

PROTOCOLE D'ACCORD **relatif à la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels**

Conformément aux engagements du Président de la République du 17 mars 2011, une réflexion de haut niveau s'est engagée entre le Gouvernement et la dynamique des acteurs de la sécurité civile afin d'avancer dans la modernisation de la filière des sapeurs pompiers pour toutes les catégories.

Un accord a pu être obtenu autour de propositions concrètes et innovantes. Il s'articule autour de 4 objectifs :

1. Rénover la filière sapeurs pompiers pour garantir un meilleur service
2. Offrir une carrière attractive pour les sapeurs-pompiers devenus « acteurs » de leur carrière dans le cadre d'un véritable parcours qualifiant ;
3. Offrir des possibilités d'évolution aux sapeurs pompiers en place en meilleure adéquation avec leurs missions.
4. Prendre en compte le contexte budgétaire difficile rencontré par les collectivités territoriales.

Dans ce sens, plusieurs orientations ont été retenues :

I) UNE MEILLEURE ADEQUATION DES FORMATIONS ET DES MISSIONS :

Les parties signataires de cet accord souhaitent conjointement revoir, pour l'ensemble de la filière, la règle actuellement en vigueur selon laquelle l'avancement de grade est conditionné par la validation préalable d'une formation d'adaptation aux emplois tenus par les sapeurs-pompiers du grade supérieur.

La situation actuelle, qui a vu une déconnexion de la formation et des missions afférentes à chaque grade, a conduit à une surqualification incompatible avec une chaîne de commandement efficace et est une source de frustration pour les agents.

Cette inversion favorisera la rationalisation de la gestion des cadres d'emplois.

Dès lors, il est proposé de ne prévoir une formation qu'après l'accession au grade.

II) UN RECRUTEMENT PRIVILEGIE 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, il est prévu la création d'un recrutement sans concours au grade de sapeur de 2^e classe en sus du recrutement par concours au grade de sapeur de 1^{ère} classe.

Leur passage au grade de sapeur de 1^{ère} classe pourra s'envisager dès deux ans, sous réserve de satisfaire aux épreuves d'un examen professionnel.

La création effective du grade de sapeur de 2^e classe interviendra au cours du 1^{er} semestre 2013.

III) UNE CARRIERE PLUS ATTRACTIVE POUR LES CAPORAUX

Afin de valoriser la technicité des caporaux, il est proposé de créer un nouveau grade de caporal chef doté d'une grille indiciaire plus intéressante terminant à l'indice brut 479.

Les caporaux bénéficiant de l'appellation de caporal-chef la garderont à titre individuel.

Des modalités de reclassement permettront de prendre en compte l'expérience des caporaux actuels.

IV) UN NOUVEAU CADRE D'EMPLOIS VALORISE DE SOUS-OFFICIERS

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

Ce cadre d'emplois donne vocation à exercer des missions de chef d'après « une équipe » et « tout engin » respectivement réservées 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.

L'avancement entre les deux grades se fera par application d'un ratio « promu/promouvable ».

L'entrée dans le cadre d'emplois se fera par la voie du concours interne, de l'examen professionnel et du choix.

V) UNE CATEGORIE B S'INSPIRANT DU NOUVEL ESPACE STATUTAIRE TOUT EN RESPECTANT LES SPECIFICITES DE LA FILIERE.

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

L'expérience des hommes et des interventions requise pour l'encadrement opérationnel confié aux actuels majors et, partant, aux futurs 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, ne sera pas proposée par le statut particulier.

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

Dans cet esprit, la réorganisation des épreuves de recrutement sera conduite en vue de valoriser les candidats dont le parcours professionnel est riche et abouti.

Enfin, une révision de la formation initiale sera engagée dans les plus brefs délais pour développer les stages de mises en situation opérationnelle de nature à favoriser un commandement adapté des centres de secours composés de collègues très expérimentés, dont l'organisation s'appuie sur la complémentarité entre sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Des modalités transitoires privilégiées ouvriront ce cadre d'emplois rénovés aux adjudants sous certaines modalités. De même, le grade de lieutenant de 1^{ère} classe sera ouvert sous certaines conditions aux actuels majors.

