



# **ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS POMPIERS**

**Séance Plénière du 17 octobre 2018**

**Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER**

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur  
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08  
Tél. : 01.53.43.84.10 – Site internet : [www.csft.org](http://www.csft.org)



# Sommaire

Avant-Propos.....	5
I. De l'origine de la filière aux dernières évolutions statutaires de 2017 .....	6
A. Avant 2001 (Décrets 90-850, 851, 852 et 853).....	7
B. De 2001 à Mai 2012 (Décret 2001-680) .....	8
C. Après 2012, et mesures transitoires (décrets 2012-520, 521 et 522).....	8
Conclusion partielle.....	13
D. Statistiques sur l'application de la filière 2012 (sources DGSCGC) .....	15
II. Environnement professionnel .....	19
A. Temps de travail .....	19
1. Durée de travail .....	19
2. Cycles de travail .....	20
3. Dépassements d'horaires .....	20
4. Le régime d'astreinte .....	21
B. Conditions de travail.....	22
1. Cadre général.....	22
2. Double statut .....	22
3. Congé pour raison opérationnelle .....	22
4. Santé et qualité de vie au travail .....	23
5. Sapeurs-pompiers volontaires par contrat.....	23
6. Point sur les abus du recours des administrations aux sapeurs-pompiers volontaires .....	24
III. État des lieux.....	26
A. Catégorie C .....	39
1. Cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP (décret n° 2012-520 modifié).....	39
a. Missions .....	39
b. Evolution de carrière (tableau 1) .....	40
2. Cadre d'emplois des sous-officiers de SPP (décret n° 2012-521 modifié).....	42
a. Missions .....	42
b. Evolution de carrière (tableau 2) .....	42
3. Dispositions transitoires .....	45
4. Comparatif avec d'autres filières.....	46
B. Catégorie B : Le cadre d'emplois des lieutenants de SPP (décret n° 2012-522 modifié).....	48
1. Missions .....	48
2. Evolution de carrière (tableau 3) .....	49
3. Dispositions transitoires .....	52
4. Comparatif avec d'autres filières.....	52
C. Catégorie A : Le cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de SPP (décret n° 2016-2008) .....	55
1. Missions .....	55
2. Evolution de carrière (tableau 4) .....	56
3. Comparatif avec d'autres filières.....	57
D. Catégorie A Encadrement supérieur : Le cadre d'emplois de conception et de direction des SPP (décret n° 2016-2002).....	60
1. Missions .....	60
2. Evolution de carrière (tableau 5) .....	61
3. Dispositions particulières.....	62
4. Comparatif avec d'autres filières.....	62
E. Les emplois fonctionnels : directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints .....	65
F. Les cadres d'emplois de santé.....	66
1. Le cadre d'emplois des infirmiers de SPP (décret n° 2016-1176).....	66

a.	Missions	66
b.	Evolution de carrière	67
2.	Le cadre d'emplois des cadres de santé de SPP (décret n° 2016-1177)	67
a.	Missions	67
b.	Evolution de carrière	68
3.	Le cadre d'emplois des cadres des médecins et des pharmaciens de SPP (décret n° 2016-1236)	69
a.	Missions	69
b.	Evolution de carrière	70
c.	Comparatif avec d'autres filières	70
IV.	Les constats du groupe de travail	74
	Préambule	74
A.	Constats relatif aux mesures transitoires	74
1.	Conséquences professionnelles	75
2.	Conséquences humaines	76
3.	Conséquences financières	76
B.	Constats relatifs à l'application de la réforme de la filière de 2012 et de PPCR	77
1.	Des mesures transitoires plus contraignantes que les mesures appliquées pour les autres filières et qui n'ont pas évolué avec PPCR	77
2.	Des quotas opérationnels associés à des ratios promus-promouvables : une spécificité pour la filière SPP	77
3.	Des encadrements de spécialités en inadéquation avec le grade	78
4.	Manque d'attractivité du premier grade du B	78
C.	Constats relatifs aux dispositions des concours et accès au grade supérieur	80
1.	Dispositions relatives aux concours	80
a.	Augmentation du nombre de reçus-collés pour le concours de caporal	80
b.	L'accès aux concours internes	80
c.	La reconnaissance d'équivalence par la commission compétente	81
2.	Dispositions relatives à l'accès aux grades supérieurs	81
a.	Accès au grade de lieutenant de 2ème classe	81
b.	Accès au grade de lieutenant de 1ère classe	81
c.	Difficultés des nominations au choix pour les lieutenants	82
D.	Comparaison entre la filière des sapeurs-pompiers professionnels et le cadre juridique des sapeurs-pompiers volontaires	83
1.	Comparatif du niveau de formation	83
2.	Comparatif des modalités d'accès aux concours	83
3.	Comparatif des modalités d'avancement	84
	CONCLUSION	87
	GLOSSAIRE	89
	ANNEXES	90

## Avant-Propos

La filière sapeurs-pompiers professionnels, jeune filière professionnelle créée en 1990, subit depuis plusieurs années des mutations au travers de différentes réformes (2001, 2012 et PPCR). Cette filière très atypique au sein de la fonction publique territoriale, de par ses spécificités subissait régulièrement des modifications au travers d'une multitude de décrets «atypiques» qui n'affirmaient pas totalement l'ancrage de cette filière au sein de la Fonction Publique territoriale (FPT). C'est chose réglée avec l'harmonisation des grilles avec PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) et une volonté très prononcée des organisations syndicales représentatives d'affirmer totalement l'ancrage de cette filière au sein de la FPT.

Par contre, cette filière rencontre toujours des difficultés pour trouver son «altitude de croisière» quant à l'architecture fonctionnelle et opérationnelle au sein de ses différents cadres d'emplois. L'articulation grade emploi trouve son équilibre dans la catégorie A. Par contre, les catégories B et C font face à beaucoup de difficultés d'application dans l'aspect opérationnel. En effet, on rencontre une nécessité d'encadrement de proximité d'équipes qui composent des engins d'incendie eux-mêmes composés d'équipages différents.

En 2009, était voté, à l'unanimité, un rapport du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale sur la filière sapeurs-pompiers, qui contenait nombre de préconisations qui auraient pu encadrer et redéfinir une filière en corrélation avec celles de la Fonction Publique Territoriale.

En 2012, paraissaient les décrets d'application d'une nouvelle filière, consécutivement à la signature d'un protocole d'accord.

Notons également que sept années de mesures transitoires ont été imposées pour effectuer la transition, sans commune mesure avec ce qui est appliqué généralement aux autres filières. Parallèlement, après de nombreuses alertes des organisations syndicales représentatives, le président de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) sollicitait une évaluation afin de connaître l'état des transitions dans chaque Service départemental d'incendie et de secours (SDIS), avec un focus sur les nominations des agents qui constituaient le «vivier».

Force est de constater qu'encore trop de SDIS risquent de ne pas être au rendez-vous à la fin des mesures transitoires au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Près d'un tiers des SDIS interrogés affichent ne pas vouloir ou ne pas pouvoir les appliquer dans leur intégralité, et nombre d'entre eux se sont « arrangés de la règle » pour affecter sur des postes des agents de qualifications inférieures.

Face à ce constat, les organisations syndicales CFDT, CGT, FA-FPT et FO du CSFPT ont saisi son président par un courrier en date du 19 décembre 2017 pour que le CSFPT établisse un état des lieux de la réforme de 2012 en auto saisine (voir annexes).

Le bureau du CSFPT a validé la constitution d'un groupe de travail au sein de la formation spécialisée n°3. Piloté par Sébastien BOUVIER, celui-ci a été chargé de rédiger un rapport ayant pour objectif d'établir un état des lieux de la filière sapeurs-pompiers professionnels dont le présent document contient ses conclusions.

## **I. De l'origine de la filière aux dernières évolutions statutaires de 2017**

Rappel historique de l'organisation du service de protection civile de l'incendie et de secours.

Pour les sapeurs-pompiers, la nécessité précède l'organisation. Les habitants et localités avaient un risque incendie avant qu'une réponse organisée n'existe, ils se sont donc auto-organisés, de manière informelle et improvisée, et ensuite de manière formalisée mais locale et donc souvent différenciée.

Les règles sont arrivées plus tard pour organiser des solutions locales disparates préexistantes, qui donnaient un rôle d'organisateur à l'Etat que personne n'avait attendu.

S'il y a un peu plus de 100 ans, le décret du 29 décembre 1875 organise les corps communaux de sapeurs-pompiers qui reçoivent missions et uniforme et leur rattachement au Ministère de l'Intérieur, son organisation statutaire reste très récente comme tend à le démontrer la chronologie suivante :

Un décret du 13 août 1925 désarme, au sens propre, les sapeurs qui sont désormais entièrement civils et crée des inspections et le service de santé.

C'est un décret/loi du 12 novembre 1938 qui codifie l'organisation communale, intercommunale et départementale avec la création des SDIS, pour en faire un élément d'entraide et de coordination opérationnelle du département. Ce décret crée également une obligation de dépenses relatives aux services de défense contre l'incendie.

Le 7 mars 1953, un décret porte modification du décret de 1925 et organise le statut des sapeurs-pompiers communaux et le décret du 20 mai 1955 attribue aux SDIS la qualification de personne morale, juridique et l'autonomie budgétaire.

Il faut attendre 1954 pour voir l'apparition d'une nouvelle mission de secours aux victimes et 1965 pour l'utilisation de matériel de désincarcération.

Quand en 1973, le décret n°73-644 du 12 juillet 1973 vient modifier le statut des corps communaux de sapeurs-pompiers, en dehors des secteurs confiés aux militaires à Paris et à Marseille, les corps communaux comprennent 7 500 sapeurs-pompiers professionnels, et 200 000 volontaires.

De l'obligation d'un corps pour chaque commune aux règles de calcul des effectifs en 1968, aucune ne se vérifiait sur la totalité du territoire.

Le statut se modernise début des années 1980, par le décret du 8 décembre 1980 qui voit la transformation des Inspections en Directions Départementales.

Le décret n°82-594 du 4 août 1982 abroge le décret de 1955 en application de la loi dite de «décentralisation» du 2 mars 1982. Les sapeurs-pompiers s'inscrivent dès la loi n°84-53 dans

la fonction publique territoriale, du fait de leur appartenance aux corps communaux et aux services départementaux.

C'est en 1992 que la loi n°92-125 du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République, acte le principe d'une organisation au niveau départemental des services d'incendie et de secours. La loi n°96-369 du 3 mai 1996 vise à donner aux SDIS l'organisation et les moyens de faire face aux risques de la sécurité civile.

Il y a 18 ans, le 1<sup>er</sup> janvier 2000, la départementalisation s'impose à tous les départements et entraîne l'intégration des corps essentiellement professionnels qui étaient encore communaux. Dans le même temps, tous les sapeurs-pompiers volontaires n'ont pas été intégrés.

L'histoire montre que les règles édictées n'étaient d'ailleurs jamais strictement appliquées, il y a avait donc la lettre et l'esprit.

### **A. Avant 2001 (Décrets 90-850, 851, 852 et 853)**

Le décret n° 90-850 fixe pour tous les fonctionnaires des corps communaux et des services départementaux d'incendie et de secours le cadre statutaire commun à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.

Ce décret est pris en application de plusieurs textes, notamment les lois de 1982, 1983 et 1984 relatives aux fonctions publiques, et le décret n°85-1229 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale et le décret n°88-623 relatif à l'organisation générale des services d'incendie et de secours.

L'article 1 précise que les sapeurs-pompiers professionnels sont des fonctionnaires territoriaux chargés de l'exécution des missions définies au décret n°88-623.

Les trois décrets 90-851, 90-852 et 90-853 disposent que les sapeurs-pompiers sont répartis dans les trois catégories A, B et C au sens de l'article 5 de la loi 84-53 et fixent notamment la constitution initiale des cadres d'emplois en organisant l'intégration des fonctionnaires territoriaux, principalement des structures communales mais pas uniquement.

La catégorie C comprend les grades de sapeur de 2<sup>ème</sup> classe, sapeur de 1<sup>ère</sup> classe, caporal, sergent et adjudant.

La catégorie B comprend les grades de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe, lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe et lieutenant hors-classe.

La catégorie A comprend les grades de capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel.

(Voir tableaux annexés)

## **B. De 2001 à Mai 2012 (Décret 2001-680)**

Le décret n°2001-683 introduit 3 articles qui organisent les effectifs des SDIS issus de la loi de départementalisation de 1996. Sont ainsi créés les articles R1424-23-1, R1424-23-2 et R1424-23-3.

L'article R1424-23-1 permet de déterminer le nombre d'officiers et de sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels (quotas) à partir d'un effectif de référence comprenant les SPP (sapeurs-pompiers professionnels) ainsi que les SPV (sapeurs-pompiers volontaires) du SDIS dans la limite du double du nombre des SPP.

Cet effectif de référence a pour effet d'augmenter mathématiquement le nombre des personnels d'encadrement, dont une des fonctions est précisément l'encadrement de la ressource que constituent les SPV.

Jusqu'à la départementalisation, nombre de centres de secours des grandes communes françaises étaient organisés autour d'effectifs de SPP.

Deux événements ont marqué dès le début des années 2000 des changements importants et durablement, l'organisation des sapeurs-pompiers de France.

Le premier événement est la tempête de 1999 qui a balayé sur deux journées l'ensemble de la France, qui a démontré que les effectifs de SPP des grands centres urbains, notamment, ne permettront jamais de couvrir le secours face à de telles crises.

Le second événement est l'introduction des 35 heures et l'application de la loi Aubry qui a eu pour effet de réduire d'une façon plus importante le temps de travail des SPP, que dans la seule proportion du passage de 39 à 35 heures. Dès lors, les SPP ont connu l'apparition d'un nouveau régime de travail avec la possibilité d'effectuer des cycles de 12 heures de garde, en lieu et place des traditionnels cycles de 24 heures.

Ces deux éléments historiques ont conduit les autorités d'emplois à intégrer la ressource SPV dans les centres qui ont eu tendance à devenir «mixtes», pour ceux qui ne l'étaient pas et à la renforcer pour les autres, imposant la cohabitation et la complémentarité entre SPP et SPV.

(Voir tableaux annexés)

## **C. Après 2012, et mesures transitoires (décrets 2012-520, 521 et 522)**

La parution du 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 a lancé la redéfinition de la filière des sapeurs-pompiers.

La nécessité d'une remise en chantier de la filière de la catégorie B qui comprenait seulement les grades de majors et lieutenants a contribué à amener des discussions sur les catégories A et C des SPP.



Ces travaux arrivent indépendamment de la parution de ce texte mais à la suite d'un rapport du CSFPT sur la filière voté en séance plénière du 9 février 2009. Ce rapport portait notamment des conclusions soutenues à l'unanimité par les membres du CSFPT. Parmi les conclusions était acté le fait d'ancrer les sapeurs-pompiers professionnels dans la Fonction Publique Territoriale. C'était un des objectifs de cet important travail et il pouvait être atteint par la proposition que tous les sapeurs-pompiers soient sur des échelles indiciaires normées de la Fonction Publique Territoriale. Par ailleurs, le schéma proposé dans le cadre de ce rapport était d'organiser une structuration en trois grades, en tout point comparable aux autres filières de la Fonction Publique Territoriale.

Le rapport proposait l'introduction de plus de visibilité, pour mieux prendre en compte les missions réellement exercées par les agents, de distinguer les différents niveaux de responsabilité, de simplifier et d'organiser l'architecture générale, en redonnant une cohérence à la catégorie B. Ces souhaits étaient exprimés par tous les participants.

Les travaux de mise en concordance de la filière de la catégorie B, ont débuté en 2011 et ont débouché sur les décrets n°2012-520, 521 et 522 concernant respectivement les sapeurs non-officiers, les officiers de catégorie B (lieutenants) et officiers de catégorie A (de capitaine à colonel).

La filière dite 2012 créée voit l'apparition de l'accès à la filière sans concours, la suppression du grade de major, la création de trois grades en catégorie B et la mise en concordance des accès externes, en fonction des niveaux reconnus éducation nationale en catégorie A et B, la différenciation des responsabilités autour des missions de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe et celles de chef d'agrès tout engin.

La singularité particulière de la mise en place de ces décrets de 2012 est la longueur des mesures transitoires de gestion des stocks et des flux, initialement prévue, durant 7 années à compter de la date de parution du décret, puis allongée au 31 décembre 2019 par la clause de revoyure qui a conduit à la publication du décret n°2016-75 du 29 janvier 2016.

Par ailleurs, le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 a provoqué de nécessaires aménagements des décrets relatifs à la filière SPP dans le cadre de la réforme dite PPCR (Parcours Professionnels Carrières, Rémunération). Le décret n°2017-164 a transposé les mesures du décret PPCR aux cadres d'emploi des grades de sapeur seconde et première classe, caporal et caporal-chef pour les faire coïncider avec les échelles C1, C2 et C3.

Pour ce qui est des emplois de sous-officier, de la même manière, pour mettre en concordance la filière SPP, c'est le décret n°2017-165 du 9 février 2017 qui porte modification du décret 2012-521 relatif au statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de SPP.

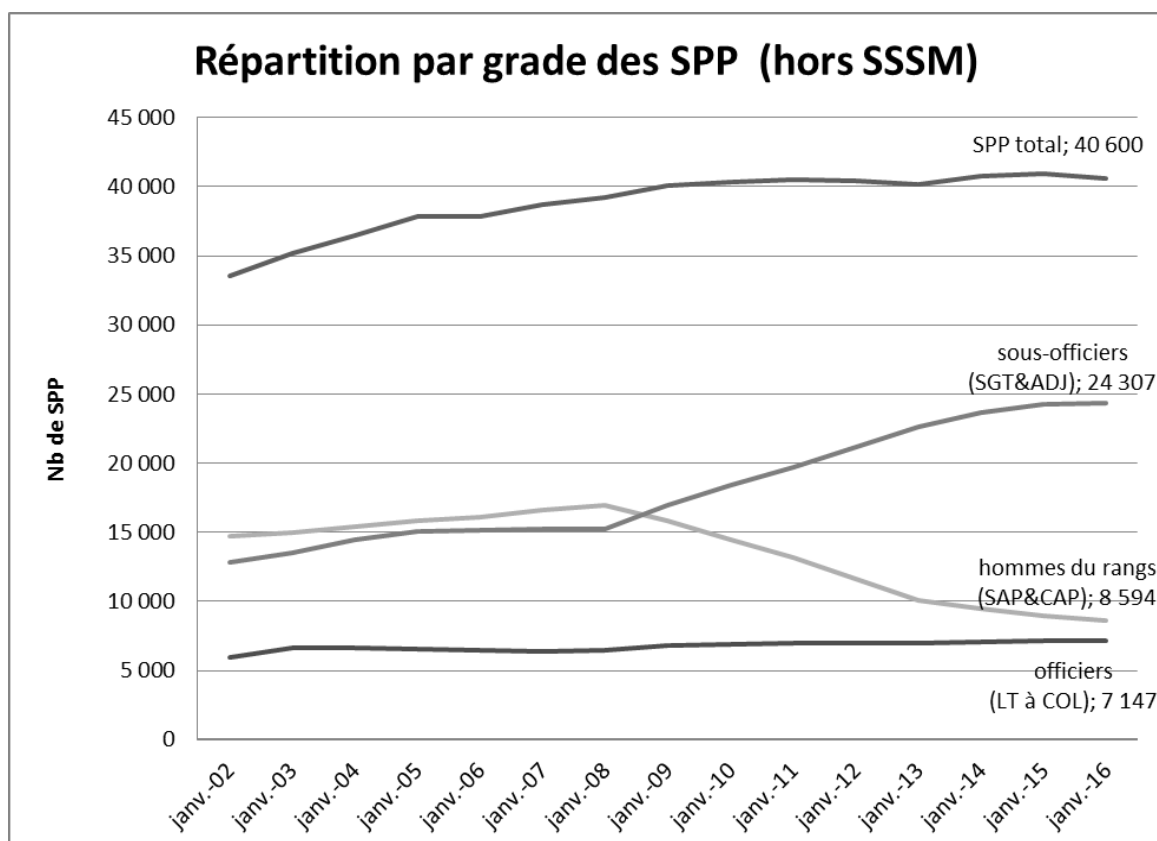
Enfin, avec la parution des décrets 2016-2001, 2002 et 2003 du 30/12/2016 a eu lieu la dernière grande réforme de la filière sapeurs-pompiers.

Le décret 2016-2008 du cadre d'emplois de catégorie A a été modifié avec le retrait du grade de colonel, pour créer un nouveau cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels composé de 3 grades : colonel, colonel hors classe et contrôleur général.

De plus, un statut de directeur départemental et de directeur départemental adjoint des SDIS a été créé, accessible, notamment aux officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels. Ceux-ci sont désormais placés sur un emploi fonctionnel d'une durée de 5 ans, renouvelable une seule fois (Voir tableaux annexés).

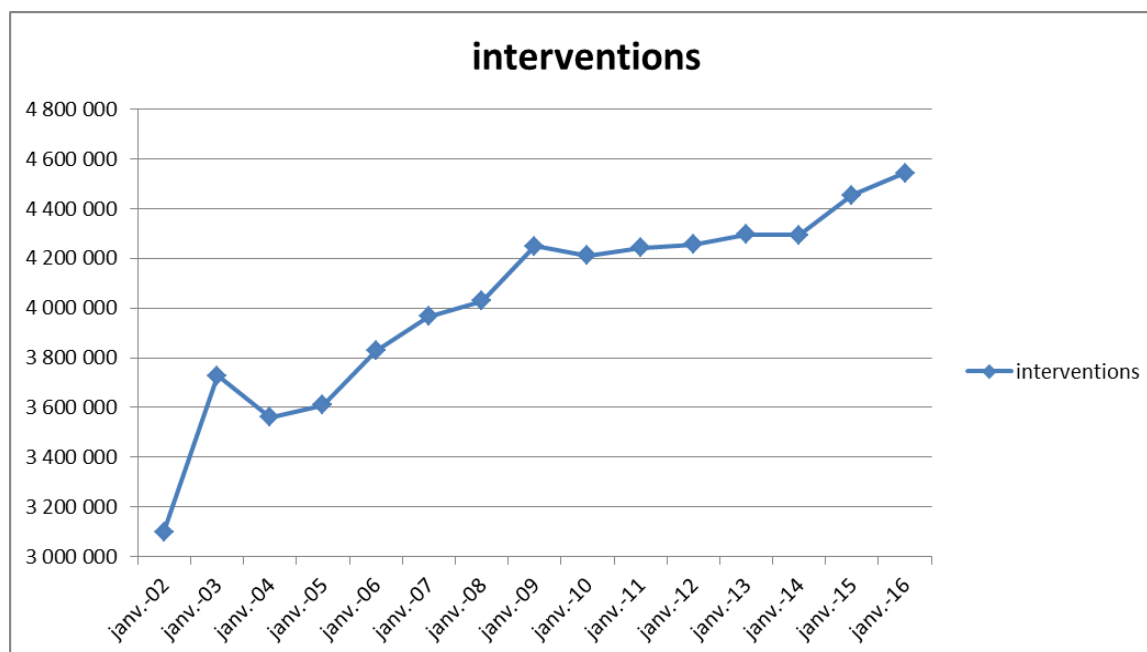
**Éléments graphiques de l'évolution et de la répartition des effectifs et du nombre d'interventions de 2002 à 2016**

Année	SPP	Hommes rangs	Sous-officiers	Officiers
déc.-02	33 529	14 722	12 815	5 992
déc.-03	35 172	15 016	13 526	6 630
déc.-04	36 461	15 378	14 436	6 647
déc.-05	37 800	15 803	15 069	6 547
déc.-06	37 800	16 080	15 132	6 465
déc.-07	38 700	16 590	15 235	6 411
déc.-08	39 200	16 948	15 277	6 501
déc.-09	40 100	15 825	16 926	6 810
déc.-10	40 300	14 426	18 405	6 912
déc.-11	40 500	13 192	19 681	7 024
déc.-12	40 400	11 611	21 187	7 026
déc.-13	40 200	10 069	22 618	6 951
déc.-14	40 800	9 490	23 650	7 091
déc.-15	40 966	8 985	24 225	7 144
déc.-16	40 600	8 594	24 307	7 147

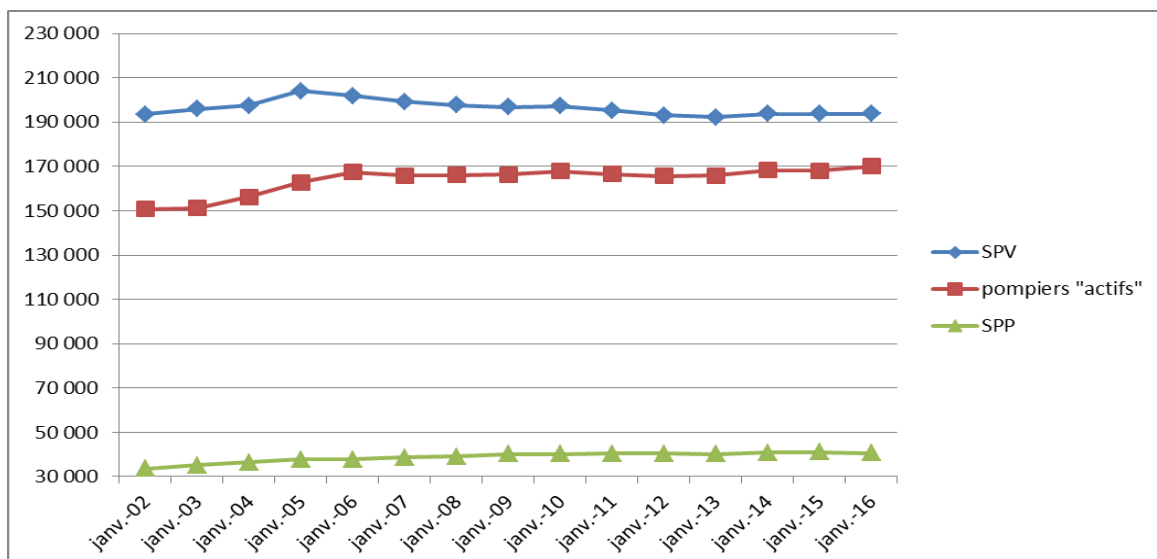


Graphique de répartition par grade évolution du nombre entre 2002 et fin 2016

Année	SPV	pompiers "actifs"	SPP	interventions
déc.-02	193 605	150 829	33 529	3 098 309
déc.-03	195 917	151 236	35 172	3 727 493
déc.-04	197 556	156 210	36 461	3 559 495
déc.-05	204 000	162 786	37 800	3 608 700
déc.-06	201 800	167 331	37 800	3 827 300
déc.-07	199 200	165 964	38 700	3 966 000
déc.-08	197 800	166 068	39 200	4 027 900
déc.-09	196 800	166 423	40 100	4 250 000
déc.-10	197 300	167 774	40 300	4 210 200
déc.-11	195 200	166 500	40 500	4 242 000
déc.-12	193 000	165 714	40 400	4 255 200
déc.-13	192 300	165 923	40 200	4 295 200
déc.-14	193 800	168 312	40 800	4 294 400
déc.-15	193 656	168 114	40 966	4 453 300
déc.-16	193 800	170 071	40 600	4 542 400



Graphique d'évolution du nombre des interventions entre 2002 et fin 2016



Graphique d'évolution du nombre des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires entre 2002 et fin 2016  
 Pompiers «actifs» est le nb de SPV déduction faite des personnels SSSM et SPV non intégrés

## Conclusion partielle

L'organisation du statut des sapeurs-pompiers professionnels est toute récente, c'est ce que veut démontrer cet historique. Ce statut qui ne concernait qu'un peu plus de 7 000 sapeurs dans le cadre général des fonctionnaires communaux dans les années 70, concerne aujourd'hui un peu plus de 40 000 agentes et agents organisés autour de textes des années 90, modifiés à deux reprises en 2001 et 2012.

Nous le voyons l'évolution des effectifs montre une certaine stabilité depuis la hausse conséquente liée à la mise en place de l'ARTT du début des années 2000 et à la départementalisation des SDIS.

Si dans les années 90, les SPP en garde de 24 heures et souvent logés réalisaient près de 3 500 heures par an, avec la réforme des 35 heures, le volume horaire a glissé dans une fourchette allant de 2 400 heures à 3 000 heures, selon l'attribution de logement ou non. Ce n'est que fin 2013, qu'apparaît un plafonnement semestriel de 1 128 heures (2 256 heures par an), ainsi que la suppression de la majoration du temps de travail pour les personnels logés, conséquence d'une décision de la CJUE contraignant l'État français à faire respecter la directive européenne sur le temps de travail de 2003.

Si les SPP sont « moins présents », le nombre des interventions est quant à lui passé d'un peu plus de 3,1 millions en 2002 à plus de 4,5 millions en 2016. Dans le même temps, on constate que les effectifs de SPV montrent une stagnation.

Les études ne sont à ce stade pas assez fines pour démontrer que la durée des interventions de secours à victimes augmente en raison du fort nombre d'interventions en ville sur des trajets courts.

Pour autant il existe un impact direct sur le temps d'intervention, du fait des distances plus longues de transports assurés par les sapeurs-pompiers liés à la recentralisation de l'offre de

soins et à l'hospitalocentrisme quand la médecine de proximité se trouve bouleversée par la pénurie, la désertification et la modification des régimes de travail des médecins également.

La durée moyenne pour feux hors feux de forêt augmente entre 2009 et 2016 passant de 11,4 SP par heure à 12,8 SP par heure.

Pour ce qui est de l'application de la filière de 2012, avec entre-temps la mise en place de la toute nouvelle application de la réforme dite PPCR, c'est en séance plénière de la CNSIS du 19 octobre 2016 que se dessine une demande d'étude sur son application dans les SDIS de France.

La Direction Générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) répond à la commande et propose dès le mois de février 2017, les retours chiffrés qui ont été complétés en cours d'année. Dès l'été 2017, le Préfet Monsieur WITKOWSKI sollicite les organisations syndicales en réunion afin de déterminer des mesures correctives qui doivent donner de nouvelles garanties, aux SDIS et aux agents, à l'horizon du 1er janvier 2020.

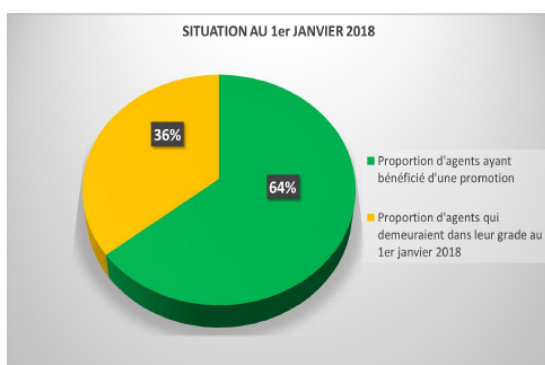
Ces mesures immédiatement pointées par les organisations syndicales représentatives dès décembre 2017, ont provoqué parallèlement une demande d'auto saisine du CSFPT sur la question de la filière SPP.

Cette auto saisine validée en séance plénière du CSFPT a déclenché la mise en place d'un groupe de travail de la FS3 afin d'établir un état des lieux qui est le contenu de ce présent rapport.

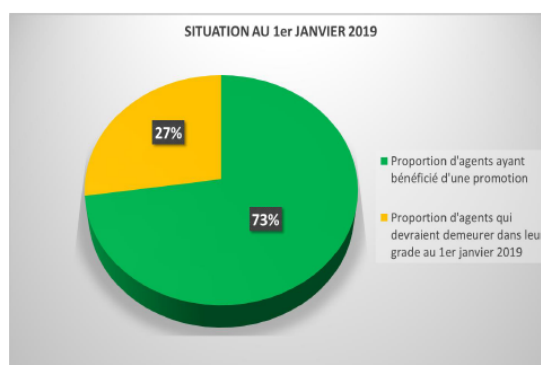
## D. Statistiques sur l'application de la filière 2012 (sources DGSCGC)

Situation des sapeurs-pompiers professionnels promouvables au titre des mesures transitoires. Chiffres issus d'une enquête de la DGSCGC – questionnaire envoyé à 97 SDIS été 2018 (voir annexe). Taux de réponse de 100%.

### 2.1) Proportion des agents restant promouvables au titre des mesures transitoires (tous grades confondus)



Exemple : Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, il restait 36% des agents promouvables au titre des mesures transitoires.

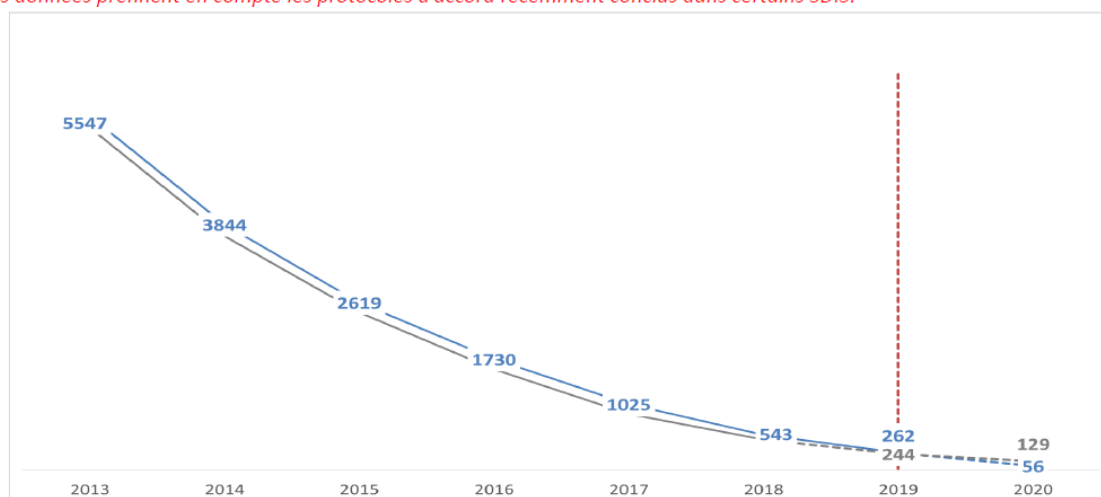


Exemple : Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, il devrait rester 27% des agents promouvables au titre des mesures transitoires.



### 2.2) Évolution du nombre de **caporaux** promouvables au titre des mesures transitoires

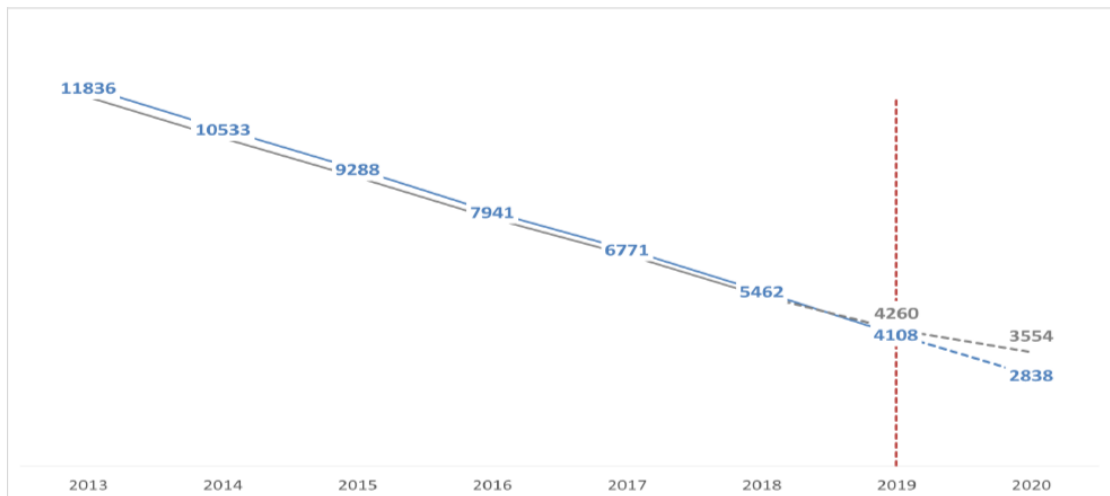
Ces données prennent en compte les protocoles d'accord récemment conclus dans certains SDIS.



En bleu : données fournies par les SDIS lors de l'enquête de l'été 2018  
En gris : données fournies par les SDIS lors de l'enquête précédente

### 2.3) Évolution du nombre de **sergents** promouvables au titre des mesures transitoires

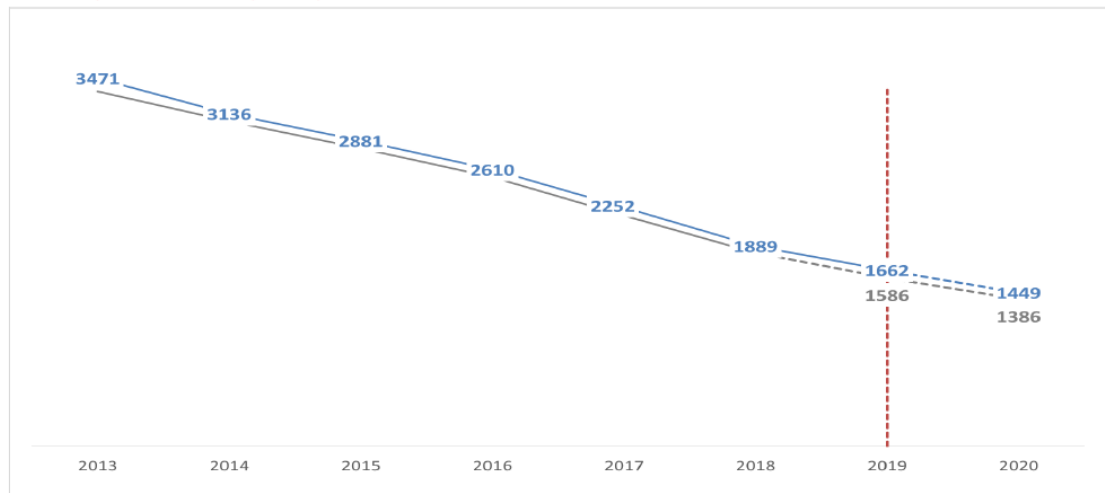
*Ces données prennent en compte les protocoles d'accord récemment conclus dans certains SDIS.*



En bleu : données fournies par les SDIS lors de l'enquête de l'été 2018  
En gris : données fournies par les SDIS lors de l'enquête précédente

### 2.4) Évolution du nombre d'**adjudants** promouvables au titre des mesures transitoires

*Ces données prennent en compte les protocoles d'accord récemment conclus dans certains SDIS.*

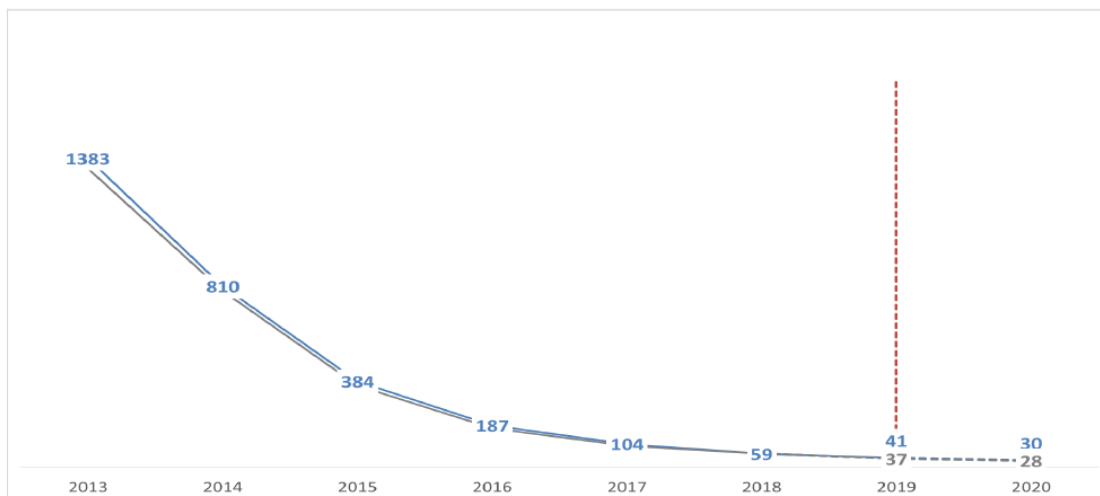


En bleu : données fournies par les SDIS lors de l'enquête de l'été 2018  
En gris : données fournies par les SDIS lors de l'enquête précédente



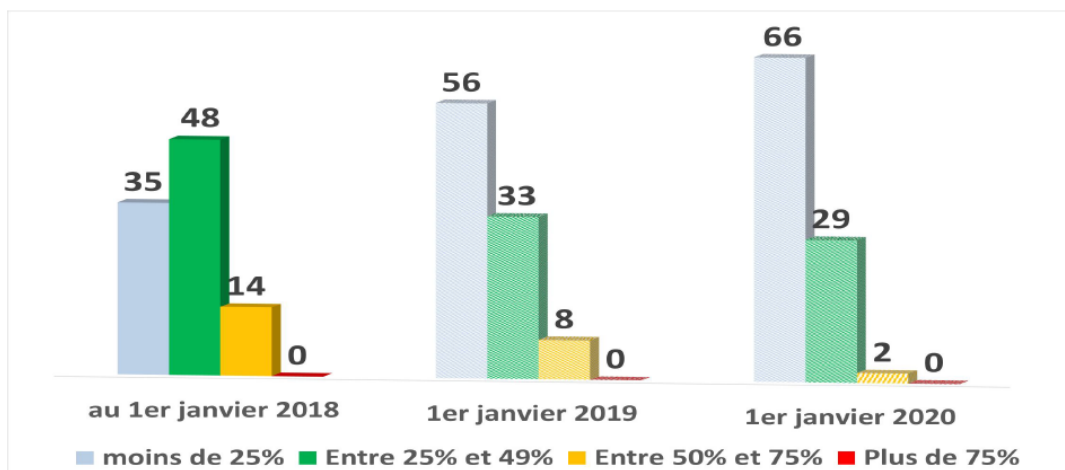
## 2.5) Évolution du nombre LTN2 promouvables au titre des mesures transitoires

Ces données prennent en compte les protocoles d'accord récemment conclus dans certains SDIS.



En bleu : données fournies par les SDIS lors de l'enquête de l'été 2018  
En gris : données fournies par les SDIS lors de l'enquête précédente

## 2.6) Nombre de SDIS en fonction de la proportion des SPP restant promouvables (au titre des mesures transitoires) dans chacun de ces SDIS



Exemple : Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la proportion des agents restant promouvables au titre des mesures transitoires était inférieure à 25% dans 35 SDIS.



## 1.1) Emploi occupé par SPP et par grade

	Sapeur	Caporal	Caporal- chef	Sergent	Adjudant	LTN 2	LTN 1	LTN HC
Équipier	292	1913	22	6	1	0	0	0
Opérateur de salle opérationnelle	64	280	107	234	58	0	0	0
Chef d'équipe	9	3835	1128	87	1	0	0	0
Chef opérateur de salle opérationnelle	0	170	73	232	46	0	0	0
Chef d'agrès une équipe	1	377	164	8037	57	0	2	0
Adjoint au chef de salle opérationnelle	0	5	0	143	418	3	0	0
Chef d'agrès tout engin	0	1	1	3307	5763	1	11	0
Sous-officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10)	0	0	0	82	3693	2	0	0
Officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10)	0	0	0	26	409	242	222	4
Chef de groupe	0	0	0	0	298	181	345	35
Chef de salle opérationnelle	0	0	0	36	265	173	102	8
Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	0	0	0	0	150	88	375	32
Officier expert	0	0	0	2	44	157	424	60
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels inférieur ou égal à 9)	0	0	0	1	20	41	213	35
Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	0	0	0	1	136	28	124	5
Adjoint au chef de service	0	0	0	3	29	31	160	25
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 9)	0	0	0	1	7	8	121	28
Adjoint au chef de groupement	0	0	0	0	0	0	8	6
Chef de service (effectif d'agents inférieur ou égal à 5)	0	0	0	1	56	31	273	70
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 20)	0	0	0	0	0	5	34	9
Chef de service (effectif d'agents supérieur à 5)	0	0	0	0	27	5	29	15
Chef de colonne	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de SPP supérieur à 30)	0	0	0	1	0	0	9	6
Chef de service (effectif d'agents supérieur à 15)	0	0	0	0	0	0	5	3
Chef de site	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 50)	0	0	0	0	0	0	0	0
Chef de groupement	0	0	0	0	0	0	1	1
Chef de service (effectif d'agents supérieur à 30)	0	0	0	0	3	1	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>366</b>	<b>6581</b>	<b>1495</b>	<b>12200</b>	<b>11481</b>	<b>997</b>	<b>2460</b>	<b>343</b>



## **II. Environnement professionnel**

### **A. Temps de travail**

#### **1. Durée de travail**

##### **Le cadre réglementaire**

Le temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels est régi à la fois par le décret général n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif au temps de travail dans la fonction publique territoriale et par le décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels. Suite à un arrêt de la cour de justice de l'union européenne de 2010, le décret de 2001 a été modifié afin de se mettre en conformité avec la législation européenne et notamment la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui s'oppose au dépassement du plafond de 48 heures prévu pour la durée maximum hebdomadaire de travail, y compris pour les services de garde.

La durée de travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels comprend :

- Le temps passé en intervention.
- Les périodes de garde consacrées au rassemblement qui intègrent les temps d'habillage et de déshabillage, la tenue des registres, l'entraînement physique, le maintien des acquis professionnels, les manœuvres de la garde, l'entretien des locaux, des matériels et des agrès ainsi que les tâches administratives et techniques, les pauses destinées à la prise de repas.
- Le service hors rang, les périodes consacrées aux actions de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur dont les durées sont supérieures à 8 heures, et les services de sécurité ou de représentation.

##### **Une durée de travail atypique pour les personnels en unité opérationnelle**

La durée annuelle du travail effectif des sapeurs-pompiers est fixée à 1 607 heures. Néanmoins, lorsque le temps de présence est supérieur à l'amplitude maximale journalière de 12 heures, le SDIS concerné doit prendre une délibération en Conseil d'Administration du SDIS, après avis du comité technique, fixant localement une durée équivalente au décompte semestriel du temps de travail, qui ne peut excéder 1 128 heures par période de 6 mois. Cela entraîne des disparités de décompte selon les départements (allant de 16 à 20 heures).

Nous constatons une durée équivalente inférieure à 17,09 pour une garde de 24 heures, alors qu'il s'agit du seuil pour un sapeur-pompier professionnel qui travaille en cycle de garde en 24 heures : seuil d'équivalence = 1 607 heures effectives : nombre maximum de gardes de 24 heures (94).

En termes de rémunération, les heures d'équivalence n'ouvrent pas droit au paiement d'heures supplémentaires ; seules les heures effectuées au-delà des heures d'équivalence pendant les gardes y ouvrent droit. Il est à noter que si le SDIS n'a pas pris de délibération sur le temps d'équivalence, le Conseil d'Etat dans un arrêt du 28 novembre 2016 a jugé que dans cette hypothèse, la durée équivalente au décompte annuel doit être la durée minimale réglementaire (Requête n°391536).

