



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GENERALE DE LA SECURITE
CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES

Direction des sapeurs-pompiers

Asnières-sur-Seine, le 15 JAN. 2003

DGSCGC/2013-n° 104

Le ministre de l'intérieur

à

Mesdames et messieurs les préfets

Mesdames et Messieurs les présidents de conseil
d'administration des services départementaux
d'incendie et de secours

Messieurs les directeurs départementaux des
services d'incendie et de secours

Objet : Modernisation de la filière des sapeurs-pompiers professionnels.

- Réf. :**
- décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 modifiant le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ;
 - décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels ;
 - décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
 - décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels ;
 - décret n° 2012-523 du 20 avril 2012 modifiant le décret no 2001-682 du 30 juillet 2001 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels ;
 - décret n° 2012-524 du 20 avril 2012 fixant les indices de rémunération pour certains grades des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels ;
 - décret n° 2012-526 du 20 avril 2012 modifiant l'article R. 1424-23-1 du code général des collectivités territoriales.

Le 1^{er} mai 2012 sont entrés en vigueur des textes réglementaires relatifs aux trois catégories de la filière des sapeurs-pompiers professionnels. Ils ont été complétés par des textes concernant principalement l'organisation et le contenu des examens professionnels et des concours.

Afin de permettre une mise en œuvre rapide et efficace de ces nouvelles dispositions, notamment les mesures statutaires relatives au reclassement des personnels dans les grades des nouveaux cadres d'emplois, une foire aux questions a été mise en place durant deux mois au bénéfice des directions des ressources humaines des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Celle-ci a permis de clarifier la lecture de ces textes et lever les ambiguïtés éventuelles.

Il apparaît désormais nécessaire de présenter en un seul document les points à retenir de cette réforme. Il s'agit donc de rappeler les principes directeurs qui constituent « l'esprit de la modernisation », de présenter les mesures d'avancement et de recrutement applicables durant la période transitoire et de faire un point précis des impacts de la réforme sur l'organisation des SDIS du point de vue de l'application des quotas opérationnels et de celui du tableau de concordance des grades et des emplois.

Durant la période transitoire, les SDIS sont appelés à organiser la mise en œuvre de la réforme selon des modalités définies localement. Si, à cette occasion, la rémunération d'un agent subit une réduction, les SDIS sont invités à utiliser tous les leviers réglementaires existants pour garantir le niveau de rémunération de cet agent.

I – L'esprit de la modernisation

Cette rénovation de la filière des sapeurs-pompiers professionnels vise à garantir un meilleur service aux citoyens. Elle s'inscrit résolument dans le droit commun de la fonction publique territoriale en préservant les spécificités de cette profession. Elle offre ainsi les moyens aux sapeurs-pompiers de devenir « acteurs » de leur carrière dans le cadre d'un véritable parcours qualifiant dont la structuration par la mise en adéquation des grades et des emplois est améliorée.

Enfin, cette rénovation a été pensée pour prendre en compte le contexte budgétaire difficile rencontré par les collectivités territoriales.

Dans ce sens, six orientations majeures doivent guider la mise en œuvre des différents textes.

1-1. Une meilleure adéquation des formations et des missions

Pour l'ensemble des grades de la filière, la formation intervient désormais après l'accession au grade supérieur. Elle ne constitue plus une condition de l'avancement. Les emplois ne peuvent être tenus qu'après validation de l'ensemble des unités de valeur de la formation correspondante.

Cette mesure remplace la règle précédente selon laquelle l'avancement de grade était conditionné par la validation préalable d'une formation d'adaptation aux emplois tenus par les sapeurs-pompiers du grade supérieur. Celle-ci avait en effet engendré une déconnexion de la formation et des emplois afférents à chaque grade.

Cette inversion est ainsi de nature à favoriser la rationalisation de la gestion des cadres d'emplois et, ce faisant, à participer pleinement à l'effort de maîtrise des dépenses publiques, notamment en matière de formation.

Toutefois, il est rappelé que, durant la période transitoire, les agents qui étaient titulaires des formations avant l'entrée en vigueur de la réforme les conservent et peuvent par conséquent continuer à occuper l'emploi détenu avant la réforme.