VII) UNE CATEGORIE A AU RECRUTEMENT DIVERSIFIE

Afin de diversifier les voies de recrutement en catégorie A pour attirer des profils diversifiés, il est retenu d'organiser un concours externe de capitaine ouvert aux titulaires d'un bac +3.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les lieutenants aujourd'hui en fonction, il est prévu que de façon transitoire pendant 3 ans, la répartition entre les voies de recrutement sera adaptée pour privilégier l'accès au grade de capitaine des lieutenants du cadre d'emplois actuel qui justifieront au 1^{er} janvier de l'année du concours, de trois ans de services effectifs cumulés dans leur grade.

VIII) PARAILLEURS, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE A :

- Mettre en adéquation les quotas opérationnels avec la réforme de la filière ;
- Adapter la prime de responsabilité pour garantir le niveau actuel de rémunération des sapeurs-pompiers ;
- Aborder la modernisation de tous les cadres d'emplois des services de santé et de secours médical des sapeurs-pompiers en vue de rendre ces métiers plus attractifs dans un contexte de pénurie croissante ;
- Examiner la situation des personnels servant les CTA/CODIS (centre de traitement de l'alerte / centre opérationnel départemental des services d'incendie et de secours) au sein d'un groupe de travail afin d'étudier les moyens d'une reconnaissance des emplois dans le cadre du parcours qualifiant ;
- Engager le chantier de révision de l'organisation et du contenu de la formation pour l'ensemble des cadres d'emplois de la filière ;
- Envisager les modalités d'application de l'accord cadre « Santé et sécurité au travail » du 20 novembre 2009 en considération des spécificités du métier de sapeur-pompier.

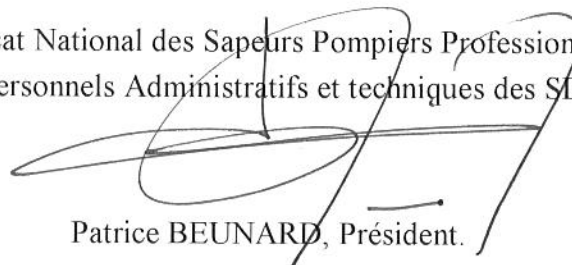
Afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre du présent protocole, les signataires s'engagent à mettre en place un comité de suivi qui se réunira d'ici à la fin de l'année 2011.

Le Ministre de l'Intérieur,
de l'Outre-Mer, des Collectivités Territoriales et de l'Immigration



Claude GUEANT

Syndicat National des Sapeurs Pompiers Professionnels
des Personnels Administratifs et techniques des SDIS



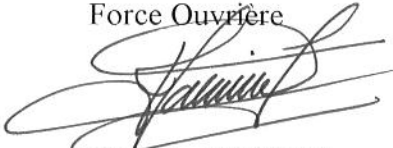
Patrice BEUNARD, Président.

Force Ouvrière



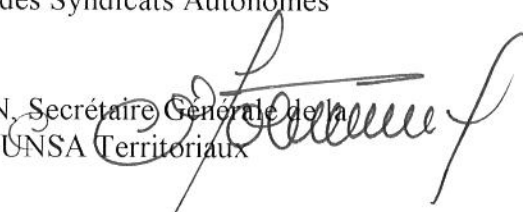
Didier ROSEZ, Secrétaire de la
Fédération des Services Publics

Force Ouvrière



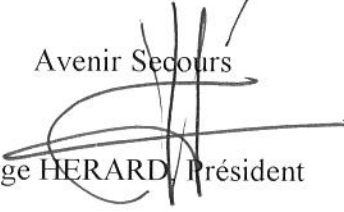
Pierrick JANVIER
Secrétaire Général de
l'Union Sapeurs Pompiers

Union Nationale des Syndicats Autonomes



Catherine GUERIN, Secrétaire Générale de la
Fédération UNSA Territoriaux

Avenir Secours



Serge HERARD, Président

Fédération Nationale des Sapeurs Pompiers de France



Richard VIGNON, Président

ANNEXE 1 : Le positionnement des formations après l'obtention d'un grade d'avancement

L'inscription au tableau d'avancement après avis de la commission administrative paritaire appliquera le droit commun : vérification des conditions d'ancienneté statutaires, sélection par passage d'un examen professionnel ou « au choix ».

