



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR  
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

DIRECTION DE LA DÉFENSE  
ET DE LA SÉCURITÉ CIVILES

Paris, le 4 août 2005

SOUS-DIRECTION DES  
SAPEURS-POMPIERS ET  
DES ACTEURS DU SECOURS

BUREAU DES STATUTS ET  
DU MANAGEMENT

Réf. DDSC8/CC

Le ministre de l'Intérieur  
et de l'Aménagement du Territoire

Affaire suivie par  
Catherine CASTELAIN  
Tel : 01 56 04 74 64  
Fax : 01 56 04 74 45  
catherine.castelain@interieur.gouv.  
fr

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de Région  
Mesdames et Messieurs les Préfets de Département  
Cabinet

Services départementaux d'incendie et de secours

**CIRCULAIRE N° NOR : INT/E/05/00077/C**

Objet : Application des dispositions de la loi n°2000-628 du 7 juillet 2000 relative à la prolongation du mandat et à la date de renouvellement des conseils d'administration des services d'incendie et de secours ainsi qu'au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels dans sa rédaction issue de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile.

Références :

- Code général des collectivités territoriales, article L. 1424-2 ;
- Décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000 relative à la prolongation du mandat et à la date de renouvellement des conseils d'administration des services d'incendie et de secours ainsi qu'au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile, articles 67, 72 et 75 ;
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Décret n° 95-168 du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et aux commissions instituées par l'article 4 de la loi n° 94-530 du 28 juin 1995 ;

- Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ;
- Décret n° 2005-372 du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours ;
- Arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

**Résumé** : La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre **du projet de fin de carrière** des sapeurs-pompiers professionnels dans les services départementaux d'incendie et de secours.

\*                      \*  
\*

La loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000 a reconnu la situation de difficulté opérationnelle pour les sapeurs-pompiers professionnels qui ne disposent plus de toutes les capacités physiques et d'ordre psychologique leur permettant d'agir en toute sécurité pour eux mêmes ou pour les personnes qu'ils secourent.

Il s'agissait pour les sapeurs-pompiers professionnels âgés d'au moins cinquante ans qui éprouvent des difficultés à exercer leurs missions, reconnues sur simple avis médical, d'une part, d'améliorer leurs conditions de reclassement en assurant le maintien de certains droits indemnitaires et statutaires et d'autre part, de leur permettre de bénéficier d'une cessation d'activité dans le cadre d'un congé pour difficulté opérationnelle.

Le résultat d'une enquête sur l'application du congé pour difficulté opérationnelle que je vous avais adressée le 23 février 2003 a cependant mis en évidence que ce dispositif, mis en œuvre dans un nombre réduit de cas, moins de deux cents en trois ans, ne répondait pas pleinement aux besoins exprimés.

De surcroît, l'allongement de la durée de vie professionnelle résultant de la loi portant réforme sur les retraites a rendu nécessaire l'adaptation de ce dispositif par voie législative.

Ainsi, l'article 72 de la loi du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile a modifié les dispositions de la loi du 7 juillet 2000 pour mieux prendre en compte les situations de difficulté opérationnelle que peuvent rencontrer certains sapeurs-pompiers d'au moins cinquante ans en leur permettant d'établir un véritable projet de fin de carrière offrant des modalités améliorées et plus diversifiées de reclassement professionnel.

Le dispositif du projet de fin de carrière doit être un véritable moyen de prévention des accidents du travail.

Le caractère dangereux du métier de sapeur-pompier est ainsi mieux pris en compte conformément aux dispositions de l'article 67 de la loi de modernisation de la sécurité civile.

De plus, pour faciliter l'accès au projet de fin de carrière, le décret n° 2005-451 du 10 mai 2005 modifiant le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales a abaissé à 25 années, au lieu des 30 qui étaient exigées, la durée des services permettant de bénéficier de bonifications d'annuité pour la retraite.

Les dispositions de la loi du 7 juillet 2000 modifiée fixent les différentes formes du projet de fin de carrière. Le décret n° 2005-372 du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels, pris en application de cette loi, définit certaines dispositions d'ordre réglementaire et notamment la procédure applicable dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

Je vous invite donc à vous reporter à la loi susmentionnée et à son décret d'application pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif.

