



## Protocole d'accord

Entre,

Le service départemental d'incendie et de secours de la Loire, représenté par :

- le président du conseil d'administration, Monsieur Georges ZIEGLER,
- le directeur départemental des services d'incendie et de secours, le Colonel Alain MAILHÉ

Et,

Les organisations syndicales représentées par :

- le syndicat Force Ouvrière et son secrétaire général, le Sergent-chef Denis DESAUTEL,
- le syndicat CGT et son secrétaire général, l'Adjudant-chef Laurent PICQ.

### Préalable :

Le présent protocole d'accord s'inscrit dans une réflexion autour de 2 problématiques :

- les effectifs opérationnels dans les centres d'incendie et de secours d'une part ;
- le parcours professionnel des sapeurs-pompiers professionnels non officiers d'autre part.

Il prend également en compte les contraintes budgétaires de l'ensemble des collectivités territoriales qui sont amenées à financer le service départemental d'incendie et de secours à travers leurs contributions financières.

#### Les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels non officiers

En limitant le temps de travail d'un agent à 2 256 heures par an, la réforme introduite en 2013 par la directive européenne 2003/88/CE s'est traduite par une diminution d'heures de présence dans les casernes, malgré un effort conséquent de recrutements effectué par l'établissement.

Dans ce nouveau contexte, la planification des formations de maintien et de perfectionnement des acquis s'effectue le plus souvent pendant les heures de garde, et non lors de périodes spécifiques. Ces formations peuvent être dès lors entrecoupées par des départs en intervention, ce qui peut altérer la qualité de ces actions de formation.

Afin d'organiser la formation dans de meilleures conditions tout en permettant d'impliquer aussi les sapeurs-pompiers professionnels dans des actions citoyennes auprès du public (les gestes qui sauvent notamment), une réflexion a été engagée afin d'adapter les effectifs de garde à l'activité opérationnelle du département, en tenant compte notamment d'une activité moindre en période nocturne.

Les actions retenues dans ce cadre sont exposées dans les articles 3 et suivants.

Le parcours professionnel des sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

Cinq décrets du 20 avril 2012 ont modifié les cadres d'emploi des sapeurs-pompiers professionnels et ont défini de nouvelles règles d'adéquation grades-emplois.

En application de ces dispositifs, le nombre de sous-officiers présents dans les tableaux d'effectifs à la date d'entrée en vigueur de la réforme a été évalué comme suffisant pour couvrir les besoins de commandement des engins. L'accès aux grades de sergent et d'adjudant a été ainsi limité depuis 2012.

A l'approche de la fin de la période transitoire, soit le 31 décembre 2019, il est nécessaire de revoir ce format pour d'une part, répondre au besoin opérationnel en matière de chefs d'agrès tout engin, et d'autre part, offrir plus de perspectives d'évolution de carrière aux caporaux, caporaux chefs et aux sergents tout en préservant plusieurs niveaux de responsabilités opérationnelles et péri-opérationnelles, notamment dans le grade le plus élevé, à savoir le grade d'adjudants.

Pour y parvenir, le nombre de sergents sera augmenté sensiblement et celui d'adjudants, massivement.

Cette disposition, ciblée par l'article 7, assortie de 2 dispositions favorables aux caporaux, caporaux chefs (articles 5 et 6), permettra d'offrir plus de perspectives d'évolution de carrière pour les sapeurs-pompiers professionnels non officiers et favorisera ainsi les parcours professionnels.

Le fonctionnement du SDIS est financé presque exclusivement par les contributions financières versées par les communes, les groupements de communes et le département. La stratégie managériale de l'établissement public doit tenir compte de cet environnement institutionnel.

## I - Les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels non officiers

**Article 1 :** L'établissement s'engage à maintenir un tableau d'effectifs comprenant 553 postes de sapeurs-pompiers professionnels (officiers et non-officiers).

**Article 2 :** Les sapeurs-pompiers professionnels non-officiers nouvellement recrutés bénéficient du régime de service dit « temps complet », même s'il s'agit de remplacer des départs à la retraite de sapeurs-pompiers professionnels non-officiers bénéficiant du régime de service dit « heures supplémentaires ».