Les sapeurs-pompiers professionnels ont parfois des spécialités qui nécessitent un entraînement spécifique (par exemple, GRIMP, SAV, PLG, SD...). Les entraînements des spécialités permettent de maintenir l'opérationnalité sur le terrain et doivent être décomptés du temps de travail.

Les sapeurs-pompiers professionnels participent au titre des renforts nationaux à des missions de lutte de feux de forêts et autres. Il est important de noter que ces missions s'effectuent sur des périodes consécutives pouvant aller jusqu'à 10 jours, voire plus.

## 2. Cycles de travail

Il existe des cycles de travail différents, de jour comme de nuit, du lundi au dimanche (jours fériés compris). Chaque SDIS, après avis du comité technique et après délibération du Conseil d'Administration, définit les cycles de travail qu'il souhaite mettre en place.

En principe, la durée quotidienne du travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels ne peut excéder 12 heures consécutives. Lorsque cette période atteint la durée maximale de 12 heures, elle doit être suivie d'une interruption de service d'une durée au moins égale.

Cependant, il existe des dérogations à ce principe liées à la nature des missions et aux nécessités de service. En effet, le temps de présence des sapeurs-pompiers peut être supérieur à l'amplitude maximale journalière de 12 heures : il peut être fixé à 24 heures consécutives par le conseil d'administration du SDIS après avis du comité technique. Le temps de présence doit alors obligatoirement être suivi d'une interruption de service d'une durée au moins égale. Lorsque le cycle de présence est supérieur à 12 heures, au-delà des 8 heures de travail effectif, les sapeurs-pompiers professionnels ne sont tenus à accomplir que les interventions. Les 24 heures consécutives de garde sont toutefois comptabilisées pour leur totalité au titre de la durée de travail effectif.

Cette possibilité de dérogation à la durée journalière de service a des conséquences sur la durée annuelle du travail et interpelle au regard de la jurisprudence européenne.

## 3. Dépassements d'horaires

Les dépassements horaires donnent lieu à des repos compensateurs.

Par ailleurs, ils ouvrent droit à des IHTS (indemnités horaires de travail supplémentaire) ou à réductions du temps de travail (RTT).

**Article 6-7 Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels**

- Modifié par [Décret n°2003-1013 du 23 octobre 2003 - art. 2 JORF 24 octobre 2003](#)

*En cas de dépassement d'horaire, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent percevoir, selon leur niveau indiciaire, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les*

*conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ou l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002. Ils ne peuvent percevoir à ce titre de vacations de sapeur-pompier volontaire.*

*"Les sapeurs-pompiers professionnels logés en casernement ou par nécessité absolue de service ne peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.*

*"Les sapeurs-pompiers professionnels qui ne bénéficient pas de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires peuvent percevoir l'indemnité d'administration et de technicité dans les conditions fixées par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002."*

Les dépassements horaires effectués par les sapeurs-pompiers professionnels lors des feux de forêt sont soumis aux mêmes contraintes que d'autres corporations. Le décret n°95-384 du 12/4/1995 modifiant certaines dispositions relatives aux sapeurs-pompiers permet aux SDIS lors d'une situation exceptionnelle et pour une période donnée, de déroger au repos compensateur. Le fait de partir en mission de renfort n'implique pas d'augmentation du temps de travail, ce temps étant pris sur des périodes où les agents sont placés en situation de congés.

Ainsi sans être à disposition de leurs employeurs, le temps des missions de renfort les SPP sont défrayés par le biais du dispositif prévu par l'Arrêté du 9 décembre 1988 relatif aux indemnités susceptibles d'être allouées aux sapeurs-pompiers professionnels participant à la campagne de lutte contre les feux de forêts. Les modalités de paiement hors jour de garde sont plutôt favorables aux personnels concernés dans la mesure où elles ne donnent pas lieu à des IHTS mais à des vacations.

C'est la motivation par l'attrait à l'action pour des missions variant de l'ordinaire, qui explique qu'il soit notable que les campagnes soient accueillies favorablement par les sapeurs-pompiers professionnels qui acceptent d'y participer contre quelques jours de congés annuels.

#### **4. Le régime d'astreinte**

L'astreinte est utilisée chez les sapeurs-pompiers dans les trois catégories (A, B et C). Ce mode permet aux sapeurs-pompiers professionnels de se rendre sur le lieu d'une intervention ou de rejoindre un lieu de commandement (CODIS par exemple) avec, selon les modalités définies par le règlement opérationnel départemental, un délai certain.

On pourrait les définir comme astreinte de départ immédiat et astreinte avec départ différé (seule la notion de délai de départ rentre en compte).

Le mode d'indemnisation de ces astreintes varie selon les départements mais ne connaît pas une stricte similitude au niveau national.

En effet, l'agent peut être indemnisé par exemple selon les conditions définies par le décret n° 2005-542 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale et le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement. Certains SDIS, exclusivement pour les agents de catégorie A et B estiment que les astreintes rentrent dans les conditions fixées dans le cadre de l'IFTS par le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002. Dans ce cas, même leur temps d'intervention n'est pas décompté en temps de travail. Enfin, d'autres SDIS ont fait le choix d'indemniser l'astreinte par la mise à disposition d'un logement.

Enfin, le dernier arrêt de la Cour de justice de l'union européenne du 21/2/2018, arrêt «Matzak» devrait nous engager vers une nouvelle considération de l'astreinte dédiée au départ immédiat qui, selon l'arrêt précité, doit être regardée comme du temps de travail dès lors qu'une notion de temps (8 minutes) est demandée.

## **B. Conditions de travail**

### **1. Cadre général**

Les sapeurs-pompiers professionnels sont soumis à la réglementation sur la durée du temps de travail (voir plus haut), dans la mesure où ce sont des salariés. Cette situation peut amener des SDIS à recourir à des volontaires de manière plus régulière, y compris dans le temps, pour pallier aux besoins du service et respecter la réglementation applicable au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels.

### **2. Double statut**

En outre, nombre de sapeurs-pompiers professionnels (18 000 sur 40 600 – sources DGSCGC, soit 44%) effectuent des vacations en qualité de sapeurs-pompiers volontaires. Ils bénéficient à ce titre du double statut de spp/spv. Or, ce double statut n'est pas réellement encadré par la réglementation, l'activité réalisée au titre du volontariat est définie par la loi 2011-851 du 20 juillet 2011 qui précise en son article 1 que l'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions qui lui sont propres. En l'espèce, pour un sapeur-pompier professionnel, il ne s'agit pas d'un cumul d'emplois. Cela a donc des conséquences sur la santé au travail pour les agents concernés qui n'ont été nullement évaluées. La question du double statut n'a jamais été abordée et quantifiée en tant que telle car elle peut constituer un « arrangement implicite » entre les divers acteurs.

### **3. Congé pour raison opérationnelle**

L'article 72 de la loi n°2004-811 du 13/08/2004 de modernisation de la sécurité civile a modifié les dispositions de la loi n°2000-628 du 7/07/2000 et a introduit des possibilités de reclassement et de cessation progressive d'activité pour les agents de la filière. Il est prévu notamment que les sapeurs-pompiers professionnels âgés d'au moins 50 ans puissent demander qu'une commission médicale constituée à cet effet, constate qu'ils rencontrent des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions opérationnelles relevant des missions confiées aux services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Dans ce cas, les sapeurs-pompiers professionnels pourront bénéficier d'un projet de fin de carrière, dont le décret n°2005-372 du 20/4/2005 détermine les modalités d'application. Le projet de fin de carrière peut consister en plusieurs possibilités pour l'agent qui en fait la demande :

- Soit il consiste dans une affectation à des fonctions non opérationnelles au sein d'un SDIS ;
- Soit il consiste en un reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique ;
- Soit il consiste dans un congé pour raison opérationnelle.

Il est à noter qu'après avoir donné son accord à ce projet de fin de carrière, le sapeur-pompier professionnel ne peut plus exercer de missions de sapeur-pompier volontaire.

Très peu d'agents ont recours à ce dispositif (voir annexe).

A noter que, suite à la réforme des retraites de 2010, la période de CRO de 5 ans n'a pas été adaptée au nouvel âge de départ à la retraite qui a été repoussé à 57 ans, ce qui constitue un vide juridique pour les agents concernés.

#### **4. Santé et qualité de vie au travail**

Concernant le bien-être au travail, la filière, comme d'ailleurs les autres filières, manquent d'indicateurs de mesures.

Il est reconnu que la charge de travail dans les SDIS est souvent mal répartie : les outils de gestion des gardes peuvent pourtant permettre de remédier à ce problème. Or, il semble que les managers dans les structures soient réticents à les utiliser, notamment sous la pression des différents acteurs. Cette situation participe donc à un certain degré de mal être au travail, notamment pour les agents qui sont affectés sur des postes de secours d'urgence aux personnes.

Cet élément illustre le problème du management dans les SDIS, qui est au croisement de diverses difficultés : contraintes budgétaires, nécessités de service et climat social à tenir.

Cela étant, les sapeurs-pompiers ont entre autres missions, celle d'éteindre les feux. En dehors des dangers liés à l'inhalation des fumées d'incendie, la connaissance par les sapeurs-pompiers des effets chroniques de la contamination par les fumées d'incendie semble devoir être renforcée, comme l'indique un rapport du Fonds National de prévention de la CNRACL. Suite à cette liste de constats, la CNRACL a indiqué dans ce même rapport des mesures de prévention et poursuit ses travaux.

Il est, de plus, à souligner la nécessité pour les sapeurs-pompiers professionnels d'avoir une qualité de vie au travail satisfaisante, car comme les agents des hôpitaux ou d'autres, ils ont pour mission d'aider les citoyens et à ce titre, ont connaissance de situations sociales très lourdes. Il est cependant à noter qu'en matière de reclassement professionnel, les postes de reclassement dans les SDIS sont limités : ils concernent principalement les emplois dans les centres de traitement et d'alerte (CTA) et quelques emplois administratifs... Mais la réflexion sur les modalités de reclassement et d'avancement des sapeurs-pompiers professionnels, ayant des emplois physiques, n'est pas allée très loin, hormis les éléments statistiques fournis par la DGSCGC annuellement dans son rapport de présentation sur le Congé pour Raison Opérationnelle (CRO).

#### **5. Sapeurs-pompiers volontaires par contrat**

Le remplacement des sapeurs-pompiers professionnels est autorisé par recrutement de sapeurs-pompiers volontaires par contrats. Les modalités de recours à ces agents sont encadrées par le décret n°2009-1208 du 9 octobre 2009.

##### Article 1

Des contrats peuvent être souscrits par des sapeurs-pompiers volontaires pour :

1° Assurer le remplacement momentané de sapeurs-pompiers professionnels, dans les cas prévus au premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée ;

- 2° Participer à des dispositifs prévisionnels de surveillance et, dans un cadre saisonnier, de lutte contre les feux de forêt et de surveillance des activités aquatiques et de montagne ;
- 3° Participer aux dispositifs prévisionnels répondant aux risques liés à un événement occasionnel de grande ampleur.

Les sapeurs-pompiers volontaires recrutés sur ces contrats sont soumis aux dispositions du décret du 15 février 1988 susvisé sous réserve des dispositions du présent décret.

L'engagement de sapeur-pompier volontaire n'est pas interrompu du fait du contrat.

## **6. Point sur les abus du recours des administrations aux sapeurs-pompiers volontaires**

A la mise en place des 35 heures par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail, les SDIS n'ont pas comblé les pertes d'équivalents temps plein (ETP) par un recrutement de sapeurs-pompiers professionnels. Pour faire face aux carences d'ETP, il s'est instauré une pratique, plus ou moins généralisée, de les compléter par des sapeurs-pompiers volontaires.

Il n'est pas rare de voir des SPV non seulement dans les unités opérationnelles, mixtes ou non, mais aussi au sein des centres de traitement de l'alerte, voir même çà et là dans certains services du SDIS, mécaniques, pharmacie, logistiques, prévisions.

Nous ne pouvons que constater et regretter cette dérive qui n'a eu pour intérêt qu'un aspect économique permettant aux SDIS de maîtriser leur coût de fonctionnement sur la partie de la masse salariale.

Par contre, cette dérive a soulevé, petit à petit, la question de la reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires comme des travailleurs.

En effet, la pratique volontaire d'un citoyen de participer, par son engagement, à la sécurité civile en France, indemnisée ou pas, par des indemnités uniquement lors des interventions s'est transformée par des similitudes d'emploi ; à savoir, utiliser des sapeurs-pompiers volontaires en lieu et place des sapeurs-pompiers professionnels sur des temps de travail équivalents aux SPP sur des gardes de 12 heures et/ou des gardes de 24 heures alors qu'il existe des différences importantes, tant au niveau du volume horaire de formation que pour les avancements de grade. C'est la professionnalisation progressive du volontariat ou les « SPP à temps partiel ».

Cette inquiétude naissante se traduit par une prise en compte au niveau national. En effet, lors du congrès de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France (FNSPF) à Chambéry en octobre 2013, l'un des objectifs (point 9 du rapport "engagement pour le volontariat) est qu'il faut « privilégier l'astreinte plutôt que la garde postée pour les volontaires ».

Plus récemment, dans le rapport « mission volontariat sapeurs-pompiers » remis au ministre de l'intérieur en mai 2018, la crainte grandissante de reconnaître les sapeurs-pompiers volontaires comme des travailleurs se traduit par la préconisation n°2 : "refuser la professionnalisation à temps partiel du volontariat" et par la préconisation n°39 précisant qu'il « faut replacer l'astreinte comme le positionnement privilégié des SPV ». Les rapporteurs indiquent qu'il y aurait lieu de mettre en place un dispositif forfaitaire d'indemnisation des gardes postées en caserne qui permettrait, en cohérence avec l'engagement altruiste du SPV, de « réduire la préférence des gardes postées, génératrices d'une monétarisation de



l'engagement volontaire et de pratiques de trocs entre SPP et SPV dans les casernes pour des raisons financières ».

### **III. État des lieux**

Les SPP exercent leurs fonctions dans les services d'incendie et de secours (SDIS) mentionnés à l'article L. 1424-1 du CGCT pour l'accomplissement des missions définies à l'article L. 1424-2 du même code.

#### **Présentation des SDIS**

Les SDIS sont des établissements publics administratifs, dotés de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Il comprend un service de santé et de secours médical.

#### **Missions**

Ils sont chargés de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies. Ils concourent, avec les autres services et professionnels concernés, à la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes, à l'évaluation et à la prévention des risques technologiques ou naturels ainsi qu'aux secours d'urgence.

Dans le cadre de leurs compétences, ils exercent les missions suivantes :

- La prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile ;
- La préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours ;
- La protection des personnes, des biens et de l'environnement ;
- Les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation.

Le SDIS n'est tenu de procéder qu'aux seules interventions qui se rattachent directement à ses missions de service public définies ci-dessus. S'il a procédé à des interventions ne se rattachant pas directement à l'exercice de ses missions, il peut demander aux personnes bénéficiaires une participation aux frais, dans les conditions déterminées par délibération du conseil d'administration.

Les interventions effectuées par les SDIS à la demande de la régulation médicale du centre 15, lorsque celle-ci constate le défaut de disponibilité des transporteurs sanitaires privés, et qui ne relèvent pas de l'article L. 1424-2, font l'objet d'une prise en charge financière par les établissements de santé, sièges des services d'aide médicale d'urgence.

Les interventions effectuées par les SDIS sur le réseau routier et autoroutier concédé, y compris sur les parties annexes et les installations annexes, font l'objet d'une prise en charge par les sociétés concessionnaires d'ouvrages routiers ou autoroutiers.

#### **Missions du service de santé et médical (S.S.S.M)**

En application de l'article R.1424-24, le S.S.S.M exerce les missions suivantes :

- La surveillance de la condition physique des sapeurs-pompiers ;
- L'exercice de la médecine professionnelle et d'aptitude des SPP et de la médecine d'aptitude des SPV ;

- Le conseil en matière de médecine préventive, d'hygiène et de sécurité, notamment auprès du comité d'hygiène et de sécurité ;
- Le soutien sanitaire des interventions des services d'incendie et de secours et les soins d'urgence aux sapeurs-pompiers ;
- La participation à la formation des sapeurs-pompiers au secours à personnes ;
- La surveillance de l'état de l'équipement médico-secouriste du service.

En outre, le service de santé et de secours médical participe :

- Aux missions de secours d'urgence définies par l'article L. 1424-2 et par l'article 2 de loi n° 86-11 du 6 janvier 1986 relative à l'aide médicale urgente et aux transports sanitaires ;
- Aux opérations effectuées par les services d'incendie et de secours impliquant des animaux ou concernant les chaînes alimentaires ;
- Aux missions de prévision, de prévention et aux interventions des services d'incendie et de secours, dans les domaines des risques naturels et technologiques, notamment lorsque la présence de certaines matières peut présenter des risques pour les personnes, les biens ou l'environnement.

## **Organisation**

Les SDIS sont placés pour emploi sous l'autorité du maire ou du préfet, agissant dans le cadre de leurs pouvoirs respectifs de police.

Pour assurer les missions de prévention qui leur incombent, notamment en ce qui concerne la réglementation applicable aux risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public, le maire ou le préfet dispose des moyens relevant des SDIS.

Dans l'exercice de leurs pouvoirs de police, le maire et le préfet mettent en œuvre les moyens relevant des SDIS dans les conditions prévues par un règlement opérationnel arrêté par le préfet après avis du conseil d'administration du SDIS.

L'organisation du commandement des opérations de secours (COS) est déterminée par ce règlement. Le COS désigné est chargé, sous l'autorité du directeur des opérations de secours, de la mise en œuvre de tous les moyens publics et privés mobilisés pour l'accomplissement des opérations de secours.

Un arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du SDIS fixe, après avis du conseil d'administration, l'organisation du corps départemental.

## **Les personnels**

Le corps départemental de sapeurs-pompiers est composé des SPP, des SPV et de sapeurs-pompiers auxiliaires du service de sécurité civile.

Les SDIS comprennent des SPP appartenant à des cadres d'emplois créés en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et des SPV qui, soumis à des règles spécifiques fixées en application de l'article 23 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, ne peuvent exercer cette activité à temps complet.

Le service de santé et de secours médical comprend des médecins, pharmaciens, infirmiers, vétérinaires qui ont la qualité de sapeurs-pompiers volontaires.

Les SPV sont indemnisés sur la base de vacations horaires, dont le montant, fixé par arrêté interministériels, varie en fonction du grade.

## La place des femmes dans la filière : La sous-représentation des femmes

Au niveau national, on compte 36 822 femmes, soit en moyenne 16% des spp et spv confondus, dont :

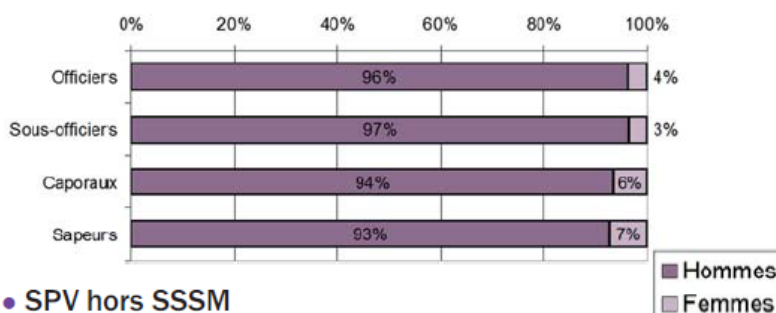
- 4,1% chez les spp et 15,9% chez les spv,
- 48,7% au service de santé et de secours médical.
- 5,2% des officiers civils.

Les tableaux des pages 32 à 34 présentent le taux de féminisation par cadre d'emplois et par grade. Il y a eu une augmentation de 4% des femmes sapeurs-pompiers civils en 2017 par rapport à 2015 mais le pourcentage est moins important chez les officiers et sous-officiers. Il est à noter que ce n'est que depuis le décret du 25 octobre 1976 que le recrutement de femmes dans les corps communaux de sapeurs-pompiers est autorisé.

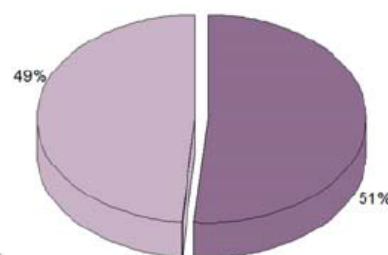
### LES EFFECTIFS FÉMININS

36 822 femmes sont sapeurs-pompiers et 1 sapeur-pompier sur 7 est une femme.  
+4 % de femmes sapeurs-pompiers civils par rapport à 2015.

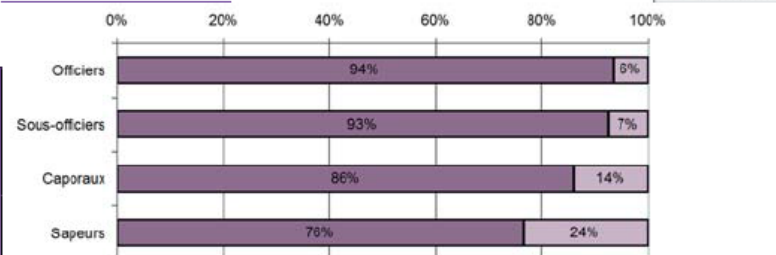
#### • SPP hors SSSM



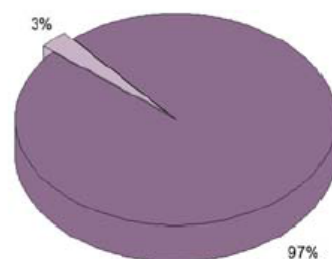
#### • SSSM



#### • SPV hors SSSM



#### • SPM (SSSM compris)



Dans les SDIS, 55 % des PATS sont des femmes, tandis qu'elles représentent 47% des personnels civils des unités militaires.

## Classement des SDIS

Ils sont classés en trois catégories en fonction de la population :

- en catégorie A, lorsque la population de référence est supérieure ou égale à 900 000 habitants ;
- en catégorie B, lorsque la population de référence est supérieure ou égale à 400 000 habitants et inférieure à 900 000 habitants ;

- en catégorie C, lorsque la population de référence est inférieure à 400 000 habitants.

### Quotas d'encadrement

Le nombre des officiers et sous-officiers de SPP du corps départemental est déterminé à partir d'un effectif de référence fixé au 31 décembre de l'année précédente comprenant les SPP ainsi que les SPV du SDIS dans la limite du double du nombre des SPP, dans les conditions suivantes :

- Un lieutenant-colonel pour au moins 900 sapeurs-pompiers ;
- Un commandant pour au moins 300 sapeurs-pompiers ;
- Un capitaine pour au moins 60 sapeurs-pompiers ;
- Un lieutenant pour au moins 20 sapeurs-pompiers ;
- Un sous-officier pour au moins 4 sapeurs-pompiers non officiers.

Aux officiers et sous-officiers dont le nombre est déterminé ci-dessus s'ajoutent les officiers en fonction dans les groupements dont le nombre maximum est fixé par l'arrêté du 20 avril 2012 fixant le nombre maximum d'officiers de SPP en fonctions dans les groupements des SDIS.

A ce nombre déterminé ci-dessus s'ajoutent :

#### 1. Les officiers en fonction dans les groupements :

Catégorie SDIS	Effectif de référence	Lieutenants colonels	Commandants	Capitaines	Lieutenants
A	Supérieur à 3 000	2	13	15	15
	Entre 2 000 et 3 000	2	13	15	15
	Inférieur à 2 000	2	13	15	15
B	Supérieur à 1 500	2	13	15	15
	Entre 700 et 1 500	1	10	13	12
	Inférieur à 700	0	6	10	10
C	Supérieur à 400	0	6	10	10
	Entre 150 et 400	0	3	8	7
	Inférieur à 150	0	0	6	6

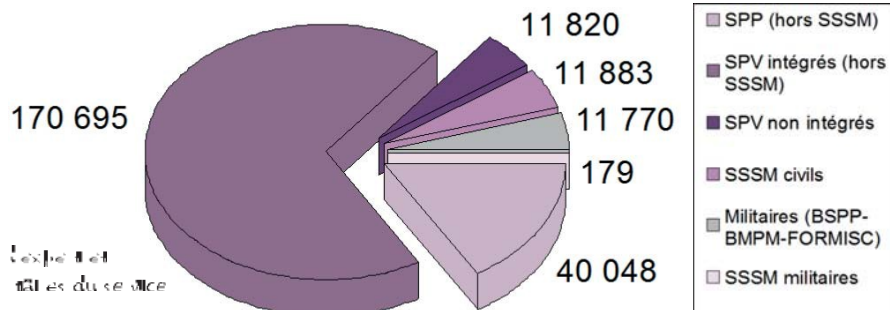
#### 2. Les officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP en fonctions dans les départements, hors directeur départemental et directeur départemental adjoint :

Catégorie SDIS	Effectif de référence	Colonels, colonels hors-classe et contrôleurs généraux
A	Supérieur ou égal à 3 000	4
	Entre 2 000 et 3 000	3
	Inférieur à 2 000	2
B	Supérieur ou égal à 1 500	1
C	Inférieur 1 500	0

**Disposition particulière :**

Lorsqu'un capitaine, commandant, colonel, colonel hors classe ou contrôleur général est placé dans l'une des positions définies aux articles 61 à 69 de la loi du 26 janvier 1984, il peut être promu au grade supérieur alors même que la proportion fixée en matière d'avancement dans le SDIS pour le grade auquel il appartient est atteinte.

## EFFECTIFS DE SAPEURS-POMPIERS



Rappel : les doubles statuts SPP-SPV sont uniquement comptés comme SPP.

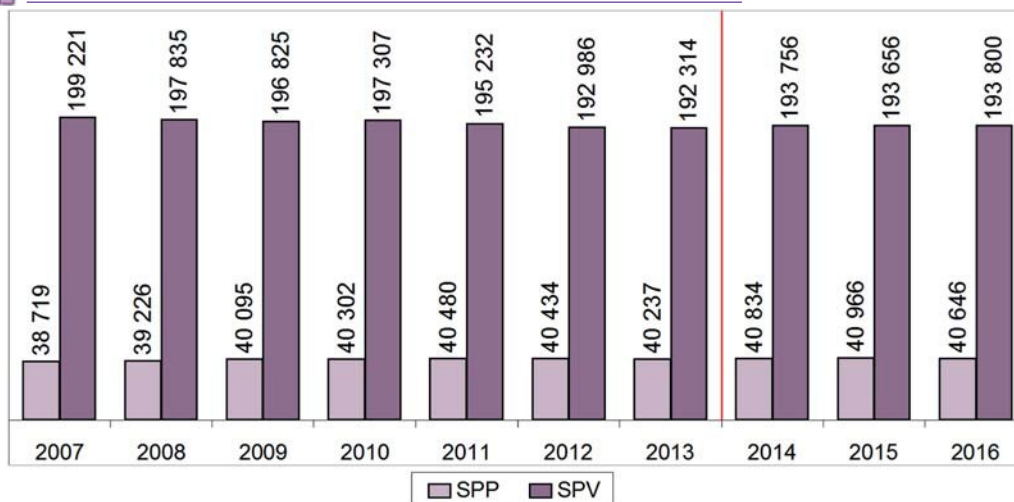
Parmi les SPV,

751 ont le statut d'expert et

216 sont des volontaires du service civique.

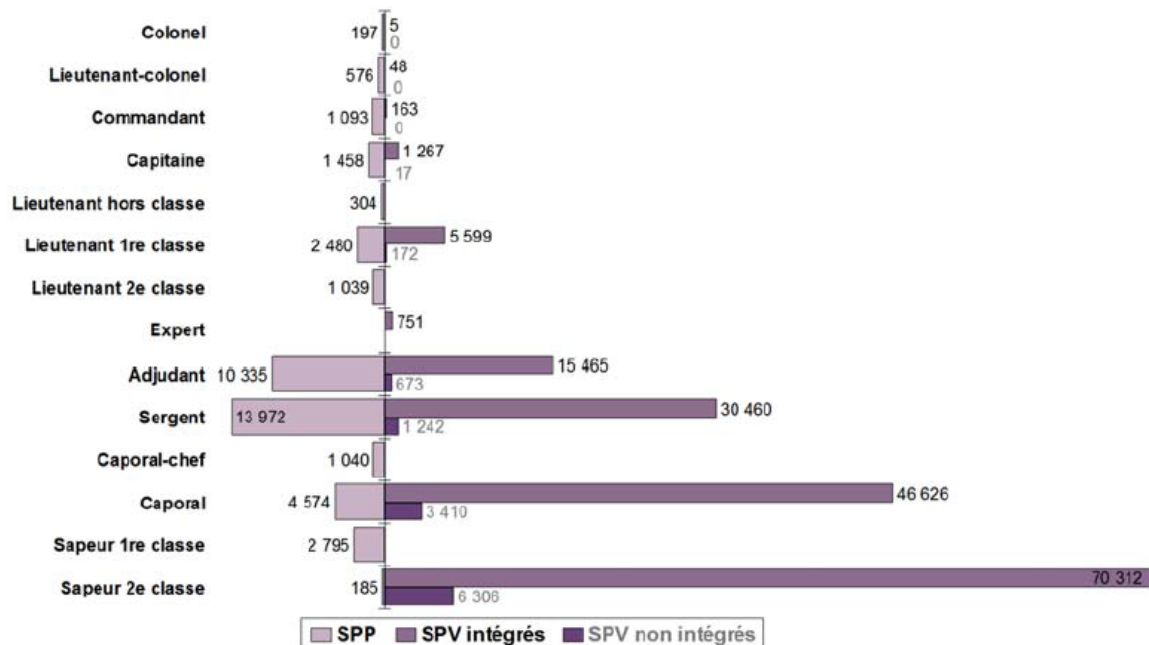
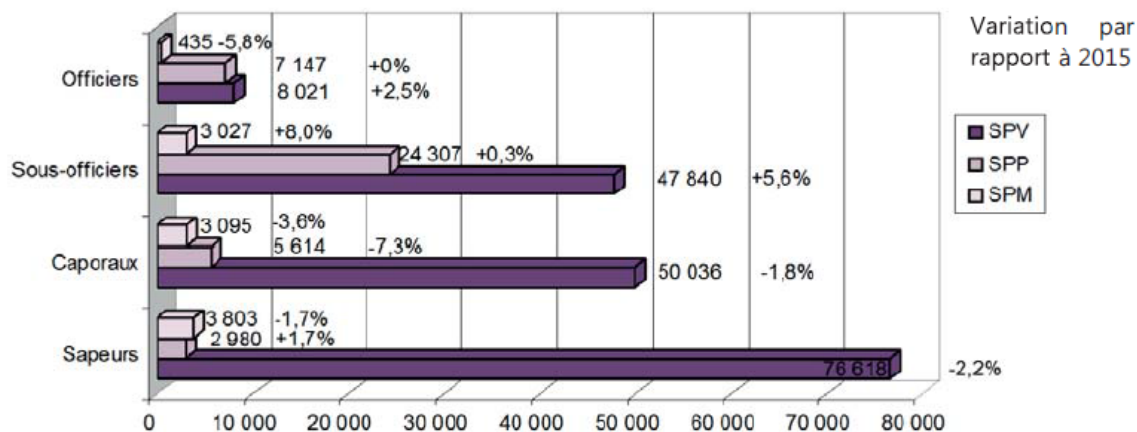
### Statistiques SDIS 2017 DGSCGC

## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE SAPEURS-POMPIERS

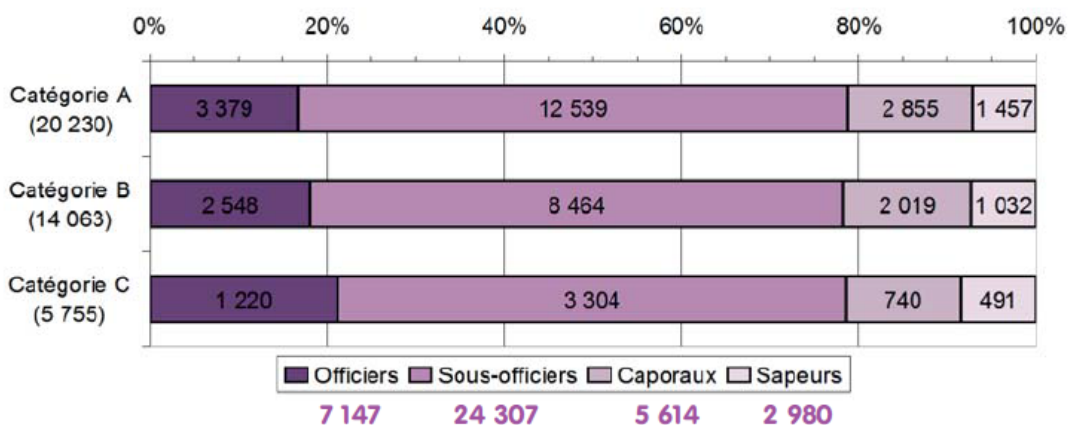


## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GRADE

Sont ici comptabilisés, les SPV intégrés ou non au corps départemental.  
En revanche, les membres du SSSM ne sont pas pris en compte dans cette rubrique.

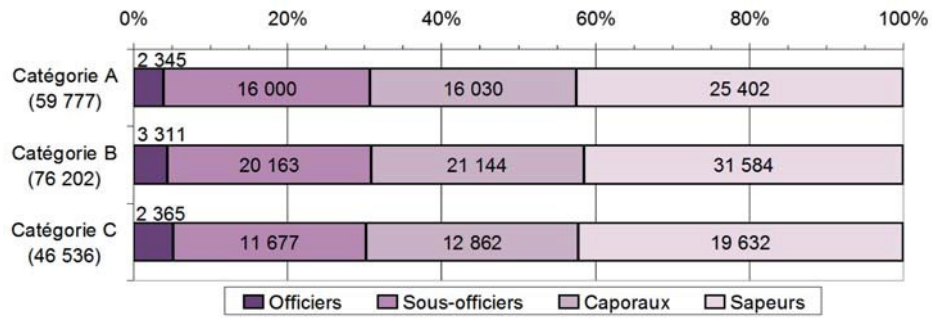


### SPP (hors SSSM) par catégorie





SPV (hors SSSM) par catégorie de département (voir rubrique classement SDIS page 25)  
 (SPV intégrés + SPV non intégrés)



### Effectifs et caractéristiques des cadres d'emplois de la filière incendie et secours (hors emplois aidés) au 31 décembre 2014

Postes principaux non annexes au 31/12/2014 Hors Administrations parisiennes et pompiers de Marseille par filière et cadre d'emplois		Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble	% national	Part des fonctionnaires (%)	Taux de féminisation (%)	Part des plus de 55 ans (%)
Incendie et secours	Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	3 076	5	3 081	0,2	99,8	4,7	15,8
	Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	286	68	354	0,0	80,8	39,5	30,2
	Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	n.d	n.d	3 775	0,2	n.d	2,4	25,4
	Infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels	n.d	n.d	76	0,0	n.d	18,4	9,2
	Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	227	79	306	0,0	74,2	64,1	15,7
	Sous-officier de sapeur-pompier professionnel	22 931	19	22 950	1,3	99,9	2,9	7,5
	Sapeur et caporal de sapeur-pompier professionnel	9 225	96	9 321	0,5	99,0	6,5	0,6
	Autres emplois de la NET filière incendie et secours	n.d	n.d	109	0,0	n.d	39,4	14,7
	<b>Ensemble</b>	<b>39 595</b>	<b>377</b>	<b>39 972</b>	<b>2,2</b>	<b>99,1</b>	<b>4,8</b>	<b>8,5</b>

Source : INSEE - SIASP au 31 décembre 2014

Traitement : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT - CNFPT

n.d. : données ne répondant pas aux conditions d'utilisation fixées par le comité du secret statistique

Note de lecture : Il y a 22950 sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels dont 22931

fonctionnaires et 19 contractuels. Les fonctionnaires représentent 99,9 % des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	<b>39 020</b>	6,2	<b>4,3</b>	<b>0,0</b>
Colonel	187		1,1	0,0
Lieutenant-colonel	517	17,2	2,3	0,0
Commandant	1 032	34,4	3,6	0,0
Capitaine	1 266	42,2	6,6	0,0
<b>CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS, COLONELS</b>	<b>3 002</b>		<b>4,5</b>	<b>0,0</b>
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	67	23,1	16,4	0,0
Médecin et pharmacien hors classe	69	23,8	29,0	1,9
Médecin et pharmacien de 1ère classe	109	37,6	56,0	10,4
Médecin et pharmacien de 2ème classe	32	11,0	71,9	13,6
Médecin et pharmacien stagiaire	13	4,5	38,5	0,0
<b>MEDECINS, PHARMACIENS</b>	<b>290</b>		<b>41,4</b>	<b>5,8</b>
Lieutenant hors classe	133	3,6	0,8	0,0
Lieutenant de 1ère classe	2 000	53,5	3,1	0,0
Lieutenant de 1ère classe stagiaire	92	2,5	9,8	0,0
Lieutenant de 2ème classe	1 414	37,8	1,1	0,0
Lieutenant de 2ème classe stagiaire	99	2,6	9,1	0,0
<b>LIEUTENANTS, MAJORS</b>	<b>3 738</b>		<b>2,5</b>	<b>0,0</b>
Infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels	65	89,0	15,4	0,0
Infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels stagiaire	8	11,0	25,0	0,0
<b>INFIRMIERS D'ENCADREMENT DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	<b>73</b>		<b>16,4</b>	<b>0,0</b>

\* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Effectifs titulaires SIASP*	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%)	Part des femmes* (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complet (en %)
Infirmier-chef SDIS	100	40,7	48,0	0,0
Infirmier principal SDIS	29	11,8	51,7	0,0
Infirmier SDIS	111	45,1	74,8	0,0
Infirmier stagiaire SDIS	6	2,4	33,3	0,0
<b>INFIRMIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	<b>246</b>		<b>60,2</b>	<b>0,0</b>
Adjudant	8 139	36,6	1,4	0,0
Sergent	12 695	57,1	3,4	0,0
Sergent stagiaire	1 392	6,3	4,7	0,0
<b>SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	<b>22 226</b>		<b>2,7</b>	<b>0,0</b>
Caporal-chef	808	8,6	5,2	0,0
Caporal	6 168	65,3	5,9	0,0
Sapeur de 1ère classe	2 018	21,4	6,3	0,0
Sapeur de 1ère classe stagiaire	417	4,4	7,2	0,0
Sapeur de 2ème classe	22	0,2	4,6	0,0
Sapeur de 2ème classe stagiaire	12	0,1	0,0	0,0
<b>SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS</b>	<b>9 445</b>		<b>6,0</b>	<b>0,0</b>
Autres emplois incendie et secours	-		-	

\* Effectifs fonctionnaires sur emplois principaux issus de SIASP-INSEE au 31/12/2013

	Contractuels permanents *		Fonctionnaires**	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	1	0,0	3 002	4,5
Médecins, pharmaciens	32	30,4	290	41,4
Infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers	1	-	73	16,4
Lieutenants, majors	115	14,3	3 738	2,5
Infirmiers SDIS			246	60,2
Sapeurs-pompiers professionnels non officiers			22 226	2,7
sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels			9 444	6,0
Autres ce de la filière incendie et secours			1	0,0
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	<b>149</b>	<b>17,4</b>	<b>39 020</b>	<b>4,3</b>
Autres (***)	2	-	2 847	20,4
<b>Ensemble FPT</b>	<b>215 041</b>	<b>67,9</b>	<b>1 453 109</b>	<b>58,2</b>

\* Estimations effectifs des bilans sociaux au 31 décembre 2013

\*\* Effectifs siasp au 31 décembre 2013, agents fonctionnaires sur emplois principaux

\*\*\* Emplois non classables dans une filière.

CNFPT/DGCL - Synthèse nationale des rapports au CT sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2013

	Effectifs*	Pas de cadre d'emplois existant	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Cat A selon les fonctions ou pour	Temps non complet com et group com de - 1000 hab	Communes de moins de 2000 hab....	Autres non titulaires (secret de mairie, articles 38. 38bis.	Total
Directeur de police municipale	nd	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100
Chef de service de police municipale	nd	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Agent de police municipale	59	9,5	36,9	29,1	0,0	0,0	0,0	24,5	100
Garde-champêtre	22	21,5	20,4	0,0	0,0	29,0	0,0	29,0	100
<b>Filière police municipale</b>	<b>87</b>	<b>11,9</b>	<b>32,1</b>	<b>19,7</b>	<b>4,8</b>	<b>7,4</b>	<b>0,0</b>	<b>24,0</b>	<b>100</b>
Capitaine, commandant, lieutenant-colonel, colonel	nd	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Médecin, pharmacien	32	0,0	26,1	8,7	65,2	0,0	0,0	0,0	100
Lieutenant	nd	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Sapeur et caporal	115	2,4	41,7	44,0	11,9	0,0	0,0	0,0	100
<b>Filière incendie et secours</b>	<b>149</b>	<b>3,7</b>	<b>37,6</b>	<b>35,8</b>	<b>22,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100</b>
Animateur	2 748	15,3	56,0	6,3	1,4	1,3	1,2	18,4	100
Adjoint d'animation	21 635	6,6	53,6	20,5	0,1	3,5	1,8	13,9	100
<b>Filière animation</b>	<b>24 383</b>	<b>7,6</b>	<b>53,8</b>	<b>18,9</b>	<b>0,2</b>	<b>3,3</b>	<b>1,8</b>	<b>14,4</b>	<b>100</b>
<b>Toutes filières</b>	<b>214 643</b>	<b>7,3</b>	<b>38,0</b>	<b>27,6</b>	<b>7,8</b>	<b>3,6</b>	<b>1,4</b>	<b>14,3</b>	<b>100</b>

\* Estimations effectifs des bilans sociaux au 31 décembre 2013.

CNFP/DTGL - Synthèse nationale des rapports au CT sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2013

## A. Catégorie C

Cette catégorie a été modifiée avec la mise en œuvre des mesures relatives aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique, elle est composée de deux cadres d'emplois :

### 1. Cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP (décret n° 2012-520 modifié)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, il comprend trois grades de sapeur, caporal et caporal-chef, suite à la nouvelle architecture statutaire des cadres d'emplois de catégorie C définie au décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPT.

L'échelonnement indiciaire applicable est défini par le décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la FPT, comportant trois échelles de rémunération C1, C2 et C3.

Grades	Grilles	2007		2017		2019		2020		2021	
		IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi
Sapeur	C1	287	409	348	407	348	407	350	412	354	419
Caporal	C2	290	446	351	479	351	483	353	483	356	486
Caporal-chef	C3			374	548	380	548	380	548	380	558

#### a. Missions

**Les sapeurs** participent à ces missions en qualité d'équipier.

**Les caporaux** participent à ces missions en qualité d'équipier ou de chef d'équipe. Ils ont vocation à participer aux interventions nécessitant une technicité supérieure. Ils ne peuvent occuper les fonctions de chef d'équipe qu'après deux années de services effectifs dans leur grade.

**Les caporaux-chefs** participent à ces missions en qualité de chef d'équipe. Ils ont vocation à participer aux interventions nécessitant un niveau d'expertise supérieur. Ils peuvent subsidiairement effectuer des tâches d'équipier.

Ils peuvent également se voir confier des tâches de gestion administrative et technique inhérentes à l'accomplissement de leurs missions opérationnelles. Ils peuvent également participer au fonctionnement des salles opérationnelles en tant qu'opérateurs ou chefs opérateurs.

**Les caporaux et les caporaux-chefs** participent aux activités de formation incombant aux SDIS.

## **b. Evolution de carrière (tableau 1)**

**Le recrutement au grade de sapeur** se fait sans concours. Ce mode de recrutement, facultatif, est ouvert aux SPV, à raison d'un recrutement de sapeur pour deux recrutements de caporaux inscrits sur liste d'aptitude au titre d'une année civile.

**Le recrutement au grade de caporal** est ouvert par la voie de deux concours externes, le premier ouvert pour au plus 50 % à des candidats titulaires d'un diplôme de niveau V et le second pour au moins 50 % à des candidats ayant la qualité de SPV, justifiant de trois ans d'activité et ayant suivi une formation certificative reconnue. Les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne justifiant d'une qualification équivalente à celle d'un SPV peuvent se présenter à ce dernier concours.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les conditions de déroulement de carrière et d'avancement au grade de caporal et de caporal-chef, s'effectuent selon les conditions prévues par le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPT.

**L'avancement en qualité de caporal** peut intervenir :

- **Après réussite à un examen professionnel**, pour les agents ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs.
- **Au choix**, pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5e échelon et comptant au moins huit ans de services effectifs dans ce grade.

**L'avancement en qualité de caporal-chef** peut intervenir **au choix** pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon échelle C2 et comptant au moins cinq ans de services effectifs.



**Catégorie C**  
**Cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels**  
(Décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 modifié)

**Tableau 1**

MISSIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p>Exercent leurs fonctions dans les SDIS pour l'accomplissement des missions.</p> <p><b>1. Les sapeurs</b> participent à ces missions en qualité d'équipier.</p> <p><b>2. Les caporaux</b> participent à ces missions en qualité d'équipier ou de chef d'équipe après 2 années de services effectifs dans leur grade. Ont vocation à participer aux interventions nécessitant une technicité supérieure, et aux activités de formation.</p> <p><b>3. Les caporaux-chefs</b> participent à ces missions en qualité de chef d'équipe et peuvent subsidiairement effectuer des tâches d'équipier. Ont vocation à participer aux interventions nécessitant un niveau d'expertise supérieur, et aux activités de formation.</p> <p>Ils peuvent se voir confier des tâches de gestion administrative et technique inhérentes à l'accomplissement des missions opérationnelles, et participer au fonctionnement des salles opérationnelles en tant qu'opérateur ou chef opérateur.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Caporal-Chef (IB 374 – IB 548)</b></p> <p>Avancement, TAA établi après avis de la CAP :  <b>Au choix</b> les agents ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4e échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade (1)</p> <p style="text-align: center;"><b>Caporal (IB 351 – IB 479)</b></p> <p>Avancement, TAA établi après avis de la CAP :  1. Après réussite à un <b>examen professionnel</b> ouvert aux agents ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade (2)  2. <b>Au choix</b>, les agents ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 5e échelon et comptant au moins 8 ans de services effectifs dans ce grade (2)</p> <p style="text-align: center;"><b>Sapeur (IB 347 – IB 407)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Au grade de caporal :</b></p> <p><b>1° Concours externe sur épreuves :</b>  Candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau V ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;</p> <p><b>2° Concours externe sur épreuves :</b>  a) Candidats SPV, justifiant de 3 ans au moins d'activité en cette qualité (3)  b) ou ressortissants des Etats membres de l'UE ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen justifiant d'une qualification jugée équivalente à celle délivrée aux SPV par la commission mentionnée à l'article 7 et de 3 ans d'activité.</p> <p>Le nombre des places offertes au concours mentionné au 1° ne peut excéder le nombre des places offertes au concours mentionné au 2°.</p> <p style="text-align: center;"><b>Au grade de sapeur :</b></p> <p><b>Sans concours :</b>  SPV justifiant 3 ans au moins d'activité en cette qualité (4)  Au titre d'une année civile, les recrutements de sapeurs ne peuvent intervenir qu'à raison d'un pour 2 recrutements de caporaux figurant sur la liste d'aptitude prévue à l'article 5.</p>

- (1) ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
- (2) ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
- (3) ou en qualité de jeune sapeur-pompier, de volontaire civil de sécurité civile, de sapeur-pompier auxiliaire ou de militaire de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon des marins-pompiers de Marseille ou des unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile et ayant validé la totalité des unités de valeur de la formation initiale.
- (4) ou en qualité de jeune sapeur-pompier, de volontaire du service civique assurant des missions de sécurité civile, de sapeur-pompier auxiliaire ou de militaire de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon des marins-pompiers de Marseille ou des unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile et ayant suivi avec succès la formation initiale de SPV de 2e classe ou une formation jugée équivalente par la commission mentionnée à l'article 7 du présent décret.

