

Réforme de la filière SPP

Priorité au terrain !

Le dossier sur la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels ne fait que s'ouvrir ; il comportera plusieurs volets. Nous y reviendrons régulièrement dans nos colonnes, car celui-ci est complexe et nécessitera beaucoup d'explications, tant la situation de chaque SPP est et sera différente. En outre, les mesures transitoires sont prévues pour une durée de sept ans. Nous ne pourrons pas traiter chaque cas particulier, cependant nous répondrons aux questions les plus importantes qui nous remonteront du terrain au fur et à mesure de la mise en œuvre de la réforme dans les Sdis. En espérant qu'elle se fera dans l'esprit qui a prévalu pour son élaboration.

Colonel Patrick Heyraud,
secrétaire général de la FNSPF

Les réponses à vos questions

Le coup d'envoi a sonné ! Les décrets statutaires portant sur la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels sont parus au JO et sont désormais applicables depuis le 1^{er} mai. Vous l'avez peut-être déjà lu ou entendu au cours de ces derniers mois : cette réforme corrige de nombreuses incohérences en matière de carrière, de parcours professionnel et de formation pour l'ensemble des grades et des catégories. Mais qu'en est-il exactement ? Éléments de réponse autour de quelques questions.

À partir de quelle date, la réforme est-elle applicable ?

La réforme est applicable à partir du 1^{er} mai 2012. C'est également la date de référence pour l'intégration directe dans les grades correspondants et pour la période transitoire prévue par les textes sur la nouvelle filière.

Qui est concerné par cette réforme ?

Les sapeurs-pompiers professionnels des grades de sapeur à commandant. D'autres réflexions et projets sont en cours concernant les SPP de catégorie A (emplois supérieurs de direction), les personnels du SSSM et les personnels des salles opérationnelles (dont CTA-Codis).

Les nouveaux grades correspondent-ils tous aux anciens grades ?

Oui, d'une manière générale, mais trois grades ont été créés : sapeur 2^e classe, caporal-chef (qui était jusqu'à présent une appellation) et lieutenant hors classe. En outre, un sapeur sera reclassé sapeur 1^{re} classe, un caporal (ou caporal-chef par appellation) sera caporal, un major deviendra lieutenant 2^e classe et un lieutenant sera reclassé lieutenant 1^{re} classe. Par ailleurs, grades et fonctions seront en pleine correspondance pour une véritable cohérence et reconnaissance des responsabilités des sapeurs-pompiers de tout grade. Ainsi, les sapeurs 2^e classe et 1^{re} classe seront équipiers ; les caporaux et caporaux-chefs, chefs d'équipe ; les sergents, chefs d'agrès une équipe ; les adjudants, chefs d'agrès « tout engin » et les lieutenants, chefs de groupe.

Que deviennent les formations que les SP avaient à leur actif ?

En aucun cas, les formations acquises ne sont perdues. Par contre, pour gagner en cohérence, le nouveau système réorganise l'accès aux formations pour valoriser les compétences et les responsabilités de chacun. Effectivement, auparavant, pour passer à un grade supérieur, il fallait accumuler l'ancienneté nécessaire, la formation qui correspondait au grade visé et être nommé. Certains présentaient donc tout le bagage exigé et, pourtant, en l'absence de nomination, rien ne changeait pour eux. Désormais, la procédure est inversée. Il s'agit dans un premier temps d'atteindre l'ancienneté requise pour prétendre au grade supérieur. Une fois que le sapeur-pompier est nommé, il doit suivre la formation du grade correspondant, comme cela est déjà le cas dans toutes les autres filières de la fonction publique territoriale.

Les rémunérations vont-elles baisser ?

Non. Quel que soit le grade du SPP et celui en correspondance dans lequel il sera reclassé, la rémunération ne baisse pas. Dans certains cas, elles peuvent même être augmentées.

En effet, les mesures envisagées reprennent les mêmes échelles indiciaires actuelles ou les améliorent, notamment en les dotant d'indice terminal supérieur. Aucun SPP ne perd donc d'argent que ce soit dans sa situation actuelle ou sur l'ensemble de sa carrière. Les revenus, au contraire, peuvent être revalorisés. Le grade d'adjudant, par exemple, bénéficie de durée de passage d'échelons réduite. Sa rémunération évoluera donc plus rapidement grâce à une grille indiciaire qui est plus dynamique.