Toutefois, pour compenser ce différentiel de temps de travail, l'établissement s'engage à recruter un sapeur-pompier professionnel non-officier supplémentaire chaque fois qu'est atteint le seuil de 8 départs d'agents bénéficiant du régime de service dit « heures supplémentaires ».

**Article 3 :** L'activité opérationnelle étant moindre en période de nuit, les effectifs de garde dans les centres d'incendie et de secours de Saint Etienne et de Roanne seront sensiblement réduits de 19 heures à 7 heures. Ils seront ainsi fixés à 13 par unité au lieu de 14 jusqu'à présent, sans que la réponse opérationnelle soit pour autant altérée.

**Article 4 :** En application de l'article 1 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels, les jours de congés supplémentaires attribués aux agents ayant pris des périodes de repos en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre se traduit désormais par des décomptes horaires annuels de 12 heures pour un jour de congés (hors période) ou une garde de 24 heures pour deux jours de congés (hors période).

Les dispositions des articles 3 et 4 permettront de disposer d'un temps de travail supérieur permettant l'organisation des formations internes ou externes auprès du public notamment, tout en maintenant les effectifs de garde minimum réglementaires.

## II - Le parcours professionnel des sapeurs-pompiers professionnels non officiers

### Les avancements de grade et de fonction

**Article 5 :** Les conditions d'avancement au grade de caporal-chef sont définies par le décret numéro 2012-520 du 20 avril 2012. Au terme des dispositions transitoires, soit l'année 2020, l'établissement s'engage à retenir un taux de promotion de 100% de l'effectif des caporaux qui remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement de grade, sous réserve d'un avis hiérarchique favorable.

**Article 6 :** Les conditions de promotion interne au grade de sergent sont définies par le décret numéro 2012-521 du 20 avril 2012. Dans ce cadre, l'établissement s'engage à nommer en 2018, 2019 et 2020 tous les lauréats du concours, sous réserve d'un avis hiérarchique favorable et dans la limite du taux d'encadrement défini à partir de l'effectif de référence.

Ce même décret fixe la répartition du nombre de nominations entre les différentes voies d'accès (concours interne, examen professionnel, choix après avis de la CAP). En sus des lauréats du concours interne, le SDIS de la Loire procédera aux nominations de sergents en conformité des critères de répartition fixés par le texte.

**Article 7 :** Les conditions d'avancement au grade d'adjudant sont définies par le décret numéro 2012-521 du 20 avril 2012. Jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent protocole, les nominations étaient prononcées dans le respect d'un seuil plafond de 108 adjudants pour le corps départemental correspondant au besoin opérationnel de l'établissement.

A l'issue du protocole, tous les sergents chefs remplissant les conditions de nomination sous réserve d'avis hiérarchiques favorables seront nommés adjudants conformément à la planification suivante :

- 1er décembre 2018 : nomination des sergents chefs ayant détenus un arrêté de chef d'agrès ou équivalent établi avant 2012 ;
- 2<sup>ème</sup> semestre 2019 : les autres sergents chefs.

Pour autant, en vue de préserver des niveaux de responsabilités, leurs fonctions opérationnelles ne seront pas toutes similaires. Elles seront conformes à la répartition suivante :

- les adjudants nommés au 1<sup>er</sup> décembre 2018 occuperont l'emploi de référence de chef d'agrès tout engin (CDA) ou d'adjoint au chef de salle CTA ;
- les autres adjudants, nommés en 2019, occuperont l'emploi de référence de chef d'agrès une équipe (CDA1) ou de chef d'opérateur.

