



RAPPORT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

REUNION DU 24 SEPTEMBRE 2012

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

NUMERO R/12 - 09/01

OBJET Refonte de la filière des sapeurs-pompiers professionnels

Mesdames, messieurs,

Lors de la réunion de notre assemblée, le 25 juin dernier, je vous ai indiqué que j'entendais formuler des propositions extrêmement précises concernant la carrière des sapeurs-pompiers professionnels.

Je précisais que, mettant à profit l'ensemble des textes règlementaires publiés voici quelques semaines et qui concernent la refonte de la filière des sapeurs-pompiers professionnels, à l'exception des membres du Service de Santé et de Secours médical, les dispositions que je soumettrai au conseil d'administration seraient de nature à améliorer de façon significative le parcours professionnel des agents, leur offrant ainsi un déroulement de carrière particulièrement attractif.

J'indiquais enfin que ces propositions seraient soumises à votre approbation dès la plus prochaine réunion de notre assemblée.

Les textes relatifs à la refonte de la filière SPP, publiés le 20 avril 2012 et applicables au 1^{er} mai 2012 (8 décrets, 2 arrêtés) ainsi que ceux relatifs aux concours et examens professionnels des sapeurs-pompiers professionnels parus le 10 mai 2012 (6 décrets, 5 arrêtés) modifient le recrutement, l'emploi, le régime indemnitaire et l'avancement des sapeurs-professionnels de catégorie A, B et C et permettent un plus large alignement de la filière professionnelle des sapeurs-pompiers sur les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale.

Tous ces textes prévoient, comme à l'accoutumée, des dispositions transitoires permettant d'intégrer les sapeurs-pompiers en poste dans leur nouveau cadre d'emploi.

Ainsi cette réforme comprend-elle un volet pérenne et, de 2012 à 2019, un volet transitoire.



La durée de cette période transitoire est justifiée par la volonté de prendre en compte la spécificité des départements et surtout de lisser les impacts financiers d'une telle réforme sur les SDIS. Elle est de nature à permettre de mieux étaler les dépenses engendrées par cette réforme et constitue également un véritable levier de management pour l'établissement public pour les 7 années à venir.

Les conséquences principales de cette refonte consistent en une modification des accès externes et une nouvelle structuration des emplois en 4 cadres d'emploi, les formations ayant lieu après nomination dans le grade, comme dans le reste de la fonction publique territoriale :

- Cadre d'emploi des sapeurs et caporaux (sapeurs 2^{ème}/1^{ère} classe, caporaux, caporaux-chef),
- Cadre d'emploi des sous-officiers (sergents et adjudants),
- Cadre d'emploi des lieutenants (lieutenants 2^{ème}/1^{ère}/hors classe)
- Cadre d'emploi des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels.

Ainsi à l'avenir, pour ce qui concerne les emplois opérationnels :

- Les sapeurs de 2^{ème} et 1^{ère} classe ont vocation à exercer la fonction d'équipier.
- Les caporaux et caporaux-chefs ont vocation à exercer la fonction de chef d'équipe et, subsidiairement des tâches d'équipier.
- Les sergents ont vocation à exercer la fonction de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe et, subsidiairement, des tâches de chef d'équipe ou d'équipier.
- Les adjudants ont vocation à exercer la fonction de chef d'agrès tout engin et subsidiairement, des tâches de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe, de chef d'équipe ou d'équipier.
- Les emplois opérationnels des officiers restent inchangés.

Les principales dispositions relatives à l'application de ces textes que je vous propose d'adopter sont les suivantes :

Reclassement dans les nouveaux cadres d'emploi :

L'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels de catégories B et C du SDIS ont été reclassés dans leur nouveau cadre d'emploi par notification d'un arrêté individuel de reclassement au mois de juin 2012.

Recrutement et formation d'intégration des sapeurs-pompiers non officiers :

Le grade actuel de sapeur a disparu au profit de 2 grades :

- sapeur de 1^{ère} classe (échelle de rémunération 4 de la fonction publique)
- sapeur de 2^{ème} classe (échelle de rémunération 3 de la fonction publique) avec accès au grade de sapeur de 1^{ère} classe après 2 ans au moins d'ancienneté et examen professionnel avec un taux de promotion que je vous propose de fixer à 100 %.

