



Comité Technique Paritaire du 16 avril 2013

DRH

Effectifs : mise en œuvre de la refonte de la filière SPP et du SDACR

L'année 2012 a été marquée par une double évolution réglementaire :

- La parution de neuf décrets et arrêtés portant modification des dispositions statutaires relatives à la filière des sapeurs pompiers professionnels (SPP) ;
- La parution de l'arrêté préfectoral en date du 11 mai 2012 approuvant la modification du SDACR.

Les modifications induites par les évolutions statutaires et les objectifs fixés par le SDACR (§1) ont nécessité une large concertation avec les partenaires sociaux et la chaîne hiérarchique afin de définir les orientations retenues (§2) pour définir les modalités d'atteinte des effectifs opérationnels de permanence et les organigrammes des CIS (§3) et arrêter un plan d'action pluriannuel de mise en œuvre (§4).

1. Les principales évolutions statutaires et les objectifs du SDACR en matière RH.

D'une manière générale la réforme vise à aligner la filière des SPP sur le droit commun de la fonction publique territoriale et en particulier la filière technique.

1.1. En catégorie C :

- Ouverture d'une possibilité de recrutement sur le premier grade (sapeur pompier de deuxième classe), sans concours ;
- Création de deux cadres d'emplois, celui des sapeurs et caporaux et celui des sergents et adjudants ;
- Distinction des fonctions de chef d'agrès entre les sergents qui ne peuvent commander que les agrès composés d'une seule équipe et les adjudants qui peuvent commander tout type d'agrès ;
- Création du grade et non plus de l'appellation de caporal chef ;
- Suppression de la possibilité de tenir l'emploi de chef d'agrès une équipe pour les caporaux et caporaux chefs ;
- Revalorisation des grilles indiciaires.

1.2. En catégorie B :

- Mise en œuvre du nouvel espace statutaire et création de trois grades pour les lieutenants (2^{ème} classe, 1^{ère} classe et hors classe) ;
- Suppression du grade de major et intégration de ces derniers au grade de lieutenant de 2^{ème} classe ;
- Revalorisation des grilles indiciaires.

1.3. En catégorie A :

- Introduction d'un recrutement externe au grade de capitaine (BAC+3)
- Suppression de l'examen professionnel de commandant.

De plus :

- les formations d'adaptation à l'emploi ne conditionnent plus l'avancement de grade ni la promotion interne, elles sont donc organisées après nomination et en fonction des besoins de l'établissement ;
- les emplois opérationnels et d'encadrement ainsi que les indemnités de responsabilité liées à leur exercice sont très fortement encadrés ;

- les quotas par grade sont revus avec la fusion des quotas de sergents et d'adjudants qui relèvent du même cadre d'emploi et la distinction de ceux de lieutenants et de capitaines qui eux relevaient de deux cadres d'emploi différents.

1.4. Les conséquences du SDACR en matière RH

Concernant le domaine des ressources humaines, le SDACR introduit deux innovations majeures :

- La détermination d'un niveau d'effectif opérationnel de permanence (EOP) sans distinction de statut ;
- La généralisation de la mixité statutaire (SPP et SPV) dans les Centres d'incendie et de secours (CIS) du département qui ont un mode de réponse basé en tout ou partie sur la garde postée.