De même, afin de ne pas pénaliser les SDIS ayant organisé des formations d'adaptation aux emplois en 2012, les agents ayant suivi avec succès une telle formation avant le 31 décembre 2012 sont autorisés à occuper l'emploi correspondant.

Par ailleurs, les SDIS sont invités à organiser les formations correspondantes aux emplois listés dans le tableau de concordance des grades et des emplois annexé au décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des SPP.

1-2. Un recrutement privilégié pour les sapeurs-pompiers volontaires

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 convient de favoriser le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires dont la qualité de l'activité est reconnue.

A cet effet, la création à compter du 1^{er} mai 2013 d'un nouveau grade de sapeur de 2^e classe, ouvert au recrutement sans concours, en sus du recrutement par concours au grade de sapeur de 1^{ère} classe, permet désormais deux voies d'accès privilégiées aux sapeurs-pompiers volontaires.

L'avancement au grade de sapeur de 1^{ère} classe est possible dès que le sapeur de 2^e classe a atteint deux ans d'ancienneté, sous réserve qu'il satisfasse aux épreuves d'un examen professionnel auquel il lui est possible de participer dans le courant de sa 2^e année d'ancienneté.

1-3. Une carrière plus attractive pour les caporaux

Afin de valoriser la technicité des caporaux, un nouveau grade de caporal-chef a été créé, doté d'une grille indiciaire plus intéressante terminant à l'indice brut 479, correspondant à l'ancienne grille des sergents. Il s'agit d'un grade de débouché ouvert aux caporaux qui souhaitent demeurer en première ligne lors des interventions opérationnelles.

Les sapeurs-pompiers titulaires du nouveau grade de caporal, qui bénéficient de l'appellation de caporal-chef et des insignes correspondants, les conservent à titre personnel tant qu'ils détiennent ce grade de caporal.

Conformément à l'article 8 du décret n°2012-519 modifiant le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, les caporaux qui, à la date du 1^{er} mai 2012, occupaient un emploi non recensé pour leur grade par le tableau de concordance – par exemple, chef d'agrès - peuvent continuer à l'occuper durant la période transitoire de 7 ans.

Dans cette hypothèse et tant que leur situation n'a pas évolué (changement de fonction et/ou de grade), ils continuent à percevoir à titre personnel l'indemnité de responsabilité qui leur était versée au titre de cet emploi.

Dans le cas où des caporaux et des caporaux-chefs, ayant validé la formation requise au plus tard au 31 décembre 2012, seraient amenés à occuper un emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe durant la période transitoire de 7 ans en application de l'article 22 du décret n°2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels, ils percevront l'indemnité de responsabilité dans les mêmes conditions que les agents mentionnés aux paragraphes précédents.

1-4. Un nouveau cadre d'emplois valorisé de sous-officiers

Les sous-officiers, sergents et adjudants, sont désormais clairement identifiés au sein d'un cadre d'emplois unique.

Ce cadre d'emplois donne vocation à exercer des missions de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe et de chef d'agrès tout engin, respectivement réservés aux sergents et aux adjudants. Il est doté d'une grille indiciaire attractive, culminant à l'indice brut 529 pour les adjudants, les sergents culminant eux-mêmes à l'indice brut 499.

Il sera alimenté par les caporaux et caporaux-chefs ayant démontré leurs capacités à exercer les missions dévolues à ce cadre d'emplois au terme d'un parcours qualifiant réussi, par la voie du concours interne, de l'examen professionnel ou du choix. Il est à cet égard rappelé que, durant la période transitoire, les quotas opérationnels ne s'appliquent pas aux caporaux et caporaux-chefs qui seront recrutés par promotion interne dans le grade de sergent, conformément à l'article 22 du décret n°2012-521 portant statut particulier des sous-officiers.

Conformément à l'article 8 du décret n°2012-519 modifiant le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, les sergents qui, à la date du 1^{er} mai 2012, occupaient un emploi non recensé pour leur grade par le tableau de concordance – par exemple, chef d'agrès tout engin - peuvent continuer à l'occuper durant la période transitoire de 7 ans.