La nomination de grade intervient sur cette base, mais l'occupation des emplois correspondants est conditionnée par la validation de la formation d'adaptation.

Afin d'en favoriser la mise en œuvre, les engagements suivants sont adoptés :

- les statuts prévoient que la formation, obligatoire, devra être suivie dans l'année qui suit la nomination ;
- seuls les fonctionnaires ayant validé leur formation bénéficieront du régime indemnitaire attaché aux emplois ;
- la mise en place de l'entretien d'évaluation, dont les critères, objectifs, seront fixés par arrêté, favorisera l'appréciation de l'expérience de terrain acquise par les candidats à l'avancement de grade ;
- au titre des conditions d'avancement de grade, seront demandées une durée de service effectif dans le grade détenu et l'obtention des certifications relatives aux emplois opérationnels dévolus aux grades précédemment occupés ;
- le contenu des formations d'adaptation à l'emploi est un volet essentiel de cette réforme statutaire et sa révision devra être concomitante.

ANNEXE 2 : Recrutement des sapeurs-pompiers volontaires en échelle 3

Sa mise en place repose sur le régime suivant :

- la voie de recrutement sans concours est ouverte aux seuls SPV exerçant depuis au moins 3 ans et ayant validé la totalité des modules de la formation initiale d'application de SPV ;
- le grade de sapeur de 2^e classe bénéficie de l'échelle 3 ;
- cette voie d'accès est limitée : pour 2 recrutements par concours d'accès au grade de sapeur de 1^{ère} classe, 1 recrutement pourra intervenir au titre de la voie sans concours.

Afin de ne pas empêcher le recrutement des lauréats des concours de sapeurs inscrits sur les listes d'aptitude et pour permettre l'organisation de nouveaux concours de recrutement au grade de sapeur de 1^{ère} classe, la création effective du grade de sapeur de 2^e classe interviendra au cours du 1^{er} semestre 2013.

Durant ce délai, l'arrêté définissant les épreuves du concours d'accès au grade de sapeur, qui devient le grade de sapeur de 1^{ère} classe, sera révisé pour en revoir les modalités d'organisation et pour introduire une épreuve de pré-admissibilité, à la fois sélective et source d'économie, de nature à offrir aux SDIS les moyens de faire face au nombre important des candidats attendus.

B) Les conditions d'accès des sapeurs de 2^e classe au grade de sapeur de 1^{ère} classe

Afin de favoriser leur accession rapide de l'échelle 3 à l'échelle 4, les sapeurs de 2^e classe pourront avec deux ans d'ancienneté, passer un examen professionnel dont l'objectif sera de vérifier l'acquisition de la formation initiale d'application.

Il s'agira là de la seule voie d'accès à ce grade.

ANNEXE 3 : La création du grade de caporal-chef

Ce nouveau grade de caporal-chef se voit doté d'une grille indiciaire attractive correspondant à l'échelle 6 (IB terminal 479).

MODALITES D'ACCES

Avancement de grade, au choix, après 6 ans de services effectifs dans le grade de caporal et avoir obtenu la formation d'adaptation à l'emploi de chef d'équipe depuis plus de 5 ans.

MODALITES DE RECLASSEMENT

Lors de la création du cadre d'emplois, les modalités de reclassement seront les suivantes :

- les actuels caporaux répartis entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon seront reclassés dans le grade de caporal du nouveau statut ;
- les actuels caporaux-chefs répartis entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon seront reclassés dans ce même nouveau grade de caporal mais ils conserveront leur appellation à titre individuel ;
- les actuels caporaux et caporaux-chefs, à partir du 6^{ème} échelon et justifiant de 6 ans d'ancienneté dans le grade de caporal, seront reclassés dans le grade de caporal-chef sur une période de 5 ans à raison de 20% par an.

