

Sapeurs-pompiers professionnels (SPP)

GUIDE JURIDIQUE
PORTANT SUR LE STATUT



Sapeurs-pompiers professionnels (SPP)

GUIDE JURIDIQUE PORTANT SUR LE STATUT

L'organisation des Services d'Incendie et de Secours en France, issue de débats du XIX^e siècle et formalisée par la loi du 5 avril 1884, reposait initialement sur une gestion communale. Les charges financières croissantes ont conduit à une révision progressive de cette organisation.

En 1955, les SDIS (Services départementaux de protection contre l'incendie) deviennent des établissements publics sous l'autorité du préfet, bien que les centres de secours restent communaux. La loi du 3 mai 1996, dite « loi de départementalisation », réforme les SIS, intégrant les services communaux.

Désormais, les SIS sont régis par le Code général des collectivités territoriales, avec des missions au sein des circonscriptions administratives de l'État.

Ce sont des établissements publics organisés en centres d'incendie et de secours et en services, qui peuvent être regroupés au sein de groupements et de sous-directions.

Rédaction et relecture : Les juristes du service Conseil statutaire du CIG Grande Couronne sous la responsabilité de Delil KOC-BOZMAN, Secrétariat général du CIG Grande Couronne
Conception graphique : service Communication du CIG Grande Couronne

Remerciements

Le CIG Grande Couronne tient tout particulièrement à remercier :

Le Colonel Stéphane MILLOT, Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours 78

Le Lieutenant-Colonel Philippe OGER, Chef du groupement Volontariat & Citoyenneté au SDIS 78

Le Lieutenant Sylvain ROSPARS, Chef du service Citoyenneté au SDIS 78

Karen DENEPOUX, Community manager – Webmaster au SDIS 78

Le Portail National des Ressources et des Savoirs (PNRS) de l'École Nationale Supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP)

Le CNFPT, et plus particulièrement les délégations Grand-Est et Île-de-France



Avant-propos



Ces dernières années voient se succéder plusieurs évolutions substantielles du cadre statutaire des sapeurs pompiers professionnels, qu'il s'agisse de la protection sociale, des évolutions de leurs cadres d'emplois, du temps de travail ou encore de l'organisation des concours et examens professionnels.

Cette dynamique, porteuse d'une volonté de moderniser et d'adapter le statut aux exigences opérationnelles et humaines des missions de sécurité civile, génère également une complexification toujours croissante pour les services gestionnaires, accompagnant par la même occasion leur montée en compétence.

Ce guide veut offrir une lecture simplifiée mais rigoureuse du droit applicable, articulée autour du déroulement de la carrière des sapeurs-pompiers professionnels, en adoptant une logique thématique mais chronologique des principales étapes de son parcours, du recrutement à la cessation d'activité, en passant par la formation, les situations d'inaptitude ou la discipline.

Ce guide n'a pas vocation à se substituer aux textes législatifs et réglementaires, mais à en faciliter la compréhension et l'application, sans prétendre à l'exhaustivité doctrinale, pour tous nos partenaires exerçant leurs fonctions en tant que gestionnaires au sein des SIS.

Il entend ainsi contribuer, à son niveau, à la qualité du service public de secours, en permettant aux SIS de concilier sécurité juridique et accompagnement humain, pour toutes les femmes et pour tous les hommes qui exercent avec brio leurs fonctions au quotidien.

Jean-Laurent NGUYEN KHAC



Directeur général
du CIG de la Grande Couronne



Préface



Près de 30 ans après la loi de départementalisation des Services d'Incendie et de Secours, les sapeurs-pompiers professionnels constituent plus que jamais l'un des piliers essentiels de la fonction publique territoriale.

Dans un contexte de pressions croissantes, qu'elles soient climatiques, budgétaires ou sécuritaires, l'engagement quotidien de ces femmes et de ces hommes, ainsi que leur technicité et leur sens du devoir imposent, en retour, une gestion rigoureuse et éclairée de leur carrière.

Alors que le Beauvau de la sécurité civile continue de mettre en lumière de profonds enjeux liés au maintien du modèle français de sécurité civile, ce dernier poursuit son évolution à travers de nombreux ajustements législatifs et réglementaires. Ces mutations ont parfois complexifié la lisibilité du statut, rendant d'autant plus nécessaire un éclairage structuré, clair et actualisé.

C'est dans cette perspective que le CIG Grande Couronne a souhaité contribuer, à son niveau, à la publication d'un outil de référence pour les services des ressources humaines des Services d'Incendie et de Secours (SIS). Ce travail complète pleinement le rôle des Centres de Gestion dans leur mission d'accompagnement des collectivités territoriales et établissements publics.

En tant que Président de notre Centre de Gestion je me réjouis de cette contribution qui reflète notre engagement à être un partenaire au service de la gestion des ressources humaines territoriales. Et en tant que Vice-Président du Service Départemental d'Incendie et de Secours des Yvelines, j'ai à cœur que ce guide accompagne les services des ressources humaines pour une gestion la plus adaptée possible aux problématiques collectives mais aussi aux situations individuelles.

Je remercie vivement toutes celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce guide, et forme le vœu qu'il devienne un outil utile, partagé et complété par l'ensemble des acteurs concernés.

Daniel LEVEL



Président du CIG de la Grande Couronne

Sommaire

Structure, gouvernance et missions des SIS / 15

I - Les missions des SIS / 16

II - Les catégories de SIS / 17

A - Les catégories de SIS / 17

B - La spécificité organisationnelle de certains SIS / 17

C - L'organisation opérationnelle des SIS / 18

III - La gouvernance des SIS / 22

A - Le Conseil d'Administration du SIS (CASDIS) / 22

B - La composition du CASDIS / 22

C - Le bureau du CASDIS / 23

D - La présidence du SIS / 23

E - Les instances de dialogue / 24

IV - Les personnels des SIS / 26

Focus : Présentation des cadres d'emplois et des missions / 27

L'accès et le recrutement des sapeurs-pompiers professionnels / 33

I - Les conditions relatives

à la création des emplois hors emplois fonctionnels / 34

A - Les règles générales de création des emplois et de déclaration / 34

B - L'adéquation des moyens humains / 35

C - Le plafonnement de la création des emplois d'officiers et de sous-officiers / 35

D - La spécificité de certains emplois / 38

II - Les conditions de recrutement et de nomination des SPP / 43

A - Les conditions particulières d'accès / 44

B - L'autorité de nomination / 45

III - Les différentes voies d'accès aux cadres d'emplois de SPP / 46

A - Le recrutement en tant que stagiaire / 46

Focus : Récapitulatif des dispositifs de nomination stagiaire / 49

B - Le recrutement par détachement ou intégration directe des fonctionnaires civils / 58

C - Le recrutement des militaires / 62

D - Le recrutement par voie de mutation / 65

E - Le recrutement en tant qu'agent contractuel / 65

F - Les voies d'accès dérogatoires / 66

Les emplois fonctionnels au sein des SIS / 69

- I - Définition et missions des emplois fonctionnels des Services d'Incendie et de Secours / 70**
- II - Les conditions spécifiques d'accès aux emplois fonctionnels des Services d'Incendie et de Secours / 73**
 - A - Les titulaires du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP / 73
 - B - Les militaires / 74
- III - La procédure de nomination sur les emplois fonctionnels du SD/TIS / 75**
 - A - La procédure de sélection / 75
 - B - La nomination par voie de détachement / 77
 - C - Le classement sur l'emploi fonctionnel / 78
- IV - L'exercice des fonctions de directeur ou de directeur départemental adjoint d'un SIS / 80**
 - A - Le déroulement de carrière / 80
 - B - La rémunération / 80
 - C - L'entretien professionnel / 82
 - D - La discipline / 82
 - E - La retraite / 82
- V - L'issue du détachement / 84**
 - A - Le renouvellement du détachement / 84
 - B - La fin de l'exercice des fonctions / 85
 - C - Les étapes de la fin de l'exercice des fonctions / 86

Schéma récapitulatif de la fin de détachement / 94

La formation des sapeurs-pompiers professionnels / 95

- I - Le droit à la formation des sapeurs-pompiers professionnels / 96**
 - A - Généralités sur le droit à la formation / 96
 - B - Les composantes du droit à la formation / 98

Focus sur : Récapitulatif des formations par cadre d'emplois / 101

- II - L'évaluation des stagiaires de la formation et la validation des compétences / 109**
 - A - La validation des blocs de compétence / 109
 - B - L'échec de la validation des blocs de compétence / 109