L'objet de la présente circulaire est de préciser les règles relatives au projet de fin de carrière afin qu'elles soient rapidement mises en œuvre dans les SDIS.

Les dispositions ci-dessous commentées portent sur les points suivants :

- le rappel des conditions d'accès,
- la procédure de constatation des difficultés opérationnelles,
- la présentation du dispositif du projet de fin de carrière,
- le processus d'évaluation par la conférence nationale des services d'incendie et de secours.

## **1 - RAPPEL DES CONDITIONS GENERALE POUR BENEFICIER D'UN PROJET DE FIN DE CARRIERE**

Le bénéfice du projet de fin de carrière est ouvert à tout sapeur-pompier professionnel remplissant les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins cinquante ans ;
- se trouver en position d'activité ;
- éprouver des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles ;
- lorsque le projet de fin de carrière consiste en un congé pour raison opérationnelle, avoir accompli vingt-cinq ans de services effectifs en tant que sapeur-pompier ou de services militaires et ne pas avoir atteint l'âge minimum d'ouverture du droit à pension.

## **2 - LA PROCEDURE DE CONSTATATION DES DIFFICULTES INCOMPATIBLES AVEC L'EXERCICE DE FONCTIONS OPERATIONNELLES**

L'initiative de la demande d'un projet de fin de carrière appartient désormais au seul sapeur-pompier professionnel. C'est donc ce dernier qui demande qu'une commission médicale, constituée à cet effet, constate ses difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles.

Pendant la période d'examen de sa demande, l'agent n'exerce aucune mission à caractère opérationnel.

L'autorité territoriale doit au moment de la demande formulée par le sapeur-pompier lui indiquer qu'il a le droit de se faire assister d'un ou plusieurs conseils de son choix pendant toute la procédure.

Les conditions de reconnaissance des difficultés opérationnelles ont été améliorées. En effet, cet avis est désormais rendu par une commission médicale qui comprend :

- le médecin chef du SDIS intéressé qui la préside ;

- un autre médecin de sapeur-pompier du même SDIS ;
- un médecin agréé figurant sur la liste établie par le préfet de département et prévue à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987.

Le médecin de sapeur-pompier, autre que le médecin chef, qui peut être un professionnel ou un volontaire et le médecin agréé sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du président du conseil d'administration du SDIS.

J'insiste tout particulièrement sur le fait que cette commission médicale est mise en place sans délai dans les SDIS afin d'instruire rapidement les demandes qui ont été formulées par les agents concernés après la promulgation de la loi de modernisation de la sécurité civile et qui n'ont pu être traitées dans l'attente de la publication du décret d'application.

L'agent concerné a également le droit de faire entendre par la commission médicale, non seulement son ou ses conseils mais aussi le médecin de son choix, praticien généraliste ou spécialiste. Ce dernier médecin n'a cependant pas voix délibérative au sein de cette commission. Dans la mesure du possible, vous veillerez à son indemnisation dans les mêmes conditions que celles qui sont déjà prévues pour les médecins agréés et les membres des comités médicaux.

Les délais d'instruction de la demande de reconnaissance des difficultés opérationnelles par la commission médicale doivent être réduits au maximum et ne peuvent excéder deux mois à compter de la demande formulée par l'intéressé conformément aux dispositions de l'article 3 du décret du 20 avril 2005.

Il s'agit pour cette commission médicale, non pas de déterminer une aptitude de l'agent aux fonctions de sapeur-pompier par référence au SIGYCOP, établi conformément à l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours, mais d'établir les difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles.

En cas de contestation de l'avis rendu par la commission médicale, l'agent concerné ou l'autorité d'emploi peut saisir en appel, dans les deux mois suivant la notification de l'avis médical, la commission de réforme prévue par le décret du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Cette commission de réforme est instituée dans chaque département par arrêté du préfet qui la préside et qui en dirige les délibérations. Cette commission comprend :

- deux médecins généralistes ;
- un médecin spécialiste, s'il y a lieu, pour l'examen des cas relevant de sa compétence qui participe aux débats mais ne prend pas part aux votes ;
- deux représentants de l'administration ;
- deux représentants du personnels.