## 2. Cadre d'emplois des sous-officiers de SPP (décret n° 2012-521 modifié)

Il comprend les grades de sergent et d'adjudant.

L'échelonnement indiciaire applicable est défini par le décret n° 2012-524 du 20 avril 2012 fixant les indices de rémunération pour certains grades des cadres d'emplois de SPP.

Grades	2011		2017		2019		2020		2021	
	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi
Sergent	351	479	362	555	362	555	362	555	364	562
Adjudant	358	529	374	583	381	586	381	586	382	597

Les SPP de ces deux cadres d'emplois exercent leurs fonctions dans les SDIS pour l'accomplissement des missions définies par le CGCT, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur.

### a. Missions

**Les sergents** participent à ces missions en qualité de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe. Ils peuvent subsidiairement effectuer des tâches de chef d'équipe ou d'équipier.

**Les adjudants** participent à ces missions en qualité de chef d'agrès tout engin. Ils peuvent subsidiairement effectuer des tâches de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe, de chef d'équipe ou d'équipier.

Ils peuvent occuper la fonction de sous-officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10).

Ils ont vocation à occuper des emplois de nature administrative et technique pour l'accomplissement de tâches découlant des activités opérationnelles. Ils peuvent également participer au fonctionnement des salles opérationnelles, en tant qu'adjoint au chef de salle.

### b. Evolution de carrière (tableau 2)

**Le recrutement au grade de sergent** est possible soit :

- 1- **Par concours interne**, ouvert aux agents publics de tout statut justifiant de quatre ans de services publics au moins et d'une qualification équivalente à celle nécessaire à l'exercice de l'emploi opérationnel de chef d'équipe ;
- 2- **Par examen professionnel**, réservé aux caporaux ou caporaux-chefs de SPP justifiant de six ans au moins de services effectifs dans leur grade ou dans ces deux grades et de la validation de la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) de chef d'équipe ;

3- **Au choix**, réservé aux seuls caporaux-chefs justifiant de six ans au moins de services effectifs et de la validation de la FAE de chef d'équipe.

*Les nominations opérées au titre du 2 représentent 70 % au plus du total des nominations opérées au titre du 1 et 2.*

*Les nominations opérées au titre du 2 représentent 70 % au plus du total des nominations opérées au titre du 2 et 3.*

**L'avancement en qualité d'adjudant** peut intervenir **au choix**, pour les sergents justifiant d'un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et de quatre ans de services effectifs dans leur grade ainsi que de la validation de la totalité des unités de valeur de la FAE de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.

**Catégorie C**  
**Cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels**  
(Décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 modifié)

**Tableau 2**

MISSIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p>Exercent leurs fonctions dans les SDIS pour l'accomplissement des missions.</p> <p>1. <b>Les sergents</b> participent à ces missions en qualité de chef d'agrès d'un engin comportant. Ils peuvent subsidiairement effectuer des tâches de chef d'équipe ou d'équipier.</p> <p>2. <b>Les adjudants</b> participent à ces missions en qualité de chef d'agrès tout engin. Ils peuvent subsidiairement effectuer des tâches de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe, de chef d'équipe ou d'équipier.</p> <p>Ils peuvent assurer les fonctions de sous-officier de garde lorsque l'effectif de sapeurs-pompiers postés est inférieur à 10.</p> <p>Les sous-officiers ont vocation à occuper des emplois de nature administrative et technique pour l'accomplissement de tâches découlant des activités opérationnelles. Ils peuvent également participer au fonctionnement des salles opérationnelles, en tant qu'adjoint au chef de salle.</p> <p>Les sous-officiers coordonnent les interventions prévues à l'article L. 1424-42 du code général des collectivités territoriales.</p> <p>Les sous-officiers participent aux activités de formation incombant aux SDIS.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Adjudant (IB 374 – IB 583)</b></p> <p style="text-align: center;">Avancement, TAA établi après avis de la CAP :</p> <p><b>Au choix</b>, les sergents justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'1 an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et de 4 ans de services effectifs dans leur grade ainsi que de la validation de la totalité des unités de valeur de la formation à l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe.</p> <p style="text-align: center;"><b>Sergent (IB 362 – IB 555)</b></p>	<p><b>1° Concours interne ouvert :</b></p> <p>a) Aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale comptant au moins 4 ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé et titulaires d'une qualification de chef d'équipe de SPP ou reconnue comme équivalente par la commission compétente mentionnée à l'article 7 du présent décret ;</p> <p>b) Aux candidats justifiant de 4 ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans des conditions fixées par cet alinéa et par le décret du 22 mars 2010 susvisé.</p> <p><b>2° Examen professionnel :</b></p> <p>Caporaux et caporaux-chefs de SPP justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la sélection par cette voie est organisée, de 6 ans au moins de services effectifs dans leur grade ou dans ces deux grades et de la validation de la totalité des unités de valeur de la FAE de chef d'équipe ;</p> <p><b>3° Au choix :</b></p> <p>Caporaux-chefs de SPP justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la sélection par cette voie est organisée, de 6 ans au moins de services effectifs dans leur grade et de la validation de la totalité des unités de valeur de la FAE de chef d'équipe.</p>

### 3. Dispositions transitoires

La filière 2012 avait pour principaux objectifs de rétablir une cohérence entre les grades et des emplois, afin de reconnaître les responsabilités exercées par les SPP en les intégrant dans le grade correspondant à celles-ci.

Une période transitoire initialement prévue de cinq ans, a été prolongée à sept ans pour permettre aux collectivités d'échelonner la mise en place de cette filière. Elle a encore été re-prolongée de 8 mois en janvier 2016 (clause de revoyure), elle prendra fin le 31 décembre 2019.

Jusqu'à cette date, les SPP ayant validé la formation correspondante avant le 31 décembre 2012, peuvent occuper cet emploi, et continuer à percevoir à titre personnel l'indemnité de responsabilité correspondante, ainsi :

- **Les caporaux et caporaux-chef** peuvent occuper l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe ;
- **Les sergents** peuvent occuper l'emploi de chef d'agrès tout engin ;
- **Les adjudants** peuvent occuper l'emploi de chef de groupe ou de chef de salle, chef de CPI, chef de centre, chef de service de CSP ou de CS et chef de garde.

De plus, pour intégrer le grade correspondant à leurs responsabilités, ils peuvent accéder :

**Au grade de caporal-chef, au choix**, pour les caporaux justifiant de cinq années au moins de services effectifs dans leur grade au 31 décembre de l'année de leur nomination. Le nombre de nominations prononcées annuellement, est égal à un taux défini en pourcentage de l'effectif du grade de caporal justifiant de l'ancienneté définie à l'alinéa précédent. Ce taux est fixé à 14 %, à l'exception de l'année 2016 (25 %), et de l'année 2017 (22 %).

*Jusqu'au 31 décembre 2019, il n'est fait application des dispositions pérennes, que si au sein du SDIS, l'ensemble de ces caporaux ont été promus au grade de caporal-chef.*

**Au grade de sergent :**

- **Au choix**, pour les caporaux et caporaux-chefs détenteurs des unités de valeur validant la FAE de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe, et occupant ou ayant occupé durant trois ans l'emploi correspondant.

- **Après réussite à un examen professionnel jusqu'au 31 décembre 2019**, pour les caporaux et caporaux-chefs justifiant :

- Soit de quatre ans dans leur grade ou dans ces deux grades et de la formation de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe ;
- Soit de cinq ans dans leur grade ou dans ces deux grades.

*Jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard, il n'est fait application des dispositions pérennes que si l'ensemble de ces caporaux et caporaux-chefs ont été promus au grade de sergent avant le 31 décembre 2019.*

**Au grade d'adjudant, au choix**, pour les sergents justifiant de six ans de services effectifs dans leur grade et titulaires de la FAE de chef d'agrès tout engin depuis au moins cinq ans.

*Jusqu'au 31 décembre 2018, il n'est fait application des dispositions pérennes que si, au sein du SDIS, tous ces sergents ont été nommés dans le grade d'adjudant.*

#### **4. Comparatif avec d'autres filières**

Nous avons fait le choix de comparer avec des filières présentes dans les SDIS (filières administratives et techniques) et également avec d'autres, en lien avec la sécurité (la police municipale) et avec la filière médico-sociale (en lien avec les SSSM).

(Voir tableau page suivante)

##### **Accès à la catégorie C sans concours**

Sur les quatre filières précitées, seule une filière ne connaît pas d'accès sans concours. Il est aujourd'hui impossible d'intégrer la filière police municipale sans passer par un concours.

En revanche, si pour toutes les filières il existe un quota de recrutement, la filière sapeurs-pompiers a une particularité : Pour qu'un SDIS puisse recruter un sapeur (C1), il faut qu'il recrute 2 caporaux (C2) dans l'année civile.

##### **Accès à la catégorie C sur concours**

Sur les quatre filières précitées, l'accès par concours est possible correspondant à la grille de rémunération C2. La grille de rémunération C1 est réservée aux accès sans concours (sauf pour la police municipale qui n'a pas d'accès sans concours et donc pas de grade dont l'échelle de rémunération est classée en C1).

La filière police municipale n'a pas de grade positionné en C3 contrairement aux trois autres filières mais bénéficie d'un grade en échelle spécifique.

##### **La structuration de la catégorie C diffère entre ces 4 catégories.**

<b>Filière pompier</b>	<b>Filière police municipale</b>	<b>Filière administrative</b>	<b>Filière technique</b>
2 cadres d'emplois	2 cadres d'emplois	1 cadre d'emplois	2 cadres d'emplois
5 grades	3 grades	3 grades	5 grades

## Comparatif accès Fonction publique territoriale - CATEGORIE C

Filière sapeur-pompier		Filière police municipale		Filière administrative		Filière technique	
<b>Accès SANS concours</b>							
<b>Sapeur</b>	Echelle de rémunération C1	<b>Pas d'accès sans concours</b>		<b>Adjoint adm.</b>	Echelle de rémunération C1	<b>Adjoint tech.</b>	Echelle de rémunération C1
<b>RECRUTEMENT</b>	3 ans en tant que SPV			<b>RECRUTEMENT</b>	Pas de conditions particulières		<b>RECRUTEMENT</b>
<b>Accès SUR concours</b>							
<b>Caporal</b>	Echelle de rémunération C2	<b>Gardien brigadier</b> - <b>Brigadier</b> (après 4 ans)	Echelle de rémunération C2	<b>Adjoint adm. principal 2<sup>e</sup> classe</b>	Echelle de rémunération C2	<b>Adjoint tech. principal 2<sup>e</sup> classe</b>	Echelle de rémunération C2
<b>RECRUTEMENT</b>	* <b>Concours externe</b> (50% au plus) sur condition de diplôme de nk. V ou équivalent * <b>Concours externe</b> (50% au moins) réservé aux SPV justifiant d'un engagement de 3 ans au moins	<b>RECRUTEMENT</b>	* <b>Concours externe</b> (50% au moins) sur condition de diplôme de nk. V ou équivalent * <b>Concours interne agents territoriaux</b> (30% au plus) réservé aux agents de surveillance de la voie publique (avec au moins 2 ans d'ancienneté) * <b>Concours interne agents publics</b> (20% au plus) réservé aux volontaires des armées et aux adjoints de sécurité contractuels (Etat) ayant 2 ans d'ancienneté minimum	<b>RECRUTEMENT</b>	* <b>Concours externe</b> (40% au moins) sur condition de diplôme de nk. V ou équivalent * <b>Concours interne</b> (40% au plus) réservé aux agents ayant au moins 1 an de service public * <b>2<sup>e</sup> concours</b> (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans	<b>RECRUTEMENT</b>	* <b>Concours externe</b> (40% au moins) sur condition de diplôme de nk. V ou équivalent * <b>Concours interne</b> (40% au plus) réservé aux agents ayant au moins 1 an de service public * <b>2<sup>e</sup> concours</b> (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Examen pro</b> : sapeurs ayant atteint le 4 <sup>e</sup> éch. + 3 ans de service effectif dans le grade + formation équipier * <b>Au choix</b> : sapeurs avec 1 an d'ancienneté dans le 5 <sup>e</sup> éch. + 8 ans de service effectif dans le grade + formation équipier			<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Examen pro</b> : adjoints ayant atteint le 4 <sup>e</sup> éch. + 3 ans de services effectifs dans le grade (ou équivalent) * <b>Au choix</b> : adjoints avec 1 an d'ancienneté dans le 5 <sup>e</sup> éch. + 8 ans de service effectif dans le grade (ou équivalent)	<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Examen pro</b> : adjoints ayant atteint le 4 <sup>e</sup> éch. + 3 ans de services effectifs dans le grade (ou équivalent) * <b>Au choix</b> : adjoints avec 1 an d'ancienneté dans le 5 <sup>e</sup> éch. + 8 ans de service effectif dans le grade (ou équivalent)
<b>Caporal-chef</b>	Echelle de rémunération C3	<b>Pas de grade en échelle de rémunération C3</b>		<b>Adjoint adm. principal 1<sup>re</sup> classe</b>	Echelle de rémunération C3	<b>Adjoint tech. principal 1<sup>re</sup> classe</b>	Echelle de rémunération C3
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : parmi les caporaux ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4 <sup>e</sup> éch. et 5 ans de services effectifs dans le grade			<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : pour les adjoints adm. principaux de 2 <sup>e</sup> classe ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4 <sup>e</sup> éch. et 5 ans de services effectifs dans le grade (ou équivalent)		<b>AVANCEMENT</b>
<b>Sergent</b>	Echelle de rémunération 9 éch. (B 362 à 555)	<b>Pas d'équivalent</b>		<b>Pas d'équivalent</b>		<b>Agent de maîtrise</b>	Echelle de rémunération 13 éch. (B 353 à 549)
<b>RECRUTEMENT</b>	* <b>Concours</b> : fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de service publics et une formation de chef d'équipe (ou équivalent)					<b>RECRUTEMENT</b>	* <b>Concours externe</b> (20% au moins) sur condition de diplômes (2 titres de nk. V) * <b>Concours interne</b> (80% au plus) réservé aux agents ayant au moins 3 ans de services effectifs dans un emploi technique * <b>2<sup>e</sup> concours</b> (20% au plus) réservé aux agents occupant des emplois particuliers depuis + de 4 ans
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Examen pro</b> (70%) : pour les caporaux (C2) ou caporaux-chef (C3) ayant 6 ans de services effectifs dans le ou les grades + FAE chef d'équipe * <b>Au choix</b> (30%) : pour les caporaux-chef (C3) ayant au moins 6 ans de services effectifs dans le grade + FAE chef d'équipe					<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Examen pro</b> : adjoints tech. ayant 7 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des adjoints techniques * <b>Au choix</b> : adjoints tech. principaux de 2 <sup>e</sup> cl. (C2) et de 1 <sup>re</sup> cl. (C3) ayant 9 ans d'ancienneté au moins dans le cadre d'emplois
<b>Adjudant</b>	Echelle de rémunération 10 éch. (B 374 à 583)	<b>Brigadier-chef principal</b>	Echelle de rémunération 9 éch. + 1 éch. spécial. (B 375 à 583)	<b>Pas d'équivalent</b>		<b>Agent de maîtrise principal</b>	Echelle de rémunération 10 éch. (B 374 à 583)
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : parmi les sergents ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4 <sup>e</sup> éch. et 4 ans de services effectifs dans le grade + FAE chef d'agrès d'un engin comportant une équipe	<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : parmi les gardiens-brigadiers ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4 <sup>e</sup> éch. et 4 ans de services effectifs dans le grade			<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : pour les agents de maîtrise ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 4 <sup>e</sup> éch. et 4 ans de services effectifs dans le grade

## B. Catégorie B : Le cadre d'emplois des lieutenants de SPP (décret n° 2012-522 modifié)

Cette catégorie a été modifiée avec la mise en œuvre des mesures relatives aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique, elle est composée du cadre d'emplois des lieutenants de SPP.

Elle est régie par les dispositions du 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 FPT.

Il comprend les grades de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe, lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe et lieutenant hors classe.

Les modalités de classement lors des nominations et de déroulement de carrière fixées par ce texte ont été actualisées pour prendre en compte le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique.

L'échelonnement indiciaire applicable est défini par le décret n° 2010-330 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT ;

Grades	2011		2017		2019	
	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi
Lieutenant de 2 <sup>ème</sup> classe	Majors : 362	Majors : 560	366	591	372	597
Lieutenant de 1 <sup>ère</sup> classe	Lt : 379	Lt : 638	377	631	389	638
Lieutenant hors classe			442	701	446	707

### 1. Missions

Ils exercent leurs fonctions dans les SDIS pour l'accomplissement des missions définies par le CGCT, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur.

Ils coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions dévolues aux SDIS, dont ils constituent l'encadrement intermédiaire.

1° A ce titre, ils ont vocation à occuper les emplois fixés par le décret n° 90-850, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur ; **les lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe** ont plus particulièrement vocation à occuper des emplois dans les centres d'incendie et secours ;



- 2° Ils participent à ces missions en qualité de chef de groupe, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par un arrêté du ministre de l'intérieur. Ils peuvent également effectuer des tâches de chef d'agrès tout engin et de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe ;
- 3° Ils participent en outre aux actions de formation incombant aux SDIS, et peuvent se voir confier des tâches de gestion administrative et technique au sein de ceux-ci ;
- 4° **Les lieutenants de 1<sup>ère</sup> classe et les lieutenants hors classe** ont vocation à occuper des emplois relatifs aux domaines d'activités mentionnés aux 1, 2° et 3° correspondant à un niveau particulier d'expertise et de responsabilité.

## 2. Evolution de carrière (tableau 3)

**Le recrutement en qualité de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe**, intervient après inscription sur liste d'aptitude établie :

- **Concours interne** ouvert aux agents publics de tout statut justifiant de quatre ans de services publics au moins et titulaires d'une qualification de chef d'agrès tout engin de sapeur-pompier professionnel ou reconnue comme équivalente par la commission compétente instituée par arrêté du ministère de l'intérieur ;
- **Au choix**, pour les adjudants de sapeurs-pompiers professionnels justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la sélection par cette voie est organisée, de six ans de services effectifs dans ce grade.

**Le recrutement en qualité de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe**, intervient après inscription sur liste d'aptitude établie :

- Concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années de formation classée au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;
- Concours interne ouvert aux agents publics de tout statut justifiant de quatre ans de services publics au moins et titulaires d'une qualification d'équipier de sapeur-pompier professionnel ou reconnue comme équivalente par la commission compétente instituée par arrêté du ministère de l'intérieur ;

Le nombre de places offertes au concours externe est égal à 50 % au moins du nombre de places offertes aux concours interne et externe.

**Décret 2012-522 – Art 14 – I : Peuvent être promus lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe**, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative :

- 1° **Après réussite à un examen professionnel**, les lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe ayant au moins atteint, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, le 4<sup>e</sup> échelon et justifiant à cette date de trois ans de services effectifs dans ce grade ;
- 2° **Au choix**, les lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'au moins un an dans le 6<sup>e</sup> échelon et d'au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade.

*Le nombre des promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1° est égal à 75 % au moins du nombre total des promotions susceptibles d'être prononcées au titre des 1° et 2°.*

Toutefois, lorsqu'aucune promotion ne peut être prononcée au titre d'une année par défaut de candidat admis à l'examen professionnel organisé en vertu du 1<sup>o</sup>, une seule promotion au titre du 2<sup>o</sup> peut être prononcée par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du SDIS. Cette règle ne peut être appliquée par ces autorités qu'une fois tous les deux ans.

**Décret 2012-522 – Art 15 – I : Peuvent être promus lieutenant hors classe**, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative :

- 1<sup>o</sup> **Après réussite à un examen professionnel**, les lieutenants de 1<sup>er</sup> classe justifiant au 1<sup>er</sup> janvier d'au moins un an dans le 5<sup>e</sup> échelon et d'au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ;
- 2<sup>o</sup> **Au choix**, les lieutenants de 1<sup>re</sup> classe justifiant, d'un an au moins dans le 6<sup>e</sup> échelon et de cinq ans de services effectifs dans ce grade.

*Le nombre des promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1<sup>o</sup> du I est égal à 75 % au moins du nombre total des promotions susceptibles d'être prononcées au titre des 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du I.*

Toutefois, lorsqu'aucune promotion ne peut être prononcée au titre d'une année par défaut de candidat admis à l'examen professionnel organisé en vertu du 1<sup>o</sup>, une seule promotion au titre du 2<sup>o</sup> peut être prononcée par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du SDIS. Cette règle ne peut être appliquée par ces autorités qu'une fois tous les deux ans.

**Catégorie B**  
**Cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels**  
(Décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 modifié)

**Tableau 3**

MISSIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p>Exercent leurs fonctions dans les SDIS pour l'accomplissement des missions.</p> <p>Ils coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions dévolues aux SDIS, dont ils constituent l'encadrement intermédiaire.</p> <p>1° Ils ont vocation à occuper les emplois fixés par le décret du 25 septembre 1990 sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur ;</p> <p><b>Les lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe</b> ont plus particulièrement vocation à occuper des emplois dans les centres d'incendie et secours ;</p> <p>2° Les lieutenants de SPP participent à ces missions en qualité de chef de groupe. Ils peuvent également effectuer des tâches de chef d'agrès tout engin et de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe ;</p> <p>3° Ils participent en outre aux actions de formation incombant aux SDIS, et peuvent se voir confier des tâches de gestion administrative et technique au sein de ceux-ci ;</p> <p>4° <b>Les lieutenants de 1<sup>re</sup> classe et les lieutenants hors classe</b> ont vocation à occuper des emplois relatifs aux domaines d'activités mentionnés aux 1°, 2° et 3°, correspondant à un niveau particulier d'expertise et de responsabilité.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Lieutenant hors-classe (IB 442 – IB 701)</b></p> <p style="text-align: center;">Avancement, TAA établi après avis de la CAP :</p> <p>1° Après réussite à un <b>examen professionnel</b>, les lieutenants de 1<sup>ère</sup> classe justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'au moins 1 an dans le 5<sup>e</sup> échelon et d'au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ;</p> <p>2° <b>Au choix</b>, les lieutenants de 1<sup>ère</sup> classe justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau annuel d'avancement, d'un an au moins dans le 6<sup>ème</sup> échelon et de 5 ans de services effectifs dans ce grade.</p> <p style="text-align: center;"><b>Lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe (IB 377 – IB 631)</b></p> <p style="text-align: center;">Avancement, TAA établi après avis de la CAP :</p> <p>1° Après réussite à un <b>examen professionnel</b>, les lieutenants de 2<sup>e</sup> classe ayant au moins atteint, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, le 4<sup>ème</sup> échelon et justifiant à cette date de 3 ans de services effectifs dans ce grade ;</p> <p>2° <b>Au choix</b>, les lieutenants de 2<sup>e</sup> classe justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'au moins un an dans le 6<sup>e</sup> échelon et d'au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.</p> <p style="text-align: center;"><b>Lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe (IB 366 – IB 591)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Au grade de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe</b></p> <p><b>1° Concours interne ouvert :</b></p> <p>a) Aux fonctionnaires et agents publics (1) comptant au moins 4 ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé et titulaires d'une qualification de chef d'agrès tout engin de SPP ou reconnue équivalente ;</p> <p>b) Aux candidats justifiant de 4 ans de services publics auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés</p> <p><b>2° Au choix :</b></p> <p>Adjudants de SPP justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la sélection par cette voie est organisée, de 6 ans de services effectifs dans ce grade.</p> <p style="text-align: center;"><b>Au grade de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe</b></p> <p><b>1° Concours externe ouvert :</b></p> <p>Candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant deux années de formation classée au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue équivalente.</p> <p><b>2° Concours interne ouvert :</b></p> <p>a) Aux fonctionnaires et agents publics (1) comptant au moins 4 ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé et titulaires d'une qualification d'équipier de SPP ou reconnue équivalente ;</p> <p>b) Aux candidats justifiant de 4 ans de services publics auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés (2)</p>

- (1) des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale
- (2) au deuxième alinéa du 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par cet alinéa et par le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 susvisé.

### 3. Dispositions transitoires

Comme pour la catégorie C, la période transitoire se termine le 31 décembre 2019.

Jusqu'à cette date :

**Peuvent être recrutés au grade de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe, après réussite à un examen professionnel**, les adjudants occupant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la sélection est organisée, l'emploi de chef de groupe, de chef de salle, de chef de service ou de chef de centre d'incendie et de secours (CIS) ainsi que ceux ayant été admis aux concours professionnels d'accès au grade de sergent de SPP organisés jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2002, justifiant d'au moins dix ans de services effectifs en qualité de sous-officiers au 31 janvier 2012.

**Avancement possible au grade de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe, au choix**, pour les lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe occupant ou ayant occupé, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la sélection est organisée, 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 du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2019, la répartition des inscriptions sur le tableau annuel d'avancement s'effectue par dérogation au II de l'article 14 du présent décret, selon les modalités suivantes : pour chaque SDIS, le nombre des agents susceptibles d'être inscrits sur le tableau annuel d'avancement au titre du 1<sup>o</sup> du I de l'article 14 est au moins égal à 50 % du nombre total des agents susceptibles d'être inscrits sur le tableau annuel d'avancement au titre des 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du I du même article.*

Toutefois, lorsqu'aucune promotion ne peut être prononcée au titre d'une année par défaut de candidat admis à l'examen professionnel organisé en vertu du 1<sup>o</sup> du I de l'article 14, les promotions au choix peuvent être prononcées par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du SDIS.

### 4. Comparatif avec d'autres filières

Nous avons fait le choix de comparer avec des filières présentes dans les SDIS (filières administratives et techniques) et également avec d'autres, en lien avec la sécurité (la police municipale) et avec la filière médico-sociale (en lien avec les SSSM).

(Voir tableau page suivante)

#### Accès à l'échelle de rémunération B1

Au niveau du recrutement, toutes les filières disposent d'une voie d'accès en recrutement via un concours. Néanmoins, seule la filière sapeur-pompier ne propose qu'un concours interne tandis que les 3 autres filières comparées dans cette étude ont un accès par voie externe, interne et 3<sup>o</sup> voie.

<b>Avancement au 1<sup>er</sup> grade de la catégorie B (échelle B1)</b>
--

Les 4 filières bénéficient d'un accès au 1<sup>er</sup> grade (B1) par avancement au choix (à noter que les filières techniques et SPP ne disposent pas en plus d'un avancement par examen professionnel contrairement aux filières administratives et police municipale).

Cependant, les conditions d'ancienneté varient selon la filière. La filière sapeur-pompier doit attendre plus du double d'années par rapport aux filières administratives et techniques.

<b>Filière pompier</b>	<b>Filière police</b>	<b>Filière administrative</b>	<b>Filière technique</b>
6 ans d'adjudant	10 ans comme brigadier-chef principal	Pour les agents en C3 Mini 5 ans dans le cadre d'emplois + 10 ans de fonction publique	Pour les agents en C3 Mini 5 ans dans le cadre d'emplois + 10 ans de fonction publique  OU  Agents de maîtrise (échelle spécifique) mini 5 ans dans un cadre d'emplois technique + 8 ans de fonction publique
<b>Durée pour arriver aux conditions d'éligibilité au grade valorisé B1 par avancement (progression par avancement au choix dès lors que les conditions d'ancienneté sont remplies)</b>			
<b>22 ans minimum</b>	<b>16 ans minimum</b>	<b>10 ans minimum</b>	<b>10 ans minimum</b>

## Comparatif accès Fonction publique territoriale - CATEGORIE B

Filière sapeur-pompier	Filière police municipale	Filière administrative	Filière technique
<p style="text-align: center;"><b>Lieutenant 2<sup>e</sup> classe</b>      Echelle de rémunération B1</p> <p><b>RECRUTEMENT</b>      * <u>Concours interne réservé</u> aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics et titulaire de la FAE chef d'agrés tout engin (ou équivalent) ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. <i>Art. 26/Janvier 1984</i>)</p> <p>75% au moins</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Au choix</u> : parmi les adjoints justifiant de 6 ans de services effectifs dans le grade</p> <p>30% max</p>	<p style="text-align: center;"><b>Chef de service de PM</b>      Echelle de rémunération B1</p> <p><b>RECRUTEMENT</b>      * <u>Concours externe</u> (40% au moins) sur condition de diplôme de niv. IV ou équivalent (Bac) * <u>Concours interne agents territoriaux</u> (50% au plus) aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. <i>Art. 26/Janvier 1984</i>) * <u>3<sup>e</sup> concours</u> (10% au plus) réservé aux candidats justifiant un emploi particulier pendant plus de 4 ans (cf. <i>décret 2010-329 du 22 mars 2010</i>)</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen professionnel</u> : pour les agents de police municipale ou gardes champêtres justifiant de 8 ans au moins de services effectifs dans son cadre d'emplois * <u>Au choix</u> : pour les brigadiers-chef principaux ou chefs de police justifiant de 10 ans de services effectifs dans son cadre d'emplois</p>	<p style="text-align: center;"><b>Rédacteur</b>      Echelle de rémunération B1</p> <p><b>RECRUTEMENT</b>      * <u>Concours externe</u> (30% au moins) sur condition de diplôme de niv. IV ou équivalent (Bac) * <u>Concours interne</u> (50% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. <i>Art. 26/Janvier 1984</i>) * <u>3<sup>e</sup> concours</u> (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen pro</u> : pour lauréats au titre de l'ancien statut particulier * <u>Au choix</u> : - pour les adjoints administratifs principaux de 1<sup>er</sup> cl. (C3) et comptant au moins 10 ans de services publics dont 5 années dans ce cadre d'emplois. - pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux comptant au moins 8 ans de services publics effectifs, dont 4 années en qualité de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants</p>	<p style="text-align: center;"><b>Technicien</b>      Echelle de rémunération B1</p> <p><b>RECRUTEMENT</b>      * <u>Concours externe</u> (30% au moins) sur condition de diplôme de niv. IV technique ou équivalent (Bac pro) * <u>Concours interne</u> (50% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. <i>Art. 26/Janvier 1984</i>) * <u>3<sup>e</sup> concours</u> (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Au choix</u> : - les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux qui comptent au moins 8 ans de services effectifs dans un emploi public, dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial (cadre d'emplois technique). - les agents techniques principaux de 1<sup>er</sup> classe qui comptent au moins 10 ans de services effectifs dans un emploi public dont 5 années au moins en qualité de fonctionnaire territorial (cadre d'emplois technique).</p>
<p style="text-align: center;"><b>Lieutenant 1<sup>er</sup> classe</b>      Echelle de rémunération B2</p> <p><b>RECRUTEMENT</b>      * <u>Concours externe</u> (pour 50% au moins) sur condition de diplôme (niveau BAC+2) * <u>Concours interne réservé</u> (pour 50% max) aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics et titulaire d'une qualification équivalente à celle d'équipier ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. <i>Art. 26/Janvier 1984</i>)</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen professionnel</u> (pour 75% au moins) pour les LTN 2<sup>e</sup> cl. justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> éch. et de 3 ans de services effectifs dans le grade * <u>Au choix</u> (pour 25% max) : pour les LTN 2<sup>e</sup> cl. justifiant de 5 ans de services effectifs dans le grade et d'1 an d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> éch.</p>	<p style="text-align: center;"><b>chef de service de PM principal de 2<sup>e</sup> cl.</b>      Echelle de rémunération B2</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen professionnel</u> : pour les chefs de service de PM ayant au moins atteint le 4<sup>e</sup> échelon du grade et justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (ou équivalent). * <u>Au choix</u> : pour les chefs de service de PM justifiant d'au moins 1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon et d'au moins 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (ou équivalent).</p>	<p style="text-align: center;"><b>Rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe</b>      Echelle de rémunération B2</p> <p><b>RECRUTEMENT</b>      * <u>Concours externe</u> (50% au moins) sur condition de diplôme de niv. III ou équivalent (Bac+2) * <u>Concours interne</u> (30% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. <i>Art. 26/Janvier 1984</i>) * <u>3<sup>e</sup> concours</u> (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen pro (promotion interne)</u> : pour les lauréats titulaires du grade d'adjoint adm. principal de 1<sup>er</sup> ou de 2<sup>e</sup> classe, et comptant au moins 12 ans de services publics effectifs, dont 5 années dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs. * <u>Examen pro (avancement)</u> : pour les rédacteurs ayant au moins atteint le 4<sup>e</sup> échelon et justifiant d'au moins 3 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent. * <u>Au choix</u> : pour les rédacteurs justifiant d'au moins 1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon et de 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent</p>	<p style="text-align: center;"><b>Technicien principal 2<sup>e</sup> classe</b>      Echelle de rémunération B2</p> <p><b>RECRUTEMENT</b>      * <u>Concours externe</u> (50% au moins) sur condition de diplôme de niv. III technico-professionnel * <u>Concours interne</u> (30% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. <i>Art. 26/Janvier 1984</i>) * <u>3<sup>e</sup> concours</u> (20% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen pro (promotion interne)</u> : - les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux comptant au moins 8 ans de services effectifs dans un emploi public, dont 5 années dans un cadre d'emplois technique. - les fonctionnaires titulaires de l'un des grades suivants : adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe ou de 2<sup>e</sup> classe et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans un emploi public, dont 5 années dans un cadre d'emplois technique. * <u>Examen pro (avancement)</u> : pour les techniciens ayant au moins atteint le 4<sup>e</sup> échelon et justifiant d'au moins 3 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent. * <u>Au choix</u> : pour les techniciens justifiant d'au moins 1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon et de 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent</p>
<p style="text-align: center;"><b>Lieutenant hors classe</b>      Echelle de rémunération B3</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen professionnel</u> (pour 75% au moins) pour les LTN 1<sup>er</sup> cl. justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> éch. et de 3 ans de services effectifs dans le grade * <u>Au choix</u> (pour 25% max) : pour les LTN 1<sup>er</sup> cl. justifiant de 5 ans de services effectifs dans le grade et d'1 an d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> éch.</p>	<p style="text-align: center;"><b>chef de service de PM principal de 1<sup>er</sup> cl.</b>      Echelle de rémunération B3</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen professionnel</u> : pour les chefs de service de PM principal de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins 1 an dans le 5<sup>e</sup> échelon du grade et d'au moins 3 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (ou équivalent). * <u>Au choix</u> : pour les chefs de service de PM de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins 1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon et d'au moins 5 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois (ou équivalent).</p>	<p style="text-align: center;"><b>Rédacteur principal 1<sup>er</sup> classe</b>      Echelle de rémunération B3</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen pro</u> : pour les rédacteurs principaux de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins 1 an dans le 5<sup>e</sup> échelon et d'au moins 3 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent. * <u>Au choix</u> : pour les rédacteurs principaux de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins 1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon et d'au moins 5 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent</p>	<p style="text-align: center;"><b>Technicien principal 1<sup>er</sup> classe</b>      Echelle de rémunération B3</p> <p><b>AVANCEMENT</b>      * <u>Examen pro</u> : pour les techniciens principaux de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins 1 an dans le 5<sup>e</sup> échelon et d'au moins 3 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent. * <u>Au choix</u> : pour les techniciens principaux de 2<sup>e</sup> classe justifiant d'au moins 1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon et d'au moins 5 années de services effectifs dans le cadre d'emplois ou équivalent</p>

## C. Catégorie A : Le cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de SPP (décret n° 2016-2008)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, cette catégorie a subi une profonde restructuration :

- Le grade de colonel est désormais en catégorie A+ ;
- Les emplois de directeur départemental et directeur départemental adjoint des SDIS sont occupés par les officiers supérieurs relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP (A+) ;
- Un nouveau décret régit cette catégorie.

Il comprend les grades de capitaine, commandant et lieutenant-colonel.

Ils sont régis par les dispositions du décret du 22 décembre 2006 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la FPT et par celles du décret n° 2016-2008.

L'échelonnement indiciaire applicable est défini par le décret n° 2016-2007 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de SPP.

Grades	2011		2018		2019		2020		2021	
	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi
Capitaine	379	750	434	810	441	816	444	821	444	821
Commandant	520	881	532	909	541	919	547	930	547	966
Lieutenant-colonel	590	966	582	979	589	985	596	995	596	1015

Dispositions transitoires concernant les grilles indiciaires, jusqu'au 31 décembre 2020 :

- Le grade de capitaine comprend dix échelons.
- Le grade de commandant comprend huit échelons ;
- Le grade de lieutenant-colonel comprend sept échelons.

### 1. Missions

Ces officiers exercent leurs fonctions dans les SDIS pour l'accomplissement des missions définies par le CGCT, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur.

Ils sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous l'autorité du directeur départemental et du directeur départemental adjoint du SDIS.

Ils ont vocation à exercer des fonctions d'encadrement et à assurer la direction de bureaux ou de services.

Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières dans tous les domaines entrant dans les compétences de

l'établissement public, notamment en matière de prévention, prévision, de préparation des mesures de sauvegarde et d'organisation des moyens de secours, de protection des personnes, des biens et de l'environnement et de secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes.

Ils peuvent, en outre, assurer la direction fonctionnelle et opérationnelle des centres d'incendie et de secours (CIS) et exercent les fonctions de commandant des opérations de secours (COS).

Les capitaines peuvent exercer les fonctions de chef de groupement dans les départements classés dans la catégorie C et comportant un effectif de référence inférieur à 400 sapeurs-pompiers. Ils peuvent exercer les fonctions opérationnelles de chef de colonne.

Les commandants et lieutenants colonels peuvent exercer les fonctions de chef de groupement. Ils peuvent exercer les fonctions opérationnelles de chef de site.

## **2. Evolution de carrière (tableau 4)**

**Le recrutement en qualité de capitaine**, intervient après inscription sur liste d'aptitude établie :

1° **Concours externe**, ouvert aux candidats titulaires d'une licence, ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II, ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

2° **Concours interne**, ouvert aux agents publics de tout statut justifiant de quatre ans de services publics au moins et titulaires d'une qualification de chef de groupe de SPP ou reconnue comme équivalente par la commission compétente instituée par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile ;

*Le nombre de places offertes au concours externe est égal à 60 % au moins du nombre total de places offertes aux concours mentionnés aux 1° et 2°.*

3° **Au choix**, les lieutenants hors classe justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le recrutement par cette voie est organisé, de quatre ans de services effectifs dans ce grade.

*Les inscriptions sur liste d'aptitude opérées au titre du choix représentent 20 % au plus du total des inscriptions opérées au titre des 1°, 2° et 3°.*

**Peuvent être promus commandants**, par voie d'inscription sur un TAA établi après avis de la CAP :

1° **Après un examen professionnel**, les capitaines qui justifient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement, d'une durée de trois ans de services effectifs dans leur grade et ont atteint le 4<sup>ème</sup> échelon depuis au moins un an ;

2° **Au choix**, pour les capitaines qui justifient, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans leur grade et ont atteint le 9<sup>ème</sup> échelon depuis au moins un an.



*Le nombre des promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1<sup>o</sup> est égal à 75% au moins du nombre total des promotions susceptibles d'être prononcées au titre des 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>.*

**Peuvent être promus lieutenants colonels, au choix,** par voie d'inscription sur un TAA établi après avis de la CAP, les commandants justifiant de cinq ans de services dans leur grade et qui ont acquis à cette date la FAE de chef de site définie par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.

### 3. Comparatif avec d'autres filières

*(Voir tableau page 55)*

#### Accès au 1<sup>er</sup> grade de la catégorie A par concours

Les 4 filières comparées disposent d'un accès au 1<sup>er</sup> grade de la catégorie A par concours externe et interne (seule la filière administrative dispose d'un accès aussi par 3<sup>e</sup> concours).

Les filières sont accessibles en externe avec un BAC+3 sauf la filière technique qui requiert un accès BAC+5.

Par la voie du concours interne, les candidats doivent justifier de 4 ans de services publics. Seuls les sapeurs-pompiers doivent répondre également à une condition de formation. Cette formation est équivalente à celle de chef de groupe.

La formation de chef de groupe n'est accessible qu'aux lieutenants. Un sapeur-pompier devra donc, a minima, détenir le grade de lieutenant de 2<sup>e</sup> classe.

#### Accès au 1<sup>er</sup> grade de la catégorie A par avancement

Toutes les filières comparées proposent un accès au 1<sup>er</sup> grade de la catégorie A par avancement.

Si les filières technique et administrative disposent de deux voies d'accès par avancement (au choix et par examen professionnel), seul l'examen pro est possible pour accéder au grade de directeur de police municipale en avancement tandis que la filière SPP ne propose qu'un accès au choix (pas d'examen professionnel de capitaine).

Cependant, les conditions d'ancienneté varient selon la filière.

Filière pompier	Filière police	Filière administrative	Filière technique
4 ans de lieutenant hors-classe	5 ans de chef de service de police municipale + 10 ans de service effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale	Mini 5 ans de service effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B	Techniciens principaux de 1 <sup>re</sup> classe comptant 8 ans au moins de services effectifs en qualité de technicien principal 2 <sup>e</sup> ou 1 <sup>re</sup> classe
<b>Durée pour arriver aux conditions d'éligibilité au 1<sup>er</sup> grade par avancement (progression par avancement au choix dès lors que les conditions d'ancienneté sont remplies)</b>			
<b>36 ans minimum</b>	<b>21 ans minimum</b>	<b>15 ans minimum</b>	<b>23 ans minimum</b>

**Catégorie A** **Tableau 4**  
**Cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de sapeurs-pompiers professionnels**  
(Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016)

MISSIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p>Exercent leurs fonctions dans les SDIS pour l'accomplissement des missions. Ils sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous l'autorité du directeur départemental et du directeur départemental adjoint du SDIS.</p> <p>Ils ont vocation à exercer des fonctions d'encadrement et à assurer la direction de bureaux ou de services. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières dans tous les domaines entrant dans les compétences de l'établissement public, notamment en matière de prévention, prévision, de préparation des mesures de sauvegarde et d'organisation des moyens de secours, de protection des personnes, des biens et de l'environnement et de secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes. Ils peuvent, en outre, assurer la direction fonctionnelle et opérationnelle des centres d'incendie et de secours et exercent les fonctions de commandant des opérations de secours.</p> <p><b>Les capitaines</b> peuvent exercer les fonctions de chef de groupement dans les départements classés dans la catégorie C et comportant un effectif de référence, inférieur à 400 sapeurs-pompiers. Ils peuvent exercer les fonctions opérationnelles de chef de colonne.</p> <p><b>Les commandants et lieutenants-colonels</b> peuvent exercer les fonctions de chef de groupement. Ils peuvent exercer les fonctions opérationnelles de chef de site.</p>	<p><b>Lieutenant-colonel (IB 582 – IB 979)</b>  Avancement, TAA établi après avis de la CAP :</p> <p><b>Au choix</b>, les commandants justifiant de 5 ans de services dans leur grade et qui ont acquis à cette date la formation d'adaptation à l'emploi de chef de site définie par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.</p> <p><b>Commandant (IB 532 – IB 909)</b>  Avancement, TAA établi après avis de la CAP :</p> <p>1° Après réussite un <b>examen professionnel</b>, les capitaines qui justifient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement, d'une durée de 3 ans de services effectifs dans leur grade et ont atteint le 4<sup>e</sup> échelon depuis au moins 1 an ;</p> <p>2° <b>Au choix</b>, les capitaines qui justifient, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins 7 ans de services effectifs dans leur grade et ont atteint le 9<sup>e</sup> échelon depuis au moins 1 an.</p> <p><b>Capitaine (IB 434 – IB 810)</b></p>	<p><b>1° Concours externe ouvert</b> aux candidats titulaires, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, d'une licence, ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;</p> <p><b>2° Concours interne ouvert :</b></p> <p><b>a)</b> Aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale, comptant au moins 4 ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, et titulaires d'une qualification de chef de groupe de SPP ou reconnue comme équivalente ;</p> <p><b>b)</b> Aux candidats justifiant de quatre ans de services publics auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les conditions fixées par cet alinéa et par le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 susvisé.</p> <p><b>3° Au choix</b>, les lieutenants hors classe de SPP justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le recrutement par cette voie est organisé, de 4 ans de services effectifs dans ce grade.</p>

## Comparatif accès Fonction publique territoriale - CATEGORIE A

Filière sapeur-pompier	Filière police municipale	Filière administrative	Filière technique
<p><b>Capitaine</b> 10 échelons IB 434 à 810</p> <p><b>RECRUTEMENT</b> 80% au moins</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Concours externe (60% au moins)</b> pour les candidats détenant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours d'un niveau Bac+3</li> <li>* <b>Concours interne (40% max)</b> pour les fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics et titulaire d'une qualification équivalente à celle de chef de groupe ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. loi 26 janvier 1984)</li> </ul> <p><b>AVANCEMENT</b> 20% max</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Au choix</b> : parmi les lieutenants hors classe justifiant de 4 ans de services effectifs dans le grade</li> </ul>	<p><b>Directeur de PM</b> 10 échelons IB 434 à 749</p> <p><b>RECRUTEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Concours externe (40% au moins)</b> sur condition de diplôme de niv. II ou équivalent (Bac+3)</li> <li>* <b>Concours interne agents territoriaux (60% au plus)</b> aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. loi 26 janvier 1984)</li> </ul> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Examen professionnel (recrutement par promotion interne)</b> : pour les fonctionnaires territoriaux justifiant de plus de 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale, dont au moins 5 années en qualité de chef de service de police municipale.</li> </ul>	<p><b>Attaché</b> 11 échelons IB 434 à 810</p> <p><b>RECRUTEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Concours externe (50% au moins)</b> sur condition de diplôme de niv. II ou équivalent (Bac+3)</li> <li>* <b>Concours interne (30% au plus)</b> réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. loi 26 janvier 1984)</li> <li>* <b>2<sup>e</sup> concours (20% au plus)</b> pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 4 ans</li> </ul> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Au choix</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les fonctionnaires territoriaux qui justifient de plus de 5 ans de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B ;</li> <li>- les fonctionnaires de catégorie B qui ont exercé au moins 2 ans les fonctions de DGS ;</li> <li>- les fonctionnaires de catégorie A justifiant de 4 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois et appartenant soit au cadre d'emplois des secrétaires de mairie ou des directeurs de police municipale.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Ingénieur</b> 10 échelons IB 434 à 810</p> <p><b>RECRUTEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Concours externe (75% au moins)</b> sur condition de diplôme scientifique ou technique de niveau Bac+5</li> <li>* <b>Concours interne (25% au plus)</b> réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans (cf. loi 26 janvier 1984)</li> </ul> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Par examen pro</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les techniciens justifiant de 8 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B</li> <li>- pour les agents, seuls de leur grade, dirigeant depuis au moins 2 ans la totalité des services techniques d'une commune ou d'un EPCI de moins de 20 000 habitants qui ne compte ni ingénieur, ni ingénieur principal</li> </ul> </li> <li>* <b>Au choix</b> : pour techniciens principaux de 1<sup>re</sup> classe et comptant au moins 8 ans de services effectifs en qualité de technicien principal de 2<sup>e</sup> ou de 1<sup>re</sup> classe</li> </ul>
<p><b>Commandant</b> 8 échelons IB 532 à 909* <small>* création d'un 8<sup>e</sup> échelon en 2021 IB 582</small></p> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Examen professionnel (pour 75% au moins)</b> pour les capitaines justifiant d'1 an d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> éch. et de 3 ans de services effectifs dans le grade.</li> <li>* <b>Au choix (pour 25% max)</b> : pour les capitaines justifiant de 7 ans de services effectifs dans le grade et d'1 an d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> éch.</li> </ul>	<p><b>Directeur principal de PM</b> 8 échelons IB 592 à 810</p> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Au choix</b> : Au choix parmi les directeurs justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade et d'au moins 7 ans de services effectifs dans ce grade. Pour qu'un directeur de police municipale soit nommé directeur principal de police municipale, il faut qu'à la date de sa nomination, les effectifs de police municipale de la collectivité ou établissement public comptent au minimum deux directeurs de police municipale.</li> </ul>	<p><b>Attaché principal</b> 9 échelons IB 579 à 979 <small>* création d'un 9<sup>e</sup> échelon en 2021 IB 1015</small></p> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Examen pro</b> : pour les attachés comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 5<sup>e</sup> échelon et justifiant d'au moins 3 années de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie A ou équivalent.</li> <li>* <b>Au choix</b> : pour les attachés ayant atteint le 9<sup>e</sup> échelon au moins et justifiant d'au moins 7 années de services effectifs dans un cadre d'emplois de catégorie A ou équivalent.</li> </ul>	<p><b>Ingénieur principal</b> 8 échelons IB 603 à 979 <small>* création d'un 10<sup>e</sup> échelon 2021 IB 1015</small></p> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Au choix</b> : pour les ingénieurs ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon au moins et justifiant d'au moins 6 années de services effectifs dans leur cadre d'emplois</li> </ul>
<p><b>Lieutenant colonel</b> 7 échelons IB 582 à 979* <small>* création d'un 8<sup>e</sup> échelon 2021 IB 1015</small></p> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Au choix (pour 25% max)</b> : parmi les commandants justifiant de 5 ans de services effectifs dans le grade et titulaires de la FAE de chef de site</li> </ul>	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Pas d'équivalent</p>	<p><b>Attaché hors classe</b> 6 échelons + 1 spécial IB 784 à 1022 (spe. HEA)</p> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Au choix</b> : Parmi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les attachés principaux ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon et justifiant, à la date du tableau d'avancement, d'une durée minimale de services en détachement dans certains emplois (détinis par décret) ;</li> <li>- les directeurs territoriaux ayant atteint au moins le 3<sup>e</sup> échelon et justifiant, à la date du tableau d'avancement, d'une durée minimale de services en détachement dans certains emplois (détinis par décret) ;</li> <li>- les attachés principaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de 3 ans d'ancienneté au 9<sup>e</sup> échelon (ayant atteint le 10<sup>e</sup> échelon, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020) ;</li> <li>- les directeurs territoriaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Ingénieur hors classe</b> 6 échelons + 1 spécial IB 784 à 1022 (spe. HEA)</p> <p><b>AVANCEMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Au choix</b> : Peut en bénéficier les ingénieurs principaux qui ont atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade. Ces derniers doivent justifier : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit de 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 durant les 10 ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement,</li> <li>- soit de 8 ans de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966 durant les 12 ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.</li> </ul> </li> </ul>

## D. Catégorie A Encadrement supérieur : Le cadre d'emplois de conception et de direction des SPP (décret n° 2016-2002)

Créé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, à partir de l'ancien cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenants colonels et colonels de SPP.