Les droits et obligations des SPP / 111

- I - Les droits spécifiques des sapeurs-pompiers professionnels / 112**
 - A - Le logement / 112
 - B - L'exercice du droit de retrait / 113
 - C - Le droit à la protection dans l'exercice des fonctions / 114
- II - Le droit de grève des sapeurs-pompiers professionnels / 115**
 - A - L'instauration d'un service minimum au sein des SIS / 115
 - B - La réquisition / 117
 - C - Le calcul de la retenue en cas de garde de 24 heures / 117
- III - La protection juridique des personnes concourant à la sécurité intérieure / 119**
- IV - Les obligations des sapeurs-pompiers professionnels / 120**
 - A - Les obligations inhérentes à la qualité d'agent public / 120
 - B - Les obligations déontologiques spécifiques des SPP / 120
 - C - Des obligations spécifiques en matière de port d'une tenue réglementaire / 120
 - D - Des obligations réglementaires en matière d'apparence / 122

Le temps de travail des SPP / 125

- I - La notion de travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels / 126**
 - A - Le temps passé en intervention / 127
 - B - Les périodes de garde / 128
 - C - Le service hors rang / 129
- II - La durée de travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels / 130**
 - A - Le principe : l'exercice effectif de fonctions jusqu'à douze heures maximum (les G12) / 130
 - B - Les dérogations liées aux spécificités des fonctions : les G24 / 131
 - C - Le régime d'équivalence à la durée légale du travail / 132
 - D - Le risque des gardes blanches en cas de G24 / 133
 - E - La notion d'astreinte et le temps de travail effectif / 134
 - F - Le temps partiel et le temps non-complet / 135
- III - La semestrialisation du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels / 136**
- IV - L'impact des congés sur le temps de travail / 137**
 - A - Les modalités de calcul des congés annuels / 137
 - B - L'ouverture et l'alimentation du Compte-Épargne Temps (CET) / 137
 - C - L'incidence des congés de maladie sur le temps de travail / 138
- V - L'engagement de la responsabilité du SIS en cas de manquement au respect du temps de travail / 140**

La rémunération et les cotisations / 141

I - La nouvelle bonification indiciaire / 142

II - Le régime indemnitaire des SPP / 144

A - Les indemnités spécifiques des SPP / 144

B - Les indemnités liées au dépassement
des bornes horaires définies par le cycle de travail / 152

C - L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) / 154

D - L'indemnité de fonctionnalisation
des emplois fonctionnels / 155

III - Le sort de la rémunération en cas d'absence / 157

IV - Les cotisations / 159

A - L'assiette de cotisation / 159

B - La cotisation supplémentaire
au titre de la majoration de pension - prime de feu / 159

C - La retenue supplémentaire
au titre de la bonification de service / 160

L'avancement et la promotion interne / 163

I - Avancement d'échelon / 164

A - Cadre général de l'avancement à l'échelon spécial / 164

B - Particularité de l'échelon exceptionnel
du grade de contrôleur général / 164

II - Avancement de grade / 166

A - Examen professionnel / 166

B - Tableau d'avancement de grade / 167

Focus sur : Fiche avancement de grade / 168

III - Promotion interne / 188

A - Quotas / 188

B - Liste d'aptitude / 188

C - Nomination / 189

Focus sur : Fiche promotion interne / 190

IV - Promotions posthumes et exceptionnelles / 197

A - L'avancement d'échelon / 197

B - L'avancement de grade et promotion interne / 198

La protection sociale des SPP / 199

I - Les préalables en matière d'aptitude :	
le sigle SIGYCOP et la vaccination	/ 200
A - Le sigle SIGYCOP	/ 200
B - La vaccination obligatoire	/ 202
II - Les différentes instances médicales	/ 204
A - Les missions du médecin sapeur-pompier et les visites médicales	/ 205
B - Les missions du médecin-chef	/ 209
C - Les cas de saisine d'un médecin agréé	/ 210
D - Les cas de saisine du conseil médical	/ 210
E - Les spécificités de la saisine du Conseil Médical Supérieur	/ 212
III - Le congé imputable	/ 213
A - Les accidents et la maladie professionnelle	/ 213
B - La déclaration et l'instruction	/ 214
C - La gestion du congé imputable (CITIS)	/ 218
IV - Les congés non imputables	/ 220
A - Le Congé de Maladie Ordinaire (CMO)	/ 220
B - Le Congé Longue Maladie (CLM)	/ 221
C - Le Congé Longue Durée (CLD)	/ 222
V - Les modalités d'aménagement de poste, de changement d'affectation et de reclassement des sapeurs-pompiers professionnels	/ 223
A - La reprise en temps partiel thérapeutique	/ 223
B - Le reclassement pour inaptitude au grade	/ 224
C - Les projets de fin de carrière	/ 225
VI - Le dossier médical d'un SPP	/ 228
VII - Le certificat médical d'aptitude	/ 229

Le cumul d'activités / 231

I - Rappel des règles générales	/ 232
II - Cumul avec le statut de sapeur-pompier volontaire	/ 234
III - Les règles de cumul en cas de cessation de fonctions	/ 235

La discipline des sapeurs-pompiers professionnels / 237

I - Le conseil de discipline des sapeurs-pompiers professionnels	/ 238
A - L'organisation du conseil de discipline	/ 238
II - Les niveaux de sanction	/ 240
A - Sanctions du 1 ^{er} groupe	/ 241
B - Sanctions du 2 ^e groupe	/ 242
C - Sanctions du 3 ^e groupe	/ 242
D - Sanctions du 4 ^e groupe	/ 243
III - La suspension	/ 244

Focus sur :	
La procédure disciplinaire en cas de suspension	/ 246
Composition du conseil de discipline des SPP (A et B)	/ 247
La fin de fonctions des sapeurs-pompiers professionnels	/ 249
I - La démission	/ 250
II - La rupture conventionnelle	/ 251
III - Le licenciement	/ 252
IV - La révocation disciplinaire	/ 253
V - La retraite	/ 254
A - Les spécificités des sapeurs-pompiers professionnels	/ 254
B - La retraite pour invalidité	/ 259
VI - Le décès	/ 261
A - Décès non imputable au service	/ 261
B - Décès imputable au service	/ 262
C - Décès du SPP stagiaire	/ 262



STRUCTURE, GOUVERNANCE ET MISSION DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS (SIS)



Structure, gouvernance et missions des SIS

I - Les missions des SIS

Les Services d'Incendie et de Secours (SIS) sont chargés de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies. Ils concourent, avec les autres services et professionnels concernés, à la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes, mais également à l'évaluation et la prévention des risques technologiques ou naturels, ainsi qu'aux secours et aux soins d'urgence.

Dans le cadre de leurs compétences, les Services d'Incendie et de Secours exercent les missions suivantes :

- La prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile ;
- La préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours ;
- La protection des personnes, des animaux, des biens et de l'environnement.

Ils interviennent pour les secours et les soins d'urgence aux personnes, ainsi que leur évacuation :

- Lorsqu'elles sont victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ;
- Si elles présentent des signes de détresse vitale ;
- Si elles présentent des signes de détresse fonctionnelle justifiant l'urgence à agir.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité civile et de la santé fixe les compétences nécessaires à la réalisation de ces actes, et les modalités de leur évaluation.

II - Les catégories de SIS

■ A - Les catégories de SIS

Les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours sont classés par ordre décroissant en **trois catégories A, B et C**, sur la base de la population telle que définie à l'article L3334-2 du Code général des collectivités territoriales.

L'arrêté du 2 janvier 2017 fixe les critères de classement des Services Départementaux d'Incendie et de Secours, qui établit à son article 3 que les Services d'Incendie et de Secours sont classés ainsi qu'il suit :

- En catégorie A, lorsque la population de référence est supérieure ou égale à 900 000 habitants ;
- En catégorie B, lorsque la population de référence est supérieure ou égale à 400 000 habitants et inférieure à 900 000 habitants ;
- En catégorie C, lorsque la population de référence est inférieure à 400 000 habitants.

Lorsque l'existence de risques particuliers le justifie, le ministre peut, sur proposition du préfet du département, après avis conforme du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours concerné et sur rapport de l'inspection générale de la sécurité civile, classer ce service dans la catégorie immédiatement supérieure à celle résultant de l'application du premier alinéa.

L'organisation du service départemental ou territorial d'incendie et de secours ainsi que le niveau et la répartition des grades des officiers qui y sont affectés sont déterminés en fonction de son classement.