Cette répartition est établie pour prendre en compte les situations existantes. A l'issue du protocole, le format pérenne indiqué dans le tableau suivant, servira de référence aux avancements d'emploi :

Emploi de référence <sup>(1)</sup>	Format à la date du protocole	Format pérenne
Sous-officier de garde SOG	102	80
Adjoint chef de salle CODIS	8	8
Chef d'agrès tout engin (CDA)	47	50
Adjoint chef de salle CTA	7	8
Chef d'agrès une équipe (CDA1) ou chef opérateur ou opérateur	131	Variable, fonction du nombre de sergents nommables

<sup>1</sup> Au-delà de l'emploi principal, chaque adjudant pourra être sollicité sur un emploi inférieur selon les besoins

La répartition de ces effectifs par CIS sera la suivante :

Unité	Format à la date du protocole			Format pérenne		
	SOG	CDA	CDA1	SOG	CDA	CDA1
Roanne	20	8	22	10	8	Variable, fonction du nombre de sergents nommables
Saint Etienne Séverine	16	6	11	8	8	
Saint Etienne La Métare	16	4	14	8	8	
Saint Etienne La Terrasse	16	5	14	8	8	
Saint Chamond	7	5	7	8	3	
Firminy	8	4	14	8	3	
Montbrison	3	3	8	6	3	
Rive de Gier	4	4	6	6	3	
Le Berland Roche	5	2	3	6	3	
Andrézieux Bouthéon	3	4	8	6	2	
Le Chambon Feugerolles	4	2	4	6	2	
Total	<b>102</b>	<b>47</b>	<b>111</b>	<b>80</b>	<b>50</b>	

## Les parcours professionnels et la mobilité interne

**Article 8 :** En mode pérenne, les nominations seront conditionnées à un parcours professionnel obligatoire traduit de la manière suivante :

Grade	Emploi de référence	Conditions pour l'accès au grade ou à l'emploi de référence
Caporal	Equipier	-
Caporal-chef	Equipier ou opérateur	Ancienneté de 6 ans <sup>(3)</sup>
Sergent	Chef d'équipe ou opérateur	Concours ou voie interne <sup>4</sup> et mobilité
Adjudant	CDA1 ou chef opérateur	Ancienneté
Adjudant	CDA ou adjoint chef de salle CTA	Choix <sup>(5)</sup> et passage au CTA/CODIS <sup>(6)</sup>
Adjudant	SOG ou adjoint chef de salle CODIS	Choix <sup>(4)</sup>

Ce parcours professionnel sera intégré dans le registre de la GPEEC.

<sup>3</sup> Ratio promus-promouvables de 100% au 1er janvier 2020

<sup>4</sup> Dans la limite des quotas

<sup>5</sup> Avec avis de vacances

<sup>6</sup> A l'exclusion des adjudants nommés en 2019

## Le régime indemnitaire

**Article 9 :** Les indemnités liées aux différents emplois exercés par les adjudants sont établies dans le tableau ci-dessous :

Emploi de référence	Indemnité de responsabilité (taux)	NBI CDA
Chef d'agrès une équipe (CDA1)	12%	Non
Adjoint chef de salle CTA	14,5%	Non
Chef d'agrès tout engin (CDA)	13%	Oui
Adjoint chef de salle CODIS	14,5%	Non
Sous-officier de garde (SOG)	16%	Oui

## Les procédures d'accès aux emplois

**Article 10 :** Une procédure d'accès à l'emploi de SOG sera instaurée sur la base des critères actuellement définis pour les fonctions de chef d'agrès tout engin. Ce nouveau dispositif sera intégré dans le registre de la GPEEC.

## La durée de validité du présent protocole

**Article 11 :** Comme indiqué préalablement, le présent protocole couvre les années 2018, 2019 et 2020. Sous réserve de nouvelles réglementations, les dispositions en vigueur concernant le temps de travail et les régimes indemnitaires sont actées à la date du présent protocole, et ne feront pas l'objet de nouvelles discussions.

Saint-Etienne le

Le secrétaire général du  
syndicat Force Ouvrière,

Sergent-Chef Denis DESAUTEL

Le secrétaire général du  
syndicat CGT,

Adjudant-Chef Laurent PICQ

Le directeur départemental des services  
d'incendie et de secours de la Loire,

Colonel Alain MAILHÉ

Le président du conseil d'administration  
du SDIS de la Loire,

Georges ZIEGLER