Dans cette hypothèse et tant que leur situation n'a pas évolué (changement de fonction et/ou de grade), ils continuent à percevoir à titre personnel l'indemnité de responsabilité qui leur était versée au titre de cet emploi.

Dans le cas où des sergents, ayant validé la formation requise au plus tard au 31 décembre 2012, seraient amenés à occuper un emploi de chef d'agrès tout engin durant la période transitoire de 7 ans, ils percevront l'indemnité de responsabilité dans les mêmes conditions que les agents mentionnés aux paragraphes précédents.

L'avancement au grade d'adjudant se fera après application d'un ratio « promu / promouvable » dans les conditions fixées par le 2^e alinéa de l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (« *Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi [...] pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire.* »).

Conformément à l'article 8 du décret n°2012-519 modifiant le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, les adjudants qui, à la date du 1^{er} mai 2012, occupaient un emploi non recensé pour leur grade par le tableau de concordance – par exemple, chef de groupe - peuvent continuer à l'occuper durant la période transitoire de 7 ans.

Dans cette hypothèse et tant que leur situation n'a pas évolué (changement de fonction et/ou de grade), ils continuent à percevoir à titre personnel l'indemnité de responsabilité qui leur était versée au titre de cet emploi.

Dans le cas où des adjudants, ayant validé la formation requise au plus tard au 31 décembre 2012, seraient amenés à occuper un emploi de chef de groupe ou de chef de salle durant la période transitoire de 7 ans en application de l'article 24 du décret n°2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, ils percevront l'indemnité de responsabilité dans les mêmes conditions que les agents mentionnés aux paragraphes précédents.

1-5. Une catégorie B s'inspirant du nouvel espace statutaire tout en respectant les spécificités de la filière

La catégorie B se décompose en trois grades (lieutenant de deuxième classe, de première classe et hors classe).

L'expérience des femmes et hommes et des interventions requise pour l'encadrement opérationnel confié aux anciens majors, devenus lieutenants de 2^e classe, ne peut être compensée par la formation initiale délivrée aux jeunes recrues issues d'un concours externe. Cette voie de recrutement, prévue par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale n'est donc pas proposée par le nouveau statut particulier pour l'accès au premier grade.

La vocation première du lieutenant de 2^e classe est d'être au contact des femmes et des hommes en caserne qui constituent la garde.

En revanche, un recrutement par voie de concours externe dans le deuxième grade du cadre d'emplois (lieutenants de 1^{ère} classe) est créé.

Dans cet esprit, la réorganisation des épreuves de recrutement vise à la valorisation des candidats dont le parcours professionnel est riche et abouti.

L'avancement aux grades de lieutenant de 1^{ère} classe et de lieutenant hors classe se fera après application d'un ratio « promu / promouvable » dans les conditions fixées par le 2^e alinéa de l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (« *Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi [...] pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire.* »).

Conformément à l'article 8 du décret n°2012-519 modifiant le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, les majors et lieutenants qui, à la date du 1^{er} mai 2012, occupaient un emploi non recensé pour leur grade par le tableau de concordance – par exemple, lieutenants occupant l'emploi de chef de service - peuvent continuer à l'occuper durant la période transitoire de 7 ans.

Dans cette hypothèse et tant que leur situation n'a pas évolué (changement de fonction et/ou de grade), ils continuent à percevoir à titre personnel l'indemnité de responsabilité qui leur était versée au titre de cet emploi.

Enfin, en application de l'article 19 du décret n°2012-522 portant statut particulier des lieutenants, les lieutenants détenant l'indice brut 638 peuvent le conserver à titre personnel dans le grade nouveau de lieutenant de 1^{ère} classe. De la sorte, ceux-ci ne se trouvent pas défavorisés par la mise en place du nouvel espace statutaire dont l'indice brut terminal du 2^e grade culmine à 614.

De même, pour tous les lieutenants de 1^{ère} classe stagiaires qui ont débuté leur formation d'intégration avant le 31 décembre 2012, leur période de stage est définie conformément aux articles 9, 10 et 11 du décret n°2012-522 portant statut particulier des lieutenants.