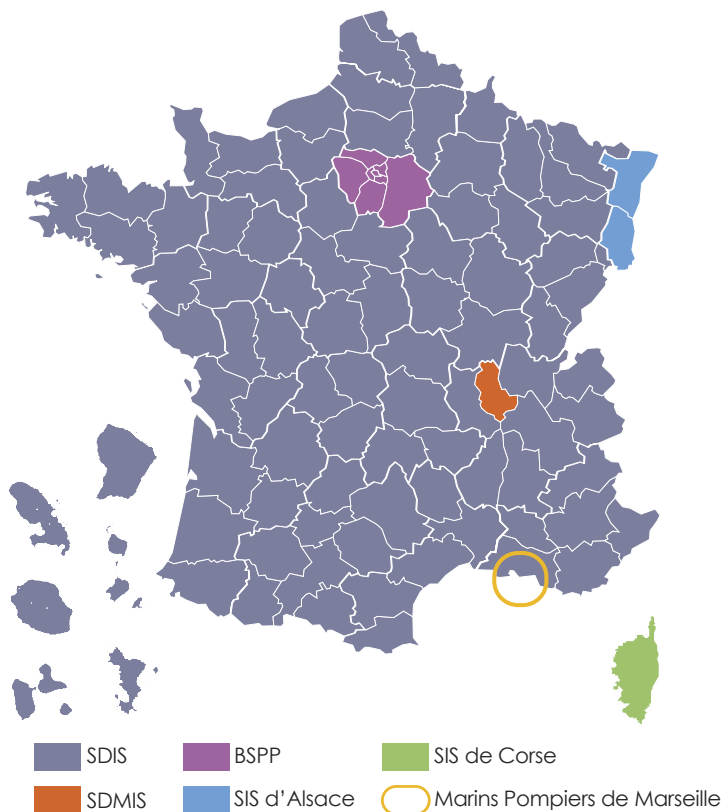
Article R1424-1-1 du CGCT

■ B - La spécificité organisationnelle de certains SIS

Certaines spécificités territoriales ou historiques peuvent amener le législateur à préciser l'organisation des SIS à travers l'organisation du maillage territorial.

De ce fait, certaines dispositions du présent guide n'auront pas vocation à s'appliquer dans leur intégralité au Service d'Incendie et de Secours du département du Rhône et de la métropole de Lyon, dit « Service Départemental Métropolitain d'Incendie et de Secours » (SDMIS), aux SIS en Corse, au SIS de la collectivité de Saint-Barthélemy, ainsi qu'aux SIS en Alsace.

Les spécificités inhérentes à ces établissements sont visées aux articles L1424-69 et suivants du CGCT.



■ C - L'organisation opérationnelle des SIS

• Les centres de secours et le règlement opérationnel

Pour exercer leurs missions, l'organisation territoriale des SIS tient compte du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques et s'appuie sur les centres d'incendie et de secours, qui sont les unités opérationnelles chargées principalement des interventions.

• Centres de Secours Principaux (CSP)

Sollicités pour la gestion de situations complexes, ces centres peuvent assurer, de manière simultanée au moins un départ en intervention pour une mission de lutte contre l'incendie, deux départs en intervention pour une mission de secours d'urgence aux personnes et un autre départ en intervention.

- **Centres de Secours (CS)**

Ces centres de secours peuvent assurer, toujours de manière simultanée, au moins un départ en intervention pour une mission de lutte contre l'incendie ou un départ en intervention pour une mission de secours d'urgence aux personnes et un autre départ en intervention.

- **Centres de Première Intervention (CPI)**

Avec un rôle essentiel pour les interventions de proximité, ces centres peuvent assurer a minima un départ en intervention.

Pour que les centres soient opérationnels, ils doivent impérativement respecter le règlement opérationnel arrêté par le préfet, après avis du comité social territorial départemental, de la commission administrative et technique des SIS et du conseil d'administration.

Le règlement, qui prend en considération le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques ainsi que les dispositions des guides nationaux de référence, fixe les consignes opérationnelles relatives aux différentes missions des Services d'Incendie et de Secours et détermine obligatoirement l'effectif minimum et les matériels nécessaires, dans le respect des prescriptions suivantes :

- Les missions de lutte contre l'incendie nécessitent au moins un engin pompe-tonne et six à huit sapeurs-pompiers ;
- Les missions de secours d'urgence aux personnes nécessitent au moins un véhicule de secours aux asphyxiés et blessés et trois ou quatre sapeurs-pompiers ;
- Pour les autres missions prévues par l'article L1424-2 du CGCT, les moyens doivent être mis en œuvre par au moins deux sapeurs-pompiers.

Le règlement opérationnel est publié aux recueils des actes administratifs de la préfecture et du service départemental d'incendie et de secours. Il est notifié à tous les maires du département.

Articles R1424-39 et suivants du CGCT

- **Le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques (SDACR)**

Le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques dresse l'inventaire des risques de toutes natures présents sur le territoire pour la sécurité des personnes et des biens auxquels doivent faire face les Services d'Incendie et de Secours dans le département, et détermine les objectifs de couverture de ces risques par ceux-ci.

Il comprend une partie relative au risque d'incendie de forêt, de surfaces agricoles et de végétation et détermine les objectifs de couverture de ce risque.

Il est élaboré, sous l'autorité du préfet, par le service départemental ou territorial d'incendie et de secours.

Après avis du Conseil départemental, le représentant de l'État dans le département arrête le schéma départemental sur avis conforme du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours.

La révision du schéma intervient tous les cinq ans. Elle est précédée d'une évaluation des objectifs du précédent schéma.

Il est communicable à tout administré en faisant la demande.

Article L1424-7 du CGCT

• Les Centres de Traitement de l'Alerte (CTA)

Les Centres de Traitement de l'Alerte, dénommés CTA, sont les organes chargés de la réception, du traitement et de la réorientation éventuelle des appels d'urgence du service départemental ou territorial d'incendie et de secours reçus notamment par le numéro d'appel d'urgence 18.

Les CTA sont en outre interconnectés avec les dispositifs de réception des appels des services de police et de gendarmerie chargés du numéro d'appel d'urgence ainsi qu'avec le SAMU.

Les CTA sont dirigés par un officier de SPP.

Article R1424-44 du CGCT

• Le Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours (CODIS)

Le Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours, dénommé CODIS, est l'organe de coordination de l'activité opérationnelle des Services d'Incendie et de Secours du département.

Il est immédiatement informé de toutes les opérations en cours et est régulièrement tenu informé de l'évolution de la situation jusqu'à la fin de celles-ci.

Placé sous l'autorité du directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours, le CODIS est chargé, en cas d'incendie et autres accidents, sinistres et catastrophes, d'assurer les relations avec les préfets, les autorités

responsables des zones de défense et de sécurité, les autorités départementales et municipales ainsi qu'avec les autres organismes publics ou privés qui participent aux opérations de secours.

Le CODIS est dirigé par un officier de SPP.

Article R1424-45 du CGCT



III - La gouvernance des SIS

■ A - Le Conseil d'Administration du SIS (CASDIS)

Les SIS sont administrés par un conseil d'administration composé de représentants du département, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale compétents en matière de secours et de lutte contre l'incendie.

Il comprend 15 membres au moins et 30 membres au plus. Les sièges sont répartis entre, d'une part, le département et, d'autre part, les communes et établissements publics de coopération intercommunale. Le nombre de sièges attribués au département ne peut être inférieur aux trois cinquièmes du nombre total des sièges, celui des sièges attribués aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale ne peut être inférieur au cinquième du nombre total des sièges.

Il se réunit à l'initiative de son président au moins une fois par semestre. En cas d'urgence, le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président, à l'initiative de celui-ci ou sur demande du préfet ou d'un cinquième de ses membres ayant voix délibérative, sur un ordre du jour déterminé.

Le conseil d'administration se réunit de plein droit le troisième jour suivant l'envoi de la convocation au préfet et à ses membres.

■ B - La composition du CASDIS

Le préfet est membre de droit du conseil d'administration.

Assistent, en outre, aux réunions du conseil d'administration, avec voix consultative :

- Le directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours ;
- Le médecin-chef de la sous-direction santé, sous-directeur ;
- Un SPP officier, un SPP non officier, un sapeur-pompier volontaire officier, un sapeur-pompier volontaire non officier et un représentant des fonctionnaires territoriaux du Service d'Incendie et de Secours n'ayant pas la qualité de SPP, en qualité de membre élu de la commission administrative et technique des Services d'Incendie et de Secours ;
- Le président de l'union départementale des sapeurs-pompiers ;
- Le référent mixité et lutte contre les discriminations ;
- Le référent sûreté et sécurité.

■ C - Le bureau du CASDIS

Le bureau du conseil d'administration est composé du président, de trois vice-présidents et, le cas échéant, d'un membre supplémentaire. Sa composition est fixée par le conseil d'administration lors de la première réunion suivant chaque renouvellement. Le conseil d'administration peut déléguer une partie de ses attributions au bureau, à l'exception des délibérations relatives à l'adoption du budget et du compte administratif.

■ D - La présidence du SIS

Le conseil d'administration est présidé par le président du conseil départemental (ou l'un des membres du conseil d'administration désigné par le président du conseil départemental).