Il comprend les grades de colonel, colonel hors-classe et contrôleur général, ils sont régis par ce décret.

L'échelonnement indiciaire applicable est défini par le décret n° 2016-2005 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois de conception et de direction des SPP.

Grades	2011		2018		2019	
	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi
Colonel	801	HEA	533	979	542	985
Colonel hors-classe			807	HE A	814	HE A
Contrôleur général			1022	HE B bis	1027	HE B bis

### 1. Missions

Ils exercent leurs fonctions dans les SDIS pour l'accomplissement des missions définies par le CGCT, où ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services.

Lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans les SDIS ils sont placés sous l'autorité du directeur départemental et du directeur départemental adjoint du SDIS.

Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les services de l'Etat ou de ses établissements publics.

Ils participent à la conception, à la réalisation et à l'évaluation de la politique de l'établissement public.

Ils assurent des tâches de conception en matière d'administration générale et occupent des fonctions supérieures d'encadrement.

Ils sont chargés de l'élaboration et de la mise en œuvre des doctrines opérationnelles et de la direction des groupements de services dont ils assument la responsabilité opérationnelle et organique.

Ils ont vocation, sous l'autorité du directeur départemental des SDIS, à préparer et mettre en œuvre les délibérations des conseils d'administration et les décisions prises par le directeur d'établissement, dans le cadre de délégations qui leur ont été accordées.

Ils peuvent se voir confier, au sein des services de l'Etat ou de ses établissements publics, des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines de la gestion de crise, de la planification, de la prévention, de la prévision,

des ressources humaines ou dans des domaines d'expertise particuliers liés à la sécurité civile, tels que la prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile, la préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours, la protection des personnes, des biens et de l'environnement et les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation.

Ils exécutent, sous l'autorité du préfet, les missions relevant de la compétence de celui-ci en matière de prévention des risques, de sécurité et de salubrité publiques. Ils exercent les fonctions de commandant départemental des opérations de secours. Ils peuvent occuper les emplois de directeur ou directeur départemental adjoint des SDIS ou les emplois réputés équivalents dans les services de l'Etat ou de ses établissements publics.

## **2. Evolution de carrière (tableau 5)**

**Le recrutement en qualité de colonel**, intervient après inscription sur liste d'aptitude établie :

**1° Concours interne**, ouvert aux agents publics de tout statut justifiant de quatre ans de services publics au moins et titulaires d'une qualification de chef de site de SPP ou reconnue comme équivalente par la commission compétente instituée par arrêté du ministère chargé de la sécurité civile ;

**2° Après examen professionnel**, pour les lieutenants-colonels justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la sélection par cette voie de l'examen professionnel est organisée, de six ans de services effectifs dans ce grade et ayant accompli, dans leur cadre d'emplois d'origine, la formation de chef de groupement ainsi que celle de chef de site.

*Les nominations opérées au titre du 2° représentent 25 % au plus du total des nominations opérées au titre des 1° et 2°.*

**Peuvent être nommés colonels hors classe au choix**, par voie d'inscription sur un TAA établi après avis de la CAP, les colonels ayant atteint, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du tableau, le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade justifiant d'au moins quatre ans de services effectifs accomplis dans le grade de colonel et qui ont occupé en tant que colonel, pendant au moins deux ans, en position d'activité ou de détachement, dans au moins deux structures, un ou plusieurs emplois suivants :

- Soit un emploi de colonel, dans un SDIS ;
- Soit un emploi mentionné au quatrième alinéa de l'article 2 ou au cinquième alinéa de l'article 3 du décret n° 2016-2002 ;
- Soit un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Soit l'un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 6 du décret du 30 décembre 1987.

**Peuvent être nommés contrôleurs généraux**, par voie d'inscription sur un TAA établi après avis de la CAP, les colonels hors classe ayant atteint, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du tableau, au moins le 5<sup>ème</sup> échelon de leur grade et qui ont accompli, au cours d'une période de référence de quinze ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement, huit ans de services en position d'activité ou de détachement, dans au moins deux structures, dans un ou plusieurs des emplois suivants :

- Directeur départemental d'un SDIS ;

- Emplois fonctionnels des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle lettre B ;
- Emplois des collectivités territoriales créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle B ;
- Emplois, occupés par une mise à disposition, classés équivalents à directeur départemental d'un SDIS dans les conditions prévues à l'article 15-1 du décret n° 2001-683, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP ou aux cinquième et sixième alinéas de l'article 2 du même décret.

Les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle dotée d'un indice au moins égal à la hors échelle B sont pris en compte pour le calcul des huit années mentionnées au premier alinéa.

Les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sont également pris en compte pour le calcul des huit années requises, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de la fonction publique.

### **3. Dispositions particulières**

1° Un colonel hors classe ne peut être promu au grade de contrôleur général dans un service départemental classé dans la catégorie C. Cette disposition ne fait pas obstacle au recrutement, dans un SDIS, d'un directeur départemental qui serait titulaire du grade de contrôleur général, après avis conforme du conseil d'administration de l'établissement public. Dans les services départementaux classés dans les catégories A et B, un colonel hors classe ne peut être promu au grade de contrôleur général si l'effectif des contrôleurs généraux en position d'activité et de détachement au sein du SDIS est égal ou supérieur à un.

2° Les colonels hors classe occupant, en position de mise à disposition, un emploi équivalent à un emploi de directeur départemental d'un SDIS classé dans les catégories A et B peuvent être promus au grade de contrôleur général, nonobstant la circonstance que l'effectif des contrôleurs généraux en position d'activité et de détachement au sein du SDIS dont ils relèvent, quelle que soit sa catégorie, serait déjà égal ou supérieur à un. Les contrôleurs généraux promus à ce titre ne sont pas pris en considération dans l'effectif des contrôleurs généraux mentionné au paragraphe précédent.

*Le nombre total de promotions prononcées au titre du 2° ne peut excéder 20% du nombre total des officiers de SPP en situation de mise à disposition au sein des services de l'Etat ou de ses établissements publics.*

### **4. Comparatif avec d'autres filières**

(Voir tableau page 61)

**Catégorie A**  
**Cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels**  
(Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016)

**Tableau 5**

MISSIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p>Exercent leurs fonctions dans les SDIS pour l'accomplissement des missions où ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services.  Ils sont placés sous l'autorité du DDSIS ou du DDA.  Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les services de l'Etat ou de ses établissements publics.  Ils participent à la conception, à la réalisation et à l'évaluation de la politique de l'établissement public.  Ils assurent des tâches de conception en matière d'administration générale et occupent des fonctions supérieures d'encadrement.  Ils sont chargés de l'élaboration et de la mise en œuvre des doctrines opérationnelles et de la direction des groupements de services dont ils assument la responsabilité opérationnelle et organique.  Ils ont vocation, sous l'autorité du DDSIS, à préparer et mettre en œuvre les délibérations des conseils d'administration et les décisions prises par le directeur d'établissement, dans le cadre de délégations qui leur ont été accordées.  Ils peuvent se voir confier, au sein des services de l'Etat ou de ses établissements publics, des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières.  Ils exécutent, sous l'autorité du préfet, les missions relevant de la compétence de celui-ci en matière de prévention des risques, de sécurité et de salubrité publiques.  Ils exercent les fonctions de commandant départemental des opérations de secours.  Ils peuvent occuper les emplois de DDIS ou DDA ou les emplois réputés équivalents dans les services de l'Etat ou de ses établissements publics.</p>	<p><b>Contrôleur général (IB 1022 – IB HE B bis)</b>  Avancement, TAA établi après avis de la CAP :  <b>Au choix</b>, les colonels hors classe ayant atteint, au 1<sup>er</sup> janvier, au moins le 5<sup>ème</sup> échelon de leur grade et qui ont accompli, au cours d'une période de 15 ans précédant la date du TAA, 8 ans de services en position d'activité ou de détachement, dans au moins 2 structures, dans un ou plusieurs des emplois suivants :  1° DDSIS ;  2° Emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle lettre B ;  3° Emplois des collectivités territoriales dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle B ;  4° Emplois, occupés par une mise à disposition, classés équivalents à DDSIS.</p> <p><b>Colonel hors classe (IB 807 – IB HE B)</b>  Avancement, TAA établi après avis de la CAP :  <b>Au choix</b>, les colonels ayant atteint, au 1<sup>er</sup> janvier, le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs accomplis dans le grade de colonel et qui ont occupé en tant que colonel, pendant au moins 2 ans, en position d'activité ou de détachement, dans au moins 2 structures, un ou plusieurs emplois suivants :  1° Soit un emploi de colonel, dans un SDIS ;  2° Soit un emploi mentionné au quatrième alinéa de l'article 2 ou au cinquième alinéa de l'article 3 ;  3° Soit un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 ;  4° Soit l'un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 6 du décret du 30 décembre 1987.</p> <p><b>Colonel (IB 533 – IB 979)</b></p>	<p><b>1° Concours interne ouvert :</b>  a) Aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale comptant au moins quatre ans de services publics au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé et titulaires d'une qualification de chef de site de SPP ou reconnue comme équivalente par la commission compétente instituée par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile ;  b) Aux candidats justifiant de quatre ans de services publics auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984, dans les conditions fixées par cet alinéa et par le décret du 22 mars 2010 titulaires d'une qualification de chef de site de SPP ou reconnue comme équivalente par la commission compétente instituée par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.</p> <p><b>2° Après examen professionnel</b>, les lieutenants-colonels justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la sélection par cette voie de l'examen professionnel est organisée, de six ans de services effectifs dans ce grade et ayant accompli, dans leur cadre d'emplois d'origine, la formation de chef de groupement ainsi que celle de chef de site.</p>

Filière sapeur-pompier	
Cadres d'emplois de conception et de direction	
<b>Colonel</b>	9 échelons IB 533 à 979
<b>RECRUTEMENT</b>	* <b>Concours interne</b> pour les fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics et titulaires d'une qualification équivalente à celle de chef de site ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans ( <i>cf. loi 26 janvier 1984</i> ) 75% au moins
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Par examen ppn</b> : pour les lieutenants-colonels de justifiant, au 1er janvier de l'année de sélection, de 6 ans de services effectifs dans ce grade et ayant accompli, dans leur cadre d'emplois d'origine, la formation de chef de groupement ainsi que celle de chef de site. 25% au moins
<b>Colonel hors classe</b>	6 échelons IB 807 à HEA
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : Parmi les colonels ayant atteint le 6e échelon de leur grade justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs accomplis dans le grade de colonel et qui ont occupé en tant que colonel, pendant au moins 2 ans, en position d'activité ou de détachement, dans au moins 2 structures, un ou plusieurs emplois suivants : 1° Soit un emploi de colonel dans un SDIS ; 2° Soit un emploi mentionné dans le décret (missions au service de l'Etat ou de ses établissements publics) 3° Soit un emploi créé en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 (emplois comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil ou d'expertise, ou de conduite de projet) ; 4° Soit l'un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 6 du décret du 87-1101
<b>Contrôleur général</b>	4 échelons IB 1022 à HE B bis
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : Parmi les colonels hors classe ayant atteint au moins le 5e échelon de leur grade et qui ont accompli, au cours d'une période de référence de 15 ans précédant la date d'établissement du tableau, 8 ans de services en position d'activité ou de détachement, dans au moins deux structures, dans un ou plusieurs des emplois suivants : 1° Directeur départemental d'un SDIS ; 2° Emplois fonctionnels à l'Etat ou dans les collectivités territoriales, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle B (HEB) ; 3° Emplois des collectivités territoriales dotés d'un indice terminal correspondant au moins au HEB ; 4° Emplois, occupés par une mise à disposition, classés équivalents à DDSIS dans les conditions prévues au décret n° 2001-683 dans sa rédaction antérieure au décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016. Les services accomplis dans un échelon ou classe fonctionnels dotés d'un indice au moins égal au HEB sont pris en compte pour le calcul des 8 années. Dispositions particulières pour d'autres cas, voir article 15 du décret 2016-2002.

Filière police municipale

Pas d'équivalent

Filière administrative	
<b>Administrateur</b>	9 échelons IB 542 à 977
<b>RECRUTEMENT</b>	* <b>Concours externe</b> (45% au moins) sur condition de diplôme de niv. II ou équivalent (Bac+3, diplômes requis pour se présenter au concours externe de l'ENA, Ecole nationale d'administration) 50% au moins * <b>Concours interne</b> (45% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 4 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 4 ans ( <i>cf. loi 26 jan. 1984</i> ) * <b>2e concours</b> (10% au plus) pour les candidats ayant occupé un emploi spécifique pendant au moins 8 ans
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Par examen ppn</b> : Parmi les agents du cadre d'emplois des attachés territoriaux ou du cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives qui justifient de 4 ans de services effectifs dans l'un de ces grades. Sont également pris en compte, au titre des services effectifs, les services accomplis en détachement dans un ou plusieurs des emplois définis par le 87-1097). Peuvent en second lieu être inscrits sur cette liste d'aptitude, après avoir réussi l'examen professionnel, les fonctionnaires territoriaux de catégorie A ayant occupé, pendant un moins 6 ans, un ou plusieurs des emplois fonctionnels ou des emplois à responsabilités mentionnés dans la liste établie par le décret.
<b>Administrateur hors-classe</b>	8 échelons IB 813 à HEB3
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : parmi les administrateurs ayant atteint au moins le 6e échelon et justifiant d'au moins 4 ans de services effectifs dans le grade et ayant occupé pendant au moins 2 ans, au titre d'une période de mobilité, en activité ou en détachement, dans les services de l'Etat ou de ses établissements, ou dans un établissement public hospitalier, ou dans une collectivité territoriale ou un établissement public territorial autre que celui ou celui qui a procédé à leur recrutement dans le cadre d'emplois des administrateurs un emploi correspondant au grade d'administrateur, un des emplois fonctionnels mentionnés par le décret ou un emploi à responsabilités créé en application de l'article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
<b>Administrateur général</b>	5 échelons + spécial IB 1027 à HEC3 (spe. HED)
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : Parmi les administrateurs généraux comptant au moins 4 années d'ancienneté dans le 5ème échelon et : - exerçant leurs fonctions dans les services d'une région de plus de 2 millions d'habitants, d'un département de plus de 900 000 habitants, d'une commune de plus de 400 000 habitants ou d'un établissement public assimilé à ces collectivités - ou ayant occupé, pendant au moins 2 des 5 années précédant l'établissement du tableau d'avancement, l'emploi de directeur général des services dans une région de plus de deux millions d'habitants, dans un département de plus de 900 000 habitants, dans une commune de plus de 400 000 habitants ou un établissement public assimilé à ces collectivités

Filière technique	
<b>Ingénieur en chef</b>	10 échelons + classe exceptionnelle IB 456 à 971
<b>RECRUTEMENT</b>	* <b>Concours externe</b> (60% au moins) diplôme d'ingénieur ou autre diplôme scientifique ou technique équivalent sanctionnant une formation d'une durée d'au moins cinq ans d'études supérieures après le baccalauréat, correspondant à l'un des domaines de compétences mentionnés à l'article 2 du décret n° 2016-200 du 26 février 2016 * <b>Concours interne</b> (40% au plus) réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins 7 ans de services publics ou aux candidats occupant un emploi particulier depuis plus de 7 ans ( <i>cf. loi 26 jan. 1984</i> ) <i>* critérium d'un 11e échelon en 2021 IB 1016</i>
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Par examen ppn</b> : Pour les agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux qui justifient : - soit de 4 ans de services effectifs dans les grades d'ingénieur principal ou d'ingénieur hors classe - soit de 6 ans de services effectifs en position de détachement dans les emplois fonctionnels énumérés au 2° du I de l'article 7 du décret n°2016-200
<b>Ingénieur en chef hors classe</b>	8 échelons IB 755 à HEB bis
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : Au choix : parmi - les ingénieurs en chef ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5e éch. et justifiant de 6 ans de services effectifs accomplis dans le grade ou dans un emploi de catégorie A - et ayant occupé, pendant au moins 2 ans : - soit un emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef, - soit l'un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 3 du décret n°2016-200 du 26 février 2016 - soit un emploi à responsabilité créé en application de l'article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
<b>Ingénieur général</b>	5 échelons + classe exceptionnelle IB 1021 à HEC (exc. HED)
<b>AVANCEMENT</b>	* <b>Au choix</b> : Le grade d'ingénieur général constitue un grade à accès fonctionnel (GRAF) : son accès est conditionné par l'occupation préalable de certains emplois ou par l'exercice préalable de certaines fonctions à responsabilités.



## E. Les emplois fonctionnels : directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints

Le décret n° 2016-2003 a créé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le statut d'emplois de directeurs départementaux et de directeurs départementaux des SDIS.

Ces emplois fonctionnels sont pourvus par la voie du détachement pour une durée de cinq années au plus. Ce détachement au sein du même SDIS ne peut être renouvelé que pour une seule période, d'une durée maximale de cinq années.

Peuvent être nommés dans ces emplois les colonels, colonels hors classe et contrôleurs généraux de SPP et, dans la limite de cinq pour cent des emplois considérés, les militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris et du bataillon des marins-pompiers de Marseille, titulaires du grade de colonel ou de capitaine de vaisseau, diplômés de l'enseignement militaire supérieur du second degré, ayant accompli un temps de commandement de premier niveau, titulaires de la formation de chef de site et qui justifient de neuf années au moins de services effectifs dans une ou plusieurs de ces unités militaires.

Chaque SDIS comprend un emploi de directeur départemental des services d'incendie et de secours (DD SIS) et un emploi de directeur départemental adjoint (DDA).

L'échelonnement indiciaire applicable est défini par le décret n° 2016-2006 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux emplois de directeur et directeur adjoint des SDIS.

Emplois	Echelons (indices bruts au 1 <sup>er</sup> janvier 2018)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Directeur départemental</b>								
DD de SDIS catégorie A	825	891	946	1022	HE A	HE B	HEB bis	
DD de SDIS catégorie B	755	825	891	946	1022	HE A	HE B	
DD de SDIS catégorie C	708	755	825	891	946	1022	HE A	HE B
<b>Directeur départemental adjoint</b>								
DDA de SDIS catégorie A	708	755	825	891	946	1022	HE A	HE B
DDA de SDIS catégorie B	708	755	825	891	946	1022	HE A	
DDA de SDIS catégorie C	659	708	755	825	891	946	1022	HE A

Emplois	Echelons (indices bruts au 1 <sup>er</sup> janvier 2019)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Directeur départemental</b>								
DD de SDIS catégorie A	831	898	954	1027	HE A	HE B	HEB bis	
DD de SDIS catégorie B	762	831	898	954	1027	HE A	HE B	
DD de SDIS catégorie C	714	762	831	898	954	1027	HE A	HE B
<b>Directeur départemental adjoint</b>								
DDA de SDIS catégorie A	714	762	831	898	954	1027	HE A	HE B
DDA de SDIS catégorie B	714	755	825	891	946	1022	HE A	
DDA de SDIS catégorie C	626	714	755	825	891	946	1022	HE A

## MISSIONS

Le DDSIS est chargé, sous l'autorité du président du conseil d'administration, de diriger l'ensemble des services de l'établissement et d'en coordonner l'organisation en application des dispositions prévues par le CGCT.

Il est chargé, sous l'autorité du préfet et, dans le cadre de leur pouvoir de police, sous l'autorité des maires, des missions opérationnelles définies au même article.

Il exerce les fonctions opérationnelles de commandant des opérations de secours de niveau départemental et de chef du corps départemental des sapeurs-pompiers. A ce titre, il exerce les fonctions de conseiller technique du préfet en matière de sécurité civile et de gestion des crises.

Le DDA assiste le DDSIS dans ses différentes fonctions. En cas d'absence ou d'empêchement du directeur départemental, le DDA le supplée dans l'ensemble de ses attributions.

### F. Les cadres d'emplois de santé

#### 1. Le cadre d'emplois des infirmiers de SPP (décret n° 2016-1176)

Ils sont régis par ce décret et sont classés en catégorie A depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il comprend les grades d'infirmier de classe normale et d'infirmier hors classe.

Le grade d'infirmier comporte une classe normale et une classe supérieure.

L'échelonnement indiciaire applicable est défini par le décret n° 2016-1178 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers de SPP.

Grades	2011		2017		2019		2020	
	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi
Infirmier de classe normale	322	558	420	633	441	637	444	646
Infirmier de classe supérieure	471	593	504	702	508	713	520	714
Infirmier hors classe	422	638	476	743	480	747	489	761

#### a. Missions

Ils exercent leurs fonctions dans les SDIS au sein du service de santé et de secours médical (SSSM) mentionné à l'article L.1424-1 du CGCT.

Ils participent à l'ensemble des missions du SSSM définies à l'article R. 1424-24 du même code.

## b. Evolution de carrière

**Le recrutement en qualité d'infirmier** intervient après inscription sur liste d'aptitude établie après réussite à un concours sur titres avec épreuves ouverts aux candidats titulaires soit d'un diplôme, certificat ou titre mentionné aux articles L.4311-3 et L. 4311-5 du code de la santé publique, soit d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier délivrée en application de l'article L.4311-4 du même code.

**Peuvent être nommés à la classe supérieure de leur grade, au choix**, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP, les infirmiers de SPP de classe normale justifiant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins neuf ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent, dont quatre années accomplies dans le présent cadre d'emplois, et ayant un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de leur classe.

**Peuvent être nommés au grade d'infirmier de SPP hors classe, au choix**, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP, les infirmiers de classe supérieure comptant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins un an d'ancienneté dans le 1<sup>er</sup> échelon de leur classe.

## 2. Le cadre d'emplois des cadres de santé de SPP (décret n° 2016-1177)

Ils sont régis par ce décret et sont classés en catégorie A.

Il comprend les grades de cadre de santé et de cadre de santé supérieur.

Le grade de cadre de santé comporte deux classes (2<sup>ème</sup> classe et 1<sup>ère</sup> classe).

L'échelonnement indiciaire applicable est défini par le décret n° 2016-1180 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres de santé de SPP.

Grades	2011		2017		2019		2020	
	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi
Cadre de santé de 2 <sup>ème</sup> classe	430	740	531	785	538	789	541	793
Cadre de santé de 1 <sup>ère</sup> classe			573	815	577	822	585	830
Cadre supérieur			672	914	676	928	680	940

## a. Missions

Ils exercent leurs fonctions dans les SDIS au sein du SSSM mentionné à l'article L.1424-1 du CGCT.

Ils participent à l'ensemble des missions du SSSM définies à l'article R. 1424-24 du même code.

Ils dirigent et coordonnent les activités des personnels infirmiers de sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires, engagés dans toutes les missions dévolues aux S.D.I.S.

A ce titre, ils ont vocation à occuper les emplois d'infirmier de chefferie ou d'infirmier de groupement, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation d'adaptation à l'emploi définies par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la santé.

Les cadres et les cadres supérieurs de santé exercent des missions d'assistance au médecin-chef, au pharmacien-chef et aux médecins des groupements de sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires.

Ils participent aux actions de formation des infirmiers et des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Les titulaires du grade de cadre supérieur de santé exercent leurs fonctions dans les S.D.I.S classés en catégorie A. Ils ont vocation à y exercer l'emploi d'infirmier de chefferie.

Les cadres supérieurs de santé exercent en outre des fonctions d'encadrement et de formation des cadres de santé de S.P.P. Ils peuvent être chargés de missions communes à plusieurs structures internes du S.D.I.S, au-delà des structures dont l'encadrement des personnels est normalement confié aux cadres de santé. Ils peuvent être chargés de projet au sein du service départemental.

## **b. Evolution de carrière**

**Le recrutement en qualité de cadre de santé de 2<sup>ème</sup> classe** intervient après inscription sur liste d'aptitude établie :

**1° Concours interne sur épreuves** ouvert, pour 90 % au plus et 80 % au moins des postes à pourvoir, aux fonctionnaires, militaires et agents contractuels, titulaires du brevet d'infirmier de S.P.P et du diplôme sanctionnant la formation d'adaptation à l'emploi de niveau groupement ou titres reconnus comme équivalents par la commission instituée par arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité civile, de la fonction publique et de la santé et comptant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, au moins cinq ans de services publics en qualité d'infirmier ;

**2° Concours sur titres** ouvert, pour 10 % au moins et 20 % au plus des postes à pourvoir, aux candidats titulaires des diplômes, titres ou autorisations requis pour être recrutés dans le cadre d'emplois des infirmiers de S.P.P ainsi que du diplôme de cadre de santé ou de titres équivalents, justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, de l'exercice d'une activité professionnelle d'infirmier pendant au moins cinq ans à temps plein ou une durée de cinq ans d'équivalent temps plein.

**Peuvent être nommés au grade de cadre de santé de 1<sup>ère</sup> classe, au choix**, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la C.A.P, les cadres de santé de 2<sup>e</sup> classe ayant au moins atteint, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, le 3<sup>ème</sup> échelon de leur classe.

**Peuvent être nommés cadres supérieurs de santé**, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la CAP, les cadres de santé de 1<sup>ère</sup> classe comptant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins trois ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de cadres de santé **et qui ont satisfait à un examen professionnel** dont le programme et les modalités sont fixés par décret.

### 3. Le cadre d'emplois des cadres des médecins et des pharmaciens de SPP (décret n° 2016-1236)

Ils sont régis par ce décret et sont classés en catégorie A.

Il comprend les grades de médecin et pharmacien de classe normale, de médecin et pharmacien hors classe et de médecin et pharmacien de classe exceptionnelle.

L'échelonnement indiciaire applicable est défini par le décret n° 2016-1237 du 20 septembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins et pharmaciens de SPP.

Grades	2018		2019	
	IB mini	IB maxi	IB mini	IB maxi
Médecin et pharmacien de classe normale	533	971	542	977
Médecin et pharmacien hors classe	807	HEA	813	HEA
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	906	HEB bis	912	HEB bis *

\* Peuvent accéder au choix à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, après inscription sur un tableau annuel d'avancement, les agents exerçant dans les S.D.I.S classés en catégorie A, la fonction de direction du SSSM prévue à l'article R. 1424-26 du même code, ou la fonction de médecin-chef de l'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers. Peuvent également y accéder les agents exerçant un emploi dans les services de l'Etat ou de ses établissements publics, sous réserve que cet emploi soit considéré comme équivalent à l'une ou l'autre des fonctions précédentes par la commission prévue à l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP et justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 5e échelon de leur grade.

Lorsqu'ils quittent cette fonction ouvrant droit à l'accès à l'échelon spécial mentionné au précédent alinéa, les intéressés sont reclassés au 5<sup>ème</sup> échelon (HEB) de la classe exceptionnelle, en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'échelon spécial.

#### a. Missions

Ils exercent leurs fonctions dans les SDIS au sein du SSSM mentionné à l'article L.1424-1 du CGCT. Ils participent à l'ensemble des missions du SSSM définies à l'article R. 1424-24 du même code.

Ils sont placés sous l'autorité du médecin-chef mentionné à l'article R. 1424-26 de ce code et relèvent de leur chef de centre ou du chef d'un des services mentionnés à l'article R. 1424-1 du même code pour les missions exercées par ce centre ou ce service.

Dans l'exercice de leurs fonctions, ils veillent au respect du secret médical et à la bonne application des règles régissant la profession.

Ils consacrent une partie de leur temps de travail à mettre à jour leurs connaissances et à suivre des actions de formation ou de recherche dans la limite d'un dixième du temps hebdomadaire ou mensuel de travail, afin de s'adapter à l'évolution des pratiques et de leurs fonctions. Les dispositions de l'article 7 du décret du 26 décembre 2007 ne peuvent dans ce cas leur être opposées.

## **b. Evolution de carrière**

**Le recrutement en qualité de médecin ou de pharmacien** intervient après inscription sur liste d'aptitude établie pour les candidats admis à un **concours sur titres** avec épreuve ouvert :

1° Aux candidats titulaires d'un diplôme, certificat ou autre titre exigé, en application du 1° de l'article L. 4111-1 du code de la santé publique, pour l'exercice de la profession de médecin et aux candidats titulaires de l'un des diplômes d'études spécialisées mentionné à l'article R. 5126-101-1 du même code pour l'exercice de la pharmacie au sein d'une pharmacie à usage intérieur ;

2° Aux personnes ayant obtenu une autorisation individuelle permanente d'exercice de la médecine ou de la pharmacie au sein d'une pharmacie à usage intérieur délivrée par le ministre chargé de la santé en application des articles L.411-2 et R.5126-101-3 du code de la santé publique ou de l'article 60 de la loi du 27 juillet 1999.

**Peuvent être nommés médecin et pharmacien hors classe, au choix**, les médecins et pharmaciens de classe normale ayant atteint au moins le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade et justifiant de cinq années de services effectifs dans ce grade.

**Peuvent être nommés médecin et pharmacien de classe exceptionnelle, au choix**, les médecins et pharmaciens hors classe ayant atteint le 3<sup>ème</sup> échelon de leur grade depuis au moins un an et justifiant de douze années de services effectifs dans le présent cadre d'emplois ou corps ou cadre d'emplois de la fonction publique équivalent.

## **c. Comparatif avec d'autres filières**

(Voir tableau page 69)

En préambule, on note que la filière sapeur-pompier regroupe les médecins et les pharmaciens dans le même cadre d'emplois. Ce n'est pas le cas pour les médecins territoriaux qui représentent un cadre spécifique de la filière médico-sociale (santé) tandis que les pharmaciens sont regroupés avec les vétérinaires et les biologistes (filière médico-sociale-technique).

En terme de traitement, les pharmaciens de sapeurs-pompiers se retrouvent donc sur les mêmes échelles de rémunération que les médecins de sapeurs-pompiers, a contrario des autres filières.

## LES CONDITIONS D'ACCES

Les cadres d'emplois comparés dans le tableau ci-après ont une structure identique : ils se composent tous deux de 3 grades.

Concernant les conditions d'accès au 1<sup>er</sup> grade, elles sont analogues puisque pour intégrer l'un de ces 3 cadres d'emplois, il faudra réussir un concours sur titres.

Les conditions d'accès au grade d'avancement de médecin territorial (1<sup>ère</sup> classe et hors classe) sont identiques à celles pour accéder au grade d'avancement de médecin de SPP (hors classe et classe exceptionnelle).

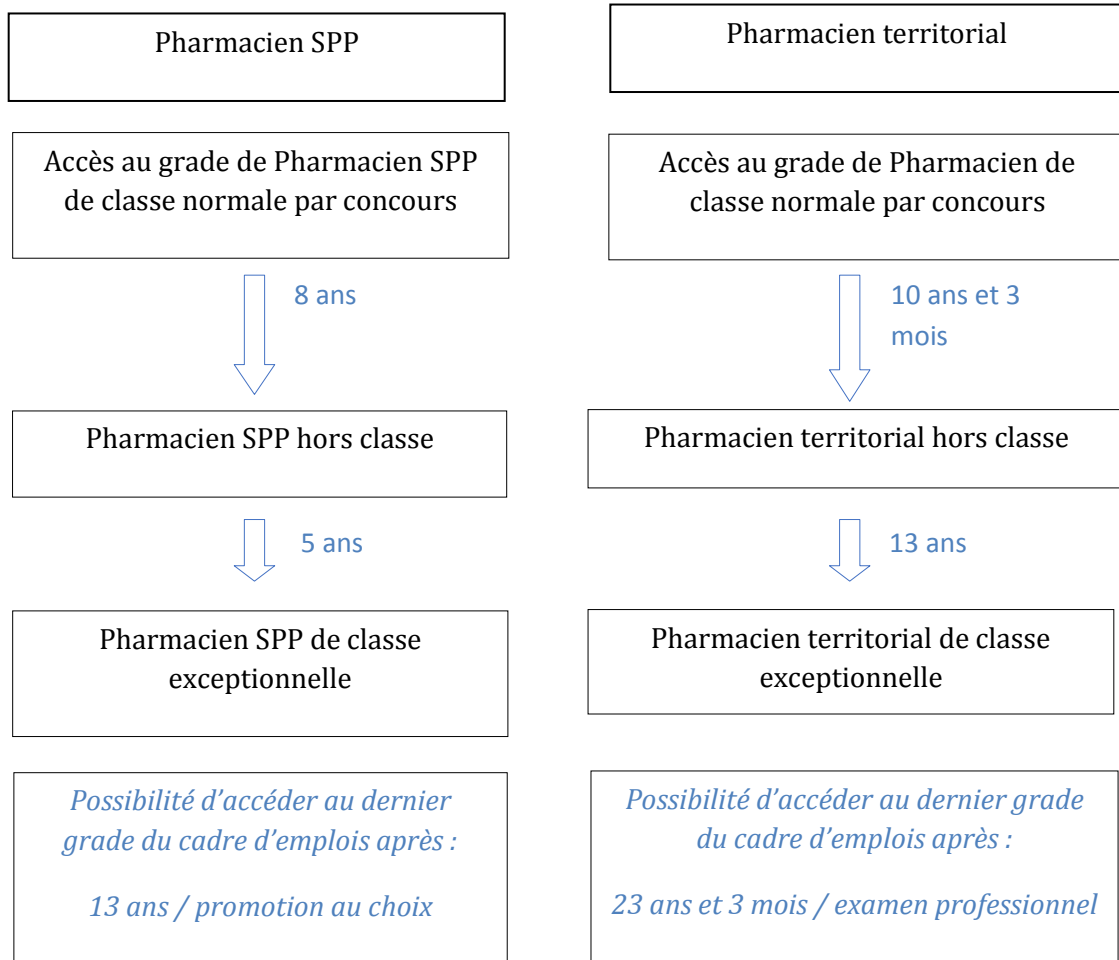
En revanche, elles diffèrent pour les pharmaciens. Alors qu'un pharmacien de SPP peut prétendre avancer au grade de pharmacien hors-classe (2<sup>ème</sup> grade du cadre d'emplois) après avoir atteint le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade et justifiant de 5 ans de services effectifs dans ce grade. Le pharmacien doit atteindre le 7<sup>ème</sup> échelon et justifier de 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

Le pharmacien de SPP doit justifier de 12 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois et avoir atteint le 3<sup>ème</sup> échelon depuis 1 an pour accéder au 3<sup>ème</sup> grade de son cadre d'emplois. Cet avancement se fait au choix. Tandis que le pharmacien territorial hors classe doit avoir atteint le 6<sup>ème</sup> échelon et passer un examen professionnel, s'il souhaite accéder au 3<sup>ème</sup> grade de son cadre d'emplois.

## Comparatif accès Fonction publique territoriale - MEDECINS ET PHARMACIENS

Filière sapeur-pompier	Filière médico-sociale : Santé	Filière médico-sociale : technique
<b>Médecin ou pharmacien de classe normale</b>	<b>Médecin de 2<sup>e</sup> classe</b>	<b>Pharmacien de classe normale</b>
9 échelons IB 533 à 971	9 échelons IB 533 à 971	11 échelons IB 407 à 857
<p><b>RECRUTEMENT</b> <u>Concours sur titre réservé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aux candidats titulaires d'un diplôme, certifié ou autre titre edgé, en application du 1<sup>er</sup> de l'article L. 4111-1 du code de la santé publique, pour l'exercice de la profession de médecin et aux candidats titulaires de l'un des diplômes d'études spécialisées mentionnés à l'article R. 5126-101-1 du même code pour l'exercice de la pharmacie au sein d'une pharmacie à usage intérieur ;</li> <li>- Aux personnes ayant obtenu une autorisation individuelle permanente d'exercice de la médecine ou de la pharmacie au sein d'une pharmacie à usage intérieur délivrée par le ministre chargé de la santé en application des articles L. 4111-2 et R. 5126-101-3 du code de la santé publique ou de l'article 60 de la loi du 27 juillet 1999 susvisée.</li> </ul>	<p><b>RECRUTEMENT</b> <u>Concours sur titre réservé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aux candidats titulaires d'un diplôme, certifié ou autre titre edgé, en application du 1<sup>er</sup> de l'article L. 4111-1 du code de la santé publique, pour l'exercice de la profession de médecin ;</li> <li>- Aux personnes ayant obtenu une autorisation individuelle permanente d'exercice de la médecine délivrée par le ministre chargé de la santé en application de l'article L. 4111-2 du code de la santé publique ou de l'article 60 de la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture maladie universelle.</li> </ul>	<p><b>RECRUTEMENT</b> <u>Concours sur titre réservé (recrutement vétérinaire, pharmaciens et biologistes) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux candidats titulaires des diplômes d'Etat de pharmacien</li> <li>- aux candidats titulaires d'un des diplômes, certifiés ou titres mentionnés à l'article L. 241-2 du code rural et de la pêche maritime et aux articles L. 4221-2 à L. 4221-5 du code de la santé publique et délivrés dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.</li> </ul>
<b>Médecin ou pharmacien hors classe</b>	<b>Médecin de 1<sup>re</sup> classe</b>	<b>Pharmacien hors classe</b>
6 échelons IB 807 à HEA	6 échelons IB 807 à HEA	6 échelons IB 755 à 1021
<p><b>AVANCEMENT</b> * <u>Au choix :</u> Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels hors classe les médecins et pharmaciens de sapeurs pompiers professionnels de classe normale ayant atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade et justifiant de 5 années de services effectifs dans ce grade.</p>	<p><b>AVANCEMENT</b> * <u>Au choix :</u> Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de médecin de 1<sup>re</sup> classe les médecins de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade et justifiant de cinq années de services effectifs dans ce grade.</p>	<p><b>AVANCEMENT</b> * <u>Au choix :</u> Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux de classe normale ayant atteint au moins le septième échelon de leur grade et justifiant de dix ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.</p>
<b>Médecin ou pharmacien de classe exceptionnelle</b>	<b>Médecin hors-classe</b>	<b>Pharmacien de classe exceptionnelle</b>
5 échelons + 1 éch. spécial IB 906 à HE B bis	5 échelons + 1 éch. spécial IB 906 à HE B bis	8 échelons IB 687 à HE A
<p><b>AVANCEMENT</b> * <u>Au choix :</u> Peuvent être inscrits au tableau d'avancement de médecin et pharmacien de SPP de classe exceptionnelle les médecins et pharmaciens de SPP hors classe ayant atteint le 3<sup>e</sup> échelon de leur grade depuis au moins 1 an et justifiant de 12 années de services effectifs dans le présent cadre d'emplois ou corps ou cadre d'emplois de la fonction publique équivalent.</p>	<p><b>AVANCEMENT</b> * <u>Au choix :</u> Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de médecin hors classe, les médecins de 1<sup>re</sup> classe ayant atteint le 3<sup>e</sup> échelon de leur grade depuis au moins un an et justifiant de douze années de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent.</p>	<p><b>AVANCEMENT</b> Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de biologiste, vétérinaire ou pharmacien de classe exceptionnelle, après avoir satisfait à un <u>examen professionnel</u> les biologistes, vétérinaires et pharmaciens de classe normale ayant atteint le sixième échelon de leur grade ainsi que les biologistes, vétérinaires et pharmaciens hors classe, qui justifient de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.</p>





## IV. Les constats du groupe de travail

### Préambule

La réforme de 2001 s'est articulée tout comme le modèle de gendarmerie en fixant de disposer d'encadrement de SPP de proximité, d'où la nécessité d'un grand nombre de sous-officiers. Ce nombre est contingenté par l'introduction d'un article R. 1424-23-1 issu du décret n°2001-683 du 30 juillet 2001 modifiant le code général des collectivités territoriales et relatif aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours : "Le nombre des officiers et sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels du corps départemental est déterminé à partir d'un effectif de référence comprenant les sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les sapeurs-pompiers volontaires du service départemental d'incendie et de secours, dans la limite du double du nombre des sapeurs-pompiers professionnels".

Par ailleurs, il faut souligner qu'avant la filière de 2012, les SPP devaient être titulaires d'unités de valeurs et d'une ancienneté dans leur grade, avant de pouvoir prétendre à une nomination dans le grade supérieur. La modification de cette disposition, en fixant de former les agentes et agents postérieurement à leur nomination, a de fait créé un "stock" d'agents titulaires des formations et qui exerçaient les missions pour lesquels ils étaient formés. Formés et exerçant les missions, ils devaient être nommés au grade supérieur.

Les décrets de 2012, ont prévu une possibilité de promotion au grade supérieur de l'ensemble de ces agents, au titre des mesures transitoires qui s'étalent sur une période de plus de 7 années. La réforme de 2001 s'est également articulée autour du modèle de gendarmerie, à savoir disposer d'encadrement de SPP de proximité, d'où la nécessité d'un grand nombre de sous-officiers.

Ainsi, les SDIS ont financé et formé des SPP pour répondre à leurs besoins opérationnels en respectant les quotas fixés par le CGCT, *qui n'ont pas* et ceux-ci n'ont pas diminué depuis 2012 au regard des statistiques du nombre des sapeurs-pompiers et du nombre d'interventions.

Lors d'une réunion le 5 février 2018, la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) a présenté un document (pages 15 à 18), et fourni une version mise à jour le 11 septembre 2018 avec les évolutions du nombre de SPP promouvables au titre des mesures transitoires sur la période 2013 à 2020.

#### A. Constats relatif aux mesures transitoires

Une majorité de SPP ont bénéficié des mesures transitoires (64 % au 1er janvier 2018, projection 73% au 1<sup>er</sup> janvier 2019).

Cependant, d'autres risquent de ne plus pouvoir exercer leurs fonctions, faute d'avoir été promus au 31 décembre 2019. Les estimations données par la DGSCGC à l'été 2018 sont les suivantes :

- En 2013, 5 547 caporaux étaient recensés, en 2020 il resterait entre 56 et 129 qui ne seraient pas nommés sergents, soit 4,39 à 4,72 %.

- En 2013, 11 836 sergents étaient recensés, en 2020 il resterait entre 2 838 et 3 554 qui ne seraient pas nommés adjudants, soit 23,97 à 30,02 %.
- En 2013, 3 471 adjudants étaient recensés, en 2020 il resterait entre 1 386 et 1 449 qui ne seraient pas nommés lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe, soit 39,93 à 41,74 %.
- En 2013, 1 383 lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe étaient recensés, en 2020 30 qui exercent les missions des lieutenants de 1<sup>ère</sup> classe pourraient ne pas être nommés à ce grade, soit 2,17%.

Lors de nos auditions, nous avons constaté que l'atteinte de l'objectif de « nommer tous les agents faisant fonction », à la fin des mesures transitoires de la filière est liée à des choix à l'échelon départemental :

- politiques : une validation politique permet de répondre aux objectifs avec un impact économique assumé et supporté par le SDIS et le conseil départemental.
- économiques : un refus politique prétextant une conjoncture économique défavorable ne permet pas la nomination des agents.
- organisationnels : le choix organisationnel est étayé par le maintien d'une pyramide de grades et d'encadrement qui n'est pas lié à la contrainte d'une restriction budgétaire.