Le médecin chef du SDIS intéressé ou son représentant, le médecin et le conseil du sapeur-pompier professionnel peuvent être entendus, le cas échéant, sans prendre part aux délibérations et aux votes de la commission.

Elle est chargée de réexaminer le dossier de l'agent et de rendre un avis dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de sa saisine. Cet avis est notifié à l'agent concerné et à l'autorité territoriale.

### **3 - LA PRESENTATION DU DISPOSITIF DU PROJET DE FIN DE CARRIERE**

Le projet de fin de carrière doit être élaboré le plus en amont possible de la décision de l'autorité territoriale prise après acceptation écrite du sapeur-pompier professionnel.

L'autorité territoriale propose par écrit un projet de fin de carrière à l'intéressé dans un délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de la commission médicale reconnaissant les difficultés.

En cas d'appel formé, ce délai est alors suspendu jusqu'au moment où la commission de réforme aura rendu son avis dans un délai de trois mois à compter de la saisine.

A compter de la reconnaissance définitive de l'incompatibilité avec l'exercice de missions opérationnelles, le sapeur-pompier professionnel ne peut plus exercer les missions mentionnées à l'article L 1424-2 du code général des collectivités territoriales. De même, il ne peut exercer aucune activité en qualité de sapeur-pompier volontaire.

Jusqu'à la décision de l'autorité d'emploi prise après acceptation de l'intéressé, le sapeur-pompier est maintenu en position d'activité dans son service d'origine sur un emploi aménagé.

Le déroulement de carrière de l'agent se poursuit normalement jusqu'à la décision de l'autorité territoriale.

Le projet de fin de carrière proposé doit donner un choix à l'intéressé entre :

- une affectation dans un emploi non opérationnel au sein du SDIS, selon les possibilités de ce service ;
- un reclassement dans un autre corps, emploi ou cadre d'emplois de la fonction publique ;
- un congé pour raison opérationnelle avec la faculté d'exercer une activité privée ; l'accès au congé avec constitution de droits à pension n'est ouvert que si aucune proposition de reclassement n'a été faite à l'intéressé dans les deux mois suivant sa demande de congé cotisant.

Le projet de fin de carrière proposé à l'agent doit être adapté au degré de difficultés opérationnelles constatées par la commission médicale.

En aucun cas, une décision ne peut être prise par l'autorité territoriale sans l'accord écrit de l'intéressé sur le projet de fin de carrière qui lui est proposé.

Pour prendre sa décision, ce dernier doit disposer préalablement de tout élément d'information sur les différentes modalités constituant le projet de fin de carrière et en particulier une simulation chiffrée relative à sa nouvelle situation financière (rémunération, régime indemnitaire, taux des cotisations CNRACL ...).

Si la proposition faite par l'autorité d'emploi et l'accord de l'agent doivent être établis par écrit, la phase de dialogue et de concertation avec ce dernier est à privilégier dans le cadre de l'instruction de son projet de fin de carrière. En effet, tant qu'aucun accord n'est intervenu, l'agent doit être maintenu sur un emploi aménagé au sein même de son service d'origine.

- **L'affectation à des fonctions non opérationnelles**

Le sapeur-pompier professionnel peut bénéficier d'une affectation au sein même du SDIS selon les possibilités du service. Il convient de recenser ces emplois non opérationnels susceptibles d'être proposés en priorité aux sapeurs-pompiers bénéficiant d'un projet de fin de carrière. La liste de ces emplois est établie par le directeur départemental après consultation du comité d'hygiène et de sécurité mis en place dans tous les SDIS en application de l'article 75 de la loi du 13 août 2004.

Le décret fixant les modalités d'application de l'article 75 entrera prochainement en vigueur et chaque SDIS sera alors tenu de créer un comité d'hygiène et de sécurité quel que soit le nombre de sapeurs-

pompiers. Une fois le comité d'hygiène et de sécurité mis en place, il vous appartiendra alors de le réunir pour constituer cette liste d'emplois non opérationnels.

Le directeur départemental doit rendre compte annuellement au conseil d'administration du SDIS des affectations non opérationnelles ainsi opérées.

- **Le reclassement pour raison opérationnelle**

Dans les deux mois suivant la réception du projet de fin de carrière proposé par l'autorité territoriale, l'intéressé doit adresser à cette dernière une demande de détachement dans un autre corps, emploi ou cadre d'emplois. Ce détachement est prononcé après avis des commissions administratives paritaires compétentes.