ANNEXE 4 : La création d'un cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

COMPOSITION

Le principe de la création d'un cadre d'emplois de sous-officiers distinct de celui des sapeurs et caporaux est retenu par homologie avec les cadres d'emplois de la catégorie C composant la filière technique. Il comprend 2 grades : sergent et adjudant.

Le grade de sergent est doté d'un nouvel échelon terminal fixé à l'indice brut 499 et celui d'adjudant est maintenu à l'indice brut 529.

MODALITES D'ACCES :

L'accès au grade de sergent, réservé exclusivement aux caporaux et/ou aux caporaux-chefs de sapeurs-pompiers professionnels s'effectuera selon les modalités suivantes :

- concours interne à hauteur de 30 % des recrutements pour les caporaux et caporaux-chefs ayant 3 ans d'ancienneté dans l'un ou l'autre de ces grades et ayant obtenu les unités de valeur pour occuper les emplois opérationnels dévolus à ces grades ;
- examen professionnel à hauteur de 50 % des recrutements pour les caporaux et les caporaux-chefs ayant 6 ans d'ancienneté dans l'un ou l'autre de ces grades et ayant obtenu les unités de valeur pour occuper l'emploi opérationnel de chef d'équipe ;
- choix à hauteur de 20 % des recrutements pour les caporaux-chefs ayant 6 ans d'ancienneté dans ce grade et ayant obtenu la certification pour occuper l'emploi opérationnel de chef d'équipe.

MODALITES DE RECLASSEMENT :

A la date de parution du décret, les reclassements au sein du cadre d'emplois sont effectués selon les modalités suivantes :

- les actuels sergents sont reclassés dans le même grade à grille indiciaire améliorée et indice culminant augmenté (479-> 499) ;
- les actuels adjudants sont reclassés dans le même grade doté d'une nouvelle grille indiciaire au déroulement améliorée, sur le modèle de celle des agents de maîtrise principaux.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

* Promotion interne dans le grade de sergent

Une mesure exceptionnelle d'avancement au choix au grade de sergent est instaurée, pendant une période de cinq ans, aux conditions cumulatives suivantes :

- être au grade de caporal ou de caporal chef ;
- être détenteur de la totalité des UV SAP2 et DIV2 (chef d'agrès « une équipe ») ;
- avoir exercé pendant 3 ans ou exercer les fonctions de chef d'agrès depuis 3 ans, le cas échéant cumulables après la publication du décret statutaire.

Durant cette période, les examens professionnels ne seront pas organisés.

* Avancement au grade d'adjudant

Une mesure exceptionnelle d'avancement au choix au nouveau grade d'adjudant est ajoutée, pendant une période de 5 ans, aux conditions cumulatives suivantes :

- être au grade de sergent en justifiant d'une ancienneté de plus de 7 ans dans le grade ;
- être détenteur de la totalité des UV permettant l'occupation de l'emploi de chef d'agrès « tout engin » ;
- avoir exercé pendant 3 ans ou exercer les fonctions de chef d'agrès depuis trois ans, étant précisé qu'il s'agit de trois ans, le cas échéant cumulables après la publication du décret statutaire.

ANNEXE 5 : La catégorie B

COMPOSITION

Actuellement, le cadre d'emplois des majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels est composé de deux grades, le premier alimenté par la seule voie du concours interne essentiellement réservé aux adjudants de sapeurs-pompiers professionnels et le second par les voies d'un concours externe (titulaires d'un diplôme de niveau II ou licence) et d'un concours interne réservé aux sapeurs-pompiers professionnels.

Le cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels à créer comportera trois grades, en application du décret du 22 mars 2010 précité : lieutenant de 2^e classe, lieutenant de 1^{ère} classe et lieutenant hors-classe.