Le recrutement au grade de sapeur de 1^{ère} classe se fera par la voie de concours externes, identiques à ceux existants aujourd'hui. Chaque concours est accessible, pour 0 à 50% des postes, aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau V et, pour 50% à 100% des postes, à des candidats ayant la qualité de sapeurs-pompiers volontaires, la proportion étant déterminée par le ou les SDIS organisateurs du concours.

Un recrutement, sans concours, au grade de sapeur 2^{ème} classe, effectif à compter du 1^{er} mai 2013, est donc instauré en complément du recrutement par concours cité ci-dessus. Ce recrutement s'inscrit dans le prolongement de l'adoption de la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique., Il favorise le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires dont la qualité et la compétence sont reconnues et mesurées par une expérience incontestable (3 ans d'activité et totalité de la formation certificative validée).

Ce mode de recrutement, facultatif et à discrétion des SDIS employeurs, est contingenté à raison d'un recrutement de sapeur de 2^{ème} classe pour deux recrutements de sapeur de 1^{ère} classe figurant sur la liste d'aptitude.

En application de ces dispositions, je vous propose de m'autoriser, lors des recrutements de sapeurs-pompiers professionnels non officiers, à recruter des sapeurs de 1^{ère} classe et des sapeurs de 2^{ème} classe dans la limite de ce contingent annuel afin de permettre à des sapeurs-pompiers volontaires d'accéder à la profession de sapeur-pompier professionnel.

La formation d'intégration des sapeurs-pompiers professionnels de 1^{ère} et de 2^{ème} classe tiendra également compte de leurs acquis de formation en qualité de sapeur-pompier volontaire et de jeune sapeur-pompier.

Accès au grade de caporal :

Pour l'accès des sapeurs de 1^{ère} classe au grade de caporal, je vous propose de fixer un taux de promotion de 100% permettant de maintenir un accès à ce grade, pour les agents remplissant les conditions d'accès, dans les mêmes conditions qu'à l'heure actuelle.

Accès au grade de caporal-chef :

Pendant la période transitoire, tous les caporaux peuvent prétendre à être promus au choix au grade de caporal-chef (avec une ancienneté d'au moins 5 ans dans le grade de caporal au 31 décembre de l'année de leur nomination) à raison de 14% par an de l'effectif remplissant les conditions d'accès à ce grade.



Je vous propose de retenir, pour l'avancement au grade de caporal-chef au titre de l'année 2013, un dispositif prenant en compte les caporaux qui ne souhaitent pas être nommés sergents et qui préfèrent poursuivre leur carrière dans ce cadre d'emploi sans exercer la fonction de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

Cette disposition serait applicable pendant l'intégralité de la période transitoire.

Accès au grade de sergent :

L'accès au grade de sergent s'effectue conformément aux dispositions du décret n°2012-521 du 20 avril 2012, cependant je vous propose :

- qu'à partir de 2013, les 248 caporaux titulaires de la formation de chef d'agrès comportant une équipe au 1^{er} mai 2012, soient nommés (hors cas particulier) au grade de sergent après trois années de caporal.
- que la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) de chef d'agrès prévue au second semestre 2012 soit maintenue pour les 22 caporaux recrutés en 2005 qui souhaitent suivre cette formation.

Accès au grade d'adjudant :

Je vous propose de faire évoluer, de 2012 à 2016, le nombre de postes d'adjudants de 290 à 350 à raison de 12 adjudants de plus par an et ceci à compter de 2012 soit :

- 302 en 2012
- 314 en 2013
- 326 en 2014
- 338 en 2015
- 350 à partir de 2016

Dès lors, le taux de promotion qui doit être fixé par notre assemblée est, de fait, le taux maximum permettant de pourvoir les postes d'adjudants tel que définis ci-dessus.

Je vous propose également que, dans la limite des postes définis ci-dessus, les 90 sergents qui remplissent les conditions d'avancement au grade d'adjudant au 1^{er} mai 2012 soient nommés au grade d'adjudant (sauf cas particulier) pendant la période 2012 à 2016.

Je vous propose également que, dès le 1^{er} janvier 2013, la gestion des adjudants soit effectuée de manière spécifique, l'emploi d'adjudant étant différent de celui de sergent.

Le nombre d'adjudants dans chaque caserne et à chaque garde sera déterminé par les besoins du service.