Le président du conseil d'administration est chargé de l'administration du Service d'Incendie et de Secours. A ce titre, il :

- Prépare et exécute les délibérations du conseil d'administration ;
- Passe les marchés au nom de l'établissement ;
- Reçoit en son nom les dons, legs et subventions ;
- Représente l'établissement en justice et en est l'ordonnateur ;
- Nomme les personnels du Service d'Incendie et de Secours ;
- Fixe, avec le préfet, l'organisation du corps départemental (RO) et arrête le Règlement Intérieur du corps départemental (RI) ;
- Nomme, conjointement avec le préfet, dans leurs grades, les officiers de sapeurs-pompiers du corps départemental jusqu'au grade de lieutenant-colonel, dans leurs fonctions, les chefs de groupement, les chefs de service et les chefs de centre ;
- Nomme, conjointement avec le ministre de l'intérieur, dans leurs grades, les sapeurs-pompiers du corps départemental à partir du grade de commandant et dans leurs fonctions, le directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours et le directeur départemental adjoint des Services d'Incendie et de Secours.

Par ailleurs, il peut, par délégation du conseil d'administration :

- Pour la durée de son mandat, être chargé de procéder, dans les limites déterminées par le conseil d'administration, à la réalisation des emprunts destinés au financement des investissements prévus par le budget et de passer à cet effet les actes nécessaires ;
- Prendre les décisions permettant de déroger à l'obligation de dépôt des fonds auprès de l'État.

Articles L1424-24 et suivants du CGCT

Article R1424-1 CGCT

Décret n° 2012-521 du 20 avril 2012

Décret n° 2012-522 du 20 avril 2012

■ E - Les instances de dialogue

Outre la Commission Administrative Paritaire (*compétente pour connaître des questions d'ordre individuel*) et le Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires (*compétent pour les questions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires*), le dialogue social s'exerce au sein du Comité Social Technique.

• Le Comité Social Technique (CST)

Instance consultative composée de représentants des collectivités et de représentants des agents publics, le CST est, dans les SIS, compétent pour les SPP mais également pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés.

Il est compétent pour :

- L'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- L'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- Les enjeux liés aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Les comités sociaux sont consultés sur le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- La protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Contrairement aux autres collectivités et établissements publics, le CST d'un SIS n'est pas soumis à une condition d'effectif minimum.

En toute hypothèse, les SIS ne sont pas rattachés aux CST des Centres de gestion pour les SPP.

Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

• La formation spécialisée (F3SCT)

Une Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de travail est obligatoirement instituée dans chaque SIS par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectif.

Cette formation spécialisée exerce des attributions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène et à la sécurité des SPP dans leur travail, ainsi qu'à l'organisation du travail, du télétravail, des enjeux liés à la déconnexion, aux dispositions de régulation de l'utilisation des outils numériques ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

En complément de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, une autre formation peut être instituée, par décision de l'organe délibérant, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Compte tenu de la particularité de certains SIS (*risque chimique, nucléaire, volcan en activité...*), le risque professionnel particulier est de fait justifié.

Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

• La Commission Administrative et Technique des Services d'Incendie et de Secours (CATSDIS)

Instituée auprès du CASDIS, la CATSDIS est consultée sur les questions d'ordre technique ou opérationnel intéressant les Services d'Incendie et de Secours sous réserve des dispositions de l'article L1424-40 du CGCT.

Elle comprend des représentants des SPP et SPV élus dans les 4 mois suivants le renouvellement général des conseils municipaux par l'ensemble des SPP en service dans le département, des représentants de fonctionnaires territoriaux n'ayant pas la qualité de SPP élus dans les 4 mois suivants le renouvellement général des conseils municipaux par l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du Service d'Incendie et de Secours n'ayant pas la qualité de SPP, du médecin-chef de la sous-direction santé, du référent mixité et de lutte contre les discriminations, ainsi que du référent sûreté et sécurité.

Elle est présidée par le directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours.

Les élections à la commission administrative et technique des Services d'Incendie et de Secours et au comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires sont organisées par le Service d'Incendie et de Secours.

Article L1424-31 du CGCT

Article R1424-18 du CGCT

IV - Les personnels des SIS

Les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours comprennent des SPP et d'autres fonctionnaires territoriaux appartenant à des cadres d'emplois créés en application du Code Général de la Fonction Publique ainsi que des sapeurs-pompiers volontaires qui, soumis à des règles spécifiques fixées, ne peuvent exercer cette activité à temps complet.

Le corps départemental de sapeurs-pompiers est composé :

- Des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Des sapeurs-pompiers volontaires ;
- Des volontaires en service civique des sapeurs-pompiers.

Les SPP qui relèvent des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours sont des fonctionnaires territoriaux soumis aux dispositions du Code Général de la Fonction Publique. Ils sont recrutés et gérés par les SIS dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.



Présentation des cadres d'emplois et des missions

Les sapeurs-pompiers professionnels ont vocation à occuper les emplois définis par le statut particulier dont ils relèvent.

La filière des sapeurs-pompiers professionnels comprend 8 cadres d'emplois.

Cadres d'emplois	Grades	Catégorie
Cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels		
Conception et direction de sapeurs-pompiers professionnels <i>Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016</i>	- Contrôleur général - Colonel hors classe - Colonel	A
Capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels <i>Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016</i>	- Lieutenant-colonel - Commandant - Capitaine	A
Médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels <i>Décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016</i>	- Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe exceptionnelle - Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels hors classe - Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale	A

Cadres d'emplois	Grades	Catégorie
Cadre d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels		
Cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels <i>Décret n° 2016-1177 du 30 août 2016</i>	- Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels - Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	A
Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels <i>Décret n° 2016-1176 du 30 août 2016</i>	- Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels hors classe - Infirmier de sapeurs-pompiers professionnel	A
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels <i>Décret n° 2012-522 du 20 avril 2012</i>	- Lieutenant hors classe - Lieutenant de 1^{re} classe - Lieutenant de 2^e classe	B
Cadre d'emplois des non officiers de sapeurs-pompiers professionnels		
Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels <i>Décret n° 2012-521 du 20 avril 2012</i>	- Adjudant - Sergent	C
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels <i>Décret n° 2012-520 du 20 avril 2012</i>	- Caporal - Caporal-chef - Sapeur	C

Les sapeurs-pompiers professionnels ont également vocation à occuper les emplois opérationnels et d'encadrement mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Les effectifs mentionnés à l'intérieur de ce tableau définissent les niveaux d'encadrement.

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Grades	Emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés
Sapeur	Equipier
	Opérateur de salle opérationnelle
Caporal	Equipier
	Chef d'équipe
	Opérateur de salle opérationnelle
	Chef d'équipe expert
	Chef opérateur de salle opérationnelle
Caporal-chef	Chef d'équipe
	Chef d'équipe expert
	Chef opérateur de salle opérationnelle
Sergent	Chef d'agrès une équipe
	Sous-officier expert
	Adjoint au chef de salle opérationnelle
Adjudant	Chef d'agrès tout engin
	Sous-officier expert
	Adjoint au chef de salle opérationnelle
	Sous-officier de garde (<i>effectif de sapeurs-pompiers postés inférieur à 10</i>)
Lieutenant de 2^e classe	Officier de garde (<i>effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10</i>)
	Chef de groupe
	Chef de salle opérationnelle
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Officier expert
	Chef de centre d'incendie et de secours (<i>effectif de sapeurs-pompiers professionnels inférieur ou égal à 9</i>)

Grades	Emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés
Lieutenant de 1^{re} classe	Officier de garde (<i>effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10</i>)
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours
	Chef de groupe
	Chef de salle opérationnelle
	Officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Officier expert
	Adjoint au chef de service
	Chef de centre d'incendie et de secours (<i>effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 9</i>)
	Chef de service (<i>effectif d'agents inférieur ou égal à 5</i>)
Lieutenant hors classe	Adjoint au chef de groupement
	Officier de garde (<i>effectif de sapeurs-pompiers postés supérieur ou égal à 10</i>)
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours
	Chef de groupe
	Chef de salle opérationnelle
	Officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Officier expert
	Adjoint au chef de service
	Chef de centre d'incendie et de secours (<i>effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 20</i>)
	Chef de service (<i>effectif d'agents inférieur ou égal à 5</i>)
	Adjoint au chef de groupement

Grades	Emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés
Capitaine	Chef de colonne
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours
	Officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Officier expert
	Adjoint au chef de service
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 30)
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 15)
	Adjoint au chef de groupement
	Chef de groupement (départements de catégorie C dont l'effectif de référence est inférieur à 400 sapeurs-pompiers)
Commandant	Chef de colonne
	Chef de site
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 50)
	Adjoint au chef de groupement
	Chef de groupement
	Adjoint au chef de service
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 30)
Lieutenant-colonel	Chef de site
	Chef de centre d'incendie et de secours (effectif de sapeurs-pompiers professionnels supérieur à 100)
	Chef de service (effectif d'agents supérieur à 50)
	Chef de groupement
	Sous-directeur (emploi opérationnel)