### **1. Conséquences professionnelles**

Leur fonction opérationnelle va régresser au rang inférieur à celles qu'ils occupent depuis de nombreuses années, ainsi :

- Un caporal, occupant l'emploi de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe, redeviendrait chef d'équipe ;
- Un sergent, occupant l'emploi de chef d'agrès tout engin, redeviendrait chef d'agrès d'un engin comportant une équipe ;
- Un adjudant, occupant de l'emploi de chef de groupe, de chef de salle, de chef de service ou de chef de centre d'incendie et de secours, redeviendrait chef d'agrès tout engin ou adjoint au chef de salle.

#### Cas particulier de l'emploi de préventionniste et de prévisionniste :

Ces emplois étaient auparavant accessibles aux agents de catégorie C. Cela ne semble plus le cas mais aucune disposition ne l'a entériné. On note dans le décret n°90-850, une absence de référence à des postes fonctionnels, tels qu'agent de prévention, préventionniste ou d'agent de prévision ou prévisionniste. Ainsi, pour un même poste, les grades associés diffèrent selon les établissements. Une sortie du référentiel entraînerait des ajustements dans les fiches de postes des agents, avec nécessairement, des évolutions dans les grades associés et des modifications des organigrammes actuels des établissements. L'application de la dernière réforme a, parfois, conduit au positionnement d'agents sur des postes prévus à un grade supérieur à celui détenu, les contraignant désormais à passer des examens ou des concours pour rester sur leur poste alors qu'un passage à l'ancienneté était précédemment acquis. La situation de ces "faisant fonctions" nécessite une attention toute particulière.

A noter également que plusieurs référentiels de spécialité, tel que le GNR prévention, n'ont pas évolué et référencent des emplois qui ne sont plus décrits dans les autres textes relatifs au statut ou à la formation.

#### Absence de Référentiel Activité et compétence pour les catégories B et A

Si la catégorie C dispose des arrêtés formation afférents au cadrage nécessaire de la formation, ce n'est pas le cas des catégories B et A. Ces documents structurants ne sont toujours pas parus et laissent une certaine lassitude à l'ENSOSP pour moduler les formations initiales des lieutenants et des capitaines. Depuis pratiquement 4 ans, les volumes des formations évoluent sans aucun cadrage réglementaire.

## 2. Conséquences humaines

La rétrogradation dans leurs fonctions risque d'être mal vécue par ces agents.

Alors qu'ils auront exercé les missions durant toute la période transitoire de 7 ans, en être déchargé après 7 années et, potentiellement d'avantage, en l'occurrence jusqu'à 19 ans pour les sous-officiers titulaires du concours de 2001, qui n'auraient pas accédé au cadre d'emplois de lieutenant 2ème classe sera vécu comme une non reconnaissance et la sensation d'avoir été abusé.

Outre la frustration que cela va générer, ces agents vont perdre en automatisme opérationnel faute de pratiquer leur ancien emploi.

## 3. Conséquences financières

Sauf à ce que leurs collectivités n'appliquent pas l'article 88 de la Loi n°84-53, l'indemnité de responsabilité de leur régime indemnitaire sera diminuée du fait de deux dispositions :

- l'une introduisant de nouveaux taux au sein du décret n°90-850,
- l'autre du fait de la fin de l'exercice des missions qui conditionnent l'attribution du taux de responsabilité.

Perte de la NBI de 16 points pour les sergents titulaire de l'unité de valeur de chef d'agrès tout engin qui n'exerceront plus la mission dévolue aux seuls adjudants. De plus, dans cette filière, une condition d'ancienneté est requise pour percevoir la NBI, contrairement aux autres filières (décret n°2006-779).

Le coût pour les collectivités SDIS qui ont déjà investi en finançant les formations, parfois coûteuses, de leurs agents n'est pas négligeable.

Les SDIS qui n'auraient pas appliqué la réforme à l'ensemble des personnels sont donc en capacité de s'affranchir des capacités opérationnelles de nombre de leurs agents formés.

### **Enjeux et perspectives :**

**Concernant les personnels de catégorie C de la filière SPP, sur un effectif de 20 854 personnels en 2013, la projection établit qu'une fourchette comprise entre 20,52% et 24,6% perdront leurs aptitudes opérationnelles, hors évaluation des personnels radiés des cadres sur la période et promotion dans la catégorie supérieure (C à B ou A).**

**Les SDIS seront-ils en capacité de réaliser les missions qui leurs sont dévolues en respectant le cadre organisationnel défini par la filière de 2012 ?**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, en l'absence de nomination de spp, il y a un risque que les spv exercent des fonctions d'encadrement opérationnel.**

## B. Constats relatifs à l'application de la réforme de la filière de 2012 et de PPCR

Les décrets n° 2012-520 et n° 2012-521 ont été modifiés dans le cadre de la mise en place du PPCR et ont mis en place le cadencement unique pour l'avancement d'échelon comme pour tous les fonctionnaires.

### 1. Des mesures transitoires plus contraignantes que les mesures appliquées pour les autres filières et qui n'ont pas évolué avec PPCR

On peut constater que la période transitoire prévue par la réforme de 2012 de 7 ans et 8 mois était une période transitoire trop longue puisqu'elle n'a, de fait, pas permis l'application de PPCR dans les mêmes délais que pour les autres agents de la FPT. Cet état de fait a créé des distorsions dans le traitement des agents, avec notamment des mesures PPCR plus favorables pour la carrière des SPP que les dispositions transitoires et qui pourtant ne sont pas encore appliquées dans la filière des SPP. Il en résulte que cette juxtaposition réglementaire n'est pas favorable aux agents, alors même que ces deux réformes avaient pour objectif d'améliorer le déroulement de carrière des agents.

Par exemple, pour l'accès au grade de caporal-chef au choix

- Au titre des mesures transitoires : l'article 21 du décret n° 2012-520 modifié indique que le nombre de nominations prononcées annuellement, est égal à un taux défini en pourcentage de l'effectif du grade de caporal justifiant de l'ancienneté définie à l'alinéa précédent. Ce taux est fixé à 14 %, à l'exception de l'année 2016, où il est fixé à 25 %, et de l'année 2017, où il est fixé à 22 %.

- Au titre de la mesure pérenne : l'article 12-2 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPT ne fixe aucun pourcentage pour les nominations à un grade situé en échelle C3.

Par exemple, pour l'accès au grade d'adjudant

- Au titre des mesures transitoires : l'article 23 du décret n° 2012-521 prévoit la possibilité de nommer au choix au grade d'adjudant, les sergents justifiant **de six ans** de services effectifs dans leur grade et titulaires de la formation d'adaptation à l'emploi de chef d'agrès tout engin depuis au moins cinq ans.

- Au titre de la mesure pérenne : l'article 13 du même décret modifié par le décret n° 2017-165 du 9 février 2017 prévoit la possibilité de nomination au grade d'adjudant, pour les sergents ayant une ancienneté d'un an dans le 4ème échelon et **quatre ans** de services effectifs dans leur grade.

### 2. Des quotas opérationnels associés à des ratios promus-promouvables : une spécificité pour la filière SPP

Si la parution des décrets PPCR, semble introduire des mesures plus favorables pour l'avancement aux grades de caporal-chef et d'adjudant, il faut regarder cette possibilité en lien avec le ratio «promus-promouvables».

La loi du 19 février 2007 relative à la FPT a pour conséquence que, dorénavant, pour tout avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant toutes les conditions pour cet

avancement et qualifiés de «promouvables ». Ce taux appelé « ratio promus-promouvables » remplace l'ancien système des quotas et est fixé par l'assemblée délibérante après avis du Comité Technique Paritaire et peut varier entre 0 et 100%. Or, dans la filière pompiers, à ces ratios s'ajoutent des quotas opérationnels qui sont définis à partir d'un effectif de référence. Ce dernier est fixé au 31 décembre de l'année précédente et comprend les spp et les spv du SDIS, dans la limite du double du nombre des spp. Ce dispositif est paradoxal et peut devenir un frein en termes de GPEC, bridant des éventuels taux fixés à 100% au titre des ratios qui seraient limités par le quota au sein du grade.

### **3. Des encadrements de spécialités en inadéquation avec le grade**

Selon la spécialité opérationnelle (plongeurs, feux de forêts, sauveteur déblaiement...), des fonctions d'encadrement peuvent être tenues par des SP qui ne détiennent pas un grade adéquat. Par exemple, pour commander un engin de lutte contre les feux de forêts, l'agent peut être du grade de caporal-chef alors que son emploi ne lui permet que d'être chef d'équipe et non pas chef d'agrès.

### **4. Manque d'attractivité du premier grade du B**

La revalorisation des grilles des « Agents de maîtrise /adjudants » et la perte de 16 pts de NBI lors du passage au grade de Lt2 des promus, n'encourage pas les adjudants susceptibles de s'inscrire à l'examen professionnel, nonobstant la différence de régime indemnitaire entre les ADJ et les LT au regard des responsabilités.

Rappel des bornes indiciaires au 1/1/21 : 10<sup>ème</sup> échelon ADJ 597/503 et LT2 13<sup>ème</sup> échelon 597/503.

Sur le constat chiffré de la DGSCGC : En 2013, 3 471 adjudants recensés étaient susceptibles d'être promus au grade de Lieutenant de 2ème classe, en 2020 il y aurait entre 1 386 et 1 449 agents qui n'auraient pas été nommés soit de 39,93% à 41,74 %.

Or, ces adjudants qui seraient nommables, exercent régulièrement durant la période transitoire des fonctions de sous-officiers de garde dans des unités opérationnelles où l'effectif de SP postés est supérieur ou égal à 10, des missions de Chefs de Groupe, de Chefs de Salle Opérationnel, d'adjoints au chef de Centre d'Incendie et de Secours.

Ces missions sont inscrites dans le décret n°90-850 comme dévolues aux Lieutenants de 2ème classe.

Si dans le délai des mesures transitoires, nombre de SPP ont fait valoir leur droit à la retraite, et d'autres ont été promus au grade de lieutenant de 1ère classe suite à la réussite à l'examen professionnel, par la force des choses, le nombre de SPP qui exerçaient les fonctions dévolues aux lieutenants de 2ème classe diminue.

Par ailleurs, lorsque les adjudants sont admis à l'examen professionnel, du fait qu'ils occupent très souvent déjà les emplois des lieutenants de 2ème classe, le potentiel humain des unités d'intervention n'est pas augmenté.

A ce jour, les SDIS éprouvent de plus en plus de difficultés à affecter sur les postes d'officier de garde ou de chefs de salle opérationnelle, voire de chefs de groupe, faute de lauréats.

### **Enjeux et perspectives :**

**La réforme de 2012 a créé une particularité statutaire dans la filière des SPP dans la mesure où les grades correspondent à des emplois bien précis, alors que dans les autres filières, le grade est distinct de l'emploi. Cela s'explique par la spécificité de la filière dont l'essence est d'être une filière dite de métiers. Cette spécificité peut constituer un frein dans le déroulé de carrière des SPP et crée donc, le cas échéant, une inégalité de traitement entre les agents de catégorie C de cette filière et ceux des autres filières.**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, seuls les lieutenants pourront occuper les fonctions d'encadrement de chef de salle (centres de traitement de l'alerte), d'officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur à 9), mais aussi la fonction opérationnelle de chef de groupe (de 2 véhicules engagés sur une même intervention).**

**Devant la faible incidence financière (au 01/01/2021, l'indice terminal de la grille des adjudants sera identique à celle des lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe) et faute de mise en place de mesures d'intégration exceptionnelles des adjudants faisant fonctions, les SDIS seront dans l'incapacité de respecter le cadre défini par la filière de 2012.**

**Des évolutions statutaires sont nécessaires pour qu'un cadrage soit réalisé pour les catégories B et A au niveau des formations et de certains emplois fonctionnels.**

**Les REAC pour les catégories A et B devront être rédigés.**

## C. Constats relatifs aux dispositions des concours et accès au grade supérieur

### 1. Dispositions relatives aux concours

#### a. Augmentation du nombre de reçus-collés pour le concours de caporal

Les concours de caporaux sont irréguliers dans leur périodicité (2013 et 2018). Les SDIS ne peuvent recruter des agents au grade de sapeur sous la seule condition qu'un concours de caporal soit ouvert. De plus, ce recrutement est soumis à un quota ( $\frac{2}{3}$  au concours et  $\frac{1}{3}$  sans concours). Nous constatons le faible recrutement de sapeurs-pompiers professionnels sans concours (185 depuis la mise en place du dispositif, source DGSCGC), amplifié par le recours accru aux sapeurs-pompiers volontaires en garde postée.

De plus, face au nombre important d'agents encore inscrits sur la liste d'aptitude alors qu'un concours de caporal était annoncé courant 2018, la formation spécialisée numéro 2 du CSFPT a été saisie, courant 2017, de la problématique dite des "reçus collés".

Les conclusions ont été transmises par courrier au ministre de l'intérieur le 16 novembre 2017.

Parmi les propositions, il en ressort que « l'organisation des concours constitue un métier » et « qu'il serait pertinent et opportun de généraliser le conventionnement qui lie, au plan départemental, les SDIS et les Centres de Gestion » afin que ces derniers « organisent les opérations de concours et d'examen professionnels incombant actuellement au SDIS ».

De plus, il semble essentiel que la DGSCGC « puisse rappeler à ces établissements les obligations et contraintes relatives aux ouvertures de postes et au nombre de candidats pouvant être déclarés admis au concours ».

Il est également précisé les modalités incombant aux SDIS non organisateurs de concours et recruteurs d'agents à savoir le remboursement à l'organisateur du concours des frais afférents à l'épreuve.

Enfin, nombre de SDIS organisent des sélections internes pour recruter des lauréats de la liste d'aptitude restreignant de facto les possibilités de recrutement. Ces sélections internes peuvent également constituer un frein à la féminisation des effectifs des sapeurs-pompiers.

#### b. L'accès aux concours internes

Depuis la parution du décret n° 2016-75 du 29 janvier 2016, mais aussi consécutivement à la parution des décrets de 2016 relatif aux catégories A et A+ aux grades de capitaine et de colonel, l'accès aux concours internes de recrutement aux grades de sergent, de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe, de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe est désormais ouvert :

- Aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale **comptant au moins quatre ans de services publics au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé et titulaires d'une qualification de SPP\* ou reconnue comme équivalente \*\* par la commission compétente ;**



- Aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans des conditions fixées par cet alinéa et par le décret du 22 mars 2010 susvisé.

(\*Les qualifications requises sont précisées ci-après :

- de chef d'équipe de SPP pour le concours interne de sergent ;
- de chef d'agrès tout engin de SPP pour le concours interne de lieutenant de 2ème classe ;
- d'équipier de SPP pour le concours interne de lieutenant de 1ère classe ;
- de chef de groupe de SPP pour le concours interne de capitaine ;
- de chef de site de SPP pour le concours interne de colonel.)

Ces nouvelles dispositions posent de réelles interrogations.

Les personnes qui peuvent faire une demande d'équivalence dans le but de se présenter à un de ces concours internes, sont soit des militaires sapeurs-pompiers, ou des fonctionnaires ou assimilés qui exercent une activité de SPV.

### **c. La reconnaissance d'équivalence par la commission compétente**

Les commissions compétentes peuvent être soit de niveau départemental ou national, en fonction du niveau d'organisation des concours. En effet, le concours interne de sergent est organisé par un ou plusieurs SDIS. La compétence est territoriale et les concours d'officiers sont organisés par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

## **2. Dispositions relatives à l'accès aux grades supérieurs**

### **a. Accès au grade de lieutenant de 2ème classe**

Depuis la parution du décret n° 2012-522, le seul mode de recrutement pour le grade de lieutenant de 2ème classe a été par voie d'examen professionnel.

Par ailleurs, les SDIS ne peuvent pas appliquer depuis le 1er janvier 2018 la mesure pérenne pour les nominations au choix dans le grade de lieutenant de 2ème classe, faute d'organisation de concours interne.

En effet, au regard de l'article 4 du décret n° 2012-522, les nominations opérées au titre du choix représentent 30 % au plus du total des nominations opérées au titre du concours interne et du choix.

Par ailleurs, nous faisons le constat que la durée de la période transitoire ne motive pas certains SPP. Un nombre important de sous-officiers pouvant prétendre à la retraite d'ici le 31 décembre 2019 ou peu de temps après, ne souhaitent pas passer un examen professionnel et devoir ensuite suivre une formation à l'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP) pour continuer à tenir des fonctions qu'ils exercent depuis de nombreuses années.

### **b. Accès au grade de lieutenant de 1ère classe**

Les lieutenants de 2ème classe, chef de salle et officier de garde, ne peuvent pas prétendre à une promotion au grade de lieutenant de 1ère classe au titre de la mesure transitoire de l'article 27.

La disposition n'est pas prévue dans l'article 27 du décret 2012-527 alors que le cas est identifié pour les chefs de centre, les adjoints au chef de centre, les chefs de service, adjoints au chef de service, les officiers prévention, les officiers prévision ou les officiers formation.

Ces agents sont tenus d'attendre la fin des mesures transitoires pour accéder aux voies de sélections prévu à l'article 14 au titre des mesures pérennes dans les conditions limitatives de l'article 27.

### **c. Difficultés des nominations au choix pour les lieutenants**

Le cadre d'emploi des lieutenants est régi par une CAP nationale. Or, dans le cadre des nominations au choix, d'énormes difficultés apparaissent pour ce type de nomination et les départements de petite catégorie n'ont que très peu de chance de pouvoir bénéficier de ce type d'avancement. Dans ce cas, il existe une discrimination entre les sapeurs-pompiers professionnels, suivant le département dans lequel ils exercent.

#### **Enjeux et perspectives :**

**L'accès au grade de sapeur (sans concours) offre l'accès à la profession de sapeur-pompier à des personnes qui ne le pourraient pas, compte-tenu de leur niveau scolaire, par exemple.**

**Une réflexion sur l'indice terminal des Lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe semble nécessaire, compte-tenu qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'indice terminal sera identique avec celui des adjudants.**

**Pour une équité entre les futurs candidats à un concours interne, il semblerait judicieux que la reconnaissance de chaque qualification soit uniquement réalisée au niveau national.**

## D. Comparaison entre la filière des sapeurs-pompiers professionnels et le cadre juridique des sapeurs-pompiers volontaires

### 1. Comparatif du niveau de formation

Les formations de SPP sont régies par l'arrêté du 30 septembre 2013 relatif aux formations des SPP. Il fixe un volume horaire pour chaque formation :

- 453 heures pour la formation d'intégration pour tenir l'emploi d'équipier de SPP ;
- 49 heures pour la FAE de chef d'équipe de SPP ;
- 80 heures pour la FAE de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe de SPP ;
- 79 heures pour la FAE de chef d'agrès tout engin de SPP.

Pour les SPV, l'arrêté du 8 août 2013 indique que la durée des formations, les modalités d'organisations des évaluations, leur forme et leur contenu sont fixés par le président du conseil d'administration du SDIS sur proposition du directeur départemental, après avis du comité consultatif départemental des SPV, et annexés au règlement de formation départemental.

Ainsi, le même niveau de formation entre deux SPV issus de deux SDIS différents peut présenter de grandes différences de formation.

### 2. Comparatif des modalités d'accès aux concours

Un agent public ayant 4 ans d'ancienneté de service public et qui exerce une activité de SPV (sous réserve d'obtenir une reconnaissance d'équivalence) peut s'inscrire au concours de :

- Sergent après 3 ans d'ancienneté de SPV,
- Lieutenant de 2ème classe après 8 ans de SPV,
- Lieutenant de 1ère classe après 1 an de SPV.

Comparativement pour un SPP, après 2 années de caporal, il peut suivre la FAE de chef d'équipe. Suite à l'application de PPCR, avec la mise en place de la grille indiciaire de C2, **comme il ne change pas de grade, aucune obligation n'incombe aux SDIS de faire suivre cette formation aux caporaux.**

- S'il a obtenu cette formation, dès le 1er janvier suivant et sous réserve d'un concours interne organisé, il peut s'inscrire au concours interne de sergent. **Au minimum après 4 ans de SPP.**
- S'il réussit ce concours interne, il faut que son SDIS le nomme, la chose n'étant pas acquise en raison **des quotas opérationnels départementaux de sous-officiers.**
- Il pourra être nommé adjudant, si au 4ème l'échelon depuis 1 an, et 4 ans de services effectifs de sergent et doit suivre la FAE de chef d'agrès tout engin. **Au minimum 10 ans de SPP.**
- Il devra obtenir la FAE de chef d'agrès tout engin et dès le 1er janvier suivant, sous réserve d'un concours interne organisé, il pourra s'inscrire au concours interne de lieutenant de 2ème classe. **Au minimum 11 ans de SPP.**

Les durées ci-dessus seront forcément supérieures quand on voit aujourd'hui l'application de la filière de 2012 de nombreux SDIS.

Comparativement, l'engagement d'un SPV est subordonné à des conditions d'aptitude physique et médicale.

Sous réserve d'avoir acquis les compétences correspondant aux formations prévues, il peut être :

- Caporal après 3 ans d'ancienneté de SPV,
- Sergent après 6 ans de SPV,
- Et adjudant après 12 ans de SPV, voire 8 ans s'il exerce les fonctions de chef de centre ou d'adjoint au chef de centre.
- Les sous-officiers ayant deux années d'ancienneté (8 ans de SPV) peuvent être nommés lieutenant sous réserve des nécessités du service.

A noter, que les SPV reçoivent, après leur nomination, une formation définie par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile. **Toutefois, exceptionnellement, cette formation peut être dispensée avant la nomination** si la collectivité territoriale ou l'établissement public concerné, le décide, pour tenir compte de la disponibilité des SPV ou lorsque sont identifiés des besoins opérationnels ou d'encadrement et après avis du comité consultatif départemental des SPV.

### 3. Comparatif des modalités d'avancement

- Les SPP sont recrutés après un concours externe de caporal, de lieutenant de 1ère classe ou de capitaine (nombre places limités, épreuves sportives, écrites et orales) et doivent suivre une formation d'intégration (FI) volumineuse.
- Un agent public ayant au moins 4 ans de services publics effectifs et SPV, peut être recruté par un SDIS après réussite à un concours interne de sergent, de lieutenant de 2ème classe, de lieutenant de 1ère classe ou de capitaine, sans faire ses sélections sportives

Pour un sapeur-pompier professionnel, le déroulé de carrière est parsemé de plusieurs obstacles :

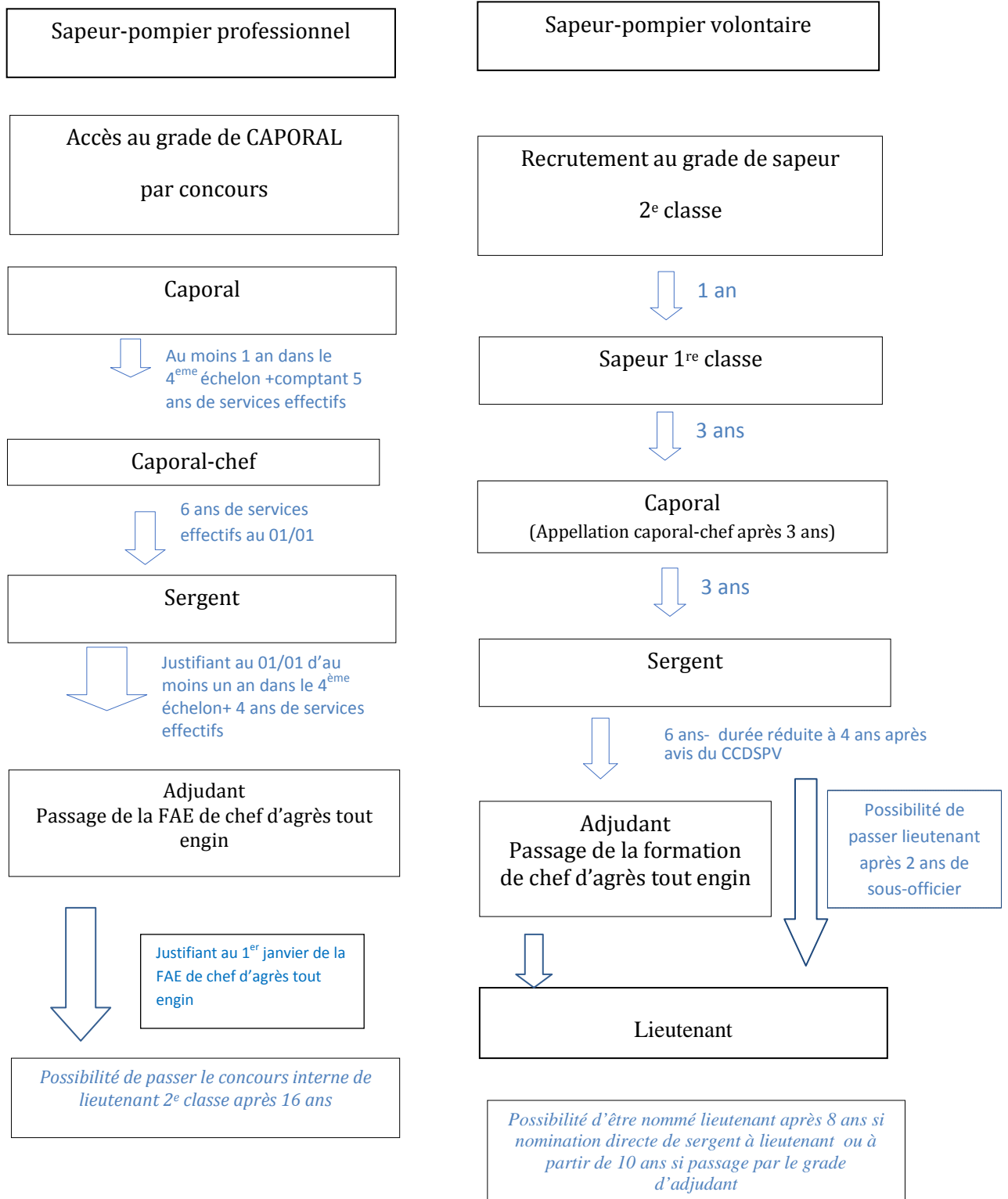
- Réussir le concours externe, si un concours se déroule au titre de l'année 2018, le dernier a eu lieu en 2013 (La DGSCGC annonce plus de 1 000 reçus-collés du concours de 2013).
- Trouver un SDIS qui le recrute, souvent après des épreuves de sélections qui ressemblent beaucoup au concours qu'ils détiennent. (Voir schémas pages suivantes)

#### Enjeux et perspectives :

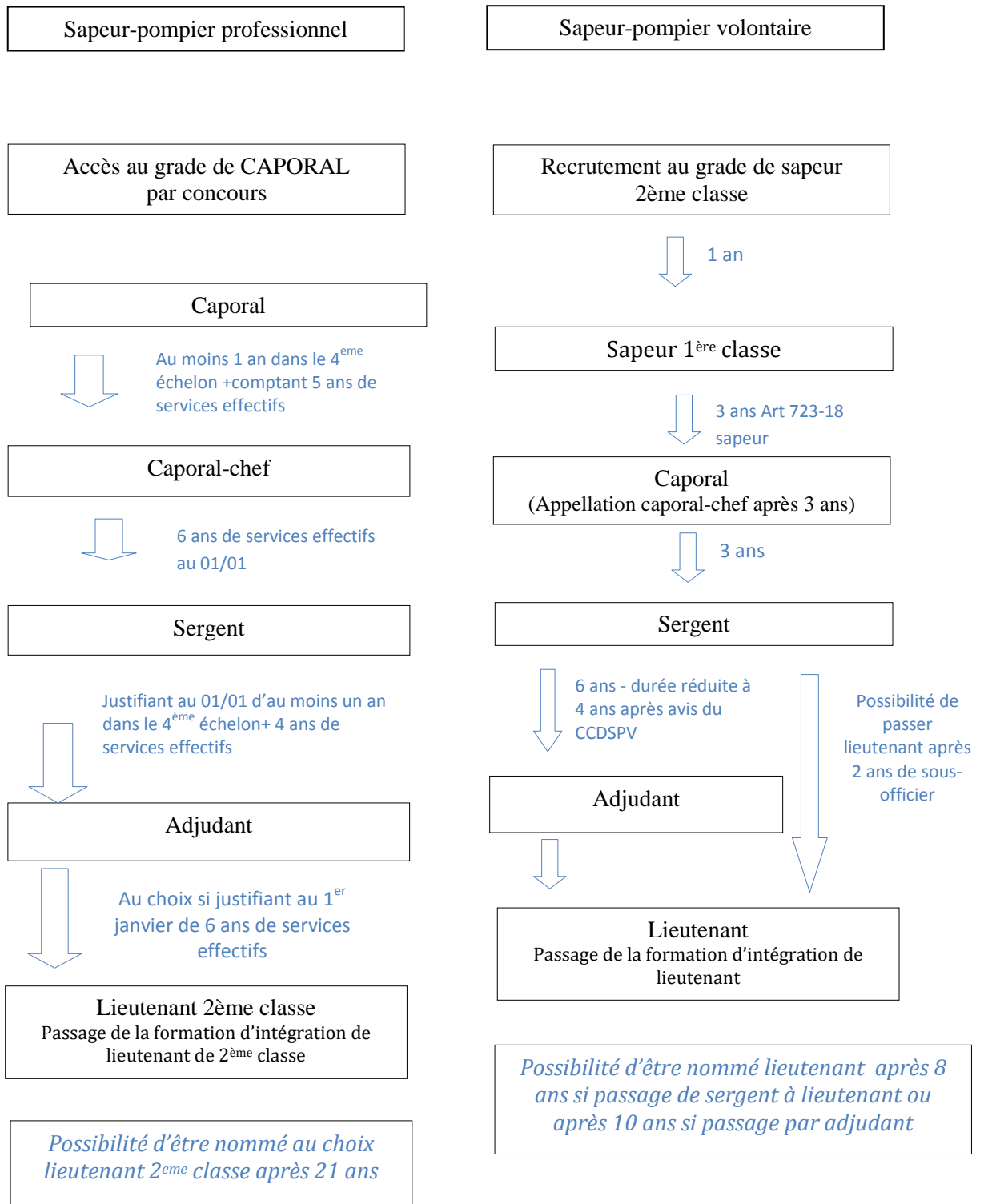
**La présence dans les unités dites mixtes SPP/SPV, provoque une incompréhension quand un SPP est mis en concurrence sur les missions qui ont trait à son travail, à un SPV qui exerce son activité dans les conditions d'emplois qui lui sont propres.**

**A mission égale, grade équivalent, une harmonisation SPP/SPV doit être envisagée ou des nouvelles modalités de « constitution de carrières » doivent être réfléchies chez les SPV pour arrêter le clivage et les surenchères actuelles.**

Comparatif de durée pour un SPP avant de pouvoir s'inscrire à un concours interne de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe par rapport à la nomination possible d'un SPV au grade de lieutenant



Comparatif pour la nomination au choix au grade de lieutenant 2<sup>ème</sup> classe pour un SPP  
par rapport à la nomination possible d'un SPV au grade de lieutenant



## CONCLUSION

Après huit mois de travaux et sept réunions, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique territoriale propose un état des lieux de la réforme de la filière sapeurs-pompiers suite aux différents décrets publiés en 2012.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives, accompagnées d'experts, et les représentants des élus ont participé assidûment à ces travaux. Des SDIS ont été auditionnés (SDIS de Mayenne et SDIS du Tarn-et-Garonne) ou ont répondu à un questionnaire (SDIS du Nord et de la Gironde) et nous les en remercions. La DGSCGC a également été auditionnée. L'objectif a été d'établir un constat retenant l'accord de tous les participants.

Cette filière est encore jeune et bien qu'elle ait été définie comme spécifique pendant un certain temps, les dernières évolutions statutaires tendent à homogénéiser la filière avec les autres filières de la fonction publique territoriale. Bien que les grilles indiciaires subissent un tassement général, ce phénomène a été compensé en partie par l'application du protocole PPCR.

Au travers des travaux du groupe de travail, quatre constats généraux ont été établis :

- Les auditions des SDIS et leurs réponses au questionnaire du groupe de travail démontrent de fortes différences d'application de cette réforme. Pour certains SDIS, les sept années de mesures transitoires n'auront pas permis d'atteindre l'objectif de nommer tous les agents faisant fonction alors que d'autres auront nommé l'ensemble de leurs sapeurs-pompiers professionnels concernés durant cette même période. Cela a pour effet d'impacter l'architecture de cette filière. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la DGSCGC estime qu'il restera environ 27% d'agents promouvables parmi les catégories C et B et ceux-ci risquent de perdre leurs aptitudes opérationnelles et le régime indemnitaire lié, faute de nomination durant l'année 2019.
- Une filière métier qui distingue difficilement le grade et l'emploi, ce qui a pour conséquence d'impacter le déroulement de carrière des agents. En effet, en catégorie C, les emplois d'équipier et de chef d'équipe sont quasiment équivalents. Les sapeurs et caporaux sont équipiers et les caporaux et caporaux-chefs sont chefs d'équipe. L'architecture de la filière doit continuer à évoluer selon les principes de la carrière.
- Une contradiction de doctrine d'emploi existe entre les SPP et les SPV. Les déroulements de grade et les formations de l'activité de sapeur-pompier volontaire ne correspondent pas aux dispositions réglementaires prévues pour les sapeurs-pompiers professionnels. Cela engendre de facto des difficultés dans l'application des missions et dans le déroulement de carrière des sapeurs-pompiers professionnels.
- Un environnement professionnel particulier et spécifique qui se traduit entre autre par l'absence d'harmonisation sur le territoire de la durée du temps de travail compte tenu de la spécificité des missions liées à cette filière. Par ailleurs la place des femmes demeure faible dans la filière.

Au regard des éléments développés au travers de ce rapport, il serait souhaitable que le gouvernement garantisse l'application pleine et entière de cette réforme avant le 1er janvier 2020. Pour cela, l'engagement des SDIS de nommer tous les agents faisant fonction permettrait de maintenir le potentiel opérationnel.

Nonobstant cette première disposition et dans le cadre de négociations avec le gouvernement, ce rapport peut devenir un outil d'aide pour un futur travail au sein du conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour envisager de nouvelles perspectives d'évolutions nécessaires pour la filière sapeur-pompier.



## GLOSSAIRE

ADJ.....	adjudant
ARTT .....	aménagement et la réduction du temps de travail
CAP .....	caporal
CGCT .....	code général des collectivités territoriales
CIS.....	centre d'incendie et de secours
CNSIS.....	conférence nationale des services d'incendie et de secours
CNRACL.....	caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
CODIS .....	centre opérationnel départemental d'incendie et de secours
COL.....	colonel
COS .....	commandant des opérations de secours
CRO.....	congé pour raison opérationnelle
CS .....	centre de secours
CSP.....	centre de secours principal
DDA .....	directeur départemental adjoint
DD SIS .....	directeur départemental des services d'incendie et de secours
DGSCGC.....	direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises
ENSOSP .....	école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers
ETP.....	équivalent temps plein
FAE .....	formation d'adaptation à l'emploi
FPT .....	fonction publique territoriale
FNSPF .....	fédération nationale des sapeurs-pompiers de France
GRIMP .....	groupe de reconnaissance et d'intervention en milieux périlleux
IB.....	indice brut
IM .....	indice majoré
IHTS .....	indemnités horaires de travail supplémentaire
LT .....	lieutenant
LTN2 .....	lieutenant de 2ème classe
PLG .....	plongée
PPCR .....	parcours professionnels, carrières et rémunérations
RTT .....	réduction du temps de travail
SAV .....	sauvetage aquatique
SD.....	sauvetage déblaiement
SDIS .....	service départemental d'incendie et de secours
SGT .....	sergent
SPP .....	sapeur-pompier professionnel
SPV.....	sapeur-pompier volontaire
SSSM.....	service de santé et de secours médical
TAA.....	tableau annuel d'avancement

## ANNEXES

- <b><u>Annexe 1</u></b> : Courrier de saisine.....	90
- <b><u>Annexe 2</u></b> : Listes des cadres d'emplois de la filière sapeurs-pompiers.....	92
- <b><u>Annexe 3</u></b> : Références. ....	93
- <b><u>Annexe 4</u></b> : Emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés – Catégories C, B et A. ....	95
- <b><u>Annexe 5</u></b> : Document «Congé pour raison opérationnelle» .....	98
- <b><u>Annexe 6</u></b> : Note comparative liée à la mise en place des échelons moyens par l'arrêté du 20 avril 2012 .....	101
- <b><u>Annexe 7</u></b> : Schémas filière SPP .....	105
Avant 2001 – dispositions initiales.....	106
De 2001 à 2012.....	117
Depuis 2012 dispositions pérennes et transitoires .....	129
- <b><u>Annexe 8</u></b> : Questionnaire DGSCGC.....	139
- <b><u>Annexe 8</u></b> : Liste des rapports du CSFPT.....	141



Paris, 19 décembre 2017

Les syndicats représentatifs signataires

à

Monsieur Philippe LAURENT  
Président du CSFPT

Objet : Autosaisine d'une Formation Spécialisée (FS) sur la filière des sapeurs-pompiers professionnels.

En 2009, sortait un rapport de la FS3 sur la filière sapeur-pompier, qui contenait nombre de préconisations qui auraient dû encadrer et redéfinir une filière en corrélation avec celles de la Fonction Publique Territoriale (FPT).

En 2012, plusieurs organisations syndicales ont signifié à l'époque leurs désaccords sur le projet de filière et la méthode de transposition du NES aux sapeurs-pompiers et engagé un recours devant le tribunal administratif sur la signature du protocole d'accord. Malgré cette opposition, les décrets sont parus.

Diverses modifications dans le cadre d'une clause de "revoyure", étendant notamment les mesures transitoires jusqu'au 31 décembre 2019 (soit 7 ans et 8 mois !), et l'intégration des dispositions de PPCR à toutes les catégories, organisent cette filière.

Au courant du deuxième semestre 2016, Monsieur Richefou, en sa qualité de président de la CNSIS, a sollicité la Direction Générale de la Sécurité Civile (DGSCGC) pour faire réaliser un état statistique de l'application de la filière. Les premiers résultats partiels, finalisés depuis, ont identifié un certain nombre de difficultés d'application.

Le préfet Witkowski a, dès l'été 2017 lors des discussions bilatérales entre le ministère et les organisations syndicales, avancé quelques pistes, et invité celles-ci à se projeter sur un calendrier aboutissant à une "nouvelle" réforme de la filière.

Le 29 novembre, lors d'une réunion de dialogue social à la DGSCGC, ont été présentées aux organisations syndicales représentatives, les conclusions de l'enquête, et des pistes de modifications statutaires largement insuffisantes.

La suite des discussions avec la DGSCGC est organisée courant décembre 2017, en réunions bilatérales, auxquelles sont invitées par ailleurs les organisations non représentatives et les diverses associations du monde sapeur-pompier.

Ces propositions ont été immédiatement qualifiées d'inacceptables par l'ensemble des syndicats signataires de ce courrier.

Pour près d'un tiers des SDIS interrogés, malgré une période transitoire anormalement longue au regard d'autres réformes engagées, les autorités d'emploi affichent ne pas vouloir ou ne pas pouvoir les appliquer dans leur intégralité, et nombre d'entre eux se sont arrangés de la règle pour affecter sur des postes des agents de qualifications inférieures. À ce stade de la préparation de décrets statutaires, la DGSCGC est prête à valider par une modification encourageant les moins-disants, une réécriture des textes qui condamnera les agents exerçant une fonction non en adéquation avec le tableau de concordance du décret n°90-850 à ne pas être nommés dans le grade adéquat après des années d'attente, logique pourtant initialement prévue dans la filière de 2012.

L'environnement de discussion des textes statutaires de la filière sapeurs-pompiers pourrait une fois encore, à l'instar de 2012, placer le CSFPT loin de son rôle, puisque c'est en CNSIS que sera discuté le contenu des modifications statutaires, malgré les remarques des organisations syndicales représentatives, rappelant sans cesse dans cette instance la place du CSFPT pour tout ce que concerne le statutaire.

L'empressement que nous ressentons pour modifier les décrets, faute d'avoir été appliqués par certains SDIS, ne crée pas un climat serein de discussion. Nous organisations syndicales soussignées, sollicitons le CSFPT pour qu'il établisse un état des lieux de la réforme de 2012 afin de réinterroger la construction statutaire de notre filière, dans la cohérence de la FPT.

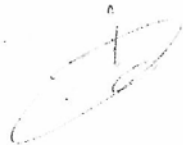
Claire Le Calonnec  
Secrétaire Générale  
Fédération CFDT INTERCO



André GORETTI  
Président Fédéral  
Fédération Autonome SPP-  
PATS



Didier Pirot,  
Secrétaire Fédéral  
Fédération FOSPS



Baptiste TALBOT  
Secrétaire général  
Fédération CGT  
des Services publics



## Listes des cadres d'emplois de la filière sapeurs-pompiers

### Catégorie C

- © Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels
- © Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

### Catégorie B

- © Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels

### Catégorie A

- © Capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels
- © Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels \*
- © Cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels \*
- © Médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels \*

### Catégorie A+

- © Conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels
- © Directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours

\* Cadres d'emploi non abordés

## Références

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT)

Loi n° 86-11 du 6 janvier 1986 relative à l'aide médicale urgente et aux transports sanitaires

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (FPH)

Loi n° 96-369 du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours (SDIS)

Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers

Code général des collectivités territoriales (CGCT)

Code de la sécurité intérieure

Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels (SPP)

Décret n°95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT)

Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la FPT

Décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la FPT

Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique

Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française

Décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels (SPP)

Décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de SPP

Décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de SPP

Décret n° 2012-524 du 20 avril 2012 fixant les indices de rémunération pour certains grades des cadres d'emplois de SPP

Décret n° 2012-726 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels prévus aux articles 14, 15 et 26 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de SPP

Décret n° 2012-727 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation des concours prévus aux articles 5 et 8 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de SPP

Décret n° 2012-728 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation des concours prévus à l'article 5 du décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP

Décret n° 2012-729 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 11 du décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP

Décret n° 2012-730 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation du concours prévu à l'article 4 du décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de SPP

Décret n° 2012-731 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu au 1° de l'article 5 et à l'article 22 du décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de SPP

Décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT

Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPT

Décret n° 2016-601 du 12 mai 2016 modifiant le décret n° 2010-330 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la FPT

Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la FPT

Décret n° 2016-1178 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers de SPP

Décret n° 2016-1179 du 30 août 2016 fixant les règles d'organisation générale du concours d'accès au cadre d'emplois des infirmiers de SPP

Décret n° 2016-1180 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres de santé de SPP

Décret n° 2016-1181 du 30 août 2016 fixant les règles d'organisation générale des concours et de l'examen professionnel du cadre d'emplois des cadres de santé de SPP

Décret n° 2016-1237 du 20 septembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux médecins et pharmaciens de SPP

Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP

Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016 relatif à l'emploi de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours

Décret n° 2016-2005 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois de conception et de direction des SPP

Décret n° 2016-2006 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux emplois de directeur et directeur adjoint des services départementaux d'incendie et de secours

Décret n° 2016-2007 du 30 décembre 2016 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

Décret n° 2017-1121 du 29 juin 2017 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres et épreuve pour le recrutement des médecins et des pharmaciens de SPP

Décret n° 2017-141 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation du concours et de l'examen professionnel prévus à l'article 5 et à l'article 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP

Décret n° 2017-142 du 6 février 2017 fixant les modalités d'organisation des concours et de l'examen professionnel prévus aux articles 5 et 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

Arrêté du 20 avril 2012 fixant le nombre maximum d'officiers de SPP en fonctions dans les groupements des services départementaux d'incendie et de secours

Arrêté du 20 avril 2012 fixant l'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité de responsabilité définie par l'article 6-4 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des SPP

Arrêté du 7 mai 2012 relatif au programme des concours prévus à l'article 5 du décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP

Arrêté du 7 mai 2012 relatif au programme du concours prévu à l'article 4 du décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de SPP

Arrêté du 7 mai 2012 relatif au programme des concours prévus aux articles 5 et 8 et de l'examen professionnel prévu à l'article 26 du décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de SPP

Arrêté du 8 août 2013 relatif aux formations des sapeurs-pompiers volontaires

Arrêté du 30 septembre 2013 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels

Arrêté du 21 janvier 2017 portant classement des SDIS

Arrêté du 6 février 2017 relatif au programme des concours et examen professionnel prévus aux articles 5 et 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP

Arrêté du 6 avril 2017 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Arrêté du 15 juin 2017 relatif aux programmes des concours et de l'examen professionnel prévus aux articles 5 et 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de SPP

Diaporama DGSCGC « le devenir de la réforme de la filière de 2012 » du 5 février 2018

## Emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés – Catégorie C

Cadres d'emplois	Grades	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen (en %)
Cadre d'emplois des sapeurs et caporaux des SPP	Sapeur	Equipier	6
		Opérateur de salle opérationnelle	7,5
	Caporal	Equipier	6
		Opérateur de salle opérationnelle	7,5
		Chef d'équipe	8,5
		Chef opérateur de salle opérationnelle	10
	Caporal-chef	Chef d'équipe	8,5
		Chef opérateur de salle opérationnelle	10
Cadre d'emplois des sous-officiers des SPP	Sergent	Chef d'équipe	8,5
		Chef opérateur de salle opérationnelle	10
		Chef d'agrès une équipe	13
		Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5
	Adjudant	Chef d'agrès une équipe	12
		Chef d'agrès tout engin	13
		Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5
		Sous-officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10)	16



## Emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés – Catégorie B

Grades	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen (en %)
Lieutenant de 2 <sup>ème</sup> classe	-	13
	Officier de garde (effectif de sapeurs-pompiers (SP) postés $\geq$ à 10)	16
	Chef de groupe	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours (CIS)	20
	Officier expert	20
	Chef de CIS (effectif de SPP $\leq$ à 9)	22
Lieutenant de 1 <sup>ère</sup> classe	-	13
	Officier de garde (effectif de SP postés $\geq$ à 10)	16
	Chef de bureau en CIS	16
	Chef de groupe	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Officier expert	20
	Adjoint au chef de CIS	20
	Adjoint au chef de service	20
	Chef de CIS (effectif de SPP $>$ à 9)	22
	Adjoint au chef de groupement	22
	Chef de service (effectif d'agents $\leq$ à 5)	22
Lieutenant hors classe	-	13
	Officier de garde (effectif de SP postés $\geq$ à 10)	16
	Chef de bureau en CIS	16
	Chef de groupe	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Officier expert	20
	Adjoint au chef de service	20
	Adjoint au chef de CIS	20
	Chef de CIS (effectif de SPP $>$ à 20)	22
	Adjoint au chef de groupement	22
	Chef de service (effectif d'agents $>$ à 5)	22

## Emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés – Catégorie A

Grades	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen (en %)
Capitaine	-	13
	Officier de garde	15
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	17
	Chef de colonne	20
	Officier expert	21
	Adjoint au chef de service	21
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	21
	Chef de CIS (effectif de SPP > à 30)	23
	Adjoint au chef de groupement	23
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 15)	23
	Chef de groupement (départements de catégorie C dont l'effectif de référence est < à 400 SP)	33
Commandant	Chef de colonne	15
	Chef de site	15
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	18
	Chef de CIS (effectif de SPP supérieur à 50)	30
	Adjoint au chef de groupement	33
	Chef de groupement	35
	Adjoint au chef de service	22
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 30)	30
Lieutenant-colonel	Chef de site	15
	Chef de CIS (effectif de SPP supérieur à 100)	30
	Chef de groupement	33
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 50)	30

## Communication - Evaluation du dispositif relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels

L'article 72 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile a modifié les dispositions de la loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000, pour mieux prendre en compte les situations de difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles que peuvent rencontrer certains sapeurs-pompiers professionnels âgés d'au moins cinquante ans, en leur permettant d'établir un projet de fin de carrière.