2. Les orientations retenues pour mettre en œuvre la refonte de la filière

2.1. Au plan statutaire :

- Ne pas procéder au recrutement de SPP de 2^{ème} classe compte tenu d'une part, de la difficulté à mettre en œuvre un dispositif de sélection des candidats et d'autre part de la distorsion de rémunération induite par des échelles de rémunération différentes pour des fonctions identiques (échelle 3. IB 297-338 et échelle 4 IB. 298-413). Il est à noter de surcroît que la promotion au grade de 1^{ère} classe se fait après un examen professionnel qu'il conviendrait d'organiser ;
- Ne pas recruter par la voie du détachement / intégration ou de l'intégration directe afin de favoriser un seul mode d'accès par le concours de SPP de 1^{ère} classe ;
- Fixer le taux de promotion au grade de caporal à 100% comme c'est le cas pour l'ensemble des grades et de filières sauf lorsqu'une disposition spécifique l'empêche ;
- Utiliser le dispositif de promotion des caporaux au grade de caporal chef fixé statutairement à 14% par an pour permettre la promotion des caporaux et sapeurs qui réuniront les conditions durant la phase transitoire ;
- Durant la période transitoire, nommer au grade de sergent l'ensemble des caporaux et caporaux chefs qui remplissent ou rempliront les conditions statutaires. Ces nominations interviendront uniquement au choix et non pas au titre de l'examen professionnel ou du concours, ce qui favorise les déroulements de carrière des agents. A l'issue de la période transitoire, les nominations seront prononcées en fonction des besoins du SDACR ;
- Durant la période transitoire, nommer au grade d'adjutant l'ensemble des sergents qui remplissent ou rempliront les conditions statutaires en tenant compte des règles d'encadrement de la garde (-de 10 SP postés). A l'issue de la période transitoire, les nominations seront prononcées en fonction des besoins du SDACR et des besoins d'encadrement en sous officier de garde ;
- Nommer au grade de lieutenant de 2^{ème} classe en fonction des règles d'encadrement de la garde (+de 10 SP postés) et des besoins définis par les tableaux d'encadrement et référentiels de grade des CIS et groupements ;
- Nommer au grade de lieutenant de 1^{ère} classe, hors classe et capitaine en fonction des besoins définis par les tableaux d'encadrement et référentiels de grade des CIS et groupements.

Les critères d'avancement retenus pour l'année 2013 sont évoqués au point 1.9 du présent CTP.

2.2. Au plan opérationnel :

Il est proposé :

- De dimensionner les effectifs en chef d'agrès en se basant sur les besoins exprimés par le SDACR notamment en matière de simultanéité de départ ;
- De prendre en compte le nombre d'agrès tout engin affecté dans les CIS pour dimensionner le nombre d'adjutant ;

- De majorer le nombre d'adjutant d'une unité pour faire face à leur engagement en temps que spécialiste dans les CIS de catégorie 1 et 2 lorsqu'elles sont exercées en piquet dédié et pour sécuriser l'engagement du FPT dans les CIS de catégorie 3, 4 et 5 ;
- De considérer les MEA (EPA ou BEA) comme un agrès devant être commandé par un chef d'agrès tout engin compte tenu de la spécificité et de la technicité que requiert sa mise en œuvre ;
- D'envisager, sous réserve d'une formation adaptée dont le contenu doit être défini au niveau national dans le courant du 1^{er} semestre, de confier des missions de lutte contre les incendies à un chef d'agrès une équipe (cas des engins polyvalents ou des groupes fonctionnels).

3. Modalités d'atteinte des effectifs opérationnels de permanence et adaptation des organigrammes

3.1. La définition des effectifs opérationnels de permanence

Le SDACR définit des effectifs opérationnels de permanence (EOP) sans distinction de statut du sapeur pompier (professionnel, volontaire), ni des modalités de réponse opérationnelle (garde, astreinte).

Ces EOP, repris dans le tableau ci-dessous, correspondent aux objectifs de couverture opérationnelle arrêtés par le SDACR. Pour un fonctionnement fluide des unités opérationnelles, il est proposé de définir un effectif courant majoré de 10% par rapport à l'effectif SDACR.

	Gouzé	St Herblain	Rezé	Orvault	Carquefou	Vertou	St Nazaire	La Baule / G.	Pornichet	Pornic	St Brévin	Château.	Ancenis
Effectif SDACR	23	20	14	14	13	13	21	12	9	12	9	12	12
Effectif courant	25,3	22	15,4	15,4	14,3	14,3	23,1	13,2	9,9	13,2	9,9	13,2	13,2

L'objectif d'amélioration de couverture opérationnelle défini par le SDACR et la volonté de renforcer la mixité dans l'ensemble des CIS fonctionnant en garde postée sans recourir à des recrutements de SPP supplémentaires nous conduit à arrêter plusieurs principes :

- Harmoniser au plan départemental le temps de présence à la garde des SPP et SPV en fonction des catégories de CIS ;
- Déterminer les modalités de réponse des CIS (garde et/ou astreinte) ;

Catégories de CIS	SPP	SPV	Mode de réponse
Gouzé, St Herblain, Rezé, Orvault, St Nazaire	1800 h	600 h	Garde
Carquefou, Vertou, La Baule, Pornic	1600 h	600 h	Garde
Pornichet, St Brévin, Chateaubriant, Ancenis	1400 h	600 h	Garde et Astreinte

- Fixer une répartition entre SPP et SPV de garde dans les CIS afin de tenir compte de la disponibilité des SPV et des contraintes de fonctionnement des unités.