MODALITES D'ACCES :

Au grade de lieutenant de 2^{ème} classe (B1)

- concours interne ouvert aux adjudants justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le grade et aux sergents justifiant de 9 ans d'ancienneté dans le grade, titulaires de la FAE de chef d'agrès « tout engin » ;
- promotion interne au choix ouverte aux adjudants avec 8 ans d'ancienneté dans le grade.

Au grade de lieutenant de 1^{ère} classe (B2)

- concours externe (35 %), ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau III et notamment aux détenteurs d'un « DUT hygiène et sécurité » qui offre la préparation la plus adaptée aux fonctions confiées aux lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels ;
- concours interne (35 %), ouvert aux SPP justifiant de 4 ans de services effectifs ;
- promotion interne (30%) par examen professionnel réservée aux adjudants avec 8 ans d'ancienneté dans leur grade.

Dans cet esprit, la réorganisation des épreuves de recrutement sera simultanément conduite en vue notamment de valoriser les candidats dont le parcours professionnel est riche et abouti.

Enfin, la formation initiale des lauréats du concours externe s'appuiera notamment sur des stages de mises en situation opérationnelle de nature à développer leurs compétences opérationnelles et managériales, notamment appréciées du point de vue de la complémentarité des sapeurs-pompiers volontaires et professionnels.

MODALITES DE RECLASSEMENT

L'alimentation initiale du cadre d'emplois est effectuée par application des règles suivantes :

- les majors sont reclassés dans le grade de lieutenant de 2^e classe à grille indiciaire améliorée et indice culminant augmenté (indice brut terminal à 576 contre 560 actuellement) ;
- les lieutenants du cadre d'emplois actuel sont reclassés dans le grade de lieutenant de 1^{ère} classe. Toutefois, il est ajouté un indice provisoire 638 en haut de grille dont seuls les lieutenants de l'actuel cadre d'emplois bénéficieront pour compenser une échelle indiciaire « NES » moins favorable (indice brut terminal à 614).

Le grade de lieutenant hors classe sera alimenté par application des dispositions statutaires.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

* Promotion interne dans le grade de lieutenant de 2^{ème} classe (B1)

Une mesure exceptionnelle de promotion interne dans le grade de lieutenant de 2^{ème} classe, par la voie de l'examen professionnel, est instaurée pendant 5 ans au seul bénéfice des adjudants ayant exercé les fonctions de chef de groupe ou de chef de salle pendant 3 ans ou les exerçant depuis 3 ans.

* Avancement dans le grade de lieutenant de 1^{ère} classe

Avancement de grade au choix, pendant 5 ans, réservé aux seuls lieutenants de 2^{ème} classe exerçant ou ayant exercé des fonctions de chef de centre, d'adjoint au chef de centre ou de chef de service.

ANNEXE 6 : La catégorie A

Le constat est partagé de rénover la catégorie A des sapeurs-pompiers professionnels sur la base des principes directeurs suivants :

- nécessité d'introduire un recrutement par voie de concours pour l'accès au grade de capitaine :
 - accès externe réservé à hauteur de 50 % aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau II ou licence ;
 - accès interne réservé à hauteur de 30 % aux sapeurs-pompiers professionnels de la catégorie B.
- promotion interne réservée à hauteur de 20 % aux seuls lieutenants hors-classe.

Par ailleurs, durant une période transitoire de 3 ans :

- le concours interne sera réservé à hauteur de 70 % aux lieutenants de 1^{ère} classe et hors classe avec trois ans d'ancienneté dans l'un de ces deux grades;
- le concours externe sera réservé à hauteur de 30 % aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau II ou licence ;
- il n'y aura pas d'organisation de recrutement par promotion interne.

Enfin, la formation initiale des lauréats du concours externe s'appuiera notamment sur des stages de mises en situation opérationnelle de nature à développer leurs compétences opérationnelles et managériales, notamment appréciées du point de vue de la complémentarité des sapeurs-pompiers volontaires et professionnels.