En outre, le sapeur-pompier professionnel souhaitant bénéficier d'un congé avec constitution de droits à pensions peut se voir proposer un reclassement en application des dispositions de l'article 8 de la loi du 7 juillet 2000 modifiée.

Afin de garantir la qualité des propositions de reclassement, le détachement proposé par l'autorité territoriale doit être conforme aux conditions d'équivalence et de proximité géographique définies par le décret du 20 avril 2005, à savoir que :

- l'emploi de reclassement ne peut être d'un niveau hiérarchique inférieur à celui occupé par l'agent à la date de saisine de la commission médicale ;
- sauf accord de l'intéressé, le lieu principal d'exercice de l'emploi de reclassement ne doit pas être distant de plus de vingt kilomètres de son centre d'affectation à la date de saisine de la commission médicale.

Le reclassement pour raison opérationnelle a lieu selon les modalités d'application du reclassement des fonctionnaires territoriaux définies par les articles 81 à 85 de la loi du 26 janvier 1984 sous réserves des dispositions dérogatoires prévues à l'article 4 de la loi du 7 juillet 2000 modifiée.

En effet, il s'agit de maintenir aux reclassés les garanties indemnitaires et statutaires suivantes :

1 - Le versement d'une indemnité spécifique, au montant fixe, destiné à se substituer à l'indemnité de feu.

2 - Une fois reclassés, ils restent soumis aux dispositions spécifiques aux sapeurs-pompiers professionnels concernant :

- l'âge possible de départ à la retraite à cinquante-cinq ans ;
- l'intégration de l'indemnité de feu dans le calcul des droits à pension de retraite ;
- l'application des dispositions relatives à la bonification du cinquième du temps de service (article 125-III de la loi n° 83-1179 du 29 décembre 1983 portant loi de finances pour 1984) aux sapeurs-pompiers professionnels reclassés dans le cadre du nouveau dispositif.

Pour favoriser le reclassement pour raison opérationnelle, il convient là aussi de recenser en amont les emplois équivalents pouvant être offerts aux sapeurs-pompiers professionnels et donner à ces derniers de véritables perspectives de reconversion en valorisant leurs compétences et leur expérience professionnelle.

Afin d'accompagner l'agent dans cette démarche, une formation adaptée à son nouvel emploi doit lui être proposée, dès que possible, en lien notamment avec les organismes de formation du centre national de la fonction publique territoriale.

- **Le congé pour raison opérationnelle**

Ce congé offre aux agents la possibilité de cesser leur activité professionnelle au plus tôt cinq années avant l'âge minimum de départ en retraite.

Dans les deux mois suivant la réception du projet de fin de carrière proposé par l'autorité territoriale, le sapeur-pompier doit informer cette dernière de sa volonté de bénéficier d'un congé pour raison opérationnelle.

Le bénéficiaire perçoit alors un revenu de remplacement, versé par son établissement d'emploi, qui est égal à 75% de la somme de son traitement indiciaire brut afférent à l'emploi, au grade et à l'échelon qu'il détenait effectivement depuis au moins six mois à la date de son départ en congé et de l'indemnité de feu.

Le dispositif antérieur a été amélioré et le congé pour raison opérationnelle peut désormais prendre la forme de deux modalités distinctes :

➤ soit, un congé avec faculté d'exercer une activité privée

Le sapeur-pompier qui bénéficie d'un congé pour raison opérationnelle est désormais autorisé à cumuler son revenu de remplacement, sans plafonnement, avec l'exercice d'une activité lucrative.

Cette disposition nouvelle présente l'avantage pour l'intéressé de compenser la diminution de ses revenus en continuant à cotiser sur un autre régime de retraite. Ce dernier reste assujéti durant son congé à son régime de sécurité sociale pour l'ensemble des risques sauf les risques vieillesse et invalidité.

Le revenu de remplacement est assujéti au versement des cotisations sociales suivantes :

- Cotisation assurance maladie : 0,95%
- CSG : 6,60 %
- CRDS : 0,50 %

Ce revenu de remplacement est exempt de toute contribution patronale pour le SDIS.