1-6. Une catégorie A au recrutement varié

Afin de diversifier les voies de recrutement en catégorie A pour attirer des profils différents, un concours externe de capitaine ouvert aux titulaires d'un baccalauréat +3 a été de nouveau introduit.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les lieutenants aujourd'hui en fonction, la répartition entre les voies de recrutement a été adaptée de façon transitoire pendant 5 ans pour privilégier l'accès au grade de capitaine des lieutenants du précédent cadre d'emplois (Cf. conditions au paragraphe 2-5 ci-dessous).

Conformément à l'article 8 du décret n°2012-519 modifiant le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, les capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels qui, à la date du 1^{er} mai 2012, occupaient un emploi non recensé pour leur grade par le tableau de concordance peuvent continuer à l'occuper durant la période transitoire de 7 ans.

Dans cette hypothèse et tant que leur situation n'a pas évolué (changement de fonction et/ou de grade), ils continuent à percevoir à titre personnel l'indemnité de responsabilité qui leur était versée au titre de cet emploi.

II – Les mesures d'avancement et de recrutement applicables durant la période transitoire

Une période transitoire de 7 ans au plus a été mise en place afin de favoriser une mise en œuvre progressive du nouveau pyramidage des effectifs dans les SDIS, respectueuse du contexte budgétaire difficile rencontré par les collectivités territoriales.

Ces mesures visent à faciliter la mise en œuvre progressive de la nouvelle filière par la mise en cohérence des emplois et des grades sans remise en cause des situations personnelles ni dégradation des capacités opérationnelles des SDIS.

Lorsque les agents composant le « vivier » visé sont tous nommés avant l'échéance, les mesures statutaires pérennes deviennent applicables.

Il est rappelé que l'ensemble des textes est entré en vigueur au 1^{er} mai 2012 avec une période transitoire échelonnée sur sept années. Toutefois, pour la mise en œuvre des mesures transitoires relatives aux avancements de grades, l'application devra être réalisée au 1^{er} janvier de chaque année. Dans ces conditions les SDIS veilleront à réunir les instances paritaires compétentes préalablement à cette date conformément aux règles générales de la fonction publique territoriale.

2-1. Avancement au grade de caporal-chef

Il convient ici de se reporter à l'article 21 du décret n°2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

A compter du 1^{er} mai 2012, cette mesure d'avancement transitoire remplace les dispositions pérennes définies à l'article 13, selon les modalités ci-après :

Le vivier concerné est le suivant : parmi les caporaux intégrés au 1^{er} mai 2012 dans ce grade du nouveau cadre d'emplois des sapeurs et caporaux, doivent être nommés ceux ayant 5 ans de services effectifs dans le grade, à raison de 14% par an.

2-2. Recrutement dans le grade de sergent

Il convient ici de se reporter aux articles 4 et 22 du décret n°2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

A compter du 1^{er} mai 2012, les accès à ce grade peuvent se faire suivant les deux possibilités suivantes :

- Concours interne accessible pour la filière des sapeurs-pompiers professionnels aux caporaux et caporaux-chefs ayant trois ans d'ancienneté dans leur grade ou dans ces deux grades et détenteurs des unités de valeur de la FAE de chef d'équipe.

- Promotion interne, au choix après avis de la CAP, accessible aux caporaux et caporaux-chefs ayant validé les unités de valeur SAP2 et/ou DIV2 et ayant occupé (ou occupant) l'emploi correspondant durant au moins 3 ans. A compter de 2014, s'ajoute la sélection par examen professionnel accessible aux caporaux et caporaux-chefs ayant 4 ans de services au moins, cumulés ou non, et ayant validé les unités de valeur SAP2 et/ou DIV2 et aux caporaux et caporaux-chefs ayant 5 ans de services au moins, cumulés ou non.

2-3. Avancement au grade d'adjudant

Il convient ici de se reporter à l'article 23 du décret n°2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

A compter du 1^{er} mai 2012, cette mesure d'avancement transitoire remplace les dispositions pérennes fixées à l'article 13 du statut.