Grades	Emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés
Colonel, colonel hors classe, contrôleur général	Chef de site
	Chef de groupement
	Directeur départemental adjoint (<i>emploi fonctionnel</i>)
	Sous-directeur (<i>emploi opérationnel</i>)
	Directeur départemental (<i>emploi fonctionnel</i>)
Infirmier, infirmier hors classe, cadre de santé, cadre supérieur de santé	Infirmier
	Infirmier de groupement
	Infirmier de chefferie
	Infirmier-chef
Pharmacien de classe normale	Pharmacien
	Pharmacien gérant de la Pharmacie à Usage Intérieur (PUI)
Pharmacien hors classe, pharmacien de classe exceptionnelle	Pharmacien
	Pharmacien gérant de la Pharmacie à Usage Intérieur (PUI)
	Pharmacien-chef
Médecin de classe normale	Médecin
	Médecin de groupement
	Médecin-chef adjoint
Médecin hors classe, médecin de classe exceptionnelle	Médecin
	Médecin de groupement
	Médecin-chef adjoint
	Médecin-chef

L'ACCÈS ET LE RECRUTEMENT DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS



L'accès et le recrutement des SPP

I - Les conditions relatives à la création des emplois hors emplois fonctionnels

■ A- Les règles générales de création des emplois et de déclaration

Sans préjudice des missions confiées par le statut particulier en fonction du grade, la création des emplois doit respecter le tableau de concordance entre les grades et les emplois opérationnels et d'encadrement. Ce tableau, prévu à l'annexe du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990, définit les grades minimaux pour occuper les emplois listés.

• La compétence du conseil d'administration pour la création des emplois

Dans le respect de la réglementation applicable, notamment des plafonds décrits ci-après, la détermination du nombre d'emplois de SPP, notamment d'officiers et de sous-officiers, relève de la compétence du conseil d'administration du SIS en tenant compte des différents besoins opérationnels.

Cette compétence de création ou de suppression des emplois n'est pas déléguable au bureau du conseil d'administration.

*Articles L1424-27 et L1424-29 du CGCT
CAA de Nantes n° 18NT02658 du 10 mars 2020*

La délibération doit définir l'emploi ainsi que le(s) grade(s), correspondant à l'emploi créé. Elle doit indiquer, le cas échéant et dans le respect de la réglementation propre aux sapeurs-pompiers professionnels et au service départemental ou territorial d'incendie et de secours, si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel. Par ailleurs, aucune création d'emploi ne peut intervenir en l'absence ou l'insuffisance des crédits disponibles au chapitre budgétaire.

La délibération créant l'emploi doit également définir la quotité de celui-ci, c'est-à-dire s'il est à temps complet ou à temps non complet. En effet, il est possible de créer des emplois à temps non complet de médecins, de pharmaciens ou d'infirmiers de SPP, lorsque la nature de leurs fonctions ou les besoins des services le justifient.

Depuis l'entrée en vigueur du décret du 7 février 2020, le nombre d'emplois à temps non complet relevant de ces cadres d'emplois n'est plus limité.

Remarque

Dans le cadre de la détermination de la quotité de l'emploi, il conviendra de respecter les temps de présence nécessaires tels que prévu par la réglementation en vigueur (exemple : pour l'emploi de pharmacien-chef).

Articles R5126-81 et R5126-75 du Code de la santé publique

• La déclaration de vacance ou de création d'emploi

Hormis les cas dérogatoires, une déclaration de vacance d'emplois ou de création d'emploi doit être réalisée avant tout recrutement, à peine d'illégalité des nominations. Il y a lieu de mettre en œuvre la procédure applicable à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, et le cas échéant, les spécificités prévues en cas de recrutement d'un agent contractuel de droit public.

Sous peine de nullité, doivent être préalablement communiquées au ministre chargé de la sécurité civile, les créations et les vacances d'emplois des officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels.

■ B - L'adéquation des moyens humains

Les moyens humains attribués doivent être en adéquation avec le schéma opérationnel, le règlement opérationnel et le règlement intérieur.

Il en sera de même avec l'arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours fixant, après avis du conseil d'administration, l'organisation du service départemental, mais également du comité social territorial (CST).

Article L1424-6 du CGCT

Article L253-5 du CGFP

Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

CAA de Marseille n° 09MA04645 du 7 juillet 2011

■ C - Le plafonnement de la création des emplois d'officiers et de sous-officiers

Sont officiers de SPP les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois de conception et de direction (*décret n° 2016-2002*), du cadre d'emplois des

capitaines, commandants et lieutenants-colonels (décret n° 2016-2008), du cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de SPP (décret n° 2016-1236), du cadre d'emplois des cadres de santé de SPP (décret n° 2016-1177), du cadre d'emplois des infirmiers de SPP (décret n° 2016-1176), du cadre d'emplois des lieutenants de SPP (décret n° 2012-522).

Les sous-officiers de SPP, relevant de la catégorie C, sont régis par le décret n° 2012-521 du 20 avril 2012.

Le niveau et la répartition des grades des officiers de SPP affectés, sont notamment déterminés en fonction de la catégorie du service départemental ou territorial d'incendie et de secours. Il en existe trois : A, B et C. Ce classement est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile, sur la base de la population municipale du département telle qu'elle résulte du recensement de la population.

Cette population est majorée d'un habitant par résidence secondaire.
Article L1424-6 et R1424-1-1 du CGCT
Arrêté du 21 janvier 2017 (NOR : INTE1636753A)

Avec la parution de l'arrêté du 21 juillet 2025 fixant le nombre maximum de sous-directions et d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans les sous-directions et groupements des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, le nombre maximum de sous-directions d'un service départemental ou territorial d'incendie et de secours, y compris la sous-direction santé, est fixé, en application du II de l'article R. 1424-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, comme suit :

Catégorie de SIS	Effectif de référence	Nombre maximum de sous-directions
A	Supérieur ou égal à 3 000	7
	Entre 2 000 et 3 000	6
	Inférieur à 2 000	5
B	Supérieur ou égal à 1 500	5
	Entre 700 et 1 500	4
	Inférieur à 700	3
C	Supérieur ou égal à 400	3
	Inférieur à 400	2

• **Les officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP**

Le nombre maximum d'officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP, en fonction dans les services d'incendie et de secours, est fixé par un tableau, en fonction de la catégorie du SIS et de l'effectif de référence. Les emplois fonctionnels ne sont pas pris en compte.

L'effectif de référence est égal au nombre de SPP auquel s'ajoute le nombre de sapeurs-pompiers volontaires (SPV) dans la limite du double du nombre de SPP, soit la formule suivante :

$$\begin{aligned} & \text{Effectif de référence} \\ & = \\ & \text{nombre de SPP} + (\text{nombre de SPV} \leq (\text{nombre de SPP} \times 2)) \end{aligned}$$

En l'absence de précisions, il semblerait qu'il s'agisse de l'effectif fixé au 31 décembre de l'année précédente au niveau du corps départemental créé pour chaque service départemental ou territorial d'incendie et de secours. De même, il peut être estimé qu'il y ait lieu d'inclure les effectifs de la sous-direction santé.

Le nombre maximum de colonels de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans un service d'incendie et de secours, hors du directeur départemental et du directeur départemental adjoint, en application du cinquième alinéa de l'article 2 du décret du 30 décembre 2016 susvisé et le nombre maximum d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels en fonction dans les sous-directions et groupements, en application de l'article R. 1424-23-2 du code général des collectivités territoriales, sont fixés comme suit :

Catégorie de SIS	Effectif de référence	Colonels	Lieutenants-colonels	Commandants	Capitaines	Lieutenants
A	Supérieur ou égal à 3 000	3	2	13	15	15
	Entre 2 000 et 3 000	2	2	13	15	15
	Inférieur à 2 000	1	2	13	15	15
B	Supérieur ou égal à 1 500	-	2	13	15	15
	Entre 700 et 1 500	-	1	10	13	13
	Inférieur à 700	-	-	6	10	10
C	Supérieur ou égal à 400	-	-	6	10	10
	Entre 150 et 400	-	-	3	8	8
	Inférieur à 150	-	-	-	6	6

Les SIS de catégorie C, listés dans l'arrêté du 26 janvier 2017, ne peuvent pas créer d'emploi relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP.

