



**Une force
à vos côtés**

WWW.CGTDESSDIS.COM

Paris, le 17 octobre 2018

DECLARATION CGT PLENIERE DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE SEANCE DU 17 OCTOBRE 2018

Présentation de l'état des lieux relatif à la filière sapeurs-pompiers

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur Général, Mesdames, Messieurs, Chers collègues,

Les organisations syndicales représentatives, ont sollicité le conseil supérieur de la fonction publique territoriale, afin de réaliser un état des lieux qui met en lumière l'état d'avancement de l'application des mesures transitoires prévues par la réforme de 2012.

Les mesures transitoires sont entrées en contradiction avec l'application de PPCR.

Cet état des lieux évoque la construction statutaire hasardeuse de la filière sapeurs-pompiers. Les éléments statistiques de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la gestion des crises, et les auditions confirment qu'au 1er janvier 2020, près de 20% des agents de la catégorie C et du premier grade de la catégorie B au terme des mesures transitoires perdront des aptitudes et régimes indemnitaires associés.

Depuis 1996, et la mise en place un établissement public dénommé Service Départemental d'Incendie et de secours (SDIS) dans chaque département, la «départementalisation» s'est traduite par un transfert aux SDIS des pouvoirs de gestion exercés antérieurement par les communes et les établissements publics de coopération intercommunale.

Le SDIS est composée de l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale. Les Sapeurs-Pompiers représentent le plus gros effectif des agents des SDIS (80%).

Les agents des autres filières sont regroupés sous l'identité « Personnels Administratifs et Techniques et Spécialisés » (PATS).

Suite aux réformes successives, le bilan est plutôt positif : le parc des bâtiments et du matériel s'est amélioré, les effectifs professionnels ont été renforcés, les pratiques à l'intérieur d'un même établissement sont devenues plus homogènes.

Des problématiques demeurent pourtant :

- la vision parfois trop locale de certains élus en charge d'un établissement départemental,
- un manque de prospective,
- une limitation des moyens dans le cadre des politiques récessives,
- un taux d'encadrement très variable,
- la mise en œuvre du Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques à géométrie variable,
- les missions confiées à des « faisant fonction » résultat d'une logique privilégiant le moindre coût,
- une baisse des effectifs de sapeurs-pompiers volontaires provoquant un affaiblissement du maillage territorial et de la réponse opérationnelle,
- un temps de travail hors norme, 2564h en moyenne selon le rapport Laurent de 2016,
- une filière peu féminisée,

Concernant les conditions de travail et le temps de travail des SPP et dans le contexte vécu aujourd'hui, la CGT souhaite réaffirmer son attachement à l'application de la directive européenne 2003-88 sur le temps de travail.

Du fait des limites de l'engagement citoyen et des contraintes qu'imposent les SDIS aux Sapeurs-Pompiers volontaires, le service public d'incendie et de secours en France ne pourra pas éternellement fonctionner avec une armée de précaires.

Les départements doivent disposer, en fonction des risques à prévenir et des besoins de la population à satisfaire, de fonctionnaires professionnels, en nombre suffisant, qualifiés et immédiatement disponibles.

La CGT a participé à la réalisation de cet état des lieux et rédigé certaines parties.

Cette synthèse a l'avantage de constituer une base de travail pour l'évolution de l'architecture de la filière.

Pour la suite des travaux et les discussions qui se tiendraient dans la continuité de ce rapport, nous rejetterons toutes propositions qui entérineraient un nivellement par le bas de cette filière, visant à artificiellement sous qualifier les emplois pour déterminer les grades.

LA CGT REVENDIQUE :

Une architecture statutaire renouvelée en application des principes de la carrière

L'embauche de Sapeurs-Pompiers Professionnels et d'agents des autres filières pour compléter et étoffer les effectifs manquants, pour anticiper les nombreux départs à la

retraite et encadrer les Sapeurs-Pompiers volontaires

L'amélioration de la gestion des formations et des écoles départementales (EDIS) avec le CNFPT et l'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers.

La suppression de la sur-cotisation sur la prime de feu des sapeurs-pompiers

Un temps de travail identique aux agents de la Fonction publique territoriale

La reconnaissance des agents des filières administrative, technique et spécialisés, souvent laissés pour compte dans nos établissements.

Une parité absolue dans la constitution des jurys de concours

Merci de votre attention.