Le vivier concerné est le suivant : les sergents ayant 6 ans de services effectifs dans ce grade et titulaires depuis au moins 5 ans de la formation de chef d'agrès tout engin.

2-4. Recrutement dans le grade de lieutenant de 2^e classe

Il convient ici de se reporter aux articles 5 et 26 du décret n°2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

A compter du 1^{er} mai 2012, les accès à ce grade peuvent se faire selon les deux possibilités suivantes :

- Concours interne accessible principalement aux sergents justifiant de neuf ans de services et titulaires des UV composant la FAE de chef d'agrès tout engin et aux adjudants ayant neuf ans de services effectifs en qualité de sous-officiers.
- Promotion interne après examen professionnel accessible aux adjudants occupant au 1^{er} janvier de l'année de l'examen un emploi de chef de groupe, de chef de salle, de chef de service ou de chef de centre d'incendie et de secours et aux adjudants ayant au 31 janvier 2012, 10 ans de services effectifs en tant que sous-officier et ayant réussi l'un des concours professionnels organisés jusqu'en 2002 pour l'accès au grade de sergent.

2-5. Recrutement et avancement au grade de lieutenant de 1^{ère} classe

Il convient d'appliquer ici les articles 8 et 27 du décret n°2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

A compter du 1^{er} mai 2012, l'accès à ce grade peut se faire suivant les possibilités suivantes:

- Recrutement par concours interne ouvert pour la filière des sapeurs-pompiers professionnels aux sapeurs-pompiers professionnels ayant quatre ans de service au 1^{er} janvier de l'année.

- Recrutement par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau III.
- Avancement au choix, après avis de la CAP, accessible aux lieutenants de 2^e classe occupant ou ayant occupé au 1^{er} janvier de l'année de la sélection l'emploi de chef de centre, d'adjoint au chef de centre, de chef de service, d'adjoint au chef de service, d'officier prévention, d'officier prévision ou d'officier formation. A compter de 2014, les modalités d'avancement fixées par l'article 14 du décret statutaire s'ajoutent dans les conditions définies par l'article 27 du même décret.

2-6. Avancement au grade de lieutenant hors classe

Il convient d'appliquer ici l'article 28 du décret n°2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

Les objectifs de cette mesure sont :

- 1) de donner tout son sens au nouvel espace statutaire ;
- 2) de favoriser l'avancement au grade de lieutenant hors classe des agents bénéficiant ou qui auraient pu bénéficier dans les 3 prochaines années de l'indice brut 638 ;
- 3) de confier des responsabilités accrues préparant ces agents au concours d'accès au grade de capitaine.

Le vivier concerné est le suivant : parmi les lieutenants régis par le décret n°2001-681, intégrés au 1^{er} mai 2012 dans le nouveau grade de lieutenant de 1^{ère} classe, doivent être nommés ceux ayant 8 ans au moins de services effectifs en tant qu'officier au 1^{er} janvier de l'année de leur nomination, à raison de 15% par an.

2-7. Recrutement au grade de capitaine

Il convient d'appliquer ici l'article 3 du décret n°2012-523 du 20 avril 2012 modifiant le décret n° 2001-682 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

Cette mesure vise principalement, en complément de la mesure transitoire relative à l'avancement au grade de lieutenant hors classe, à favoriser le recrutement au grade de capitaine des lieutenants recrutés, sous l'empire des précédents statuts, au niveau baccalauréat + 3 ans et qui auront fait la preuve, dans les grades de lieutenant de 1^{ère} classe et de lieutenant hors classe, d'un parcours qualifiant complet les préparant à l'exercice de nouvelles responsabilités de cadre A.

A compter du 1^{er} mai 2012, l'accès à ce grade peut se faire par concours interne accessible aux lieutenants de 1^{ère} classe et hors classe ayant trois ans au moins de services effectifs dans le cadre d'emplois au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Le concours externe de capitaine ne pourra pas être organisé avant le 1^{er} mai 2014.

III – Les impacts de la réforme sur l'organisation des SDIS : l'application des quotas opérationnels et du tableau de concordance des grades et des emplois

La mise en œuvre des principes rappelés ci-avant entraîne un nécessaire rappel sur les modalités de calcul des quotas opérationnels, ainsi qu'une application progressive du tableau de concordance.