Si la réforme a pour objectif une mise en cohérence des grades et des fonctions, les sapeurs-pompiers ne vont pas changer d'emploi de manière immédiate. Une période transitoire est prévue permettant ainsi de conserver ses fonctions actuelles et son régime indemnitaire, en attendant de passer au grade supérieur.

Qu'en est-il des perspectives d'évolution de carrière ?

La nouvelle filière propose aux sapeurs-pompiers professionnels un éventail plus large de possibilités d'avancement ; ce qui leur permet de bénéficier de perspectives de carrière plus dynamiques et adaptées à leurs choix personnels. Le principal objectif de cette réforme a été de réintroduire de la cohérence entre les grades et les fonctions (à une fonction correspond un grade).

Cette clarification opérationnelle et statutaire permet une meilleure lisibilité, une reconnaissance de la fonction de l'agent, valorise ses responsabilités et facilite la gestion des Sdis.

Pour éviter de bouleverser brutalement l'organisation précédente des Sdis et les situations personnelles des agents, des mesures exceptionnelles d'avancement ont été prévues sur des périodes transitoires. Ces dernières sont valables pour quasiment tous les grades : caporal (pour devenir sergent), sergent (pour devenir adjudant), adjudant (pour devenir lieutenant 2^e classe), major (pour devenir lieutenant 1^{re} classe), lieutenant (pour devenir lieutenant hors classe ou capitaine).

Par exemple, un sergent qui exerce la fonction de chef d'agrès deux équipes est reclassé, dans le cadre de la réforme, dans le même grade, c'est-à-dire sergent – auquel correspond la fonction de chef d'agrès une équipe. Dans le cadre des mesures transitoires, il conserve, par contre, ses responsabilités (donc sa NBI) pour garantir les capacités opérationnelles du service. Toutefois, sur une période de sept ans, il pourra bénéficier d'une mesure exceptionnelle d'avancement au grade d'adjudant. Ainsi, jusqu'au 1^{er} mai 2019, les sergents reclassés, qui ont six ans de service dans leur grade (ancienneté conservée comprise) et qui justifient de la formation de chef d'agrès « tout engin » depuis au moins cinq ans, peuvent prétendre au grade d'adjudant. Ils bénéficient ainsi du grade correspondant à leur niveau de responsabilité.

Je suis SPV, comment puis-je devenir SPP sans concours ?

Un SPV qui justifie d'au moins trois ans d'activité et de la FI SPV complète pourra devenir sapeur 2^e classe. Mais, attention, cette voie de recrutement, si elle est adoptée par le Sdis, ne sera ouverte au maximum que pour le tiers des postes à pourvoir. Ainsi pour un recrutement sans concours, il faudra obligatoirement deux recrutements sur concours de sapeur 1^{re} classe, par année civile. En l'absence de recrutement sur concours de SPP sapeur 1^{re} classe, aucun recrutement de SPV sans concours ne pourra être effectué. Cette mesure sera applicable à partir du 1^{er} mai 2013. Ces sapeurs 2^e classe seront des fonctionnaires comme les autres SPP avec les mêmes obligations, les mêmes droits et les mêmes avantages. Et après ? Pour passer sapeur 1^{re} classe, au moins deux ans de service seront exigés. Le sapeur 2^e classe devra également réussir un examen professionnel qui permet de vérifier l'acquisition de la formation d'intégration et de professionnalisation à l'emploi d'équipier.

Quelles sont les différentes voies d'entrée sur concours dans la profession ?

On compte désormais trois voies d'entrée différentes sur concours externe : la première pour devenir sapeur 1^{re} classe, la deuxième – de niveau bac +2 – pour devenir lieutenant 1^{re} classe et la dernière – nécessitant un bac +3 – pour être capitaine.

En outre, les limites d'âge pour y accéder ont été supprimées. Ainsi, si vous avez plus de 18 ans et si vous répondez aux conditions d'aptitudes physiques et médicales, vous pouvez vous présenter aux concours externes.

Quand auront lieu les différents concours ou examens ?