3.2. Détermination des effectifs nécessaires pour atteindre les effectifs opérationnels de permanence

3.2.1. Les chefs de garde

L'emploi de chef de garde, est un emploi de management qui est tenu en fonction du nombre de SP postés à la garde sans distinction de statut par :

- Un officier de garde dans les CIS comportant plus de 10 SP postés ;
- Un sous officier dans les CIS comportant moins de 10 SP postés.

Les prérogatives de l'officier et du sous officier de garde seront identiques à celles du chef de garde actuel. Compte tenu des spécificités de cet emploi, intimement lié à la connaissance des agents et du mode du fonctionnement du CIS, l'agent occupant ces fonctions doit être issu des effectifs du CIS.

Occupé par des agents du grade de lieutenant, la fonction d'officier de garde est exclusive de celle de chef de groupe qui constitue le pendant opérationnel de ce poste. Ainsi, les agents affectés dans les unités opérationnelles dont l'encadrement aura été renforcé pour assurer en autonomie la fonction d'officier de garde, assureront leur temps de service en garde et service hors rang.

Occupé par des agents du grade de d'adjudant, la fonction de sous officier de garde est concomitante avec celle de chef d'agrès tout engin qui constitue le pendant opérationnel de ce poste. Ainsi, les agents affectés dans les unités opérationnelles assureront leur temps de service en garde et service hors rang.

CIS	Officier de garde	Sous officier de garde¹
Gouzé	1	
St Herblain	1	
Rezé	1	
Orvault	1	
Carquefou	1	
Vertou	1	
St Nazaire	1	
La Baule / G.	1	
Pornichet		1
Pornic	1	
St Brévin		1
Château.		1
Ancenis		1
TOTAL/J	9	
TOTAL / effectif CD	62	

3.2.2. Les chefs d'agrès

La refonte de la filière appelle une approche qualitative de la répartition des chefs d'agrès dont les missions sont aujourd'hui clairement différenciées par les textes statutaires. Ainsi, le sergent ne peut se voir confier que le commandement d'un agrès comportant une équipe, alors que l'adjudant dispose des compétences pour commander tout type d'agrès.

Afin d'opérer cette répartition entre les deux grades regroupés dans le même cadre d'emploi et soumis aux mêmes règles en matière de calcul des quotas opérationnels, les principes visés au paragraphe 2.2 supra ont été appliqués. Ainsi les effectifs journaliers des CIS en chef d'agrès une équipe et tout engin se répartissent comme suit :

¹ La fonction de CA tout engin est cumulée avec celle de sous officier de garde

CIS	CA tout engin	CA 1 équipe
Gouzé	4	5
St Herblain	3	4
Rezé	3	2
Orvault	3	2
Carquefou	2	3
Vertou	2	3
St Nazaire	4	4
La Baule / G.	2	3
Pornichet	2	1
Pornic	2	3
St Brévin	2	1
Château.	2	2
Ancenis	2	2
TOTAL/J	33	35
TOTAL / effectif CD	165	175