3-1. Les règles de calcul des quotas opérationnels

Le décret n° 2012-526 du 20 avril 2012 modifie l'article R. 1424-23-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) et en particulier le nombre des officiers et sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels du corps départemental de sapeurs-pompiers de chaque SDIS, pour tenir compte de la réforme des cadres d'emplois de la filière des sapeurs-pompiers professionnels.

La création du cadre d'emplois des sous-officiers entraîne en effet la suppression des plafonds d'encadrement fixés pour les sergents et les adjudants et leur remplacement par un plafond unique applicable aux sous-officiers des deux grades, tandis que les lieutenants, qui occupent la fonction de chef de groupe, se voient appliquer un plafond d'encadrement distinct de celui des capitaines, qui occupent la fonction de chef de colonne.

Cet article R. 1424-23-1 du CGCT détermine des règles spécifiques en termes de volume de sapeurs-pompiers professionnels à encadrer par officier ou sous-officier. La refonte de la filière a impacté cet article mais n'a pas modifié le principe de calcul de l'effectif de référence.

L'effectif de référence est fixé au 31 décembre de l'année précédente. Il comprend les sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les sapeurs-pompiers volontaires du SDIS dans la limite du double du nombre des sapeurs-pompiers professionnels.

Le calcul de cet effectif de référence se fait au niveau du corps départemental de sapeurs-pompiers créé au sein de chaque SDIS dont la composition est déterminée précisément à l'article L.1424-5 du CGCT. Il inclut les effectifs du service de santé et de secours médical du SDIS.

Pour ce qui concerne les modalités de calcul des quotas applicables aux sous-officiers, il convient de s'inscrire dans le cadre de la rationalisation de la pyramide des effectifs promue par la réforme de la filière tout en se prémunissant d'une saturation de ces quotas qui supprimerait à terme toute possibilité de recrutements dans le cadre d'emplois des sous-officiers et, partant, d'évolution de carrière pour les caporaux et caporaux-chefs.

Dans ces conditions, l'article R. 1424-23-1 du CGCT définit une limite haute établie selon la règle suivante :

- 1) détermination de l'effectif de référence du SDIS par intégration de l'ensemble des effectifs de sapeurs-pompiers professionnels et de sapeurs-pompiers volontaires de tous grades (pour ces derniers dans la limite du plafond réglementaire) ;
- 2) à cet effectif de référence, retrait des effectifs d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels, dont ceux du service de santé et de secours médical ;
- 3) détermination du nombre de sous-officiers du SDIS par application du ratio de 1/4.

Dans le cadre de la libre administration des collectivités territoriales, la détermination du nombre de sous-officiers relève de la compétence du conseil d'administration du SDIS qui peut notamment s'appuyer sur les besoins opérationnels sans dépasser cette limite haute.

3-2. L'application du tableau de concordance des grades et des emplois

Le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels modifié par le décret n° 2012-519 du 20 avril 2012 introduit une novation majeure de cette réforme au travers d'une cohérence des grades et des emplois, en lien étroit avec les missions définies pour chaque cadre d'emplois par leur statut particulier.

3-2-1. Les principes

Dans ce nouveau dispositif et afin de faciliter la réorganisation des SDIS, l'article 8 du décret n°2012-519 autorise à maintenir durant la période transitoire de 7 ans un sapeur-pompier professionnel, quel que soit son grade, sur son emploi, alors que le tableau de concordance pris isolément ne permet pas, compte tenu de son grade, de le faire.

Dans cette hypothèse et tant que la situation de l'intéressé n'a pas évolué (changement de fonction et/ou de grade), il continue à percevoir à titre personnel l'indemnité de responsabilité qui lui était versée.

Sous réserve des cas particuliers précisés dans la présente circulaire, depuis le 1^{er} mai 2012, toute nouvelle affectation doit respecter le tableau de concordance, ce qui donne droit à une indemnité de responsabilité calculée à partir du nouveau taux défini dans le tableau I annexé au décret.