Sauf exception, à partir de 2013. En effet, les décrets et arrêtés portant sur les concours et examens ont été publiés au JO du 10 mai dernier. Ils sont en grande partie applicables à compter du 1^{er} janvier 2013 (exemples : concours de sapeur, concours interne de sergent, concours interne de lieutenant 2^e classe, concours externe et interne de lieutenant 1^{re} classe...).

L'avancement des SPP va ainsi s'organiser à compter du 1^{er} mai 2012 et jusqu'à la fin de la période transitoire (au maximum sept ans), en fonction des principes prévus pour chaque grade par les décrets statutaires :

- d'une part, selon les trois modalités habituelles de la fonction publique, c'est-à-dire au choix (après inscription sur un tableau annuel d'avancement), sur concours internes ou sur examens professionnels ;
- d'autre part, selon un calendrier organisant l'application échelonnée tout d'abord des mesures transitoires d'avancement puis des règles pérennes. À titre d'exemple :

- la mesure transitoire de promotion au choix au grade de caporal-chef (SPP nouvellement intégré caporal, cinq ans de services au moins) est applicable à compter du 1^{er} mai 2012 ;
- la mesure transitoire prévoyant un examen professionnel pour l'accès au grade de sergent ne sera organisé qu'à compter du 1^{er} mai 2015 ;
- compte tenu des concours internes de capitaine réservés aux anciens lieutenants (bac +3), le concours externe de capitaine ne sera organisé au plus tôt qu'à compter du 1^{er} mai 2014 ;
- la création du grade de sapeur 2^e classe n'intervenant qu'à compter de 2013, l'examen professionnel d'accès au grade de sapeur 1^{re} classe ne pourra avoir lieu qu'à partir de 2015.

Quelles sont les mesures transitoires prévues dans les nouveaux décrets ?

Pour bien tenir compte des situations individuelles vécues par les SPP, mettre en place la nouvelle filière dans les meilleures conditions tout en respectant l'objectif d'une mise en cohérence recherchée des grades et des fonctions, quatre grands principes ont été arrêtés :

- établir une architecture de la nouvelle filière en attribuant à chaque grade un emploi principal ;
- définir des mesures transitoires et particulières permettant soit de nommer des SPP dans un grade nouvellement créé (caporal-chef ou lieutenant hors classe), soit d'accéder plus rapidement au grade supérieur, car le SPP en remplit déjà les fonctions ;
- favoriser l'avancement au grade supérieur des SPP justifiant d'un grade à l'entrée en vigueur de la réforme, pour éviter les inversions de carrière, sans pour autant bloquer l'avenir en permettant à bref délai l'application des règles pérennes d'avancement ;
- enfin, prévoir une période transitoire d'application, permettant un étalement de la mise en œuvre des mesures concernées à compter du 1^{er} mai 2012.

Exemples de mesures transitoires :

- promotion au choix au grade de caporal-chef (ancien caporal ou caporal-chef nouvellement intégré caporal, cinq ans au moins) ;
- accès au grade de sergent par inscription sur liste d'aptitude, après avis de la CAP (ancien caporal ou caporal-chef nouvellement intégré caporal ou caporal-chef, FAE chef d'agrès une équipe et occupant ou ayant occupé durant trois ans l'emploi correspondant) ;
- promotion au choix au grade d'adjudant (ancien sergent nouvellement intégré sergent, six ans au moins et FAE chef d'agrès tout engin depuis au moins cinq ans) ;
- examen professionnel pour l'accès au grade de lieutenant de 2^e classe (ancien adjudant nouvellement intégré adjudant, occupant l'emploi de chef de groupe, de chef de salle, de chef de service ou de chef de centre d'incendie et de secours ou adjudant ayant été admis à l'ancien concours de sergent et justifiant d'au moins dix ans de sous-officiers au 31 janvier 2012) ;
- promotion au choix au grade de lieutenant 1^{re} classe (ancien major nouvellement intégré lieutenant 2^e classe, occupant ou ayant occupé 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) ;
- promotion au grade de lieutenant hors classe (ancien lieutenant nouvellement intégré lieutenant 1^{re} classe, huit années au moins d'officier) ;
- concours interne de capitaine (ancien lieutenant, donc bac +3, nouvellement intégré lieutenant 1^{re} classe ou lieutenant hors classe, au moins trois ans).