Ce projet peut consister :

- en une affectation sur des fonctions non opérationnelles au sein du même SDIS,
- en un reclassement pour raison opérationnelle dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique,
- en un congé pour raison opérationnelle pouvant prendre la forme soit d'un congé avec faculté d'exercer une activité privée soit d'un congé avec constitution de droits à pension.

Le décret n° 2005-372 du 20 avril 2005, pris en application de ces nouvelles dispositions législatives, a notamment défini la procédure applicable dans les SDIS. Il a également prévu que la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) organiserait chaque année une procédure partielle d'évaluation du dispositif du projet de fin de carrière.

97 SDIS (95 lors de la précédente enquête) ont renseigné cette enquête, menée pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016. Ce taux de réponse, important, permet d'obtenir des résultats représentatifs de la réalité. A l'avenir, il conviendra de continuer à sensibiliser les SDIS à la nécessité de répondre aux enquêtes afin de maintenir cette qualité d'analyse.

Selon les éléments chiffrés communiqués, 696 sapeurs-pompiers professionnels remplissent, en 2016 (786 en 2015), les conditions requises pour prétendre au projet de fin de carrière<sup>1</sup>.

Au 31 décembre 2016, 391 sapeurs-pompiers professionnels ont intégré le dispositif (sur 696 agents éligibles, soit un taux de 56,18%). Sur le long terme, le nombre de nouveaux bénéficiaires s'est stabilisé cette année après une forte progression qui a atteint un pic à 447 en 2013, puis chute cette année (391) de 35 unités par rapport à l'an passé. Ces résultats se décomposent de la manière suivante :

- 290 ont bénéficié d'une affectation non opérationnelle,
- 8 ont bénéficié d'un reclassement pour raison opérationnelle dans la fonction publique,
- 24 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle, suivi d'une activité privée,
- 69 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension.

Bien que l'affectation non opérationnelle au sein des SDIS reste l'option qui a le plus de succès, une stagnation du nombre de bénéficiaires de ce dispositif est constatée depuis 2013 et chute cette année de 32 unités. Le nombre de reclassements pour raison opérationnelle dans la fonction publique augmente tandis que le nombre de congés pour raison opérationnelle (activité privée) fléchit. Le nombre de congés pour raison opérationnelle (pension) s'accroît légèrement.

<sup>1</sup> Le sapeur-pompier professionnel âgé d'au moins cinquante ans peut demander qu'une commission médicale constituée à cet effet constate qu'il rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions opérationnelles relevant des missions confiées aux services d'incendie et de secours. Lorsqu'il s'agit d'un congé pour raison opérationnelle, le bénéfice de ce congé est ouvert au sapeur-pompier professionnel en position d'activité auprès d'un service départemental d'incendie et de secours et ayant accompli une durée de vingt-cinq années de services effectifs en tant que sapeur-pompier ou de services militaires.

### **Annexe 1 – Etat détaillé des projets de fin de carrière du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016.**

Jusqu'à l'an passé, plusieurs facteurs ont pu expliquer cette augmentation du nombre de recours au dispositif relatif au projet de fin de carrière. Plusieurs SDIS estiment que la hausse de ces dernières années réside dans la longueur des procédures pour les demandes d'invalidité, ce qui a entraîné un pic de nouveaux bénéficiaires explicable par un effet de rattrapage qui s'atténuerait à présent. Un autre facteur peut être le fait que la réforme des retraites de 2010 élargit désormais de 2 ans la période pendant laquelle peut être obtenu un congé pour raison opérationnelle. Enfin, cette forte augmentation peut être expliquée par une montée en puissance du dispositif qui semble avoir désormais atteint un plafond.

#### **1.1 L'affectation non opérationnelle au sein du SDIS**

En 2016, 290 sapeurs-pompiers professionnels ont bénéficié d'une affectation non opérationnelle au sein de leur SDIS.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif « projet de fin de carrière » en avril 2005, 2474 sapeurs-pompiers professionnels ont bénéficié de cette mesure, soit 73 % du total des agents ayant bénéficié d'un projet de fin de carrière.

Selon les observations formulées antérieurement par les SDIS, ces emplois non opérationnels sont essentiellement des emplois dans le domaine de la logistique/technique, la formation, la prévention, ou encore en CTA-CODIS.

#### **1.2 Le reclassement pour raison opérationnelle dans la fonction publique**

8 sapeurs-pompiers professionnels ont bénéficié en 2016 (4 en 2015) d'un reclassement pour raison opérationnelle dans la fonction publique ; les emplois sont en majorité des postes d'adjoint technique.

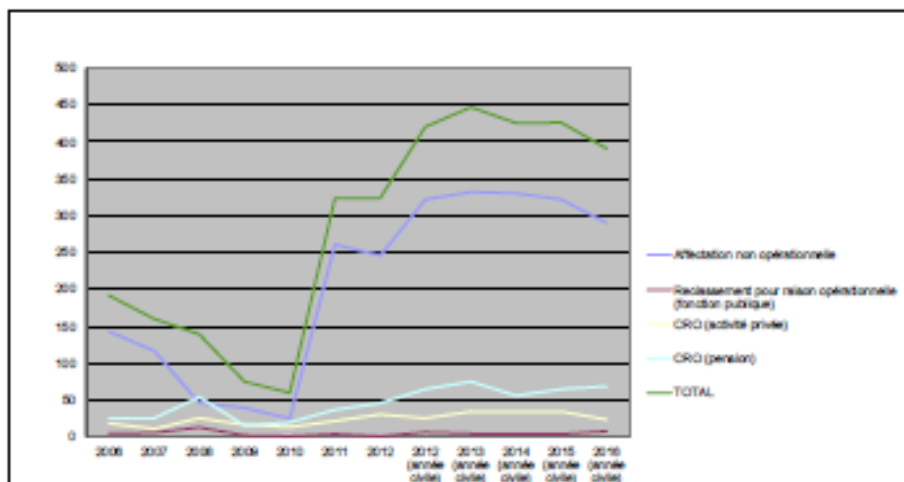
La part de ces reclassements dans l'ensemble des dossiers de projet de fin de carrière devient très marginale : 1,8 % au 31 décembre 2016. Depuis la mise en place du projet de fin de carrière, 61 sapeurs-pompiers professionnels ont bénéficié de ce type de reclassement.

#### **1.3 Le congé pour raison opérationnelle**

Depuis l'instauration de ce dispositif, 294 sapeurs-pompiers ont bénéficié d'un congé pour raison opérationnelle avec faculté d'exercer une activité privée (24 entrant en 2016 dans ce dispositif), et 554 d'un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension (69 nouveaux entrants en 2016). Les deux catégories réunies constituent 25,07 % du total des agents ayant bénéficié d'un projet de fin de carrière depuis 2006. Cette formule reste relativement attractive.

## Annexe 2 – récapitulatif des projets de fin de carrière par année et répartition des options

	En 2012, la méthodologie a été modifiée : la période de référence, allant du 1 <sup>er</sup> juillet de l'année n au 30 juin de l'année n+1, devient l'année civile.							2012	2013	2014	2015	2016
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	(année civile)	(année civile)	(année civile)	(année civile)	(année civile)
Affectation non opérationnelle	143	117	46	40	25	261	248	322	332	300	322	290
Reclassement pour raison opérationnelle (fonction publique)	5	6	13	2	1	4	1	7	5	5	4	8
CRO (activité privée)	19	11	26	17	14	22	31	26	35	34	36	24
CRO (pension)	25	25	54	16	20	37	48	66	75	66	66	60
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>160</b>	<b>139</b>	<b>75</b>	<b>60</b>	<b>324</b>	<b>324</b>	<b>420</b>	<b>447</b>	<b>425</b>	<b>426</b>	<b>381</b>



Ensemble des projets de fin de carrière (PFC) depuis la création du dispositif	3383	100,00%
Répartition des PFC en valeur absolue :		
Affectations non opérationnelles	2474	73,13%
Reclassements pour raison opérationnelle	61	1,80%
CRO (activité privée)	294	8,69%
CRO (pension) :	554	16,38%
Évolution des affectations non opérationnelles sur l'intervalle 2012-2016 par rapport à la période 2006-2011 :		
	+	291,48%
Proportion de nouveaux bénéficiaires en 2016 par rapport au nombre d'agents éligibles		
		96,16%

**Note comparative liée à la mise en place des échelons moyens par l'arrêté  
du 20 avril 2012**

Nous avons comparé chaque indice en fonction de l'équivalence IB/IM actuelle et selon la valeur du point d'indice en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2017.

**CATEGORIE C**

SAPEUR 2 EME CL			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	6%			
2000-2004	251	364	91 €			
2005-2011	274	364	91 €			
TRANSFERT EN ECHELLE 4 EN 2007						
2012-2013	297	388	92 €	92 €	- €	- €
2014	330	393	92 €	95 €	- 3 €	- 36 €
TRANSFERT EN 2016 EN C1						

SAPEUR 1 ERE CL			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	6%			
2000-2004	259	382	93 €			
2005-2006	277	382	93 €			
2007-2011	287	409	93 €			
2012-2013	298	413	93 €	95 €	- 2 €	- 24 €
2014	336	424	93 €	97 €	- 4 €	- 48 €
TRANSFERT EN 2016 EN C2						
2015-2016	342	432	93 €	99 €	- 6 €	- 72 €
2017	347	407	92 €	97 €	- 5 €	- 60 €
2019	348	407	92 €	97 €	- 5 €	- 60 €
2020	350	412	92 €	98 €	- 6 €	- 72 €
2021	354	432	92 €	100 €	- 8 €	- 96 €

CAPORAL			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	8,5%			
2000-2004	267	427	137 €			
2005-2006	281	427	137 €			
2007-2011	290	446	137 €			
2012-2013	299	446	138 €	140 €	- 2 €	- 24 €
2014	340	459	138 €	143 €	- 5 €	- 60 €
2015-2016	348	459	139 €	144 €	- 5 €	- 60 €
2017	351	479	140 €	148 €	- 8 €	- 96 €
2019	351	483	140 €	148 €	- 8 €	- 96 €
2020	353	483	140 €	148 €	- 8 €	- 96 €
2021	356	486	140 €	150 €	- 10 €	- 120 €

CAPORAL-CHEF (création du grade en 2012)			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	8,5%			
2012-2013	347	499	147 €	150 €	- 3 €	- 36 €
2014	358	536	147 €	157 €	- 10 €	- 120 €
2015-2016	364	543	147 €	159 €	- 12 €	-144 €
2017	374	548	147 €	161 €	- 14 €	- 168 €
2019	380	548	147 €	162 €	- 15 €	- 180 €
2020	380	548	147 €	162 €	- 15 €	-180 €
2021	380	558	147 €	164 €	- 17 €	- 204 €

SERGENT			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	13%			
2000-2006	351	449	219 €	219 €	- €	- €
2007-2011	351	479	226 €	226 €	- €	- €
2012-2013	336	499	226 €	227 €	- 1 €	- 12 €
2014	350	543	226 €	240 €	- 14 €	- 168 €
2015-2016	356	550	226 €	243 €	- 17 €	- 204 €
2017-2018	362	555	226 €	245 €	- 19 €	- 228 €
2019	362	555	226 €	245 €	- 19 €	- 228 €
2020	362	555	226 €	245 €	- 19 €	- 228 €
2021	364	562	226 €	247 €	- 21 €	- 252 €

ADJUDANT			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	13%			
2000-2006	358	499	232 €	232 €	- €	- €
2007-2011	358	529	239 €	239 €	- €	- €
2012-2013	351	529	239 €	237 €	2 €	24 €
2014	359	567	239 €	247 €	- 8 €	- 96 €
2015-2016	366	574	239 €	250 €	- 11 €	- 132 €
2017-2018	374	583	239 €	255 €	- 16 €	- 192 €
2019	381	586	239 €	257 €	- 18 €	- 216 €
2020	381	586	239 €	257 €	- 18 €	- 216 €
2021	382	597	239 €	260 €	- 21 €	- 252 €

### CATEGORIE B

Major			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	19%			
2001-2011	362	560	361 €			
2012	devient Lieutenant 2 <sup>e</sup> classe					
2012-2014	325	576	361 €	356 €	5 €	60 €
2015	348	576	361 €	361 €	- €	- €
2016	357	582	361 €	366 €	- 5 €	- 60 €
2017-2018	366	591	361 €	372 €	- 11 €	- 132 €
2019	372	597	361 €	376 €	- 15 €	- 180 €

Lieutenant			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	19%			
2001-2011	379	638	393 €			
2012	devient Lieutenant 1 <sup>re</sup> classe					
2012-2013	350	614	393 €	374 €	19 €	228 €
2014-2015	350	614	393 €	374 €	19 €	228 €
2016	358	621	393 €	380 €	13 €	156 €
2017-2018	377	631	393 €	390 €	3 €	36 €
2019	389	638	393 €	396 €	- 3 €	- 36 €



Lieutenant HC			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	19%			
2012						
2012-2013	404	675	412 €	412 €	- €	- €
2014-2015	404	675	412 €	412 €	- €	- €
2016	418	683	412 €	418 €	- 6 €	- 72 €
2017-2018	442	701	412 €	432 €	- 20 €	- 240 €
2019	446	707	412 €	460 €	- 48 €	- 576 €

### CATEGORIE A

Capitaine			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	23%			
2001-2011	379	750	521 €			
2012-2016	379	750	521 €	521 €		
2017-2018	434	810	521 €	564 €	- 43 €	- 516 €
2019	441	816	521 €	569 €	- 48 €	- 576 €
2020	444	821	521 €	572 €	- 51 €	- 612 €
2021	444	821	521 €	572 €	- 51 €	- 612 €

Commandant			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	30%			
2001-2011	520	881	819 €			
2012-2016	520	881	819 €	819 €		
2017-2018	532	909	819 €	840 €	- 21 €	- 252 €
2019	541	919	819 €	849 €	- 30 €	- 360 €
2020	547	930	819 €	858 €	- 39 €	- 468 €
2021	547	966	819 €	877 €	- 58 €	- 696 €

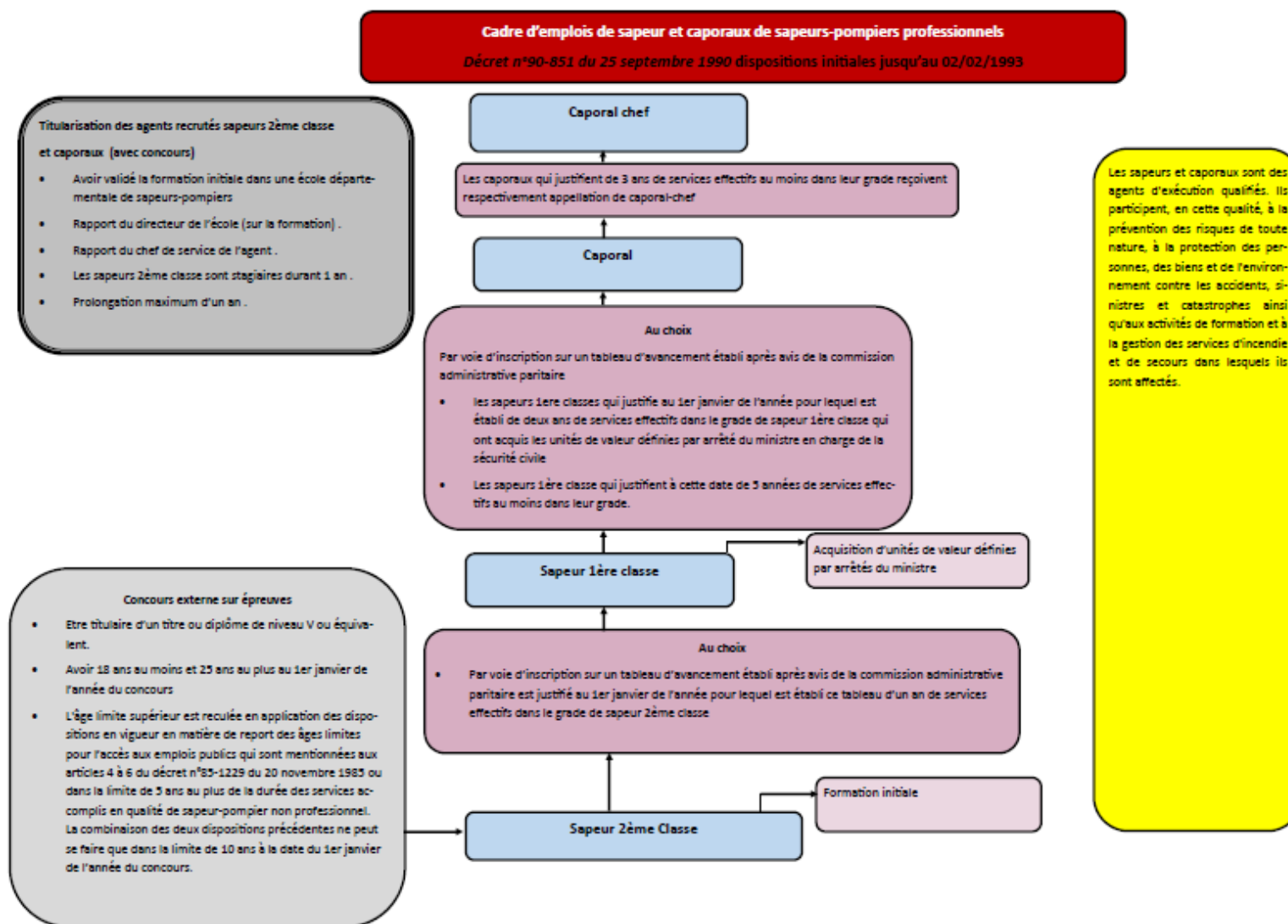
Lieutenant-colonel			Ind. Resp		Delta	Annuel
Année	Indice brut mini	Indice brut maxi	33%			
2001-2011	560	966	973 €			
2012-2016	560	966	973 €	973 €		
2017-2018	582	979	973 €	994 €	- 21 €	- 252 €
2019	589	985	973 €	1 001 €	- 28 €	- 336 €
2020	596	995	973 €	1 005 €	- 32 €	- 384 €
2021	596	1015	973 €	1 023 €	- 50 €	- 600 €

Les Colonels sont devenus des emplois de direction depuis 2016.

## Schémas filière SPP

- Avant 2001 – dispositions initiales..... page 106
- De 2001 à 2012..... page 117
- Depuis 2012 dispositions pérennes et transitoires ..... page 129

## Schémas filière SPP avant 2001 - dispositions initiales

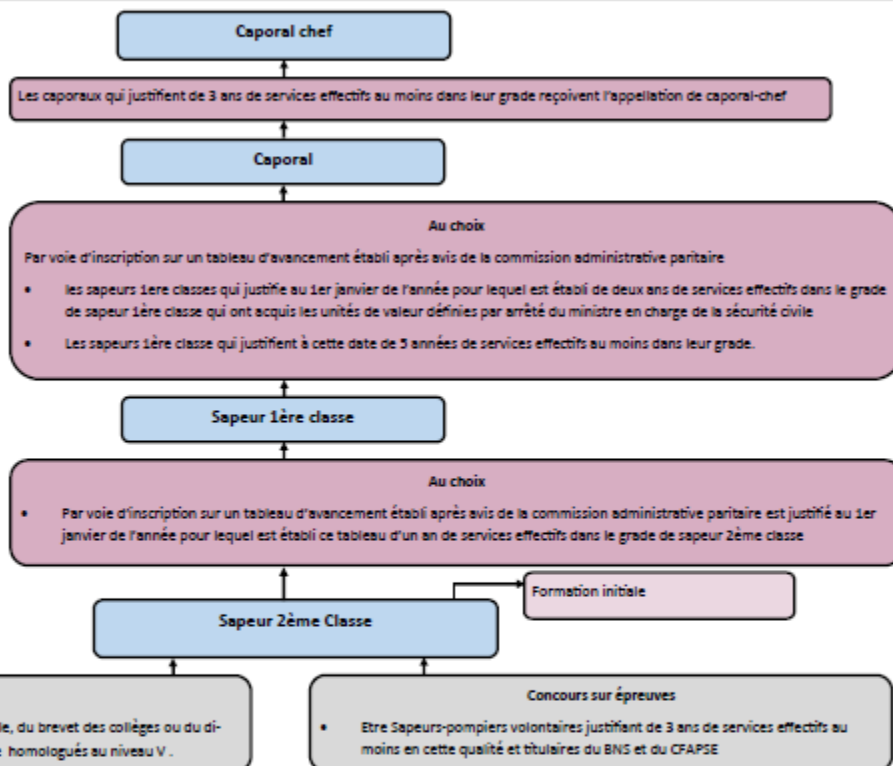


## Cadre d'emplois de sapeur et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 modifié le 3/02/1993 jusqu'au 29 juillet 2001

### Titularisation des agents recrutés sapeurs 2ème classe

- Avoir satisfait aux épreuves de contrôle des connaissances sanctionnant la formation initiale.
- Rapport du directeur de l'école (sur la formation).
- Rapport du chef de service de l'agent.
- Les sapeurs 2ème classe sont stagiaires durant 1 an.
- Prolongation maximum d'un an.
- Les agents recrutés s'engagent à servir à compter de la date de leur titularisation dans la collectivité locale ou l'établissement public qui a pris en charge leur formation pendant une période égale à trois fois la durée de leur formation\*
- Les agents peuvent être nommés dans une autre collectivité ou un autre établissement public selon les modalités précisées au décret.



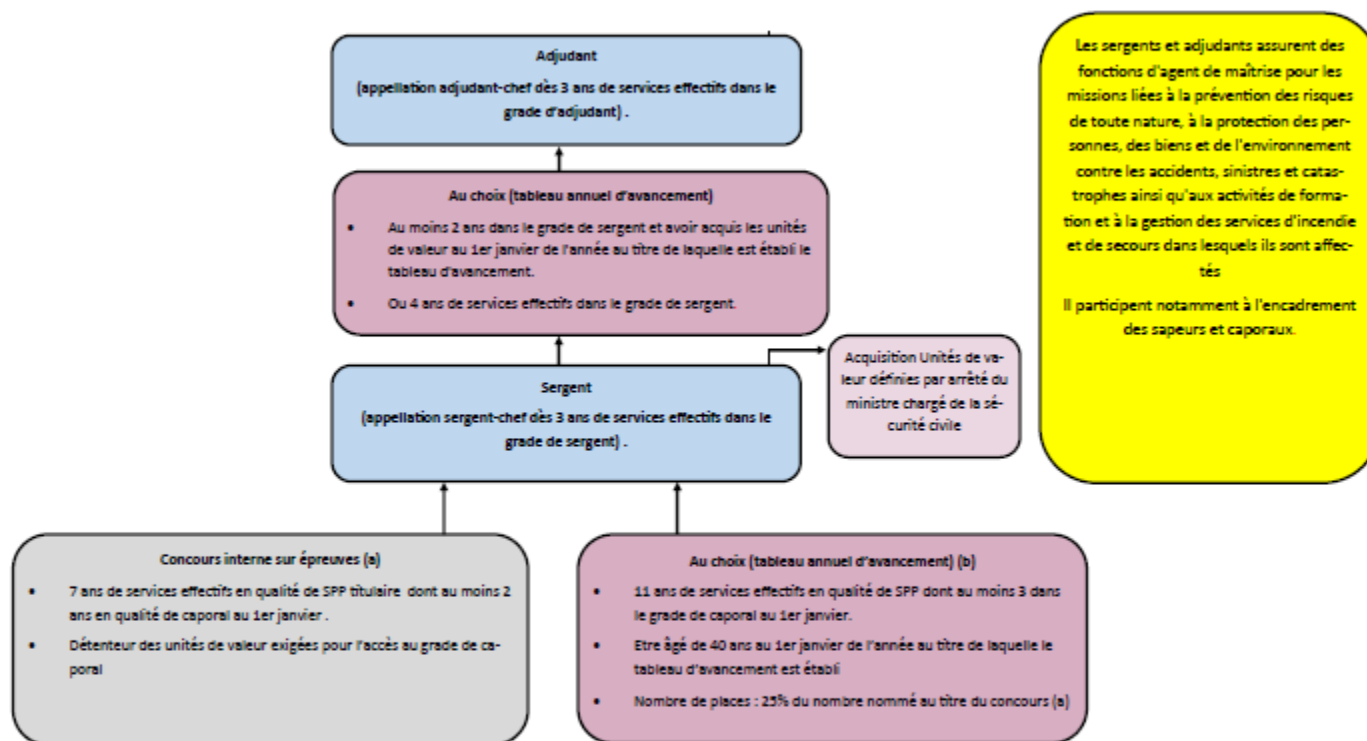
Les sapeurs et caporaux sont des agents d'exécution qualifiés. Ils participent, en cette qualité, à la prévention des risques de toute nature, à la protection des personnes, des biens et de l'environnement contre les accidents, sinistres et catastrophes ainsi qu'aux activités de formation et à la gestion des services d'incendie et de secours dans lesquels ils sont affectés.

### Accès au concours sur épreuves

- Avoir 18 ans au moins et 25 ans au plus au 1er janvier de l'année du concours toutefois la limite d'âge supérieure est reculée :
  1. En application des dispositions en vigueur en matière de report des âges limites pour l'accès aux emplois publics qui sont mentionnées aux articles 4 à 6 du décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 ;
  2. Dans la limite de cinq ans au plus de la durée des services accomplis en qualité de sapeur-pompier non professionnel.
- \* Les conditions à remplir pour bénéficier d'un recul de limite d'âge sont appréciées au 1er janvier de l'année du concours. Une même durée ne peut permettre le recul de la limite d'âge qu'à un seul titre.
- \* L'application du présent article ne peut pas avoir pour effet de permettre à un candidat de se présenter au concours prévu à l'article 4 s'il a plus de trente-cinq ans au 1er janvier de l'année de ce concours. \*

### Cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 dispositions initiales jusqu'au 19 avril 1998

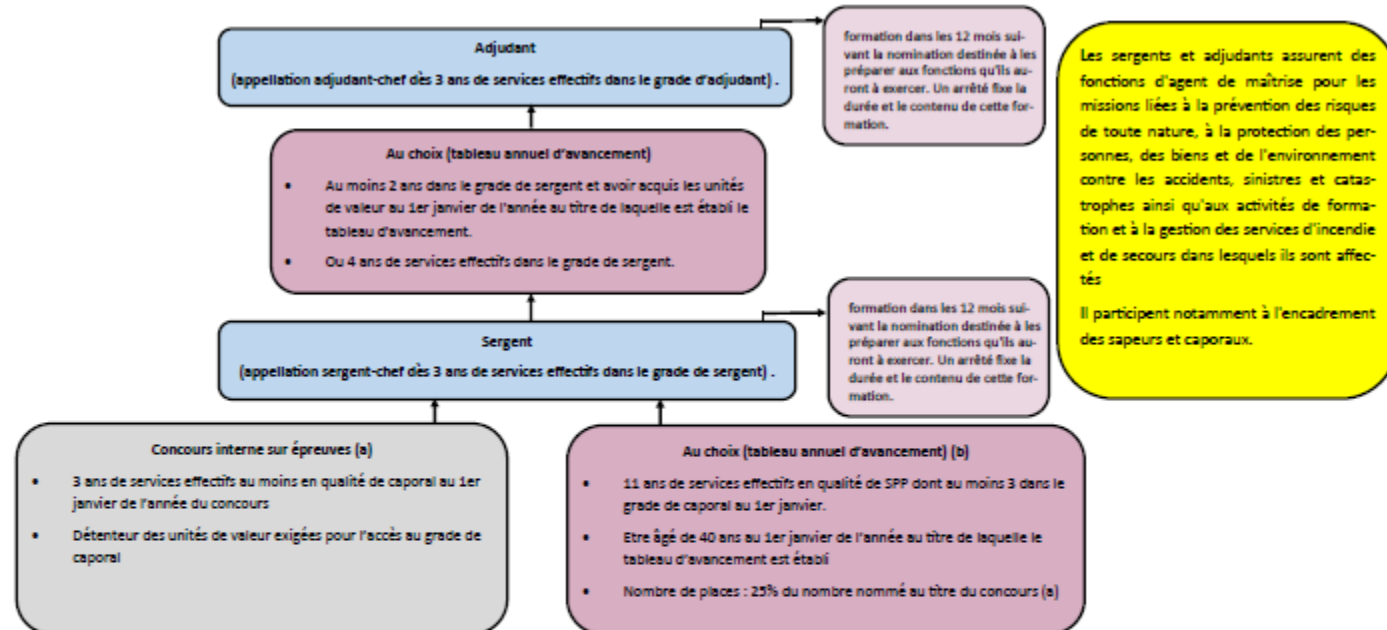


#### Détermination du quota de sous-officiers

- Dans les corps, le nombre des sergents et adjudants professionnels ne peut excéder le quart de l'effectif total des sapeurs-pompiers de la collectivité ou de l'établissement public. Dans ce cadre, l'effectif des sapeurs-pompiers non professionnels à prendre en considération ne peut excéder la moitié de l'effectif des sapeurs-pompiers professionnels de la collectivité ou de l'établissement public. Le nombre des adjudants de sapeurs-pompiers professionnels ne peut excéder celui des sergents professionnels.

## Cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 modifié le 20 avril 1998 et jusqu'au 29 juillet 2001



### Détermination du quota de sous-officiers ( modification du 22 avril 1998 et du 15 septembre 1999 )

- Dans chaque collectivité ou établissement public d'emploi, le nombre de sous-officiers professionnels est au plus égal au quart d'un effectif de référence de sapeurs-pompiers non officiers comprenant l'ensemble des professionnels ainsi que le nombre des volontaires limité à celui des professionnels.
- Le nombre des adjudants de sapeurs-pompiers professionnels ne peut excéder celui des sergents professionnels.
- Jusqu'au 31 décembre 2001, dans les collectivités et établissements publics d'emploi où l'effectif des sergents et adjudants professionnels est égal ou supérieur à celui résultant de l'application de l'alinéa précédent, le nombre de sapeurs-pompiers volontaires pris en compte dans l'effectif de référence est porté à une fois et demie celui des professionnels
- Lorsque l'effectif des sergents et adjudants professionnels est supérieur au points définis précédemment, il peut être procédé jusqu'à ce que cet effectif soit atteint, à deux nominations en qualité de sergent professionnel pour chaque diminution de l'effectif de trois sous-officier professionnels dans les conditions suivantes :
  - la première diminution de l'effectif d'un sous-officier peut donner lieu à une première nomination
  - la troisième diminution de l'effectif d'un sous-officier peut donner lieu à une seconde nomination.

## Cadre d'emplois de sapeurs ,caporaux et sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 Constitution initiale du cadre d'emplois  
et autres dispositions transitoires

Les sapeurs pompiers professionnels non officiers relevant des dispositions du code des communes, du décret n°47-539 du 25 mars 1947, ainsi que ceux relevant d'un service départemental d'incendie et de secours sont intégrés en qualité :

- Les sapeurs de 2e classe et les sapeurs de 1re classe sont intégrés respectivement aux grades de sapeur de 2e classe et sapeur de 1re classe.
- Les caporaux et caporaux-chefs sont intégrés au grade de caporal.
- Les sergents et sergents-chefs sont intégrés au grade de sergent.
- Les adjudants et adjudants-chefs sont intégrés au grade d'adjudant.
- Les caporaux-chefs, sergents-chefs et adjudants-chefs conservent, à titre personnel, ces appellations.

NB : Ces règles applicables aux fonctionnaires titulaires sont applicables aux sapeurs-pompiers professionnels stagiaires.

Les stagiaires ainsi intégrés poursuivent leur stage en application des règles antérieures. Si, à l'issue du stage, la titularisation n'est pas prononcée, ils sont soit licenciés, soit, s'ils avaient auparavant la qualité de fonctionnaire, réintégrés dans leur grade d'origine.

les fonctionnaires territoriaux exerçant à temps complet une activité de sapeur-pompier non professionnel depuis une date antérieure au 8 mai 1988, sont intégrés dans le cadre d'emploi des sapeur pompiers professionnels sous réserve des conditions prévues aux alinéas suivants:

- Pour l'accès aux grades de sapeur de 2e classe, sapeur de 1re classe et caporal, les personnels visés à l'alinéa précédent doivent satisfaire aux épreuves d'un examen unique.
- Pour l'accès aux grades de sergent et d'adjudant, les candidats doivent satisfaire aux épreuves d'un examen unique .

NB : Les examens prévus ci-dessus se dérouleront en deux sessions aux dates fixées par un arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.

- Sont intégrés au grade de sapeur de 2e classe les agents ayant satisfait à l'examen et dont l'indice brut terminal du grade ou de l'emploi d'origine est au moins égal à 336.
- Sont intégrés au grade de sapeur de 1re classe les agents ayant satisfait à l'examen et dont l'indice brut terminal du grade ou de l'emploi d'origine est au moins égal à 365.
- Sont intégrés au grade de caporal les agents ayant satisfait à l'examen et dont l'indice brut terminal du grade ou de l'emploi d'origine est au moins égal à 390.
- Sont intégrés au grade de sergent les agents ayant satisfait à l'examen et dont l'indice brut terminal du grade ou de l'emploi d'origine est au moins égal à 438.
- Sont intégrés au grade d'adjudant les agents ayant satisfait à l'examen et dont l'indice brut terminal du grade ou de l'emploi d'origine est au moins égal à 474.

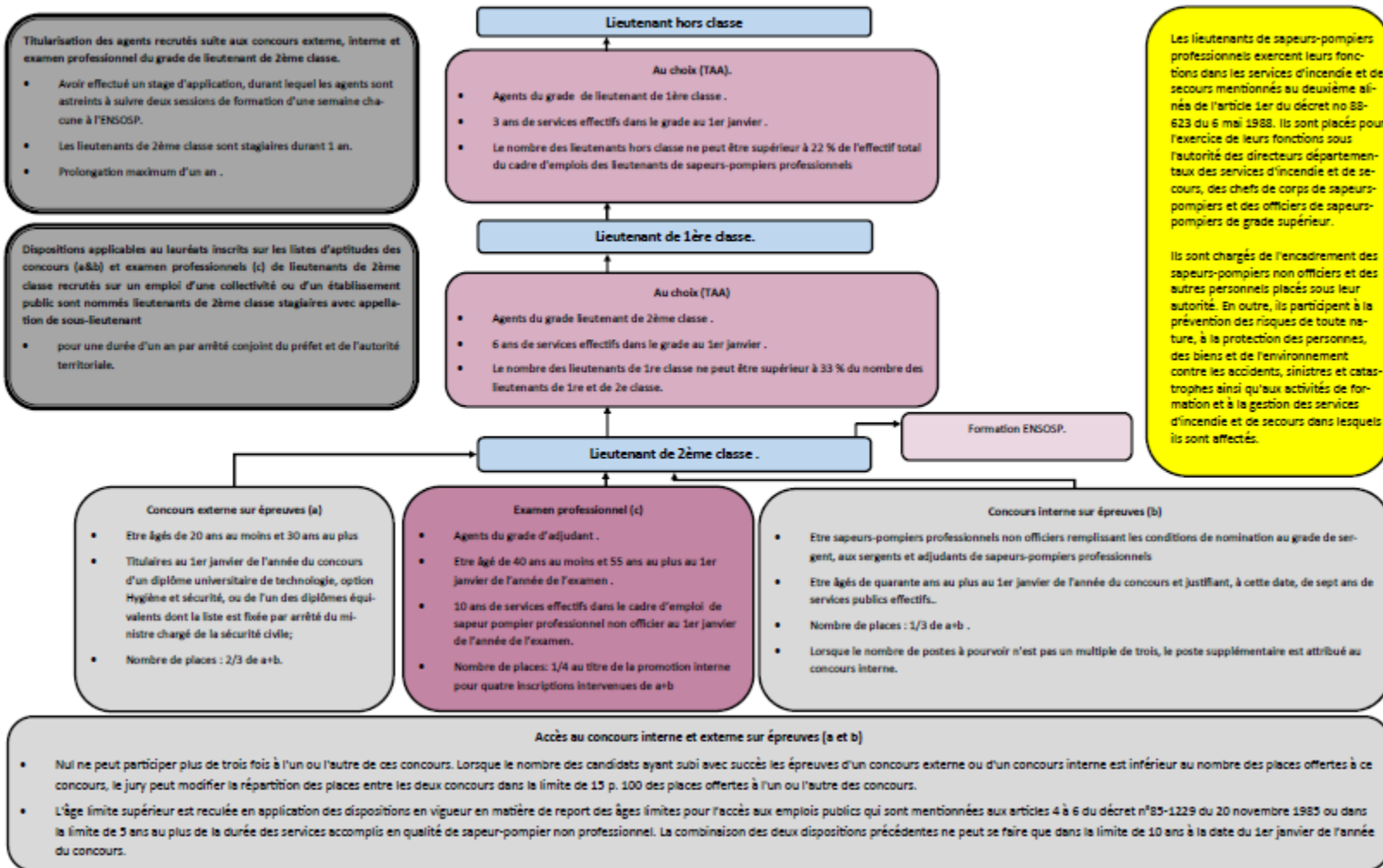
Jusqu'au 25/09/1995 des avancements exceptionnels au grade de sergent sont organisés pour les fonctionnaires ayant, à la date de publication du présent décret, la qualité de caporal-chef de sapeurs-pompiers professionnels.

Ces avancements exceptionnels ont lieu après examen professionnel spécial, nonobstant les dispositions des normes d'encadrement.

Le nombre de places mises à l'examen professionnel spécial est déterminé par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile et l'organisation de cet examen s'effectue selon les modalités prévues par un arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.

## Cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-852 du 25 septembre 1990 dispositions applicables jusqu'au 19/04/1998.





## Cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-852 du 25 septembre 1990 modifié le 20 avril 1998 applicables jusqu'au 29 juillet 2001

Titularisation des agents recrutés suite aux concours externe, interne et examen professionnel du grade de lieutenant de 2ème classe.

- Avoir obtenu le diplôme de lieutenant de sapeurs pompiers professionnels délivré par l'ENSOSP.
- Décision conjointe du préfet et de l'autorité territoriale à l'issue du stage après avis du chef de service auprès duquel le stage d'application a été effectué
- Prolongation maximum de 18 mois.

- Les candidats inscrits sur les listes d'aptitudes des concours (a&b) et examen professionnel (c) de lieutenants de 2ème classe recrutés sur un emploi d'une collectivité ou d'un établissement public sont nommés lieutenants de 2ème classe stagiaires avec appellation de sous-lieutenant pour une durée de 18 mois par arrêté conjoint du préfet et de l'autorité territoriale.

- Les agents recrutés s'engage à servir à compter de la date de leur titularisation dans la collectivité locale ou l'établissement public qui a pris en charge leur formation pendant une période égale à trois fois la durée de leur formation.

- Les agents peuvent être nommés dans une autre collectivité ou un autre établissement public selon les modalités précisées au décret.

Lieutenant hors classe

Au choix (TAA).

- Agents du grade de lieutenant de 1ère classe et justifier de 3 ans de services effectifs dans le grade au 1er janvier.
- Le nombre des lieutenants hors classe ne peut être supérieur à 25 % de l'effectif total du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels
- Si l'effectif du grade de Lieutenants de hors classe est supérieur à celui défini au point précédent il peut être procédé jusqu'à ce que cet effectif soit atteint, à une nomination pour chaque diminution de l'effectif de 2 lieutenants hors classe.

Lieutenant de 1ère classe.

Au choix (TAA)

- Agents du grade lieutenant de 2ème classe et justifier de 6 ans de services effectifs dans le grade au 1er janvier.
- Le nombre des lieutenants de 1re classe ne peut être supérieur à 30% du nombre des lieutenants de 1re et de 2e classe de la collectivité ou de l'établissement public..
- Si l'effectif du grade de Lieutenants de 1ere classe est supérieur à celui défini au point précédent il peut être procédé jusqu'à ce que cet effectif soit atteint, à une nomination pour chaque diminution de l'effectif de 2 lieutenants 1ere classe.

Lieutenant de 2ème classe .

Formation ENSOSP.

Concours externe sur épreuves (a)

- Etre âgés de 30 ans au plus
- Titulaires au 1er janvier de l'année du concours d'un diplôme universitaire de technologie, option Hygiène et sécurité publique, ou de l'un des diplômes équivalents dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile;
- Nombre de places : 2/3 de a+b.

Examen professionnel (c)

- Agents du grade d'adjudant âgé de 40 ans au moins et 55 ans au plus au 1er janvier de l'année de l'examen.
- 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emploi de sapeur pompier professionnel non officier au 1er janvier de l'année de l'examen.
- Nombre de places: 1/4 au titre de la promotion interne pour quatre inscriptions intervenues de a+b

Concours interne sur épreuves (b)

- Etre sapeurs-pompiers professionnels et justifier au 1er janvier de l'année du concours de 4 ans de services effectifs au moins en cette qualité.
- Nombre de places : 1/3 de a+b .
- Lorsque le nombre de postes à pourvoir n'est pas un multiple de trois, le poste supplémentaire est attribué au concours interne.

Accès au concours interne et externe sur épreuves (a et b)

- Lorsque le nombre des candidats ayant subi avec succès les épreuves d'un concours externe ou d'un concours interne est inférieur au nombre des places offertes à ce concours, le jury peut modifier la répartition des places entre les deux concours dans la limite de 15 p. 100 des places offertes à l'un ou l'autre des concours.
- L'âge limite supérieur est reculée en application des dispositions en vigueur en matière de report des âges limites pour l'accès aux emplois publics qui sont mentionnées aux articles 4 à 6 du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 ou dans la limite de 5 ans au plus de la durée des services accomplis en qualité de sapeur-pompier non professionnel. Les conditions à remplir pour bénéficier d'un recul de limite d'âge sont appréciées au 1er janvier de l'année du concours. Une même durée ne peut permettre le recul de la limite d'âge qu'à un seul titre. L'application du présent article ne peut pas avoir pour effet de permettre à un sapeur-pompier professionnel de se présenter à l'un des concours s'il a plus de cinquante-cinq ans au 1er janvier de l'année du concours ou à un autre candidat de s'y présenter s'il a plus de quarante ans à cette date.

Les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels exercent leurs fonctions dans les services d'incendie et de secours mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1er du décret no 88-623 du 6 mai 1988. Ils sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous l'autorité des directeurs départementaux des services d'incendie et de secours, des chefs de corps de sapeurs-pompiers et des officiers de sapeurs-pompiers de grade supérieur.

Ils sont chargés de l'encadrement des sapeurs-pompiers non officiers et des autres personnels placés sous leur autorité. En outre, ils participent à la prévention des risques de toute nature, à la protection des personnes, des biens et de l'environnement contre les accidents, sinistres et catastrophes ainsi qu'aux activités de formation et à la gestion des services d'incendie et de secours dans lesquels ils sont affectés.

**Cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels**  
*Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 Constitution initiale du cadre d'emplois*

- Sont intégrés en qualité de titulaires dans le présent cadre d'emplois les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie B relevant des dispositions du code des communes, du décret n° 47-539 du 25 mars 1947, ainsi que ceux relevant d'un service départemental d'incendie et de secours ou d'un corps départemental de sapeurs-pompiers.
- Les sous-lieutenants et lieutenants sont intégrés au grade de lieutenant.
- Les lieutenants chefs de section sont intégrés au grade de lieutenant chef de section.
- Les lieutenants chefs de section principaux sont intégrés au grade de lieutenant chef de section principal.
- Sont intégrés dans le présent cadre d'emplois les fonctionnaires territoriaux exerçant à temps complet une activité de sapeur-pompier non professionnel depuis une date antérieure au 8 mai 1988, sous réserve de satisfaire aux épreuves d'un examen unique qui se déroulera dans les conditions fixées pour le concours externe prévu à l'article 4. L'examen prévu pour l'intégration des agents se déroulera en deux sessions aux dates fixées par un arrêté du ministre chargé de la sécurité civile. Les intégrations doivent respecter les dispositions relatives à l'encadrement fixées dans l'annexe jointe au décret no 88-623 du 6 mai 1988. Sont intégrés au grade de lieutenant les agents ayant satisfait à l'examen et dont l'indice brut terminal du grade ou de l'emploi d'origine est au moins égal à 474. Sont intégrés au grade de lieutenant chef de section les agents ayant satisfait à l'examen et dont l'indice brut terminal du grade ou de l'emploi d'origine est au moins égal à 533. Sont intégrés au grade de lieutenant chef de section principal les agents ayant satisfait à l'examen et dont l'indice brut terminal du grade ou de l'emploi d'origine est au moins égal à 579.

