

**Protocole d'accord relatif à la mise en œuvre de la réforme de la filière
des sapeurs-pompiers professionnels**

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu les délibérations du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de la Marne en date du 17 octobre 2014 et du 12 décembre 2014 ;

Considérant la nécessité d'instaurer une véritable culture de la négociation pour un dialogue social constructif ;

Considérant qu'en l'absence d'impact juridique, la signature d'un protocole d'accord a une valeur politique qui donne une pleine légitimité aux mesures prises pour son application ;

Préambule :

Une réunion de dialogue social réunit chaque mois un représentant de chaque organisation syndicale des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) pour chaque centre de secours principal mixte (CSP) et des représentants de l'encadrement du service départemental d'incendie et de secours (SDIS).

Les échanges permettent de dialoguer et de construire en toute transparence les principes et les modalités d'organisation du SDIS en accompagnant localement les effets des réformes nationales (statuts, temps de travail...).

Les délibérations du conseil d'administration du SDIS en date du 17 octobre 2014 et du 12 décembre 2014 ont apporté des réponses à la triple problématique « Temps de travail – Réforme de la filière – Logement » et ont posé la règle innovante de la gestion dynamique des sous-officiers.

Sur la base de ces délibérations, le présent protocole d'accord a pour but de définir les modalités précises de gestion de la période transitoire de la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels afin de veiller à l'absence de « délaissés » qui perdraient durablement la capacité de poursuivre l'exercice des compétences acquises.

Article 1 : gestion du vivier de chef d'agrès non promus à l'issue de la période transitoire

Les besoins opérationnels supplémentaires en sous-officiers dans les CSP mixtes, à atteindre de 2015 à 2019, puis tenus avec une gestion dynamique sont de + 8 sergents et + 23 adjudants.

Cette progression fera l'objet d'une analyse continue afin de veiller en permanence à l'adéquation du nombre de sous-officiers nécessaires pour assurer les fonctions opérationnelles de chef d'agrès. Elle pourra donc être revue en cas de nécessité.

Ces nominations supplémentaires, ainsi que les départs en retraite et les éventuelles mutations extérieures au SDIS, devraient permettre de nommer, sous réserve de la manière de servir :

- tous les caporaux et caporaux-chef titulaires des unités de valeur SAP2 (chef d'agrès « Secours à personne ») et DIV2 (chef d'agrès « Opérations diverses ») au grade de sergent afin qu'ils puissent poursuivre leurs fonctions de « chef d'agrès 1 équipe » ;
Une réflexion complémentaire est menée dès 2015 pour les caporaux qui sont titulaires de la seule unité de valeur SAP2 ou DIV2 mais qui ont une ancienneté supérieure dans le grade aux caporaux qui sont SAP2 et DIV2.
- tous les sergents titulaires des unités de valeur INC2 (chef d'agrès « Incendie ») au grade d'adjudant afin qu'ils puissent poursuivre leurs fonctions de « chef d'agrès tout engin ».

En l'absence de promotion effective pour ces personnels permettant la poursuite de l'exercice de la responsabilité de chef d'agrès à l'issue de la période transitoire (30 avril 2019 au plus tard), il est convenu :

- en cas de nouvelles dispositions réglementaires (modification du décret, diffusion d'une circulaire...) permettant expressément le maintien des compétences opérationnelles, le SDIS de la Marne opterait pour cette possibilité par délibération du CASDIS ;
- le maintien du montant de l'indemnité de responsabilité de « chef d'agrès » pour les caporaux et caporaux-chef et du montant de la nouvelle bonification indiciaire de « *Chef d'agrès exerçant des fonctions de commandement de véhicules d'intervention comprenant au moins deux équipes, et d'une particulière technicité supposant une expérience de 7 ans au moins ou équivalent supposant la même expérience et nécessitant l'encadrement de proximité d'au moins 5 sapeurs-pompiers*- la définition d'un surquota spécifique, temporaire et nominatif pour permettre les promotions des intéressés, dans le respect de la manière de servir, en plus du quota classique défini avec les besoins opérationnels. En considération du nombre de chefs d'agrès composant ce « vivier », un lissage sur deux années maximum sera recherché à la fois pour limiter dans le temps le non-exercice des compétences de chef d'agrès mais aussi pour tenir compte des contraintes budgétaires. Une priorité sera donnée à ceux qui respectent une certaine expérience dans les fonctions de chef d'agrès pour logiquement privilégier ceux qui ont exercé le plus.

Selon les conclusions de la réflexion menée dans le cadre du dialogue social, les caporaux qui sont titulaires de la seule unité de valeur SAP2 ou DIV2 qui n'auraient pas été nommés sergents à l'issue de la période transitoire pourraient être intégrés dans ce surquota.

Article 2 : suivi du protocole

Au moins une fois par semestre, la réunion mensuelle de dialogue social aura pour thème exclusif le suivi de la mise en œuvre du protocole d'accord.

Article 3 : communication du protocole d'accord

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'une large diffusion au sein du SDIS par tout moyen disponible (réunions d'information et d'échanges, affichage, Intranet...).

Article 4 : mise en œuvre du protocole d'accord

L'autorité territoriale s'engage à prendre et à faire prendre, dans les meilleurs délais, tous les actes juridiques nécessaires à la mise en œuvre du présent accord ne constituant pas en lui-même une source de droit.

Fait à Fagnières, le 12 juin 2015



**Le président du conseil
d'administration du SDIS
de la Marne**



**Le représentant du
Syndicat CGT
du SDIS de la Marne**



**Le représentant du
Syndicat
FO-SNSPP-PATS 51**



**Le représentant de la
section Marne
d'Avenir Secours**