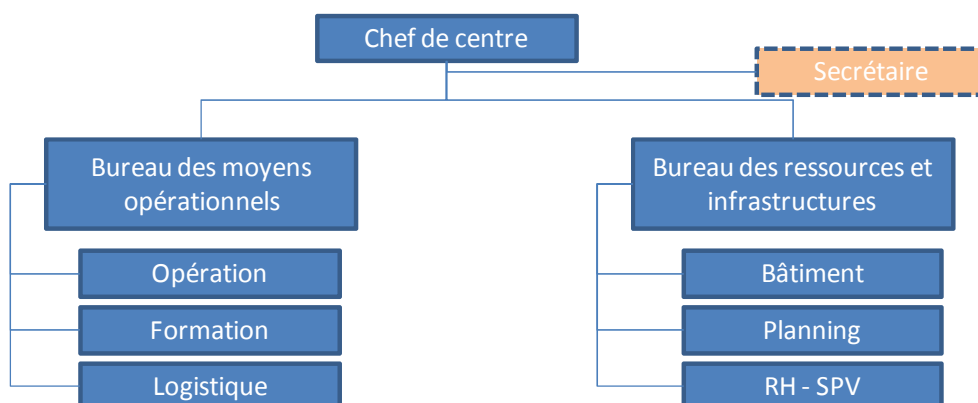
Pour disposer chaque jour d'un SPP à la garde et afin de tenir compte des activités réalisées par les SPP hors du temps de garde, le ratio de 5 SPP à l'effectif pour 1 à la garde est retenu. Ce ratio permet de tenir compte à la fois de la non présence à la garde des agents à titre individuel et de prendre en compte la majoration de 10% appliquée collectivement à l'effectif minimum du SDACR pour dégager l'effectif courant évoqué au paragraphe 3.1.

3.3. Les organigrammes des CIS

Les modalités de fonctionnement retenues pour assurer les fonctions d'officier et de sous officier de garde dans les CIS conduisent à préciser en les harmonisant, les organigrammes des CIS et les référentiels de grade qui en découlent.

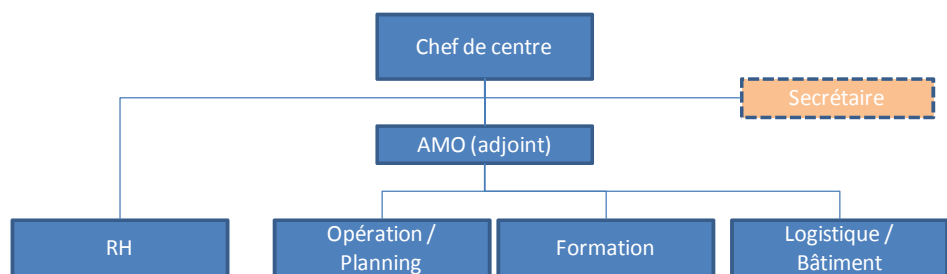
Deux types d'organisation ont ainsi été retenus. Elles offrent l'avantage de standardiser notre organisation tout en intégrant les contraintes du terrain et d'offrir une lisibilité aux cadres dans leurs possibilités de déroulement de carrière.

a) CIS de catégories 1, 2 et 3



	Gouzé, St Nazaire		St Herblain, Rezé, Orvault		La Baule, Carquefou, Vertou, Pornic	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Chef de centre	LCL	LCL	CDT	CDT	CNE	CNE
Secrétaire	AA2	AAP1	AA2	AAP1	AA2	AAP1
AMO (adjoint)	CDT	CDT	CNE	CNE	LTN1	LTNHC
Opération	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1
Formation	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1
Logistique	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1
AMRI	CNE	CNE	CNE	CNE	LTN1	LTNHC
Bâtiment	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1
Planning	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1		
RH - SPV	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1	LTN2	LTN1

b) CIS de catégories 4 et 5



	CIS Chateaubriant, Ancenis, St Brévin, Pornichet	
	Min	Max
Chef de centre	LTN2	LTNHC
Secrétaire	AA2	AAP1
Adjoint	LTN2	LTNHC
Opération / Planning	SGT	ADJ
Formation	SGT	ADJ
Logistique / Bâtiment	SGT	ADJ
RH	SGT	ADJ

c) Modification de la cotation des postes de sous officiers SPP affectés comme chef de CIS ou adjoint dans les CIS mixtes et SPV

CIS	Poste	Actuel	Projeté	
			Mini	Maxi
Donges	Chef de centre	ADJ	LTN2	LTNHC
Chateaubriant	Adjoint	ADJ	LTN2	LTNHC
Ancenis	Adjoint	ADJ	LTN2	LTNHC
St Brévin	Adjoint	ADJ	LTN2	LTNHC
Pornichet	Adjoint	ADJ	LTN2	LTNHC
Savenay	Adjoint	ADJ	LTN2	LTNHC
Clisson	Adjoint	ADJ	LTN2	LTNHC
Bouguennais	Adjoint	ADJ	LTN2	LTNHC