- Jusqu'au 31 juillet 1991, le cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels comprend les grades de lieutenant, lieutenant chef de section et lieutenant chef de section principal. Les lieutenants stagiaires reçoivent appellation de sous-lieutenant.  
 Peuvent être nommés lieutenants chefs de section au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, en application du 1<sup>er</sup> de l'article 79 de la loi n° 84-33 du 26 janvier 1984, les lieutenants qui ont atteint au moins le 8<sup>e</sup> échelon de leur grade.  
 Peuvent être nommés lieutenants chefs de section principaux au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, en application du 1<sup>er</sup> de l'article 79 de la loi n° 84-33 du 26 janvier 1984, les lieutenants chefs de section qui justifient de trois ans de services effectifs au moins dans leur grade.  
 Peuvent être nommés lieutenants chefs de section principaux au choix par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire en application du 2<sup>o</sup> de l'article 79 de la loi n° 84-33 du 26 janvier 1984 les lieutenants qui justifient de six ans de services effectifs au moins dans leur grade et qui ont satisfait aux épreuves d'un examen sur titres ou sur épreuves dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.
- A compter du 1<sup>er</sup> août 1991, les lieutenants et lieutenants chefs de section sont reclassés dans le grade de lieutenant de 2<sup>e</sup> classe. Les lieutenants chefs de section principaux sont reclassés dans le grade de lieutenant de 1<sup>re</sup> classe

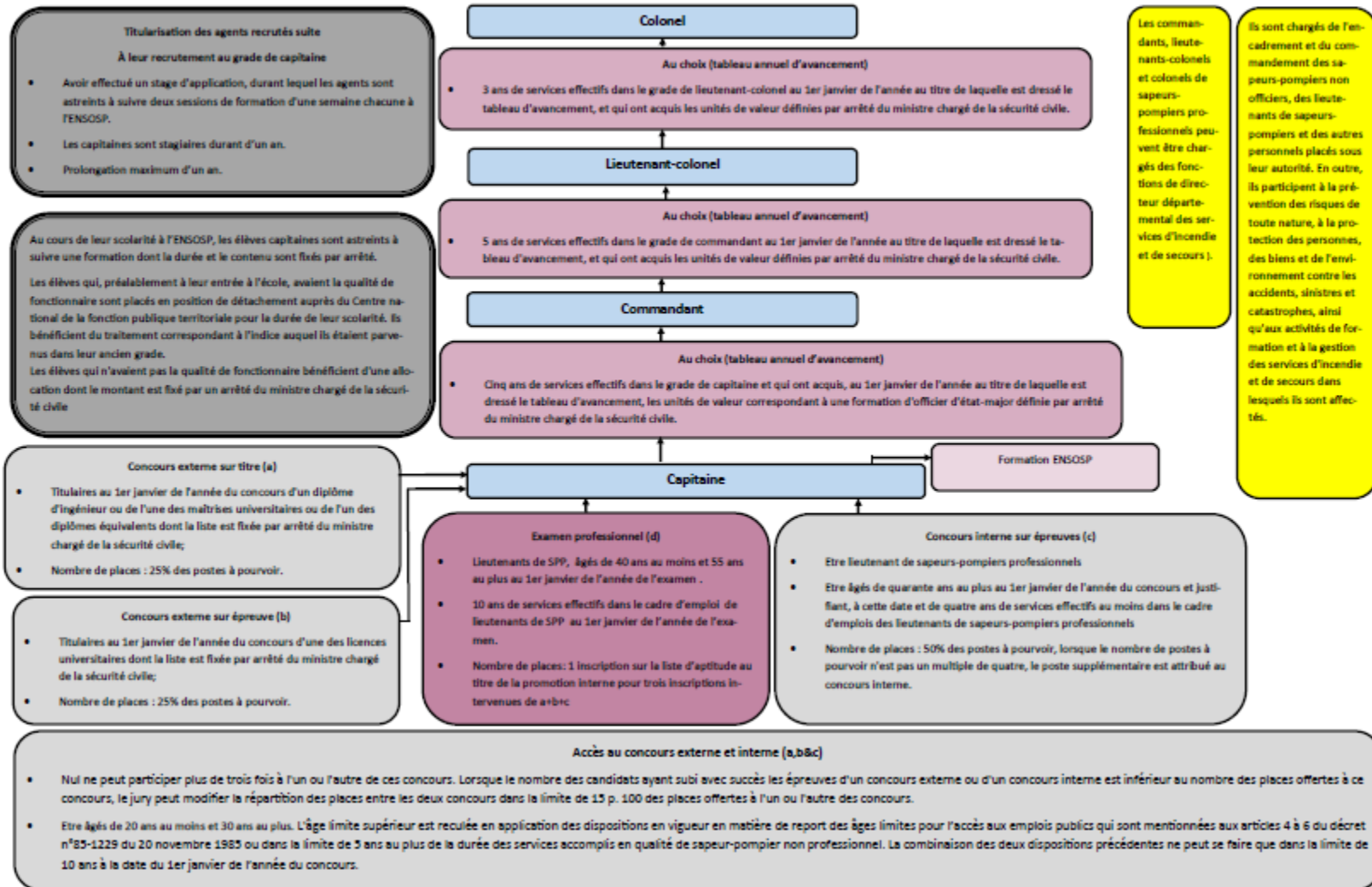
Au titre de l'année 1992, peuvent être inscrits sur une liste d'aptitude permettant le recrutement dans le présent cadre d'emplois les adjudants de sapeurs-pompiers professionnels âgés de quarante ans au moins au 1<sup>er</sup> janvier 1992 et qui justifient, à cette date, de dix ans de services effectifs au moins dans le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels non officiers. ( décret 91-555 du 14 juin 1991 )

Les fonctionnaires visés à l'alinéa précédent doivent, en outre, à la date du 31 décembre 1990 avoir la qualité d'adjudant-chef et exercer les fonctions de chef de corps ou de chef de centre.

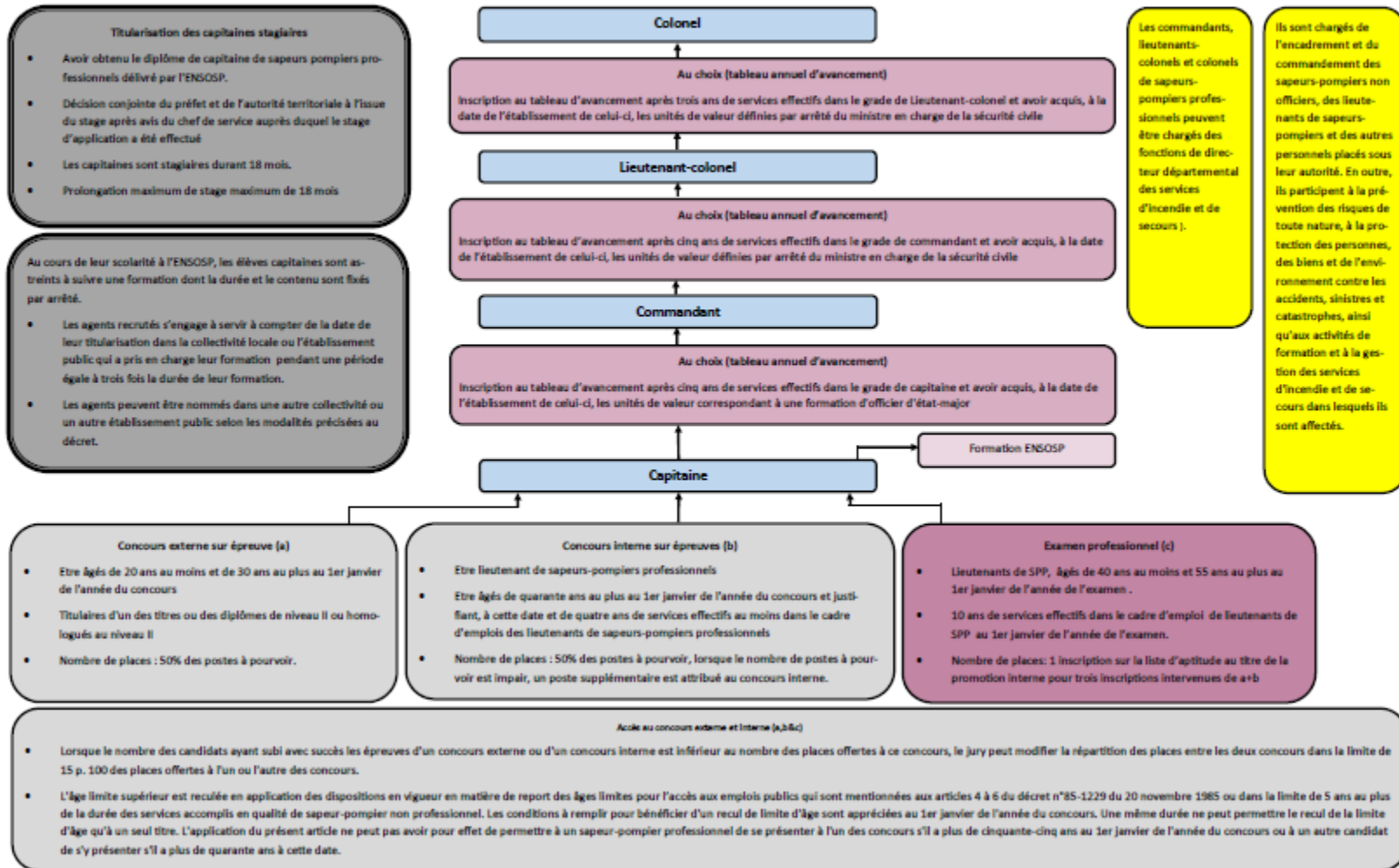
La liste d'aptitude prévue au premier alinéa du présent article est établie par le ministre chargé de la sécurité civile après avis de la commission administrative paritaire et ne peut comprendre plus de soixante-quinze fonctionnaires.

## Cadre d'emplois des capitaines, commandants, et lieutenants colonels de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-853 version du 25 septembre 1990 dispositions initiales jusqu'au 14/06/1991



**Cadre d'emplois des capitaines, commandants, et lieutenants colonels de sapeurs-pompiers professionnels**  
 Décret n°90-853 du 25 septembre 1990 modifié le 14/06/1991 applicable jusqu'au 31 décembre 2001.



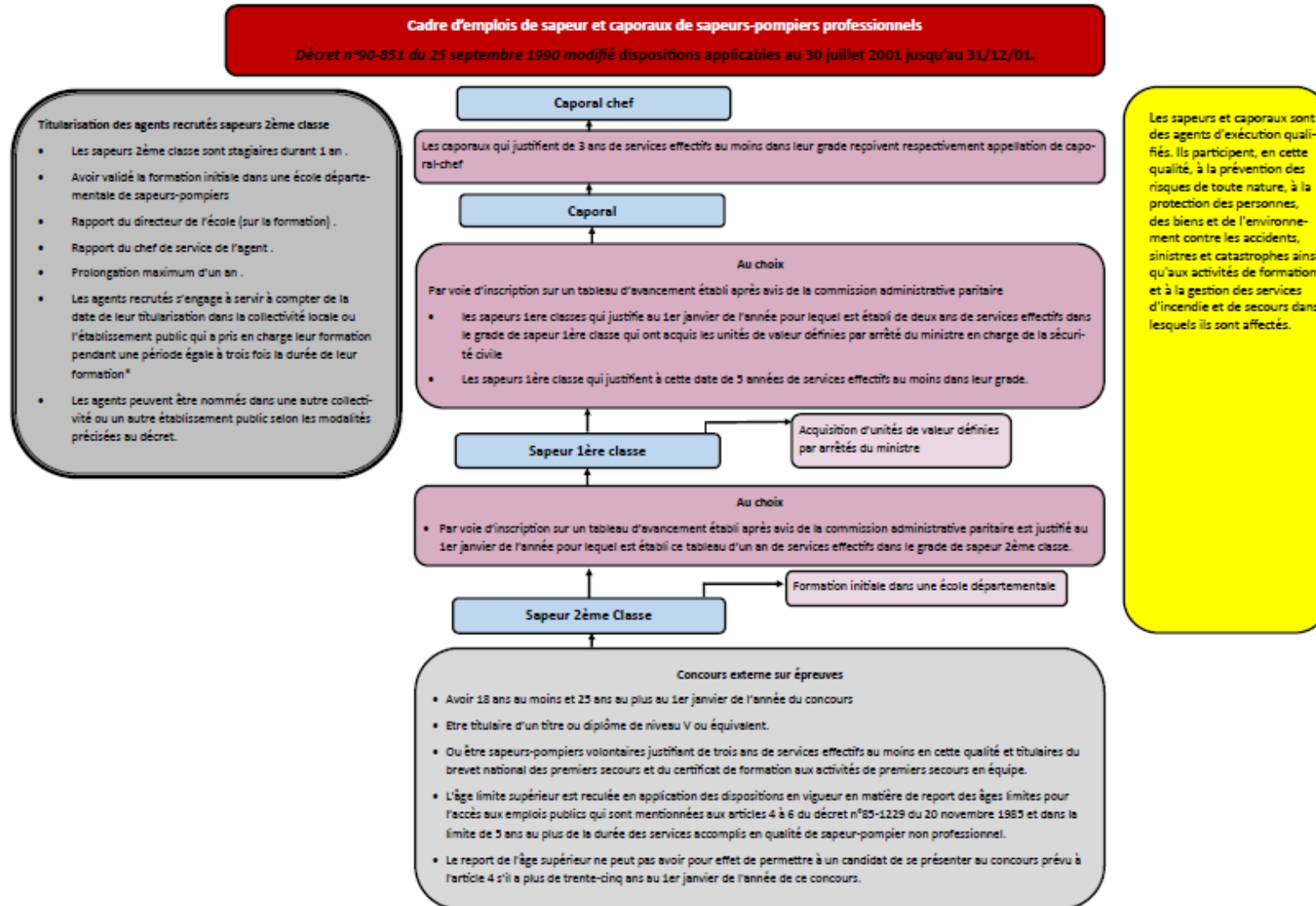
Cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenant-colonel et colonels de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 Constitution initiale du cadre d'emplois

- Sont intégrés en qualité de titulaires dans le présent cadre d'emplois les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A relevant des dispositions du code des communes, du décret no 47-539 du 25 mars 1947, du décret no 80-968 du 8 décembre 1980, ainsi que ceux relevant d'un service départemental d'incendie et de secours ou d'un corps départemental de sapeurs-pompiers.  
Les capitaines, les commandants, les lieutenants-colonels et les colonels sont intégrés respectivement aux grades de capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel.
- Sont intégrés dans le présent cadre d'emplois au grade de capitaine les fonctionnaires territoriaux exerçant à temps complet une activité de sapeur-pompier non professionnel depuis une date antérieure au 8 mai 1988, sous réserve de satisfaire aux épreuves d'un examen unique qui se déroulera dans les conditions fixées pour le concours externe sur épreuves prévu au décret n°90-853.  
L'examen prévu pour l'intégration des agents se déroulera en deux sessions aux dates fixées par un arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.

- Jusqu'au 25 septembre 1993, peuvent également être inscrits sur la liste d'aptitude prévue au troisième alinéa de l'article 7 les sapeurs-pompiers professionnels ayant, à cette date, la qualité de lieutenant chef de section principal âgés de quarante-cinq ans au moins et de cinquante-cinq ans au plus au 1er janvier de l'année de l'examen et justifiant, à cette date, de huit ans de services effectifs depuis la nomination comme lieutenant.  
Les candidats doivent subir avec succès les épreuves professionnelles fixées par un arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.
- Les candidats inscrits sur une liste d'aptitude au grade de capitaine établie en application des dispositions antérieures à la publication du décret n°90-853 peuvent être recrutés en qualité de capitaine stagiaire dans un délai de trois ans à compter de leur inscription sur la liste.
- Les dispositions relatives à la formation initiale des capitaines contenues dans le décret n°90-853 ne sont applicables qu'à compter du 1er août 1991. Jusqu'à cette date, les candidats admis aux concours prévus au décret n°90-853 sont inscrits directement sur la liste d'aptitude.
- Les capitaines, commandants et lieutenants-colonels inscrits au titre de l'année 1990 sur un tableau d'avancement établi en application des dispositions antérieures à la publication du présent décret peuvent être promus, conformément à ces dispositions, jusqu'au 31 décembre 1990.

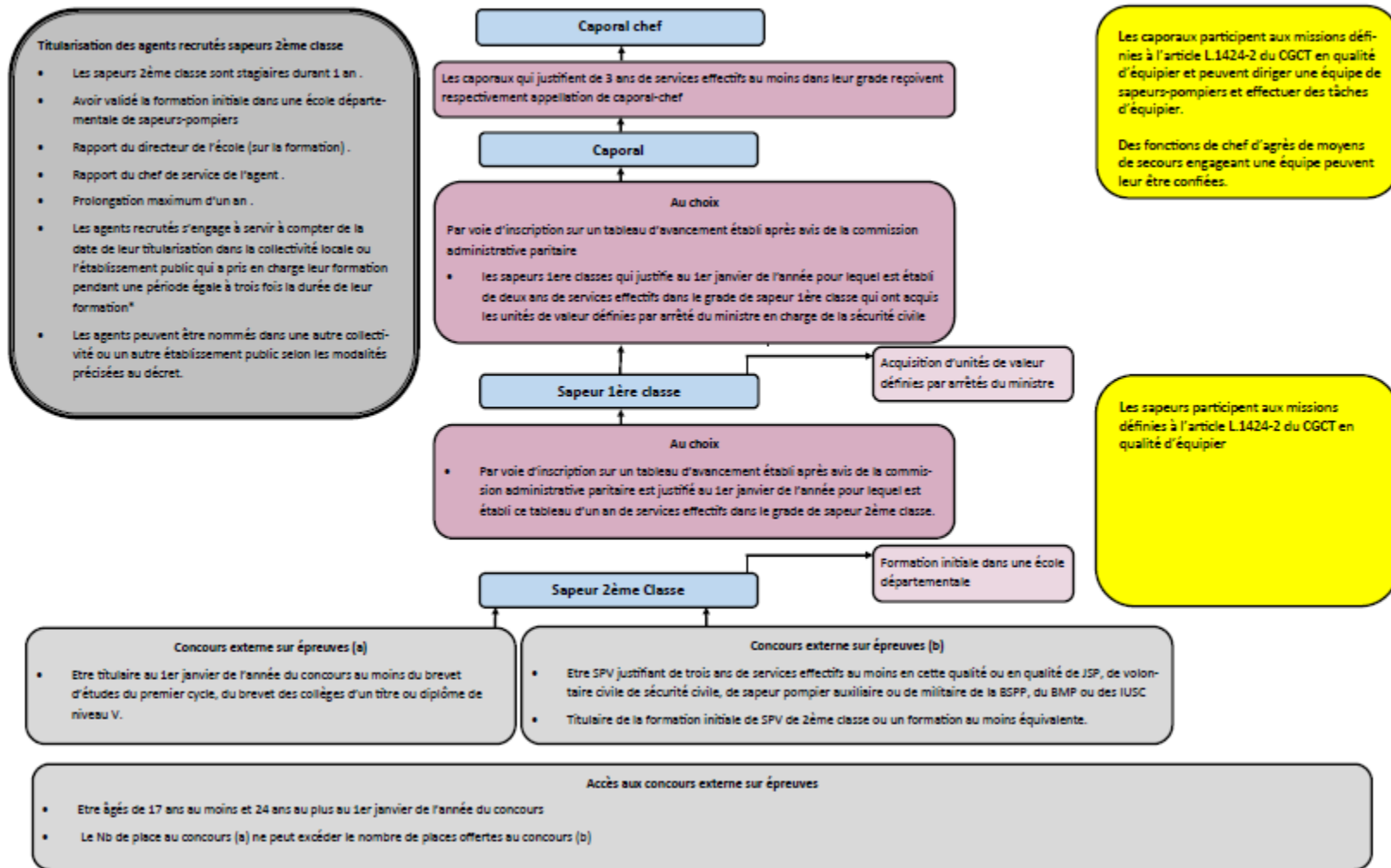
## De 2001 à 2012





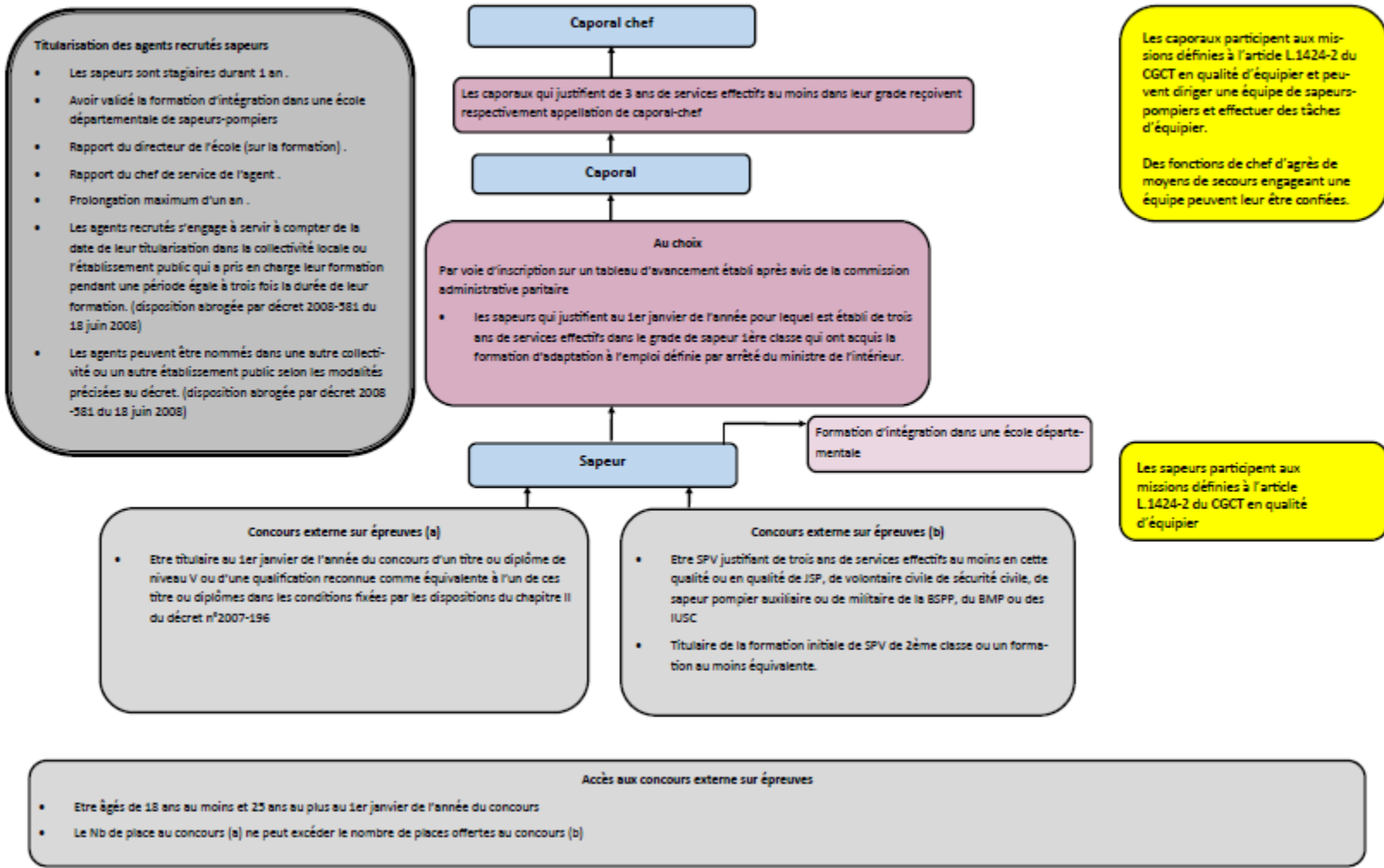
## Cadre d'emplois de sapeur et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 modifié dispositions applicables à partir du 01/01/02 jusqu'au 13/06/07.



## Cadre d'emplois de sapeur et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels

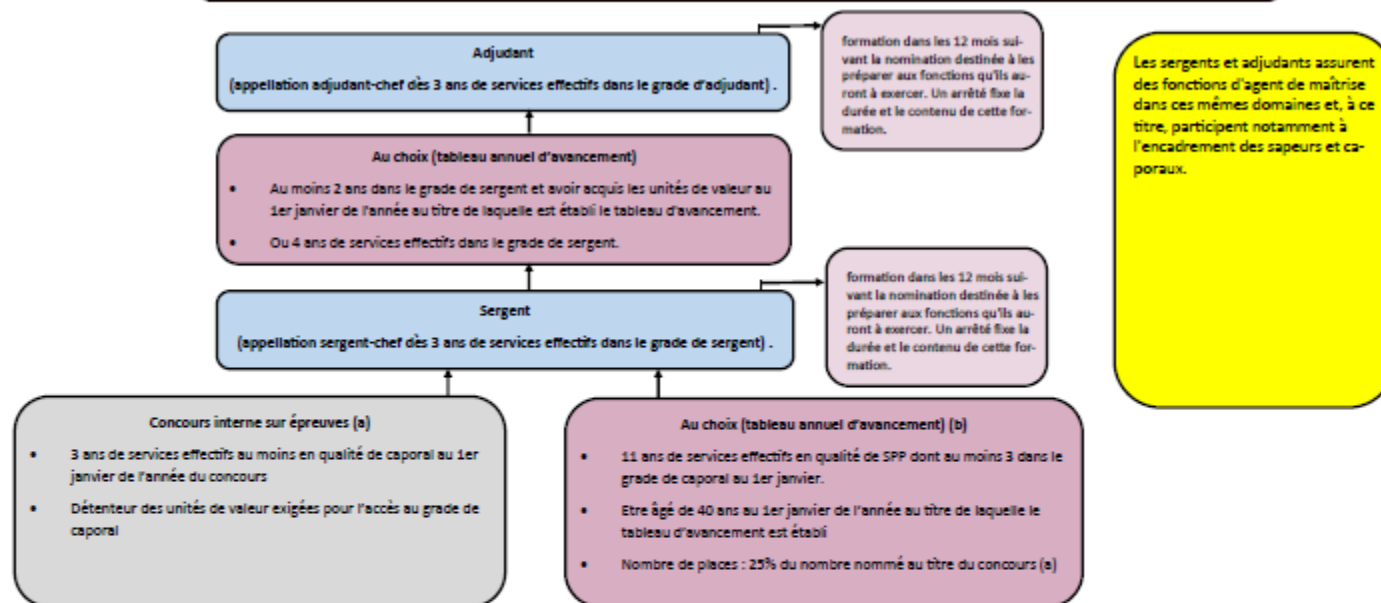
Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 modifié dispositions applicables à partir du 14/06/07 jusqu'au 19/04/12.





### Cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 modifié dispositions applicables au 30 juillet 2001 jusqu'au 1er janvier 2002.

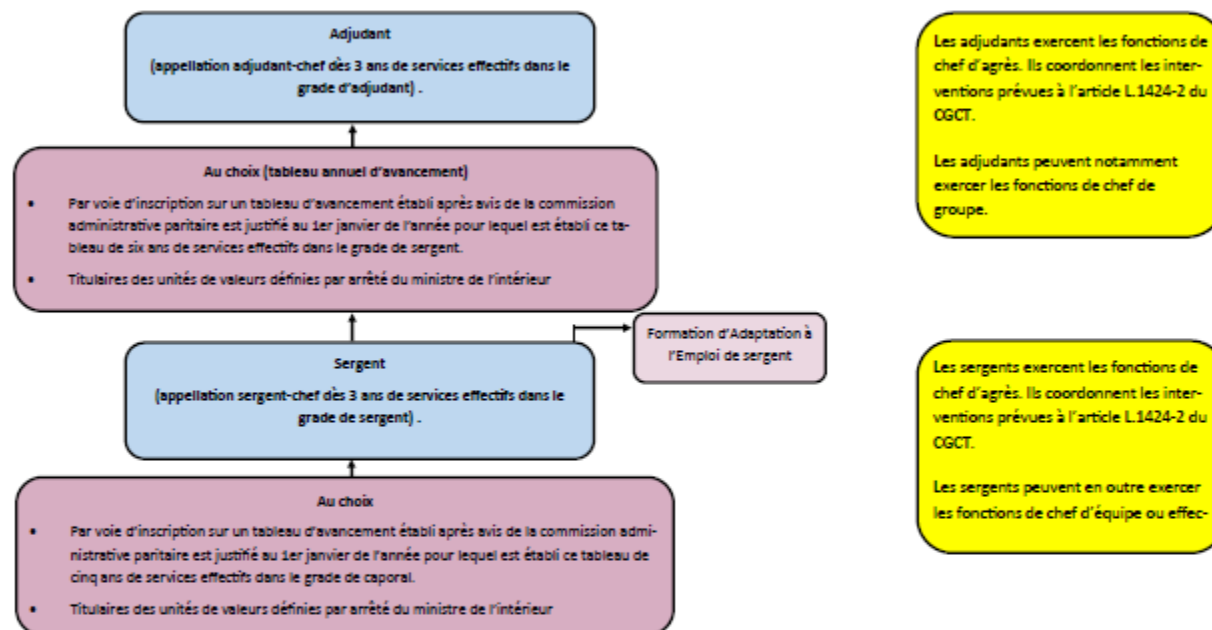


#### Détermination du quota de sous-officiers

- Dans chaque collectivité ou établissement public d'emploi, le nombre de sous-officiers professionnels est au plus égal au quart d'un effectif de référence de sapeurs-pompiers non officiers comprenant l'ensemble des professionnels ainsi que le nombre des volontaires limité à celui des professionnels.
- Le nombre des adjudants de sapeurs-pompiers professionnels ne peut excéder celui des sergents professionnels.
- Jusqu'au 31 décembre 2001, dans les collectivités et établissements publics d'emploi où l'effectif des sergents et adjudants professionnels est égal ou supérieur à celui résultant de l'application de l'alinéa précédent, le nombre de sapeurs-pompiers volontaires pris en compte dans l'effectif de référence est porté à une fois et demie celui des professionnels.
- Lorsque l'effectif des sergents et adjudants professionnels est supérieur au points définis précédemment, il peut être procédé jusqu'à ce que cet effectif soit atteint, à deux nominations en qualité de sergent professionnel pour chaque nomination de l'effectif de trois sous-officiers professionnels dans les conditions suivantes :
  - la première diminution de l'effectif d'un sous-officier peut donner lieu à une première nomination
  - la troisième diminution de l'effectif d'un sous-officier peut donner lieu à une seconde nomination.

### Cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°90-851 du 25 septembre 1990 modifié dispositions applicables à partir du 1/01/2002 jusqu'au 19/04/12.



#### Détermination du quota de sous-officiers

- Dans les corps, le nombre des sergents et adjudants professionnels ne peut excéder le quart de l'effectif total des sapeurs-pompiers de la collectivité ou de l'établissement public. Dans ce cadre, l'effectif des sapeurs-pompiers non professionnels à prendre en considération ne peut excéder la moitié de l'effectif des sapeurs-pompiers professionnels de la collectivité ou de l'établissement public. Le nombre des adjudants de sapeurs-pompiers professionnels ne peut excéder celui des sergents professionnels.

**Détachement dans le cadre d'emploi de Sapeurs Pompiers professionnels  
dispositions applicables à compter du 14/06/07**

Peuvent être détachés dans le présent cadre d'emplois :

- Les fonctionnaires civils et les militaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie C ou de niveau équivalent.
- Les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen exerçant dans le ou les Etats membres intéressés.
- Ils ne peuvent exercer les fonctions et emplois correspondant au grade de détachement qu'après avoir suivi la formation d'intégration pour l'emploi de sapeurs, ou avoir acquis la formation d'adaptation à l'emploi pour les emplois de Caporaux, sergents ou adjudants.

Les services accomplis dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le présent cadre d'emplois.

- Les fonctionnaires peuvent être détachés dans le présent cadre d'emplois au grade de sapeur, de caporal, de sergent ou d'adjudant si l'indice brut terminal de leur grade ou emploi d'origine est au moins égal à l'indice afférent au dernier échelon, respectivement, du grade de sapeur, de caporal, de sergent ou d'adjudant.
- Les militaires des grades de soldat, caporal, caporal-chef, sergent, adjudant, adjudant-chef ou appellation correspondante sont détachés dans les grades du présent cadre d'emplois, sous réserve des conditions d'ancienneté détaillée au tableau suivant
- Les agents détachés dans le présent cadre d'emplois peuvent, sur leur demande, y être intégrés lorsqu'ils y ont été détachés depuis deux ans au moins et sous réserve de satisfaire aux conditions de formation prévues par arrêté du ministre de l'intérieur. L'intégration est prononcée par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination dans le grade (tableau du 25/11/2007)

GRADE ET ANCIENNETE DE SERVICE Dans le corps d'origine.	GRADE DE DETACHEMENT Dans le cadre d'emplois De SPP non officiers
Soldat ou matelot justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de militaire.	Sapeur
Caporal ou quartier-maître de 2ème classe ou quartier-maître de 1ere classe justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans ces grades.	Caporal
Sergent ou second maître et sergent-chef ou maître justifiant d'au moins dix années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans le présent grade.	Sergent
Adjudant ou premier maître et adjudant-chef ou maître principal justifiant d'au moins quinze années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans le présent grade.	Adjudant

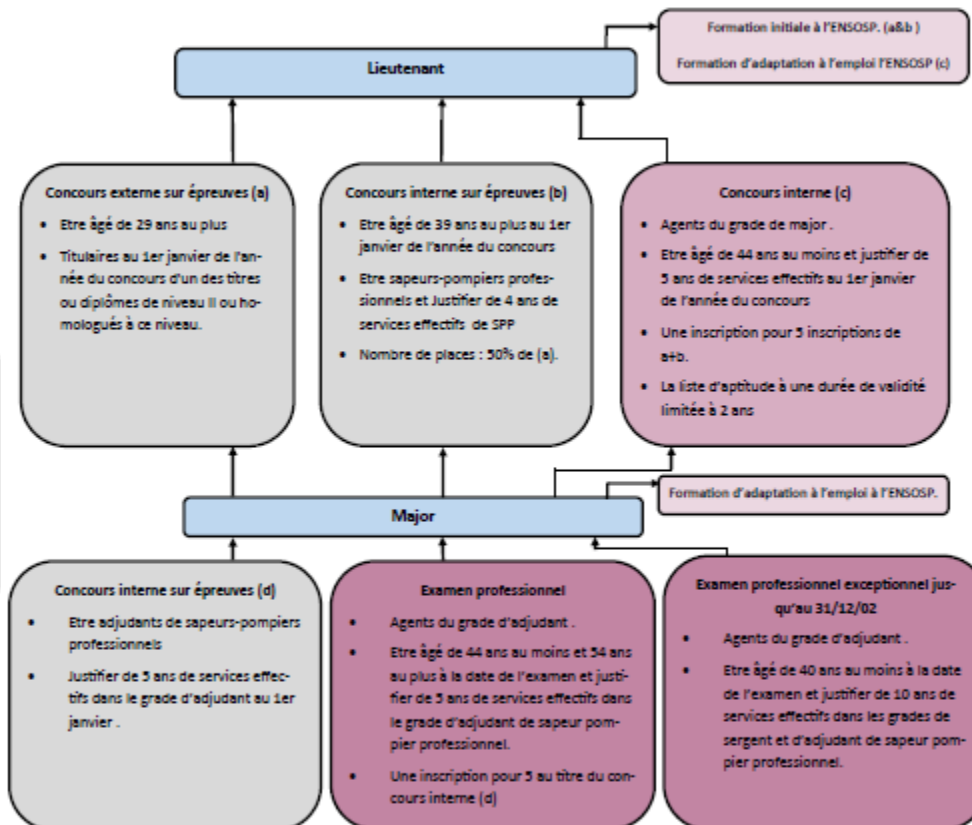
## Cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°2001-681 du 30 juillet 2001 dispositions applicables au 01/01/02 jusqu'au 19/12/06.

**Titularisation des agents recrutés suite aux concours externe, interne et examen professionnel du grade de lieutenant stagiaire.**

- Peuvent être titularisés les lieutenants stagiaires âgés de moins de 53 ans ayant obtenu le diplôme à l'issue d'une formation initiale à l'ENSOSP.
- Les lieutenants sont stagiaires durant 18 mois.
- Prolongation maximum d'un an.

- Les agents recrutés s'engage à servir à compter de la date de leur titularisation dans la collectivité locale ou l'établissement public qui a pris en charge leur formation pendant une période égale à trois fois la durée de leur formation\*
- Les agents peuvent être nommés dans une autre collectivité ou un autre établissement public selon les modalités précisées au décret.



- Les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions dévolues aux SDIS.
- Les lieutenants peuvent exercer les fonctions de chefs de centre de secours sous réserve d'avoir exercé pendant 3 ans un commandement opérationnel équivalent au moins à celui de chef de groupe et d'être titulaire des unités de valeurs définies par arrêté.

- Les majors de sapeurs-pompiers professionnels coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions dévolues aux SDIS.
- Les majors peuvent notamment exercer les fonctions de chef de centre de première intervention ou de centre de secours.

**Accès au concours externe et interne sur épreuves (a, b)**

- Lorsque le nombre des candidats ayant subi avec succès les épreuves d'un concours externe ou d'un concours interne est inférieur au nombre des places offertes à ce concours, le jury peut modifier la répartition des places entre les deux concours dans la limite de 15 p. 100 des places offertes à l'un ou l'autre des concours.

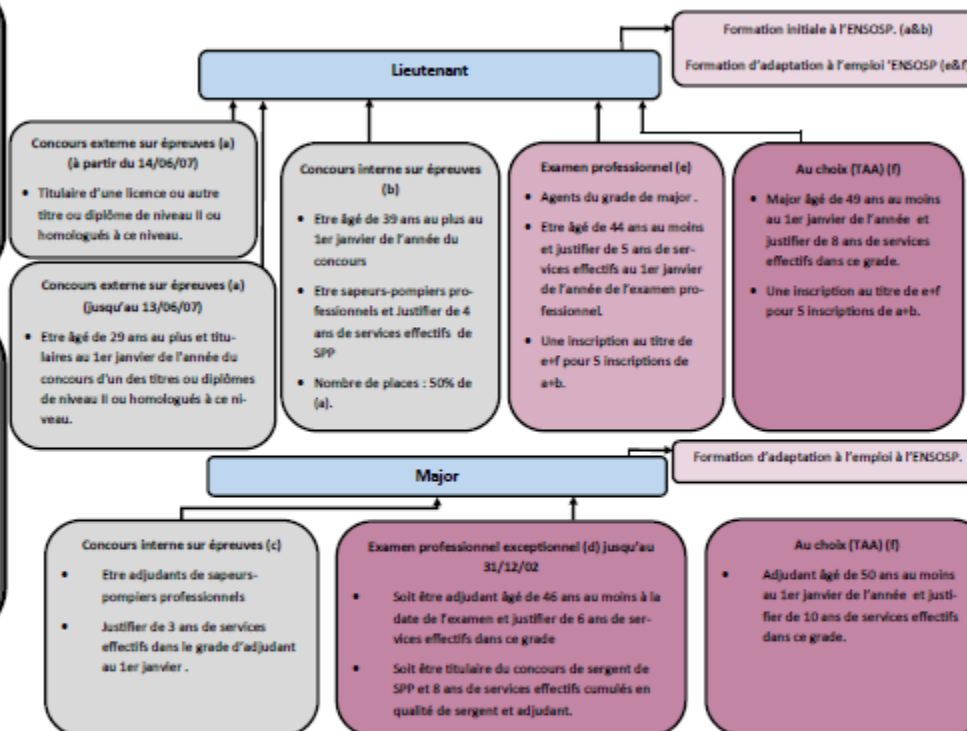
## Cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n°2001-681 du 30 juillet 2001 dispositions applicables à partir du 20/12/06

**Titularisation des agents recrutés suite aux concours externe, interne et examen professionnel du grade de lieutenant stagiaire.**

- Peuvent être titularisés les lieutenants stagiaires âgés de moins de 53 ans ayant obtenu le diplôme à l'issue d'une formation initiale à l'ENSOSP.
- Les lieutenants sont stagiaires durant 18 mois.
- Prolongation maximum d'un an.

- Les agents recrutés s'engage à servir à compter de la date de leur titularisation dans la collectivité locale ou l'établissement public qui a pris en charge leur formation pendant une période égale à trois fois la durée de leur formation\*
- Les agents peuvent être nommés dans une autre collectivité ou un autre établissement public selon les modalités précisées au décret.



• Les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions définies à l'article L.1424-2 du CGCT

• Les lieutenants peuvent exercer les fonctions de chefs de centre de secours sous réserve d'avoir exercé pendant 3 ans un commandement opérationnel équivalent au moins à celui de chef de groupe et d'être titulaire des unités de valeurs définies par arrêté.

• Les majors de sapeurs-pompiers professionnels coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions définies à l'article L.1424-2 du CGCT

• Les majors peuvent notamment exercer les fonctions de chef de centre de première intervention ou de centre de secours.

### Dispositions diverses pour les clés de répartition pour la détermination du nombre de postes.

- **Accès au concours externe et interne sur épreuves (a, b)** : Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves d'un concours externe ou d'un concours interne est inférieur au nombre de places offertes à ce concours, le jury peut modifier la répartition des places entre les deux concours dans la limite de 15 p. 100 des places offertes à l'un ou l'autre des concours.
- **Accès à l'examen professionnel et voie du choix au grade de major** : peuvent être inscrit sur les listes d'aptitude au titre de la promotion interne (d&f) à raison de 2 inscriptions pour 5 inscriptions au titre de l'inscription au concours interne (c)
- **Durant 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du décret n°2006-1622 du 19/12/06** peuvent être inscrit sur les listes d'aptitude au titre de la promotion interne (d&f) à raison de 3 inscriptions pour 5 inscriptions au titre de l'inscription au concours interne (c) la première année et à raison d'1 inscription pour 2 les quatre années suivantes.

**Cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels**  
**Décret n°2001-681 constitution initiale du cadre d'emplois et autres dispositions transitoires**

- Les lieutenants de 1re classe et hors classe relevant du décret n° 90-852 du 25 septembre 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels sont intégrés dans le cadre d'emplois régi par le présent décret au grade de lieutenant.
- Les lieutenants de 2e classe relevant du même décret sont intégrés dans le même cadre d'emplois au grade provisoire de lieutenant.

Les fonctionnaires titulaires du grade provisoire de lieutenant et justifiant de trois ans de services effectifs dans ce grade peuvent être nommés au grade de lieutenant par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire

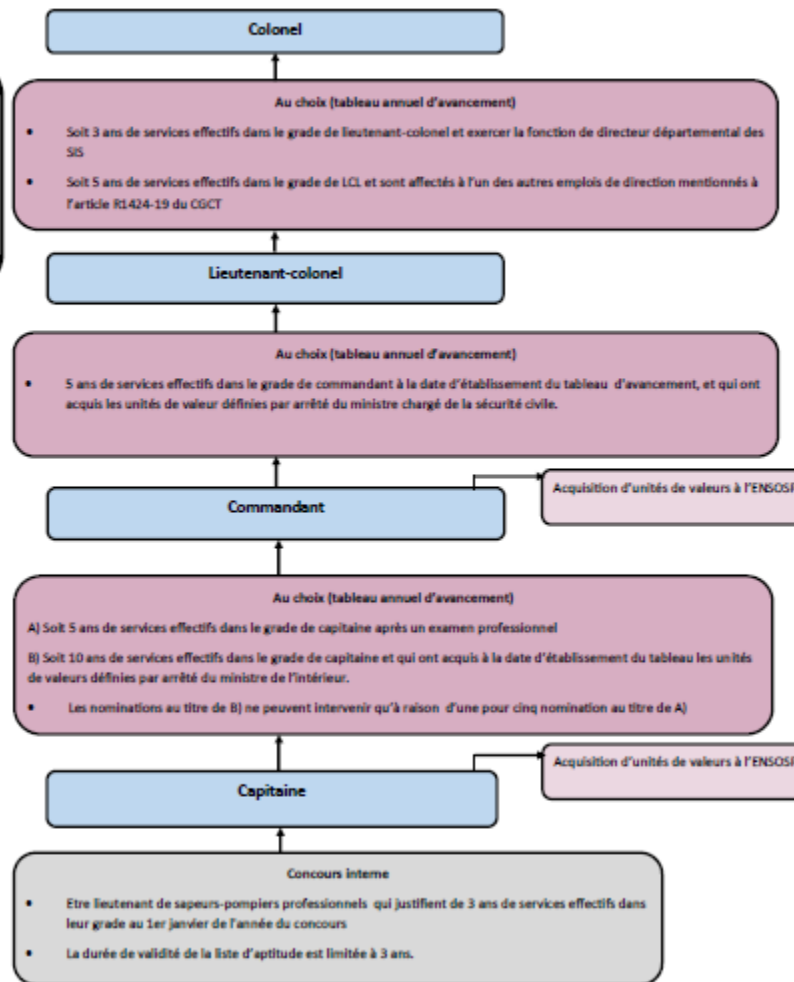
**Détachement dans le cadre d'emploi de lieutenant de Sapeurs Pompiers professionnels dispositions applicables à compter du 14/06/07**

Peuvent être détachés dans le présent cadre d'emplois :

- Les fonctionnaires civils et les militaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de niveau équivalent ;
- Les ressortissants d'un Etat membre de la communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen exerçant dans le ou les Etats membres intéressés.
- Ils ne peuvent exercer les fonctions et emplois correspondant au grade de détachement qu'après avoir suivi les formations validé la totalité des unités de valeur de la formation ad hoc prévue. Une commission, instituée par arrêté du ministre de l'intérieur, examine le contenu des qualifications acquises par les agents avant leur nomination dans le présent cadre d'emplois et émet un avis sur les dispenses totales ou partielles de formation.
- peuvent être détachés dans le cadre d'emplois au grade de major ou lieutenant si l'indice brut terminal de leur grade ou emploi d'origine est au moins égal à l'indice afférent au dernier échelon, respectivement, du grade de major ou lieutenant.
- Par dérogation au point précédent, les militaires du grade de lieutenant ou enseigne de vaisseau de 1re classe sont détachés dans le grade correspondant du présent cadre d'emplois de lieutenants, sous réserve de justifier d'au moins 5 années de services effectifs en qualité d'officier (disposition applicable au 25 novembre 2007)

**Cadre d'emplois des capitaines, commandants, et lieutenants colonels de sapeurs-pompiers professionnels**  
 Décret n°2001-682 du 30 juillet 2001 dispositions applicables au 01/01/02 jusqu'au 08/10/09.

**Capitaine titulaire**  
 Les lauréats du concours interne de capitaine sont recrutés sur un emploi d'un service départementale d'incendie et de secours sont nommés en qualité de titulaires.

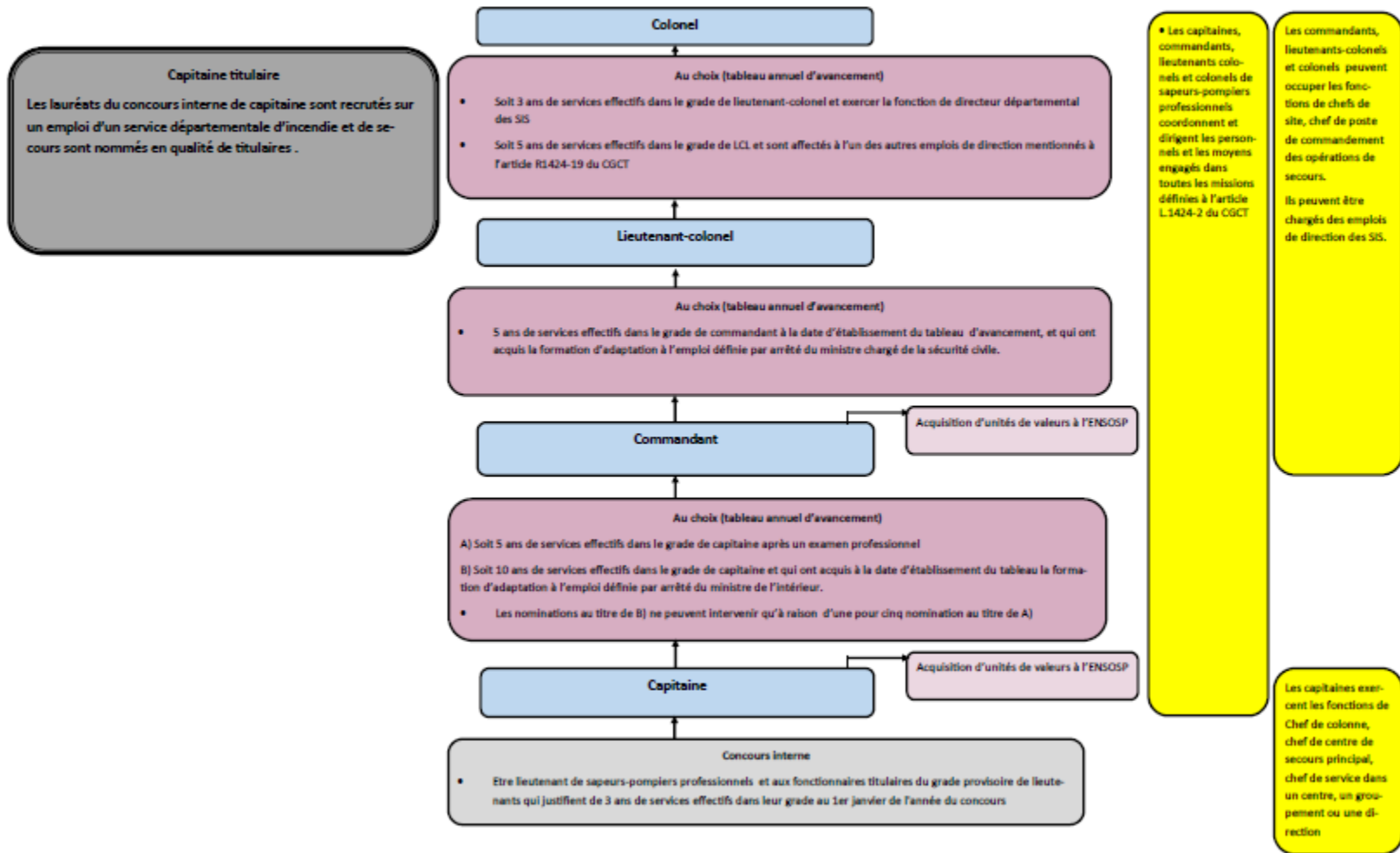


• Les capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels de sapeurs-pompiers professionnels coordonnent et dirigent les personnels et les moyens engagés dans toutes les missions définies à l'article L1424-2 du CGCT

Les commandants, lieutenants-colonels et colonels peuvent occuper les fonctions de chefs de site, chef de poste de commandement des opérations de secours. Ils peuvent être chargés des emplois de direction des SIS.