Il est précisé que le tableau de concordance des grades et des emplois définit des grades minimaux pour occuper les emplois listés. Toutefois, en fonction des contraintes propres au service, un sapeur-pompier professionnel titulaire d'un grade donné peut être amené à occuper un emploi inférieur à celui mentionné dans le tableau, qu'il soit conditionné ou non par des effectifs à encadrer. Dans ce cas, il est fait application de l'indemnité de responsabilité résultant du tableau I annexé au décret pour l'emploi du grade détenu.

En outre, la mention des termes « ou assimilés » figurant après les mots « emplois opérationnels et d'encadrement » dans le tableau de concordance n'autorise que la prise en compte des emplois équivalents listés dans le tableau (exemple : équipier – équivalent opérateur de salle opérationnelle).

Votre attention est appelée sur l'intérêt d'utiliser tous les outils à disposition pour la gestion des situations individuelles et la nécessité de respecter les concordances, qui facilite le suivi des parcours qualifiants, valorisés à l'occasion des avancements de grades. De ce point de vue, les lieutenants à qui sont désormais confiées clairement des fonctions d'encadrement intermédiaire constituent le pivot de la chaîne hiérarchique renouvelée, ce qui implique de les positionner prioritairement dans les centres d'incendie et de secours où ils sont les plus

compétents pour relayer les instructions des services d'état-major. Il s'agit là d'une garantie de qualité des interventions qui ne doit pas être négligée.

3-2-2. La prise en compte des formations de chefs d'agrès.

Les agents ayant validé jusqu'au 31 décembre 2012 la formation de chef d'agrès, telle qu'arrêtée au titre du dispositif de formation antérieur à la parution des décrets statutaires, sont considérés comme détenteurs des formations d'adaptation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe et de chef d'agrès tout engin.

De même, à la date du 31 décembre 2012, les agents titulaires des unités de valeur SAP2 et/ou DIV2 sont considérés comme détenteurs de la formation d'adaptation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

Les sergents titulaires de la formation de chef d'agrès tout engin peuvent occuper l'emploi correspondant et ont vocation à être nommés dans le cadre des mesures transitoires au grade d'adjudant (Art. 23 du décret n°2012-521 portant statut particulier des sous-officiers).

3-2-3. Les principales caractéristiques de l'emploi de chef d'agrès comportant une équipe

Le chef d'agrès une équipe peut commander seul, ou sous l'autorité d'un commandant des opérations de secours, les agrès armés par quatre sapeurs-pompiers maximum (le chef d'agrès, le conducteur et un binôme). Il assure les opérations de secours qui lui sont confiées.

Le cadre d'emploi des sous-officiers est né de la volonté de matérialiser un parcours qualifiant fait d'acquisitions de compétences s'appuyant notamment sur les apprentissages par l'expérience. Ainsi, l'exercice de la responsabilité d'un agrès en intervention nécessite une progressivité dans les emplois tenus et particulièrement au sein des engins concernés.

En ce sens, les caporaux nommés sergents à compter du 1^{er} janvier 2013, affectés spécifiquement sur l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe et qui n'ont pas validé les unités de valeur telles que définies par le dispositif de formation qui sera établi dans le courant du 1^{er} semestre 2013, qui en précisera les modalités et le contenu, n'ont pas vocation à tenir la responsabilité d'un engin de lutte contre les incendies.

Dans ce schéma, l'objectif est effectivement de valoriser les compétences et l'expérience acquise pour confier aux adjudants le commandement d'engins demandant une maîtrise accrue.

*
* * *

J'appelle votre attention sur le fait que cette réforme ne peut avoir pour effet de remettre en cause la complémentarité et la cohérence entre les sapeurs-pompiers professionnels et les sapeurs-pompiers volontaires. Un projet de décret relatif aux sapeurs-pompiers volontaires, présenté en Conférence nationale des services d'incendie et de secours, facilitera l'atteinte de ces objectifs.

Je vous prie de me faire part de toutes difficultés dans l'application de cette circulaire.

Pour le ministre et par délégation,
le préfet, directeur général de la sécurité civile
et de la gestion des crises



Jean-Paul KIHL