Cependant, l'exercice d'une activité privée par le sapeur-pompier professionnel ayant cessé ses fonctions est soumis préalablement au respect d'une procédure spécifique prévue par le décret n° 95-168 du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par les fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions.

Ainsi, le sapeur-pompier professionnel qui souhaite exercer une activité privée lucrative est tenu d'en informer par écrit l'autorité territoriale dont il relève ainsi que le préfet du département de la collectivité d'emploi. A compter de la réception de la demande, la commission nationale dite de « déontologie » prévue par le décret précité est saisie par l'autorité territoriale dans un délai de quinze jours. Elle émet un avis sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions précédentes.

L'agent est obligatoirement mis à la retraite et radié des cadres à la fin du mois pendant lequel il a atteint l'âge minimum d'ouverture des droits à pension.

➤ soit, un congé avec constitution de droits à pension

Le sapeur-pompier professionnel qui n'aura fait l'objet d'aucune proposition de reclassement dans un délai de deux mois à compter de sa demande de congé pour raison opérationnelle peut bénéficier, à sa demande, d'un congé cotisant.

En cas de refus des propositions de reclassement formulées dans le même délai de deux mois, dans un emploi de niveau équivalent et situé dans un lieu d'affectation proche de celui qu'il occupait au moment de sa demande, il ne peut bénéficier du congé avec constitution de droits à pension.

La demande d'obtention de ce congé doit être formulée entre l'âge de cinquante et cinquante-cinq ans. L'agent peut être maintenu dans ce dispositif, au delà de l'âge d'ouverture du droit à pension, pendant dix trimestres maximum (c'est à dire jusqu'à cinquante-sept ans et demi). La durée totale du congé ne peut toutefois dépasser cinq années. A l'issue de cette période, il est alors obligatoirement mis à la retraite et radié des cadres.

Le prélèvement des cotisations salariale et patronales sont calculées par référence à la totalité du traitement qu'aurait perçu le sapeur-pompier professionnel en pleine activité de façon à permettre la prise en compte de chacun des trimestres dans leur totalité.

L'agent verse les cotisations sociales suivantes (calculées sur la base de 100% de son revenu d'activité pour les cotisations vieillesse) :

- Cotisation retraite : 7,85%
- Surcotisation retraite : 3,8 % (2% pour l'indemnité de feu et 1,8% pour la bonification)
- CSG : 7,5%
- CRDS : 0,5%
- FNS : 1 %

Pour le SDIS, ce revenu d'activité est soumis à la contribution patronale de 27,30% et d'une contribution patronale supplémentaire de 3,6%.

L'agent en position de congé avec constitution de droits à pension peut à tout moment y renoncer selon les cas, au bénéfice d'un reclassement pour raison opérationnelle, d'un congé cumulable avec une activité privée ou bien encore si les conditions requises sont remplies, d'une mise à la retraite.

Enfin, les agents bénéficiant d'un congé pour raison opérationnelle ne sont plus comptabilisés dans l'effectif du corps.

#### **4 - Le processus d'évaluation du nouveau dispositif**

Une procédure paritaire d'évaluation du dispositif de projet de fin de carrière sera organisée chaque année par la conférence nationale des services d'incendie et de secours afin de suivre sa mise en œuvre et, le cas échéant, d'y apporter toute adaptation utile.

Afin de pouvoir évaluer ce nouveau dispositif, l'analyse des données relatives au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels mis en œuvre dans chaque service départemental d'incendie et de secours s'effectuera par le biais de l'infocentre des SDIS selon des modalités qui vous seront communiquées ultérieurement.

\*

\*

\*



Je vous demande de bien vouloir assurer la plus large diffusion de cette circulaire auprès des collectivités et établissements d'emploi des sapeurs-pompiers professionnels, et d'apporter votre concours à l'application de ces dispositions, qui constituent une réelle amélioration de la situation de ces agents en fin de carrière.

Je vous saurais gré de me tenir informé de toute difficulté que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre de ces mesures.

Le cas échéant, vous mettrez en place un groupe de travail départemental pour constituer un vivier d'emplois dans les collectivités publiques et le secteur privé et suivre la réalisation de ce dispositif.

Pour le ministre et par délégation,  
le préfet, directeur du cabinet,

Claude GUEANT