Les capitaines exercent les fonctions de Chef de colonne, chef de centre de secours principal, chef de service dans un centre, un groupement ou une direction

**Cadre d'emplois des capitaines, commandants, et lieutenants colonels de sapeurs-pompiers professionnels**  
 Décret n°2001-682 du 30 juillet 2001 dispositions applicables au 09/10/09 jusqu'au 31/12/16.





**Cadre d'emplois des capitaine et commandants de sapeurs-pompiers professionnels**  
**Décret n°2001-682 constitution initiale du cadre d'emplois et autres dispositions transitoires**

Par dérogation jusqu'au 1er janvier 2008, sont inscrits sur la liste d'aptitude prévue les candidats admis à un concours interne de capitaine ouvert :

- pour la première année aux lieutenants intégrés en application du décret n° 2001-681 du 30 juillet 2001 précité et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ;
- pour la deuxième année aux lieutenants intégrés en application du même décret et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ou de 1re classe ;
- pour la troisième année aux lieutenants intégrés en application du même décret et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ou de 1re classe ou aux lieutenants de 2e classe qui justifient de six ans de services effectifs cumulés en qualité de lieutenant ;
- pour la quatrième année aux lieutenants intégrés en application du même décret et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ou de 1re classe ou aux lieutenants de 2e classe qui justifient de cinq ans de services effectifs cumulés en qualité de lieutenant ;
- pour la cinquième année aux lieutenants intégrés en application du même décret et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe ou de 1re classe ou aux lieutenants de 2e classe qui justifient de quatre ans de services effectifs cumulés en qualité de lieutenant ;
- pour la sixième année aux lieutenants intégrés en application du même décret et qui étaient antérieurement lieutenants hors classe, de 1re classe ou de 2e classe.

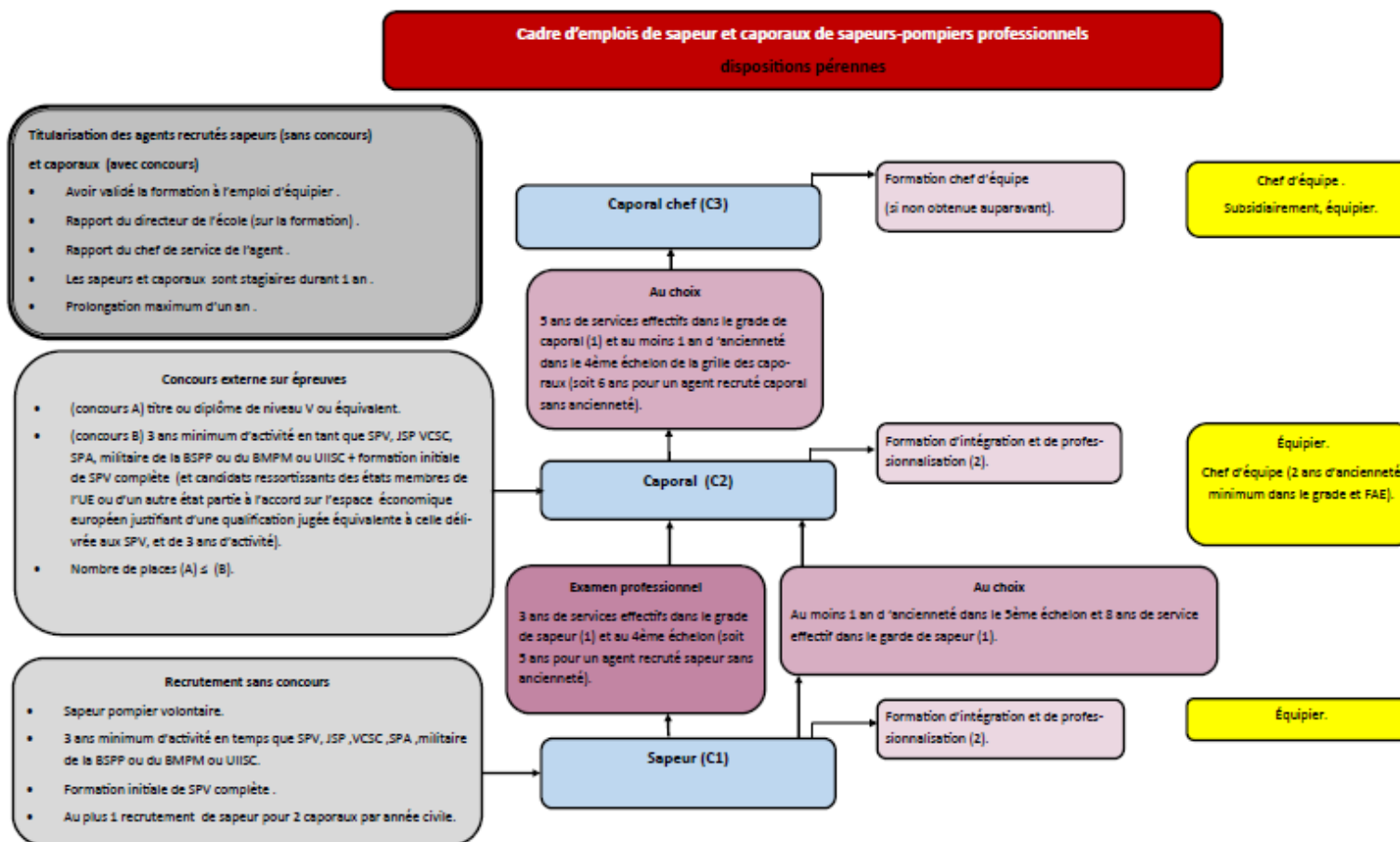
**Détachement dans le cadre d'emploi de capitaine et commandant de Sapeurs Pompiers professionnels dispositions applicables à compter du 14/06/07**

Peuvent être détachés dans le présent cadre d'emplois :

- Les fonctionnaires civils et les militaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de niveau équivalent ;
- Les ressortissants d'un Etat membre de la communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen exerçant dans le ou les Etats membres intéressés.
- peuvent être détachés dans le cadre d'emplois au grade de capitaine, commandant, lieutenant-colonel ou colonel si l'indice brut terminal de leur grade ou emploi d'origine est au moins égal à l'indice afférent au dernier échelon, respectivement, du grade de major ou lieutenant.
- Par dérogation au point précédent, les militaires du grade de capitaine ou de lieutenant de vaisseau, de commandant ou capitaine de corvette sont détachés dans le cadre d'emploi sous réserve des conditions d'ancienneté suivante : (tableau du 25/11/2007)

GRADE ET ANCIENNETE DE SERVICE dans le corps d'origine	GRADE DE DETACHEMENT dans le cadre d'emplois des capitaines, commandants, lieutenant-colonels et colonels de SPP
Capitaine ou lieutenant de vaisseau justifiant d'au moins dix années de services effectifs en qualité d'officier.	Capitaine
Commandant ou capitaine de corvette justifiant d'au moins quinze années de services effectifs en qualité d'officier.	Commandant

## Depuis 2012 – dispositions pérennes et transitoires

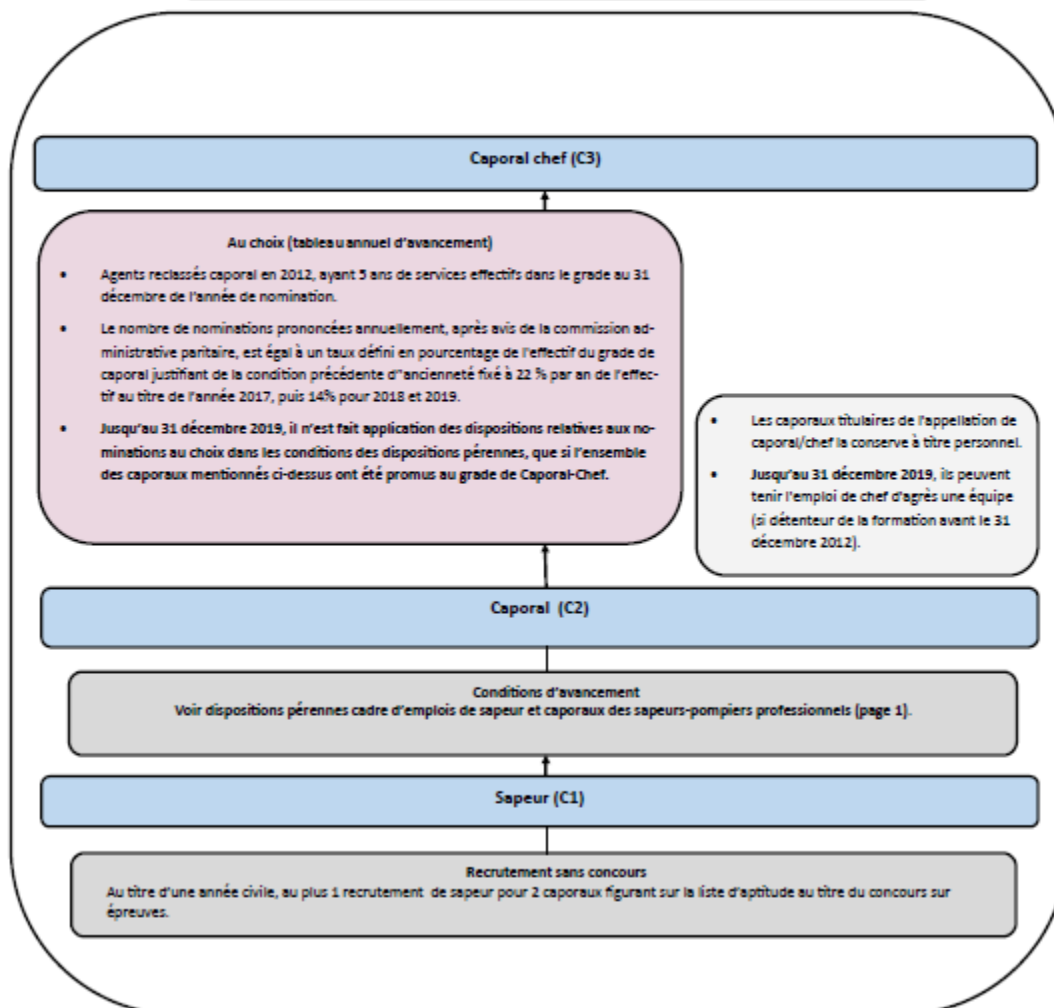


(1) ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

(2) possibilité de reconnaissance des qualifications acquises par les agents avant leur nomination (dispense partielle ou totale de la formation d'intégration et de professionnalisation).

NB: les dispositions particulières relatives aux détachements et intégrations directes (art 15, 16, 17 du décret 2012-520) ne figurent pas au présent document.

**Cadre d'emplois de sapeur et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels**  
dispositions transitoires applicables jusqu'au 31/12/19



**Détachement et intégration directe**

**Détachement et intégration directe**

Les militaires, suivant leurs grades, sont détachés dans les grades du présent cadre d'emplois, sous réserve des conditions d'ancienneté suivantes :

GRADE ET ANCIENNETE DE SERVICE	GRADE DE DETACHEMENT
Dans le corps d'origine.	Dans le cadre d'emplois des sapeurs et caporaux
Soldat ou matelot justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de militaire.	Sapeur
Caporal ou quartier-maître de 2ème classe justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de	Caporal
Caporal-chef ou quartier-maître de 1ère classe justifiant d'au moins 8 années de services effectifs en qualité de militaire, dont 2 dans ces grades.	Caporal-chef

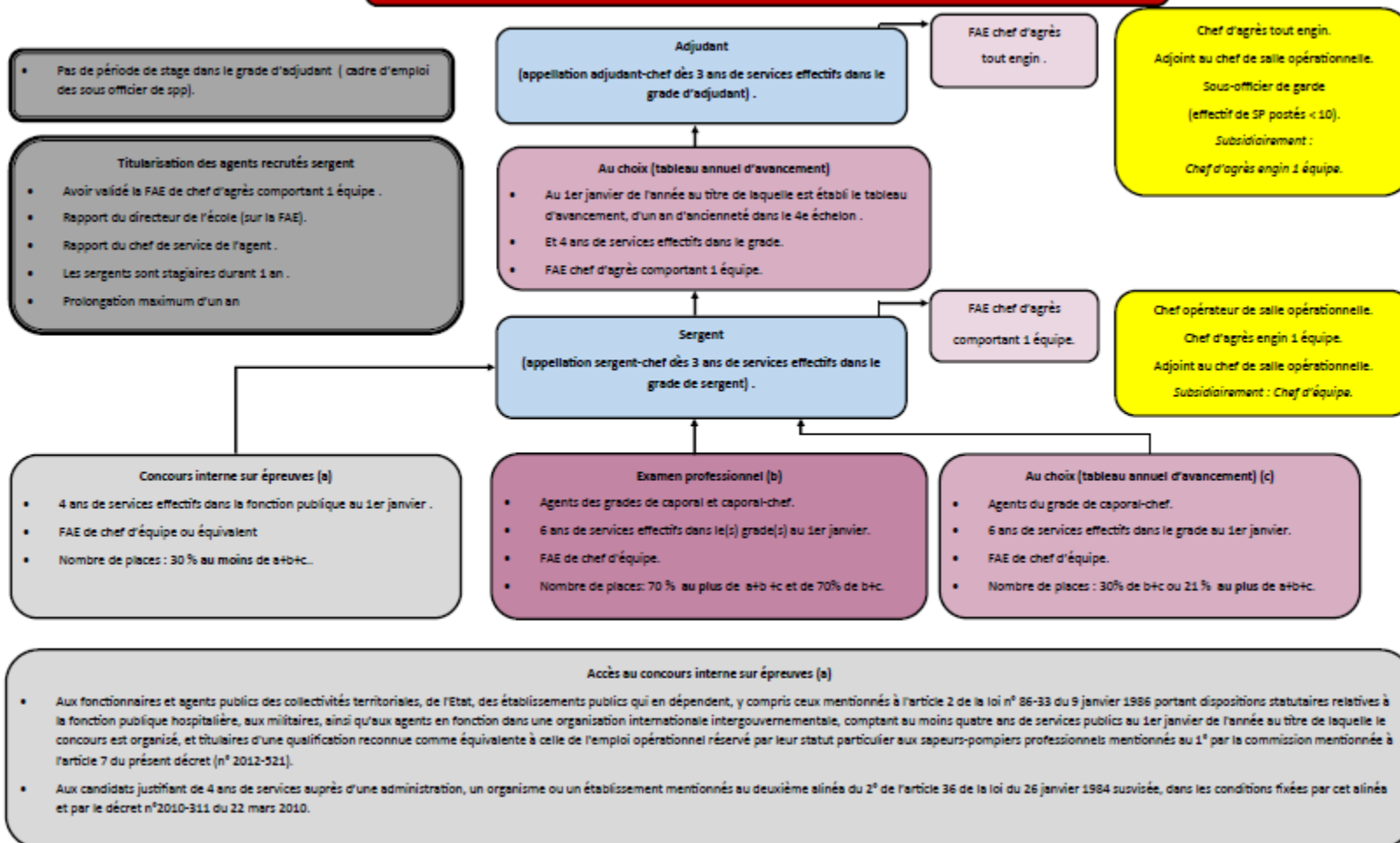
Peuvent être détachés dans le présent cadre d'emplois :

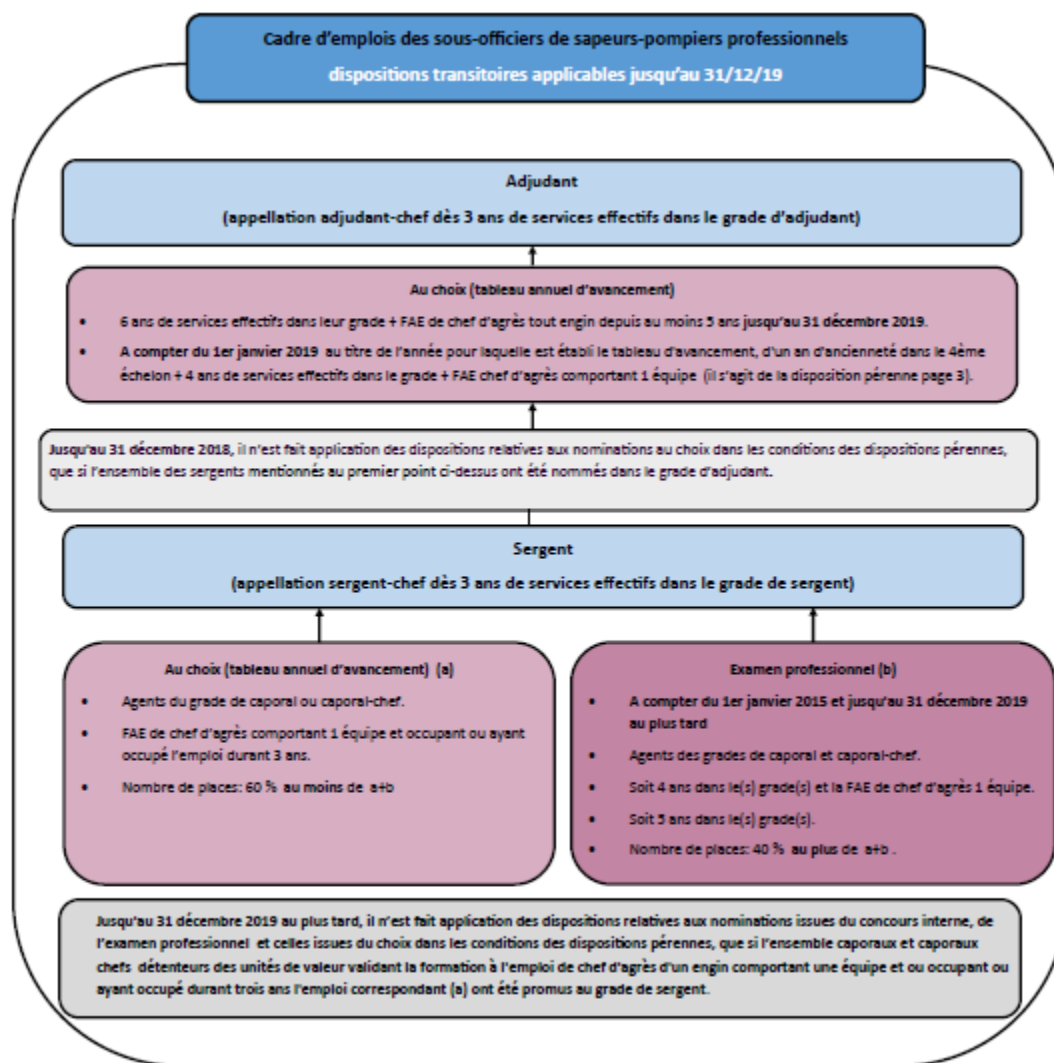
- Les fonctionnaires civils et les militaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie C ou de niveau équivalent.
- Les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen exerçant dans le ou les Etats membres intéressés dans les conditions fixées par le décret n°2010-911 du 22 mars 2010.

L'intégration directe dans le présent cadre d'emplois des agents mentionnés ci-avant, à l'exception des militaires, s'effectue dans les conditions prévues à l'article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Les services accomplis dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le présent cadre d'emplois.

**Cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels**  
dispositions pérennes





**Détachement et intégration directe**

**Détachement et intégration directe**

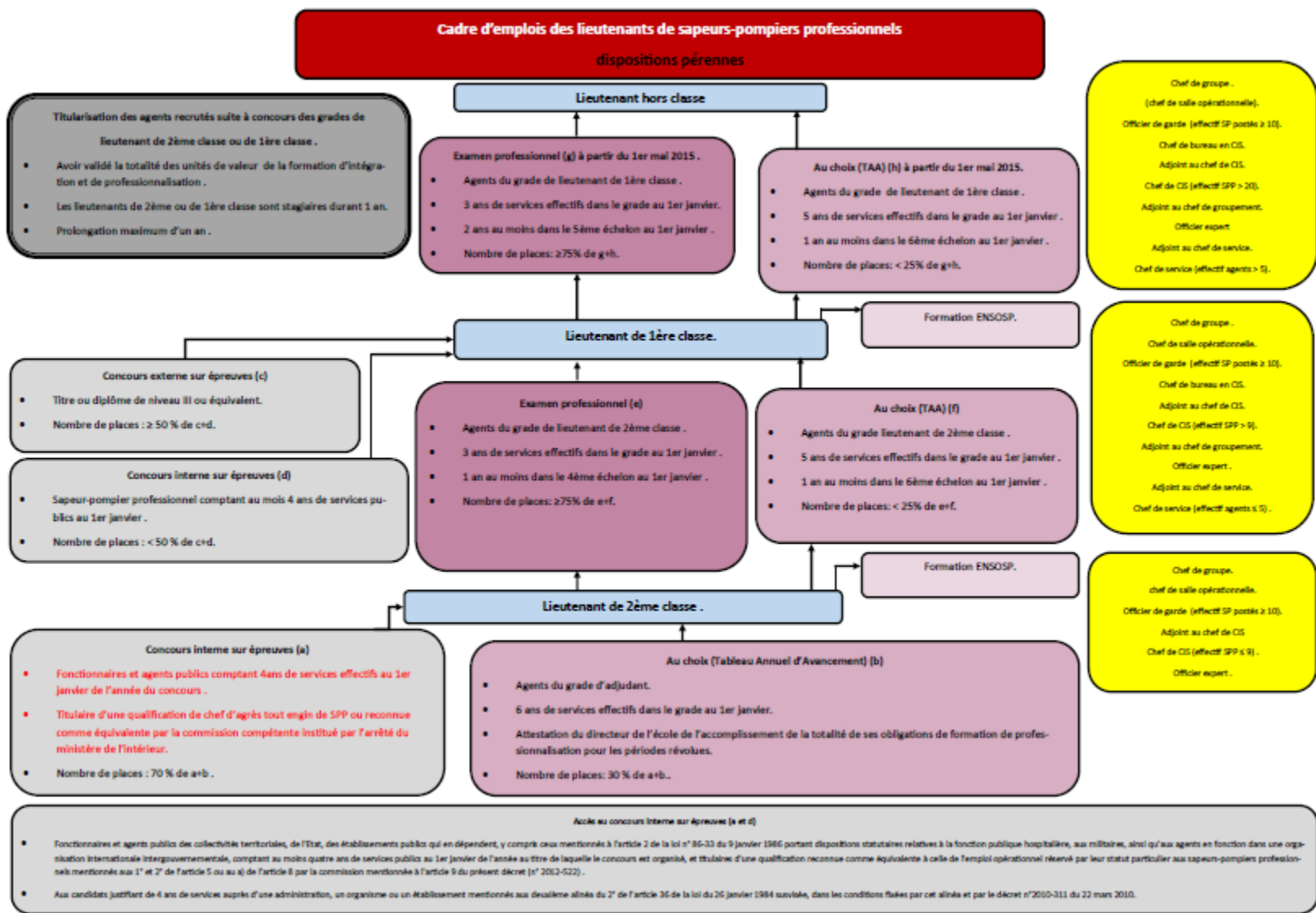
Les militaires, suivant leurs grades, sont détachés dans les grades du présent cadre d'emplois, sous réserve des conditions d'ancienneté suivantes :

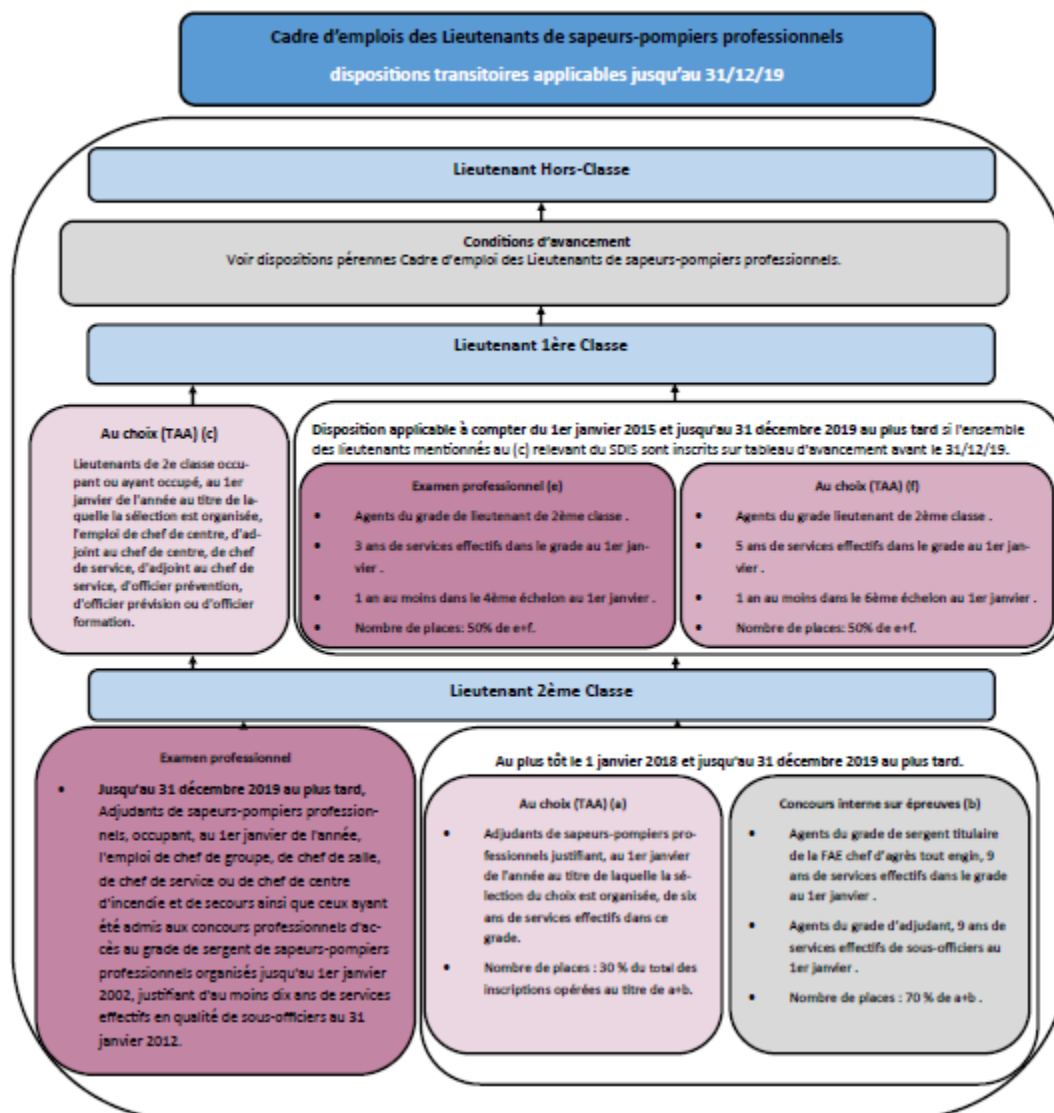
GRADE ET ANCIENNETÉ DE	GRADE DE DÉTACHEMENT
Dans le corps d'origine	Dans le cadre d'emplois des sous-officiers
Sergent ou second maître et sergent chef ou maître justifiant d'au moins dix années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans le grade.	Sergent
Adjudant ou premier maître et adjudant-chef ou maître principal justifiant d'au moins quinze années de services effectifs en qualité de militaire dont deux dans le grade.	Adjudant

Peuvent être détachés dans le présent cadre d'emplois :

- Les fonctionnaires civils et les militaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie C ou de niveau équivalent.
- Les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen exerçant dans le ou les Etats membres intéressés dans les conditions fixées par le décret n°2010-311 du 22 mars 2010 susvisé.

L'intégration directe dans le présent cadre d'emplois des agents mentionnés ci-avant, à l'exception des militaires, s'effectue dans les conditions prévues à l'article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984. Les services accomplis dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le présent cadre d'emplois.





**Détachement et intégration directe**

**Détachement et intégration directe**

Peuvent être détachés dans le présent cadre d'emploi :

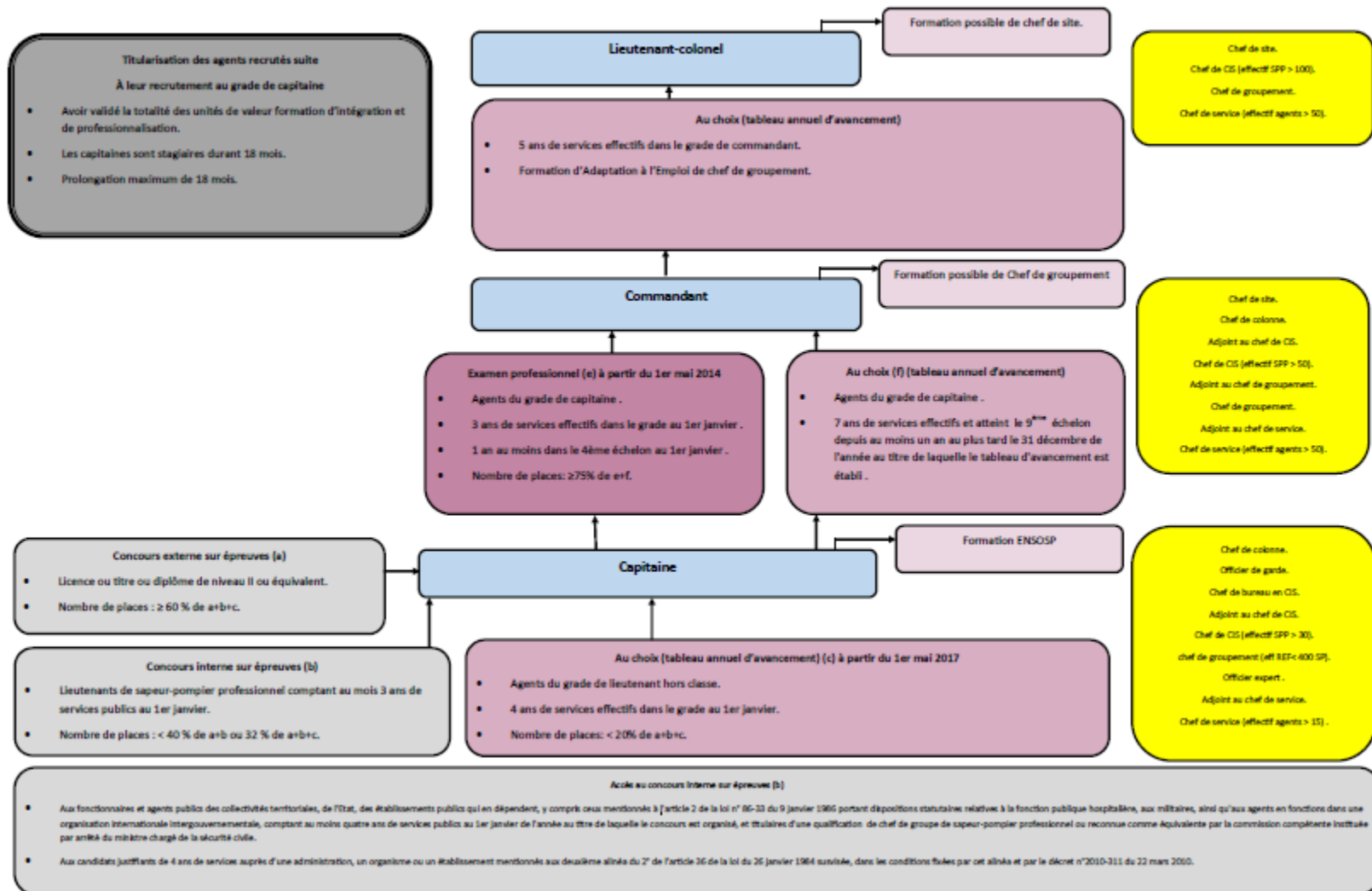
- Les fonctionnaires civils et les militaires appartenant à un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de niveau équivalent ;
- Les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen exerçant dans le ou les Etats membres intéressés dans les conditions fixées par le décret n°2010-311 du 22 mars 2010.
- Ils ne peuvent exercer les fonctions et emplois correspondant au grade de détachement qu'après avoir validé la totalité des unités de valeur de la formation prévue. Une commission, instituée par arrêté du ministre de l'intérieur, examine le contenu des qualifications acquises par les agents avant leur nomination dans le présent cadre d'emploi et émet un avis sur les dispenses totales ou partielles de formation.

L'intégration directe dans le présent cadre d'emploi des agents mentionnés ci-avant, à l'exception des militaires, s'effectue dans les conditions prévues à l'article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Les services accomplis dans le corps, le cadre d'emploi ou l'emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le présent cadre d'emploi.

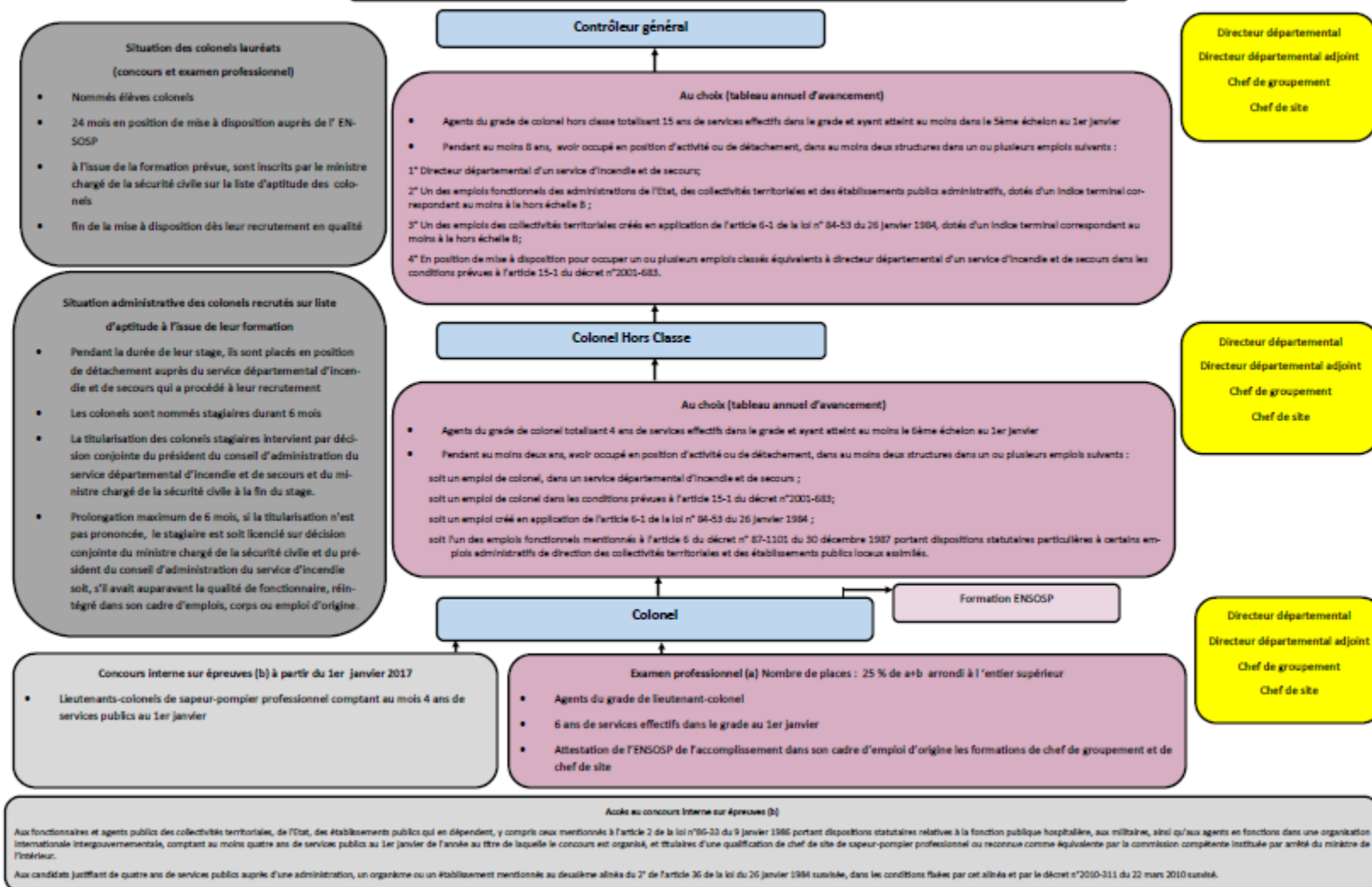


**Cadre d'emplois des capitaines, commandants, et lieutenants colonels de sapeurs-pompiers professionnels dispositions applicables à partir du 01/01/17**





## Emploi Supérieur de Direction de sapeurs-pompiers professionnels



### Questionnaire DGSCGC

**Enquête relative à la mise en œuvre de la réforme de la filière de 2012**

Département:

**PARTIE 1 : EFFECTIFS DES SPP OU SOUS**

Remplir les tableaux 1 et 2a, en indiquant pour chaque année les effectifs par grade ou autre titre SPP.

**TABLAU 1 - EFFECTIFS**

Grade	Effectifs au 1er Janvier					
	Au 1er Janvier 2012	Au 1er Janvier 2013	Au 1er Janvier 2014	Au 1er Janvier 2015	Au 1er Janvier 2016	Au 1er Janvier 2017
Sapeur (en sapeurs de 1 <sup>re</sup> classe)						
Caporal (en sapeurs de 1 <sup>re</sup> classe et en sapeurs)						
Caporal-chef						
Sergent						
Adjudant						
Lieutenant 1 <sup>er</sup> classe (en sapeurs)						
Lieutenant 1 <sup>er</sup> classe (en lieutenant)						
Lieutenant hors classe						

**TABLAU 2 (a) - EFFECTIFS PROFESSIONNELS**

Grade	Effectifs au 1er Janvier		
	Au 1er Janvier 2016	Au 1er Janvier 2017	Au 1er Janvier 2018
Sapeur			
Caporal (en sapeurs de 1 <sup>re</sup> classe et en sapeurs)			
Caporal-chef			
Sergent			
Adjudant			
Lieutenant 1 <sup>er</sup> classe			
Lieutenant 1 <sup>er</sup> classe			
Lieutenant hors classe			

**PARTIE 2 : FONCTIONS OCCUPEES**

Remplir le tableau 2, en indiquant le nombre d'agents de chaque grade occupant chaque type de fonction au 1<sup>er</sup> décembre 2017. Ne remplir que les postes par agent, et un SPP occupant plusieurs fonctions, n'indiquer que la poste principal (poste à partir duquel le régime indemnitaire est appliqué).

**TABLAU 2 : FONCTIONS OCCUPEES PAR GRADE AU 1<sup>er</sup> DECEMBRE 2017**

	Sapeur	Caporal	Caporal-chef	Sergent	Adjudant	Lieutenant 1 <sup>er</sup> classe	Lieutenant 1 <sup>er</sup> classe	Lieutenant hors classe
Sapeur:								
Chef d'équipe de sapeurs professionnels								
Chef d'équipe								
Chef d'équipe sans équipe								
Adjudant au chef de sapeurs professionnels								
Chef d'équipe tout usage								
Sous-officier de garde (effectif de sapeurs professionnels postés inférieurs à 10)								
Officier de garde (effectif de sapeurs professionnels postés supérieur ou égal à 10)								
Chef de groupe								
Chef de sapeurs professionnels								
Adjudant au chef de section d'incendie et de secours								
Officier adjoint								
Chef de section d'incendie et de secours (effectif de sapeurs professionnels inférieurs ou égal à 10)								
Chef de section au service d'incendie et de secours								
Adjudant au chef de section								
Chef de section d'incendie et de secours (effectif de sapeurs professionnels professionnels supérieur à 10)								
Adjudant au chef de groupement								
Chef de section (effectif d'agents inférieurs ou égal à 10)								
Chef de section d'incendie et de secours (effectif de sapeurs professionnels professionnels supérieur à 20)								
Chef de section (effectif d'agents supérieur à 10)								
Chef de section								
Chef de section d'incendie et de secours (effectif de SPP supérieur à 10)								
Chef de section (effectif d'agents supérieur à 10)								
Chef de site								
Chef de section d'incendie et de secours (effectif de sapeurs professionnels professionnels supérieur à 30)								
Chef de groupement								
Chef de section (effectif d'agents supérieur à 30)								
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0

**PARTIE 3 : AVANCEMENTS**

Remplir les tableaux 3 à 6, en indiquant, pour chaque année, l'évolution du nombre des agents faisant partie des classes concernées par les dispositions transitoires de la réforme de la filière de 2012.

**TABLÉAU 3 : CAPORAUX**

	BIJAN				TRIVALENNE			
	Au 1er Janvier 2014	Au 1er Janvier 2016	Au 1er Janvier 2018	Au 1er Janvier 2019	Au 1er Janvier 2017	Au 1er Janvier 2018	Au 1er Janvier 2019	Au 1er Janvier 2020
Effectif total des caporaux intégrés dans le grade de caporal en 2012 demeurant dans ce grade au 1er Janvier de l'année considérée								
Effectif des caporaux occupant l'emploi de chef d'agents ou								
chef de service ou responsable d'unité								
Nombre total des caporaux intégrés dans le grade de caporal en 2012 qui ont été promus au grade de sergent-chef au 1er Janvier de l'année considérée								
(Exemple : 2 agents ont obtenu le grade de sergent-chef au cours de l'année 2012 et 3 autres au cours de l'année 2016, soit un total de 5 promotions au 1er Janvier 2018 et 17 au 1er Janvier 2019)								

**TABLÉAU 4 : SERGENTS**

	BIJAN				TRIVALENNE			
	Au 1er Janvier 2014	Au 1er Janvier 2016	Au 1er Janvier 2018	Au 1er Janvier 2019	Au 1er Janvier 2017	Au 1er Janvier 2018	Au 1er Janvier 2019	Au 1er Janvier 2020
Effectif total des sergents intégrés dans le grade de sergent en 2012 demeurant dans ce grade au 1er Janvier de l'année considérée								
Effectif des sergents occupant l'emploi de chef d'agents tout agents ou ayant suivi la formation correspondante à ce poste								

**TABLÉAU 5 : ADJUDANTS**

	BIJAN				TRIVALENNE			
	Au 1er Janvier 2014	Au 1er Janvier 2016	Au 1er Janvier 2018	Au 1er Janvier 2019	Au 1er Janvier 2017	Au 1er Janvier 2018	Au 1er Janvier 2019	Au 1er Janvier 2020
Effectif total des adjudants intégrés dans le grade d'adjudant en 2012 demeurant dans ce grade au 1er Janvier de l'année considérée								
Effectif des adjudants intégrés dans ce grade en 2012 et remplissant au moins l'une des deux conditions : - Agents qui occupent avant le 31 décembre 2012 l'emploi de chef de groupe, de chef de salle, de chef de service ou de chef de service d'urgence et de secours. - Agents ayant été admis aux concours professionnels d'accès au grade de sergent de sécurité professionnelle organisés jusqu'au 1er Janvier 2012, justifiant d'un minimum de six de services effectués en qualité de sous-officiers au 31 Janvier 2012.								
Effectif des adjudants promus. (Incluant de même classe par exemple les professionnels)								

**TABLÉAU 6 : SERGENTS-MAJORS DE CLASSE**

	BIJAN				TRIVALENNE			
	Au 1er Janvier 2014	Au 1er Janvier 2016	Au 1er Janvier 2018	Au 1er Janvier 2019	Au 1er Janvier 2017	Au 1er Janvier 2018	Au 1er Janvier 2019	Au 1er Janvier 2020
Effectif total des majors intégrés dans le grade de lieutenant de 1 <sup>re</sup> classe en 2012 demeurant dans ce grade au 1er Janvier de l'année considérée								
Parce que l'effectif renseigné à la ligne précédente, mention de lieutenant de 1 <sup>re</sup> classe qui occupent l'emploi de chef de service, d'adjoint au chef de service, de chef de service, d'adjoint au chef de service, d'officier préventif, d'officier préventif ou d'officier formation avant le 31 décembre 2012.								

## Liste des rapports du CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**  
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**  
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**  
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**  
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**  
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**  
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**  
Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009
20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**  
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY – FS2 et FS3 – Séance plénière du 04/02/2009
21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**  
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**  
Rapporteur : Isabelle BELOTTI – FS2 – Séance plénière du 29/09/2010
23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**  
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL – Groupe de travail «précarité»– S. Plénière du 16/03/2011
24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**  
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012
25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**  
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot Fs2/Fs3 – Séance plénière du 05/09/2012
26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**  
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012
27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**  
Rapporteurs : Philippe Laurent et Jean-Pierre BOUQUET – le 27/02/2013
28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**  
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013
29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**  
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013
30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**  
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014
31. **« MAYOTTE : les oubliés de la République »**  
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014
32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**  
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014
33. **« LA FILIERE ANIMATION »**  
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 mai 2016
34. **« LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »**  
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6 juillet 2016
35. **« LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES » - ATSEM**  
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2 février 2017
36. **« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**  
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1<sup>er</sup> mars 2017
37. **« LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT»**  
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29 mars 2017
38. **« VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**  
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15 novembre 2017
39. **« REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT»**  
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20 décembre 2017
40. **« LES MODALITES DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION DES ATSEM ET DES AGENTS DE LA FILIERE ANIMATION»**  
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 04 juillet 2018
41. **« LA FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE»**  
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26 septembre 2018