L'emploi opérationnel d'adjudant est :

- prioritairement l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant deux équipes,
- à défaut, l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe,
- à défaut, l'emploi de chef d'équipe,
- à défaut, l'emploi d'équipier.



L'année 2013 sera mise à profit pour mesurer la réalité du commandement des agrès dans le corps départemental.

Pour l'accès au grade de lieutenant de 1^{ère} classe :

Les officiers du grade de major, au nombre de 45 au SDIS, ont été nommés par promotion interne, pour la moitié d'entre eux en 2002 à l'issue d'un examen professionnel exceptionnel et pour l'autre moitié entre 2003 et ce jour, par concours ou examen professionnel.

La très grande majorité d'entre eux occupent des postes d'officiers en caserne et d'encadrement des agents de catégorie C dans l'esprit de ce qu'a prévu la refonte de la filière des sapeurs-pompiers professionnels.

Cette refonte a eu pour conséquence l'intégration directe des majors dans le cadre d'emploi des lieutenants au grade de lieutenant de 2^{ème} classe. Ainsi, les 45 majors sont-ils devenus, le 1^{er} mai 2012, lieutenants de 2^{ème} classe.

Les dispositions transitoires permettent, pendant une durée de 7 années au plus, de promouvoir au grade de lieutenant de 1^{ère} classe (le grade de Lieutenant 1^{ère} classe est le grade d'intégration de tous les lieutenants nommés avant la refonte de la filière), les lieutenants de 2^{ème} classe sous certaines conditions.

Je vous propose, pour les quatre années à venir sur la période 2013-2016, au lieu des sept années prévues dans les dispositions transitoires, de favoriser les avancements des anciens majors devenus lieutenant de 2^{ème} classe au grade de lieutenant de 1^{ère} classe en retenant un taux de promotion permettant d'atteindre cet objectif.

Pour l'accès au grade de lieutenant hors classe :

Je vous propose de favoriser les avancements des lieutenants de 1^{ère} classe remplissant les conditions d'accès au grade de lieutenant hors classe conformément au ratio de 15% par an prévu par les textes et ceci à partir de 2013.

Pour le cadre d'emploi des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels :

Il est proposé de porter, à partir de 2013, le nombre de 52 postes d'officiers supérieurs (26 commandants, 21 lieutenants-colonels et 5 colonels) à 53 postes d'officiers supérieurs (25 commandants, 22 lieutenants-colonels et 6 colonels).

S'agissant du régime indemnitaire :

Le décret n° 2012-519 du 20 avril 2012, publié dans le cadre de la refonte de la filière, modifie l'indemnité de responsabilité accordée aux sapeurs-pompiers professionnels par le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990. (« l'indemnité de responsabilité, non soumise à retenue pour pension, est calculée en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen de chaque grade »)



- Dans le cadre de l'application de ce texte, je vous propose :
- de conserver les indemnités de responsabilité existantes pendant la période transitoire de 7 ans pour les sapeurs-pompiers professionnels, jusqu'à leur changement de grade,
 - d'appliquer à chaque changement de grade les taux des indemnités de responsabilité prévus par les nouveaux textes.

S'agissant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) :

Je vous propose de maintenir la NBI pour les sous-officiers en bénéficiant au 1^{er} mai 2012 et d'attribuer la NBI aux adjudants dès lors qu'ils ont 7 années d'exercice en qualité de sous-officier et qu'ils possèdent la formation de chef d'agrès tout engin.

Je vous propose également de l'attribuer aux 90 sergents remplissant les conditions d'avancement au grade d'adjudant au 1^{er} mai 2012, dès lors qu'ils ont 7 années d'exercice en qualité de sous-officier.

La réforme qui vous est ainsi proposée est importante et je vous invite à en mesurer sa dimension extrêmement positive pour l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels du SDIS du Rhône, quel que soit leur rang dans la hiérarchie.

Ainsi que je l'ai souvent indiqué, tant dans mes échanges avec les organisations syndicales que dans les décisions que j'ai soumises à votre approbation, j'ai toujours voulu privilégier, dans la gestion de carrière des sapeurs-pompiers une vision à long terme qui m'est apparue comme le plus conforme à leur intérêt.

Les propositions que je vous soumetts aujourd'hui sont marquées par cette idée directrice.

Je vous demande, mesdames, messieurs, de bien vouloir les approuver.

Michel MERCIER
Président