Les déroulements de carrière des SPP vont-ils s'allonger ?

Non, les durées de carrière sont identiques. En outre, la nouvelle architecture de la filière permet aux SPP d'emprunter, s'ils le souhaitent, des tremplins qui les rendent acteurs de leur progression de carrière. Selon leurs choix, celle-ci peut être réduite. Des possibilités d'avancement ont été créées et permettent à tout SPP une évolution de carrière plus rapide qu'auparavant, notamment en évitant, le cas échéant, un passage obligatoire par le grade immédiatement supérieur. Par exemple, un sapeur qui devait obligatoirement passer par les grades de caporal et de sergent pour devenir adjudant ne pouvait y parvenir qu'en quatorze ans minimum. Désormais, un sapeur 1^{re} classe pourra devenir adjudant en seulement douze ans, s'il le souhaite. Le passage par le grade de caporal-chef n'étant pas obligatoire.

Lieutenant-colonel Jacques Perrin

« Pour les volontaires : souplesse et pragmatisme. »

La réforme de la filière des SPP n'est pas sans conséquences pour les SPV. Des travaux sur la refonte du décret du 10 décembre 1999 sont ainsi engagés. Pour la FNSPF, concordance et adaptation s'imposent, mais sans perturber l'équilibre présent dans les différents départements. Mise en perspective.

SPF : Comment réagissez-vous à la réforme de la filière professionnelle ?

Lieutenant-colonel Jacques Perrin : Il apparaît tout particulièrement important et nécessaire pour la Fédération de maintenir une cohérence entre la filière statutaire des SPP et le cadre juridique spécifique des SPV, de tenir compte également des particularités propres au volontariat, de maintenir la cohésion des équipes opérationnelles œuvrant au sein des Sdis mais aussi de préserver l'indispensable complémentarité entre les SPP et les SPV.

Dans un premier temps, il s'agira d'appréhender complètement les travaux de la refonte de la filière.

La commission fédérale des SPV travaille actuellement sur l'adaptation des conséquences de la réforme sur l'activité des SPV. D'un côté, on a le cadre d'emploi des SPP et de l'autre le cadre d'activités des SPV. Les modifications de l'un ont, bien évidemment, des répercussions sur l'autre.

Plus concrètement, qu'est-ce que cela va changer ?

Nous souhaitons ne pas changer les équilibres dans les différents départements en considérant, avec souplesse, l'application de la réforme. Néanmoins, l'esprit de la refonte de la filière SPP – **un grade, un emploi** – doit aussi s'appliquer pour les SPV, ce qui implique la même formation pour tous



Lieutenant-colonel Jacques Perrin, secrétaire général adjoint de la FNSPF, en charge du développement et de la promotion du volontariat, chef du centre du Haut-Rhône et PUD de l'Isère.

possibilité d'avoir accès à la qualification plus rapidement pour l'accession au grade et à la fonction de chef d'agrès tout en suivant la même formation qu'un SPP. Il n'est pas question d'avoir de formation à deux vitesses ou galvaudée selon les zones.

En fait, les changements sont plutôt qualitatifs et progressifs...

Oui, ce n'est pas une révolution mais une approche pragmatique. Il s'agit de conserver une qualité de formation identique. Dans les casernes mixtes, un SPV pourra exercer les missions d'un adjudant dans le même délai. En milieu rural, le SPV aura la possibilité d'accéder aux mêmes fonctions dans une période raccourcie puisqu'il pourra faire sa formation avant nomination.

La réforme est-elle compatible avec la loi sur le volontariat ?

Absolument. Elle converge dans une même logique : conserver un secours de proximité, conformément aux textes opérationnels pour permettre aux directeurs départementaux une souplesse d'action par rapport à ces mêmes textes... Comme le rappelle la loi du 20 juillet 2011 sur l'engagement SPV et son

cadre juridique, le SPV est soumis à un engagement citoyen et il exerce une « activité de sapeur-pompier » à l'identique d'un SPP qui agit dans un « cadre d'emploi ». Qualitativement, l'engagement est le même pour les deux. Souplesse et pragmatisme sont les deux maîtres mots

qui devraient accompagner la mise en œuvre de la réforme. Dans le suivi, il s'agira d'adapter et de modérer les procédures. Encore une fois, il s'agit d'être modeste en faisant confiance au terrain et au bon sens. ●