- **Les autres officiers et les sous-officiers**

- Le nombre d'officiers et de sous-officiers

Le nombre des officiers et des sous-officiers de SPP du corps départemental est déterminé à partir d'un effectif de référence fixé au 31 décembre de l'année précédente. L'effectif correspond à la somme du nombre de SPP et du nombre de SPV dans la limite du double du nombre de SPP ci-dessus. Il s'effectue au niveau du corps départemental de sapeurs-pompiers créé au sein de chaque SIS et inclut les effectifs du service de santé et de secours médical du SIS.

$$\begin{aligned} & \text{Effectif de référence} \\ & = \\ & \text{nombre SPP} + (\text{nombre SPV} \leq (\text{SPP} \times 2)) \text{ au } 31.12.N-1 \end{aligned}$$

Le nombre des officiers et des sous-officiers de SPP est déterminé en fonction de cet effectif de sapeurs-pompiers de référence dans les conditions suivantes :

- Un lieutenant-colonel pour au moins 900 sapeurs-pompiers,
- Un commandant pour au moins 300 sapeurs-pompiers,
- Un capitaine pour au moins 60 sapeurs-pompiers,
- Un lieutenant pour au moins 20 sapeurs-pompiers,
- Un sous-officier pour au moins 4 sapeurs-pompiers non officiers.

Article R1424-23-1 du CGCT

Circulaire n° DGSCGC/2013-n° 104 du 15 janvier 2013 de la DGSCGC

- **Officiers en fonction dans les groupements**

Les officiers en fonction dans les groupements s'ajoutent au nombre des officiers et des sous-officiers de SPP déterminé précédemment. Les plafonds applicables sont fixés par l'arrêté du 20 avril 2012.

Arrêté du 20 avril 2012 (NOR : IOCE1220361A)

Ils sont déterminés en fonction de la catégorie du SIS et d'un effectif de référence qui est égal au nombre de SPP, auquel s'ajoute le nombre de SPV dans la limite du double du nombre de SPP.

■ D - La spécificité de certains emplois

- **L'emploi de chef de groupement**

Les emplois de chef de groupement sont des emplois de direction, mais ne constituent pas des emplois fonctionnels. Ils s'inscrivent dans le cadre

de l'organisation du service départemental, fixée par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, après avis du conseil d'administration.

Les chefs de groupement sont placés sous l'autorité du Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours (DD SIS) et du Directeur Départemental Adjoint des Services d'Incendie et de Secours (DDASIS) qu'ils assistent. Ils assurent l'encadrement de leurs groupements dans les conditions définies par le règlement opérationnel ainsi que par le règlement intérieur du SIS.

Les emplois de chefs de groupements sont occupés par des officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Les fonctionnaires titulaires des grades de commandant et de lieutenant-colonel peuvent exercer l'emploi de chef de groupement dans l'ensemble des Services d'Incendie et de Secours.

Les fonctionnaires titulaires du grade de capitaine peuvent exercer cet emploi dans les Services d'Incendie et de Secours classés catégorie C et comportant un effectif de référence inférieur à 400 sapeurs-pompiers.

L'effectif de référence est celui du 31 décembre de l'année précédente, comprenant les SPP ainsi que les sapeurs-pompiers volontaires du service départemental ou territorial d'incendie et de secours dans la limite du double du nombre des SPP. Il y a lieu d'inclure les effectifs du service de santé et de secours médical.

*Articles L1424-6 et R1424-1 et suivants du CGCT
Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016*

• **Le chef de Centre de Traitement de l'Alerte (CTA)**

Défini précédemment, le Centre de Traitement de l'Alerte (CTA), chargé de la réception, du traitement et de la réorientation éventuelle des demandes de secours, est dirigé par un officier de SPP.

• **Le chef de Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours (CODIS)**

Chaque SIS doit disposer d'un CODIS chargé de la coordination de l'activité opérationnelle des Services d'Incendie et de Secours au niveau du département.

L'emploi de chef de CODIS doit être ouvert sur un cadre d'emplois d'officiers de SPP. Cet emploi est placé sous l'autorité du directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours.

• Le Centre d'Incendie et de Secours (CIS) mixte et l'emploi de chef de CIS mixte

Chaque CIS dispose, selon la catégorie à laquelle il appartient, d'un effectif lui permettant au minimum d'assurer la garde et les départs en intervention dans les conditions définies selon sa catégorie.

Un CIS est dit « mixte » lorsqu'il comprend à la fois des SPP et volontaires. Le commandement d'un centre mixte est assuré par :

- Un SPP quand il comprend au moins 8 SPP.
- Un officier de SPP quand l'effectif total est supérieur à 30 sapeurs-pompiers (SPP et SPV), dont au moins 8 SPP.

Il est rappelé que conformément au tableau de correspondance qui prévoit les grades en fonction de l'effectif de SPP, lorsque l'effectif de SPP est inférieur ou égal à 9, le poste correspond au grade de lieutenant de 2^e classe.

Article R1424-23-3 du CGCT

Le règlement intérieur du SIS détermine les centres mixtes qui bien qu'appelés à être commandés par un SPP, continuent par nécessité de service, à être commandés par un SPV. Il prévoit le délai au terme duquel le commandement reviendra à un SPP.

Article R1424-53 du CGCT

• Les emplois de la sous-direction santé

La sous-direction santé assure les missions listées à l'article R1424-24 du Code général des collectivités territoriales.

La détermination des grades et du nombre des agents occupant les emplois de la sous-direction santé, n'est pas soumise à la limitation du nombre des officiers et des sous-officiers, ni au nombre maximum d'officiers en fonction dans les groupements.

• L'emploi de médecin-chef de la sous-direction santé

L'emploi de médecin-chef est compris dans la direction du service départemental ou territorial d'incendie et de secours. Il assiste, à ce titre, le directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours et le directeur départemental adjoint, en sa qualité de conseiller médical. Il ne s'agit pas d'un emploi fonctionnel.

Placé sous l'autorité du directeur départemental, le médecin-chef assure l'encadrement de la sous-direction santé dans les conditions définies par le règlement opérationnel et le règlement intérieur du Service d'Incendie et de Secours.

Par ailleurs, il coordonne notamment l'organisation de la médecine professionnelle et d'aptitude des sapeurs-pompiers et désigne les médecins habilités chargés du contrôle de l'aptitude. L'emploi est occupé par un fonctionnaire, officier supérieur, relevant au moins du grade de médecin de SPP hors classe.

Toutefois, un médecin recruté par contrat peut occuper cet emploi, sous réserve qu'il ait préalablement suivi la formation de professionnalisation de chefferie. Il est nécessaire que la délibération créant l'emploi prévoie cette possibilité de recourir à un contractuel en application de l'article L332-8 du Code Général de la Fonction Publique (l'article R1424-26 du CGCT *n'étant pas un fondement de recrutement des contractuels*). Il ne pourra pas être occupé par un sapeur-pompier volontaire, élément devant figurer expressément dans le règlement intérieur. La sous-direction santé peut comprendre un médecin-chef adjoint assistant le médecin-chef.

Article L1424-33 du CGCT

Décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016

Arrêté du 6 mai 2000 (NOR : INTE0000272A)

Arrêté du 16 août 2004 (NOR : INTE0400657A)

CAA de Marseille n° 09MA04622 du 7 juillet 2011

- Les emplois de pharmaciens

Si l'emploi de pharmacien-chef est créé, il sera occupé par un SPP titulaire et sera ouvert, par la délibération le créant, a minima au grade de pharmacien SPP hors classe. En cas de **pharmacie à usage intérieur**, un pharmacien sapeur-pompier chargé de la gérance doit être désigné par le président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours. Il doit être titulaire de certains diplômes, sous réserve des dérogations prévues.

Le pharmacien chargé de la gérance est responsable des missions et des activités autorisées pour cette pharmacie. Le personnel affecté à celle-ci exerce ses fonctions sous l'autorité technique du pharmacien chargé de la gérance et des pharmaciens adjoints de cette pharmacie à usage intérieur. Depuis le décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016, les pharmaciens autorisés à exercer au sein d'une pharmacie à usage intérieur peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude pour être recrutés en qualité de pharmacien de SPP.

Son temps de présence au sein de la pharmacie à usage intérieur ne peut pas être inférieur à l'équivalent de cinq demi-journées par semaine. Ce temps doit être mentionné par demi-journées hebdomadaires dans l'autorisation de création de la pharmacie du directeur général de l'agence régionale de santé.

En cas d'absence, le pharmacien chargé de la gérance doit être remplacé dans les conditions statutaires. Les pharmaciens remplaçants sont pharmaciens sapeurs-pompiers justifiant des diplômes nécessaires et sont soumis aux mêmes obligations de service que le pharmacien remplacé. Lorsque le rem-

placement n'est pas possible dans les conditions précitées, il peut être effectué par des internes en pharmacie et par les internes et pharmaciens assistants des hôpitaux des armées, sous certaines conditions.