4. Plan d'action pluriannuel

La réflexion conduite dans le cadre de la mise en œuvre de la refonte de la filière a permis d'identifier les besoins par type d'emploi en fonction des structures (4.1). Au-delà de ces besoins, la nomination de l'ensemble des caporaux et caporaux chefs au grade de sergent et celle de l'ensemble des sergents chef d'agrès tout engin au grade d'adjudant, durant la période transitoire, s'effectue :

- dans le cadre des orientations du SDACR qui définit les effectifs opérationnels de permanence et prévoit la mise en œuvre de la mixité dans l'ensemble des treize Centres d'incendie et de secours disposant d'un niveau de réponse en garde ;
- à effectif de sapeurs pompiers professionnels constant.

Ces nominations s'effectueront selon un échéancier prévisionnel (4.2) afin de lisser l'effort financier sur la période et de le rendre compatible avec nos capacités de financement (4.3). Compte tenu des incertitudes qui pèsent sur cette planification (réussite aux concours et examen, refus de mobilités ...), il est convenu d'instituer une clause annuelle de revoyure afin d'évaluer le dispositif et de le réajuster dans le cadre de l'enveloppe budgétaire annuelle.

Elles ont pour conséquences un redéploiement des effectifs et des missions fonctionnelles des groupements vers les CIS (4.4) et un réajustement des effectifs des CIS d'une même aire géographique afin d'optimiser le taux d'atteinte du SDACR (4.5).

4.1. La répartition des besoins par emploi et par CIS

CIS	Postes		Chef de garde			CA tout engin					CA 1 équipe				Equ.	
	Eff. max	Besoin	Existant	Sous officier*	Nominat* LTN2	Besoin	Existant ADJ	Nominat* ADJ	Existant SGT CA2	Reste	Besoin	Existant CPL	Existant SGT non FAE	Total CA	Réorg	Existant SAP 1 et 2
Gouzé	105	8	3		5	20	18	2	15	13	25	58	6	64		6
St Herblain	78	8	3		5	15	15	0	15	15	20	34	3	37		8
Rezé	65	7	2		5	15	12	3	9	6	10	32	8	40		4
Orvault	65	7	2		5	15	12	3	10	7	10	26	10	36		5
Carquefou	29	6	1		5	10	5	5	12	7	15	9	2	11	-1	1
Vertou	29	6	1		5	10	5	5	10	5	15	14	5	19	-1	0
St Nazaire	98	8	3		5	20	16	4	22	18	20	35	8	43		11
La Baule / G.	29	6	1		5	10	5	5	12	7	15	8	4	12	-1	0
Pornichet	6			0	0	10	1	9	5	-4	5	1	2	3	-4	0
Pornic	21	6	0	0	6	10	5	5	7	2	15	6	3	9	-9	0
St Brévin	4			0	0	10	1	9	3	-6	5	0	0	0	-6	0
Château.	14			0	0	10	2	8	8	0	10	4	0	4	-1	0
Ancenis	7			0	0	10	3	7	5	-2	10	0	0	0	-8	0
TOTAL	550	62	16	0	46	165	100	65	133	68	175	227	51	278	-31	35

Durant la période transitoire, les effectifs en chef d'agrès une équipe sont portés à 278 (sous réserve de remplir les conditions statutaires). A terme, l'effectif de chef d'agrès une équipe sera de 175.

4.2. La planification des nominations

	Au titre de la promotion...	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
LTN2	...des officiers de garde	10	6	6	6	6	6	6	46
ADJ	...des postes libérés par les officiers de garde	10	6	6	6	6	6*	6*	46
	...des besoins en CA2	13	7	16	10	9	32*		87
SGT	...des besoins en CA1	26	48	41	44	46	22		227
CCH	...sociale						3	2	5

4.3. Les coûts

	Estimation coût année pleine d'une promotion	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
LTN2	5 392,20 €	53 922,00 €	32 353,20 €	32 353,20 €	32 353,20 €	32 353,20 €	32 353,20 €	32 353,20 €
ADJ	2 116,71 €	48 684,27 €	27 517,20 €	46 567,57 €	33 867,32 €	31 750,61 €	80 434,89 €	12 700,25 €
SGT	1 385,04 €	36 011,04 €	66 481,92 €	56 786,64 €	60 941,76 €	63 711,84 €	30 470,88 €	- €
CCH	1 250,52 €	- €	- €	- €	- €	- €	3 751,56 €	2 501,04 €
		138 617,31 €	126 352,32 €	135 707,41 €	127 162,28 €	127 815,65 €	147 010,53 €	47 554,49 €
			264 969,63 €	400 677,04 €	527 839,32 €	655 654,98 €	802 665,51 €	850 219,99 €