Propos recueillis par Sapeurs-Pompiers de France

pour exercer la même mission. La durée d'accès aux grades devra aussi être respectée. Cependant, l'équilibre, dont je parlais ci-dessus, devra être préservé. Je m'explique : un SPV dans un centre mixte devra être en parfaite concordance par rapport à la réforme, c'est-à-dire qu'il devra suivre la même formation, après nomination dans le grade,

Il devra en être de même pour les SPV des centres ruraux ou de montagne. Cependant, il pourra y avoir une adaptation pour certains de ces centres pour compenser le manque d'effectif et assurer la continuité de la

distribution des secours sur leurs territoires. Aussi, faut-il permettre d'acquérir la formation avant la nomination au grade selon des critères définis par le directeur et le conseil d'administration du Sdis.

Si je prends l'exemple d'un département rural – la Lozère –, un SPV aura la

Cadre d'emploi des SPP, cadre d'activité des SPV : les modifications de l'un ont des répercussions sur l'autre.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur pompiers.fr. Retrouvez également la vidéo explicative de cette réforme sur www.facebook.com/filierespp.

Yves Rome

« Poser clairement les enjeux. »

Alors qu'une réforme s'imposait, le chemin pour y parvenir n'a pas été sans difficultés. Pour autant, elle apporte aujourd'hui des éléments de progrès indéniables aussi bien pour la profession que pour les Sdis. Ce dispositif devra désormais « vivre » et d'éventuels ajustements seront encore possibles. En attendant, d'autres chantiers statutaires vont être menés, pour que cette réforme soit pleinement productive et appréhendée dans sa globalité.

SPF : En quoi considérez-vous que la réforme de la filière est un bon compromis entre les employeurs et les agents des Sdis ?

Yves Rome : L'organisation de la filière était jusque-là insatisfaisante pour les Sdis et particulièrement frustrante pour les sapeurs-pompiers. Sureprésentation de la catégorie C sans véritables débouchés de carrière pour les agents ; taux d'encadrement inadéquat du fait d'une catégorie B trop restreinte ; surqualification liée à un système qui laissait se multiplier les formations sans regard avec les possibilités d'avancement. Pour toutes ces raisons, une réforme s'imposait.

La Dynamique des acteurs du secours, associant la Fédération et quatre organisations syndicales (FO, SNSPP-Pats, Avenir secours et UNSA, ndlr), a présenté au cours de l'année 2011 un projet de réforme. Sans être parfait, ce projet a eu le mérite de poser clairement les enjeux. Si sur la forme, toutes les conditions n'ont pas été réunies d'emblée par l'État pour favoriser un débat serein, les élus financeurs des Sdis ont accepté, malgré un contexte financier contraignant pour les collectivités locales, de renouer le dialogue avec l'État, le monde sapeur-pompier et les organisations syndicales. Après quelques mois de négociations, le projet amendé est apparu soutenable financièrement pour les Sdis, suite à l'obtention d'un lissage sur sept ans du coût global de 17 millions d'euros. En contrepartie, l'État s'est engagé à opérer un travail de réduction des normes. Et les élus ont accepté dix amendements de la Dynamique pour corriger des effets résiduels.

Fort de cette négociation, la CNSIS, que je préside, a approuvé majoritairement la proposition de réforme le 1^{er} février 2012.

C'est une avancée incontestable pour le secteur de la sécurité civile.

Quelles sont les principales avancées de la réforme de la filière ?

Elle marque une évolution indispensable du monde des sapeurs-pompiers, dont le statut n'avait pas bougé depuis dix ans.

La réforme apporte ainsi des éléments de progrès indéniables, tant pour la profession que pour les Sdis. Pour la profession, elle réintroduit de la cohérence entre les missions et les grades, fluidifie les carrières et instaure, surtout, un véritable parcours qualifiant. Cela sans rogner le pouvoir d'achat des agents, bien au contraire, puisqu'elle implique un certain nombre de revalorisations indiciaires. Pour les Sdis, elle amène de la rationalisation dans la gestion des cadres d'emploi, en fixant désormais que la formation intervient après accès au grade. Et elle rapproche la filière de l'organisation commune de la fonction publique territoriale, un signal fort.