Lorsque l'importance de l'activité de pharmacie interne exige une présence pharmaceutique supérieure à 10 demi-journées hebdomadaires, un ou plusieurs pharmaciens sapeurs-pompiers sont recrutés pour assister le pharmacien chargé de la gérance. Lorsque ces pharmaciens s'absentent pour une durée supérieure à un mois, quelle qu'en soit la cause, ils sont remplacés. Leur remplacement ne peut excéder un an et s'effectue conformément aux dispositions statutaires applicables.

Par ailleurs, des pharmaciens adjoints peuvent assister le pharmacien chargé de la gérance pour assurer la surveillance des médicaments dans les centres d'incendie et de secours (CIS). Ils sont pharmaciens sapeurs-pompiers. Les pharmaciens peuvent en outre se faire aider par des préparateurs en pharmacie, ainsi que par d'autres catégories de personnels spécialisés qui sont affectés à la pharmacie à usage intérieur à raison de leurs compétences, pour remplir les missions de ladite pharmacie. Ces personnes sont placées sous l'autorité technique du pharmacien chargé de la gérance.

Article R1424-26 du CGCT

Articles L4221-1, L5126-3, R5126-2 et suivants du Code de la santé publique

Décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016

Arrêté du 7 août 2023 (NOR : IOME2319380A)

- **Les emplois d'infirmiers**

Si l'emploi d'infirmier-chef est créé, il sera occupé par un SPP titulaire. Le tableau de concordance ouvre l'occupation de ces emplois aux titulaires du cadre d'emplois des infirmiers de SPP. Toutefois, le statut particulier de ce dernier n'apporte pas de précision sur ce point, alors que le statut particulier des cadres de santé de SPP précise que les cadres et les cadres supérieurs de santé ont vocation à occuper cet emploi. Il semble donc préférable que ces emplois soient prévus a minima sur le grade de cadre de santé qui n'est ouvert qu'aux SIS classés en catégorie A.

Décret n° 2016-1176 et n° 2016-1177 du 30 août 2016

- **Vétérinaire**

L'emploi de vétérinaire-chef relève des sapeurs-pompiers volontaires.

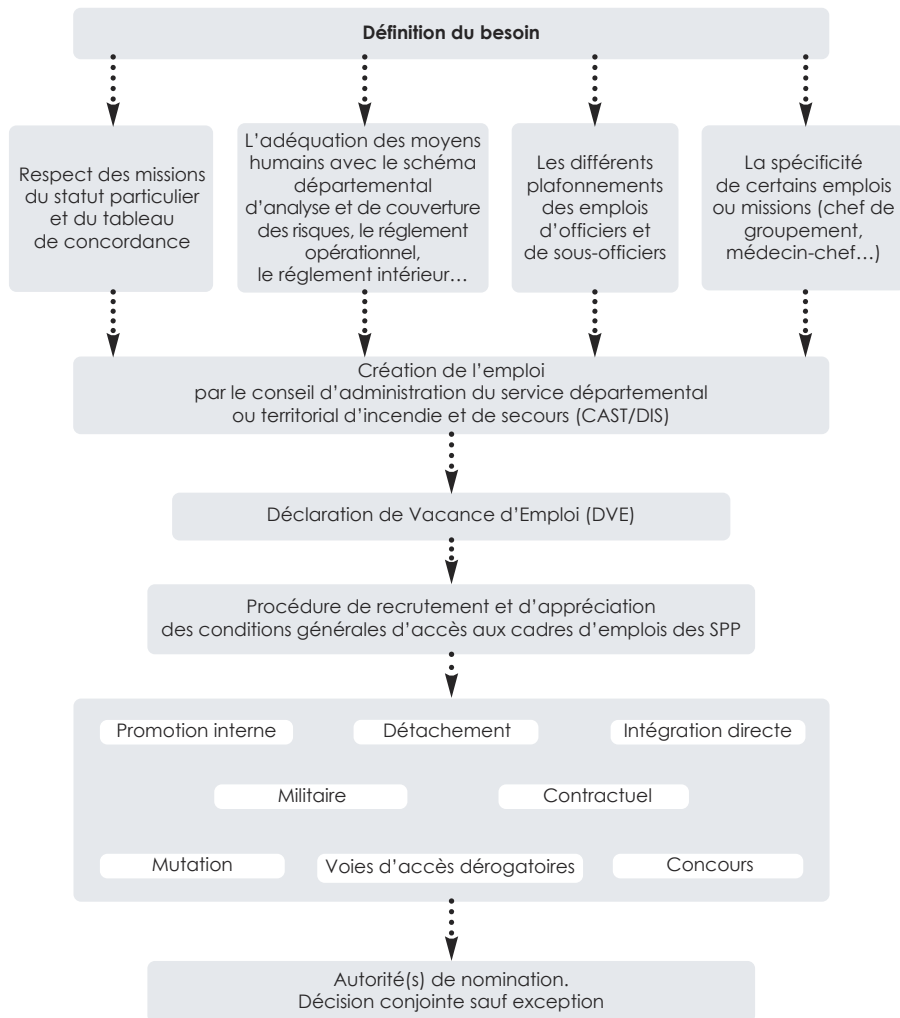
- **L'accueil de stagiaire**

Les étudiants en santé en formation en 2^e ou 3^e cycle des études de médecine, odontologie, maïeutique et pharmacie peuvent réaliser un stage au sein d'un service départemental ou territorial d'incendie et de secours, sous réserve que celui-ci soit agréé en tant que lieu de stage et selon certaines conditions et modalités.

Articles L6153-1 et L6153-4 du Code de la santé publique

II - Les conditions de recrutement et de nomination des SPP

Afin d'accéder à l'un des cadres d'emplois de SPP, les candidats doivent, en plus de remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique, remplir celles propres à la filière. Par dérogation, certaines nominations interviennent par décisions conjointes d'autorités distinctes.



■ A - Les conditions particulières d'accès

A l'instar des recrutements intervenants dans les autres filières, le candidat doit remplir les conditions générales d'accès aux emplois publics.

Plus spécifiquement, le candidat doit remplir, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.

L'aptitude médicale est prononcée par un médecin sapeur-pompier habilité, ayant suivi une formation spécifique et présent sur la liste départementale établie par le président du conseil d'administration du service départemental et territorial d'incendie et de secours sur proposition du médecin-chef, après avis de la commission consultative du service de santé et de secours médical. Il doit également avoir été désigné par le médecin-chef.

Le médecin en charge de cette appréciation ne pourra pas être le médecin traitant de l'agent ou de celui des membres de sa famille habitant avec lui ou affecté dans le même centre d'incendie et de secours.

*Article L3111-4 du Code de la santé publique
Arrêté du 6 mai 2000 (NOR : INTE0000272A)
Arrêté du 15 mars 1991 (NOR : SANP9100804A)
Arrêté du 2 août 2013 (NOR : AFSP1320695A)*

Cette évaluation médicale initiale s'appuie sur un document d'orientation spécifique ou sur une instruction en vigueur lors de celle-ci, ainsi que plusieurs examens médicaux et entretiens. Elle permet la détermination d'un profil médical individuel sur la base d'une cotation. Ce profil médical déterminera l'aptitude du candidat. Un dossier médical individuel sera ainsi constitué lors de cette visite.

Remarque

Le gouvernement envisage de revoir l'arrêté du 6 mai 2000, en ce qu'il le considère comme médicalement obsolète sur plusieurs points, et que certains éléments réglementaires doivent être clarifiés. Par ailleurs, il n'est pas envisagé de remplacer les médecins en charge de l'aptitude de ces agents par des médecins du travail.

QE n° 06536 du 16 novembre 2023 JO Sénat

Le sapeur-pompier doit remplir les conditions d'immunisation en ce qui concerne les vaccinations obligatoires pour être déclaré apte lors du recrutement.

■ B - L'autorité de nomination

Après respect de la procédure de recrutement, comprenant notamment la publicité de la déclaration de vacance d'emplois lorsque celle-ci est nécessaire, le président du conseil d'administration nomme ou recrute les personnels du Service d'Incendie et de Secours, après avoir examiné les priorités de recrutement.

Toutefois, dans certaines situations, la nomination intervient par décisions conjointes.

Sont concernées par la décision :

- De nomination stagiaire (*avec ou sans détachement pour stage, concours, promotion interne, emplois réservés*) ;
- De nomination par voie de mutation, de changement d'affectation, de détachement ou de réintégration après détachement.

Ne sont pas visées les réintégrations à l'issue d'une période de disponibilité. Toutefois, il semblerait sous réserve de l'interprétation du juge, qu'une décision conjointe serait nécessaire dans les mêmes conditions.