4.4. Le redéploiement des missions et des effectifs des groupements vers les CIS

La mise en œuvre du plan de promotion proposé se heurte aux contraintes de répartition des postes budgétaires. La nomination au grade de sergent de l'ensemble des caporaux et caporaux chefs et celle au grade d'adjudant, de l'ensemble des sergents qui remplissent ou rempliront les conditions statutaires durant la période transitoire est donc assujettie à un redéploiement de postes (31) et à une redistribution des missions fonctionnelles des groupements vers les CIS.

	Gouzé	St Herblain	Rezé	Orvault	Carquef.	Vertou	St Nazaire	La Baule / G.	Pornichet	Pornic	St Brévin	Château.	Ancenis	
Effectif SDACR	23	20	14	14	13	13	21	12	9	12	9	12	12	
Effectif courant	25,3	22	15,4	15,4	14,3	14,3	23,1	13,2	9,9	13,2	9,9	13,2	13,2	
Actuel	Eff. SPP	105	78	65	65	29	29	98	29	6	21	4	14	7
	Eff. SPV	0	59	0	0	68	87	33	85	66	45	47	38	50
	Eff. SPP	105	78	65	65	30	30	98	30	10	30	10	15	15

4.5. Le réajustement des effectifs par rapport au taux d'atteinte du SDACR

Par ailleurs, la mise en œuvre de la mixité selon les règles proposées peut conduire certains centres à dépasser leurs objectifs de couverture du SDACR alors que d'autres ont des difficultés à l'atteindre.

	Gouzé	St Herblain	Rezé	Orvault	Carquefou	Vertou	St Nazaire	La Baule / G.	Pornichet	Pornic	St Brévin	Château.	Ancenis
Effectif SDACR	23	20	14	14	13	13	21	12	9	12	9	12	12
Effectif courant	25,3	22	15,4	15,4	14,3	14,3	23,1	13,2	9,9	13,2	9,9	13,2	13,2
% actu. atteinte SDACR	88	93	89	88	74	71	94	74	*	65	*	*	*
% projeté atteinte SDACR	101,52	91,53	113,41	113,41	74,24	74,24	104,96	80,43	100,00	80,43	100,00	100,00	100,00

Les effectifs SPP (20) des CIS dont le taux d'atteinte des objectifs du SDACR est supérieur à 100% sont donc écrêtés au profit d'une réaffectation dans les CIS de la même aire géographique déficitaire ou d'une réserve volante de cette même aire.

	Gouzé	St Herblain	Rezé	Orvault	Carquef.	Vertou	St Nazaire	La Baule / G.	Pornichet	Pornic	St Brévin	Château.	Ancenis	
Effectif SDACR	23	20	14	14	13	13	21	12	9	12	9	12	12	
Effectif courant	25,3	22	15,4	15,4	14,3	14,3	23,1	13,2	9,9	13,2	9,9	13,2	13,2	
Projeté	Eff. SPP	105	78	65	65	30	30	98	30	10	30	10	15	15
	Eff. SPV	60	60	60	60	75	75	60	75	64	75	64	83	83
	Eff. CIS	165	138	125	125	105	105	158	105	74	105	71	98	98
Réorg	Réaff		88	55	55	35	35	93	35					
	Volant		20				5							

Ces réajustements d'effectifs sont envisagés après une phase de concertation programmée pour le second semestre 2013. Elle devra définir les modalités de mise en œuvre de ces redéploiements et réajustements d'effectifs. Elle débouchera notamment sur la révision de l'instruction permanente relative aux mobilités, cadre privilégié de leurs mises en œuvre.

Il vous est demandé de formuler un avis sur le présent rapport concernant les effectifs du SDIS dans le cadre de la refonte de la filière SPP et de la mise en œuvre du volet RH du SDACR.

Annexe