La réforme de la filière a créé un clivage entre la Dynamique et l'Intersyndicale. À la demande des élus de la CNSIS, vous avez proposé une « clause de revoyure » pour faciliter d'éventuels ajustements au bout d'un an. Comment envisagez-vous la mise en œuvre de cette clause ?

Sur la forme, on ne peut pas dire qu'initialement le dialogue ait été mené idéa-



Philippe Logeais / Conseil général de l'Oise

Yves Rome est sénateur et président de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNIS).

lement, l'État ayant manqué à associer d'emblée l'ensemble des partenaires aux discussions - organisations syndicales et élus. Néanmoins, des correctifs ont été apportés à l'automne 2011 lorsque l'État a pris soin de consulter les élus et de négocier avec les financeurs que nous sommes. J'ai, au cours de ces mois de négociation, continuellement demandé à ce que l'ensemble des organisations syndicales soient associées. D'ailleurs, face aux réserves de certaines organisations syndicales, j'ai demandé également

l'intégration d'une clause de revoyure. Cette clause pourra être très utile aux syndicats, qui formuleront éventuellement des corrections à prendre en

Après quelques mois de négociations, le projet amendé est apparu soutenable financièrement pour les Sdis.

compte s'il s'avérait que des évolutions et des effets négatifs aient pu échapper à la sagacité de toutes les parties.

J'estime en effet que des évolutions aussi complexes méritent une évaluation au bout d'un an d'application. C'est également au nom des financeurs que j'ai exigé cette clause. Nous pourrions voir si l'enveloppe financière induite par cet accord est respectée. C'est ainsi qu'il faut cheminer pour tout dispositif de cette envergure.

En quoi l'accès sans concours au grade de sapeur 2^e classe pour les sapeurs-pompiers volontaires est-il une avancée à l'heure de la promotion du volontariat ?

Cela envoie un symbole fort en direction des sapeurs-pompiers volontaires, dans le droit fil du décret des mesures urgentes de 2009 et de la loi de juillet 2011 sur la reconnaissance du volontariat. Elle fait suite à un lourd et fructueux travail de la commission Ambition volontariat à laquelle j'ai participé et qui s'est attachée à redynamiser cet

engagement plus que nécessaire pour la cohésion nationale et le fonctionnement de nos Sdis.

Quelle est votre évaluation des trois autres chantiers statutaires : réforme des statuts et de l'encadrement supérieur ; renforcement de l'attractivité des cadres d'emplois du 3SM ; statut des personnels des CTA-Codis ?

Les élus ont souhaité, pour rendre cette réforme de la filière pleinement productive, qu'un travail soit mené en parallèle sur d'autres questions cruciales, sans exclusive et dans le dialogue avec tous les acteurs, afin d'appréhender la filière dans sa globalité. À ce sujet, l'encadrement supérieur des Sdis est un lourd chantier. La réforme en cours a traité les catégories C et B, il faut désormais se pencher sur l'encadrement supérieur. Sur ce dossier, les élus ont eu l'occasion de rappeler qu'ils sont parti-

culièrement attachés à ce que les postes de directeur et directeur adjoint des Sdis deviennent fonctionnels, à l'instar des directeurs généraux des services départementaux, pour mieux reconnaître le rôle et l'autorité de l'employeur. Ils demandent également à ce qu'un souhait particulier de la profession soit également pris en compte à cette occasion, à savoir la

facilitation des passerelles au sein de la fonction publique territoriale. Cette évolution devra s'accompagner d'une réflexion sur la manière de gérer ces emplois et ces carrières. Mais également sur la formation à ces missions, à travers une réévaluation des missions et de la gouvernance de l'Ensosp.

Il en va de la cohérence globale de la filière et de l'efficacité de notre modèle de sécurité civile auquel nous sommes tous attachés. ●

Propos recueillis par
Sapeurs-Pompiers de France



Le président Yves Rome, accompagné du colonel Gilles Gregoire, DDSIS, et du lieutenant-colonel Régis Baujoin, PUD, lors d'une remise de casques à 300 JSP au CS de Clermont (Oise), l'année dernière.

Philippe Logeais / Conseil général de l'Oise