Articles L1424-30, L1424-9 et R1424-21 du CGCT

Articles L322-1, L327-7 et L512-26 du CGFP

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

CAA de Nantes n° 96NT01663 du 14 décembre 2000

Cadre d'emplois de conception et de direction des SPP	Arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours.
Autres cadres d'emplois d'officiers	Arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.
Cadre d'emplois des sous-officiers et de sapeurs et de caporaux nommés chefs de centre d'incendie et de secours mixte	Arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

Pour rappel, à peine de nullité des nominations, le ministre chargé de la sécurité civile doit être préalablement informé des créations et vacances des emplois des officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction de SPP.

III - Les différentes voies d'accès aux cadres d'emplois de SPP

■ A- Le recrutement en tant que stagiaire

• Le recrutement sans concours

Le grade de sapeur de SPP est accessible sans concours. Il est ouvert aux candidats ayant la qualité de SPV qui d'une part, ont validé la formation initiale du SPV ou une formation reconnue équivalente par la commission d'équivalence propre au SPP, et d'autre part, qui justifient d'au moins trois ans d'activité en qualité de :

- Sapeur-pompier volontaire ;
- Jeune sapeur-pompier ;
- Jeune marin-pompier ;
- Volontaire du service civique assurant des missions de sécurité civile ;
- Sapeur-pompier auxiliaire ;
- Militaire de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon de marins-pompiers de Marseille ou des formations militaires de la sécurité civile.

Cet accès est limité. Un recrutement de sapeur sans concours est possible, au titre d'une année civile, pour deux recrutements de caporaux lauréats du concours externe.

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Article L326-1 du CGFP

Article 3 du décret n° 2012-520 du 20 avril 2012

Article 10-2 du décret n° 90-850

• Le recrutement par la voie du concours

Les conditions d'accès par la voie du concours sont définies par les statuts particuliers des cadres d'emplois de SPP.

Les concours d'accès aux cadres d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP, et de sous-officiers de SPP, sont organisés par les Services Départementaux ou Territoriaux d'Incendie et de Secours (SDTIS).

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité civile, pris après avis de la Conférence nationale des Services d'Incendie et de Secours, fixe la date des premières épreuves des concours.

Les concours d'accès aux cadres d'emplois de SPP de catégorie A et B, hormis le cadre d'emplois de conception et de direction de SPP, sont organisés par les Centres de gestion.

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) organise le concours d'accès au grade de colonel du cadre d'emplois de direction et de conception des SPP.

Par la suite, pour tous les cadres d'emplois de SPP, hormis celui de conception et de direction des SPP, l'autorité organisatrice du concours établit la liste d'aptitude, classée par ordre alphabétique, qui est publiée conformément aux dispositions de droit commun.

En ce qui concerne le cadre d'emplois de conception et de direction des SPP, les candidats déclarés admis par le CNFPT à la suite du concours interne ou de l'examen professionnel (*promotion interne*) sont mis à disposition de l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers (ENSOSP), afin de suivre la formation d'intégration en qualité d'élèves colonels, d'une durée de 32 semaines, dans les conditions de droit commun.

Quel que soit le cadre d'emplois, l'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

Après avoir candidaté et après respect de la procédure de recrutement, le candidat, remplissant les conditions générales aux fonctionnaires et spécifiques aux SPP, sera nommé stagiaire pour une durée fixée par le statut particulier.

*Article L1424-4-1 du CGCT
Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990*

• Le recrutement par voie de promotion interne

La décision de nomination par cette voie sera conjointe dans certaines situations. Le candidat inscrit sur la liste d'aptitude par voie de promotion interne sera détaché pour stage, sous réserve des dispositions du statut particulier du cadre d'emplois dans lequel il sera nommé.

• La nomination stagiaire

Les dispositions relatives aux fonctionnaires territoriaux stagiaires s'appliquent, sauf dispositions dérogatoires. Ainsi, seront uniquement présentées les spécificités des cadres d'emplois relevant de la filière SPP.

Par ailleurs, en ce qui concerne les formations d'intégration des SPP, les dispositions du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux, ne s'appliquent pas aux fonctionnaires territoriaux de la filière SPP. Effectivement, celles-ci sont régies par des dispositions propres.

*Article L415-5, L327-3 et suivants du CGFP
CAA de Paris n° 97PA01399 du 5 novembre 1998*

Remarque

Les fonctionnaires stagiaires mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions peuvent exceptionnellement, être titularisés à titre posthume dans leur cadre d'emplois. Cette décision intervient après avis de la commission des promotions à titre exceptionnel, à l'exception de ceux sapeurs-pompiers cités à titre posthume à l'ordre de la Nation.

Articles L723-22 (II), R723-92, R723-98 et R723-99 du CSI

Récapitulatif des dispositifs de nomination stagiaire

Officiers - Catégorie A

■ Cadre d'emplois de conception et de direction de SPP

Grade accessible par concours et/ou promotion interne

Colonel

Durée du stage

6 mois

Règles de classement

Décret commun à la catégorie A

Décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006

Droit d'option

6 mois

Formation d'intégration

Aucune

Autorité(s) de nomination

Arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours.

■ Cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

Grade accessible par concours et/ou promotion interne

Capitaine

Durée du stage

18 mois

Règles de classement

Décret commun à la catégorie A

Décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006

Disposition spécifique

- En cas de présentation d'une épreuve adaptée au concours externe par les titulaires d'un doctorat, bonification de 2 ans au titre de la préparation du doctorat. Reprise des services accomplis sous contrat de travail au titre des services publics ou privés pour leur part excédant 2 ans.

Droit d'option

6 mois

Formation d'intégration

À suivre pendant le stage selon les référentiels nationaux d'officier de garde SPP, officier d'encadrement SPP et Manageur des risques de sécurité civile SPP.¹

Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016

Il n'existe pas de dispense de principe de la formation d'intégration pour les fonctionnaires accédant au cadre d'emplois par voie de promotion interne.

Autorité(s) de nomination

Arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

■ Cadre d'emplois des médecins et pharmaciens de SPP

Grade accessible par concours et/ou promotion interne

Médecin ou pharmacien

Durée du stage

1 an

Règles de classement

Dispositions spécifiques

- En cas de présentation d'une épreuve adaptée au concours externe par les titulaires d'un doctorat, bonification de 2 ans au titre de la préparation du doctorat. Reprise des services accomplis pour leur part excédant 2 ans.
- Classement à l'indice brut égal ou immédiatement supérieur pour les fonctionnaires de la FPE, FPT lauréat du concours avec possibilité d'un maintien d'indice.
- Reprise du 3^e cycle des études médicales et de certaines activités professionnelles² pour ceux ne relevant pas de la FPE ou de la FPT, possibilité d'un maintien d'indice pour les agents contractuels de droit public.
- Militaire (art. 8 du décret n° 2006-1695).

Droit d'option

6 mois

Formation d'intégration

Dès leur recrutement, les fonctionnaires stagiaires reçoivent leur formation d'intégration du médecin ou du pharmacien de SPP¹.

Décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016

Autorité(s) de nomination

Arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

■ Cadre d'emplois des cadres de santé de SPP

Grade accessible par concours et/ou promotion interne

Cadre de santé

Durée du stage

18 mois

Règles de classement

Décret commun à la catégorie A

Décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006

- Reprise des services d'agent contractuel de droit public, agent d'une OII + maintien d'indice.
- Reprise des services accomplis en qualité de militaire.

Dispositions spécifiques

- Fonctionnaires de catégorie A, B ou C ou de même niveau : classement à l'indice brut égal ou à défaut immédiatement supérieur + maintien d'indice à titre personnel le cas échéant.
- Reprise de l'expérience professionnelle sur des fonctions de cadre de santé sous certaines conditions³.

Décret n° 2016-1177 du 30 août 2016

Droit d'option

6 mois

Formation d'intégration

Formation d'intégration du cadre de santé de SPP. Les stagiaires issus du concours sur titres doivent la suivre après avoir suivi la formation d'intégration de l'infirmier de SPP.

Après la formation d'intégration, les fonctionnaires stagiaires issus du concours interne doivent suivre, au sein d'un institut de formation des cadres de santé agréé, la formation prévue pour l'obtention du diplôme de cadre de santé¹.

Autorité(s) de nomination

Arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

■ Cadre d'emplois des infirmiers de SPP

Grade accessible par concours et/ou promotion interne

Infirmier

Durée du stage

1 an

Règles de classement

Décret commun à la catégorie A

Décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006

- Reprise des services d'agent contractuel de droit public, agent d'une Oll + maintien d'indice.
 - Reprise des services accomplis en qualité de militaire
- Dispositions spécifiques
- Fonctionnaires de catégorie A, B ou C ou de même niveau : classement à l'indice brut égal ou à défaut immédiatement supérieur + maintien d'indice à titre personnel le cas échéant.
 - Reprise de l'expérience professionnelle sur des fonctions de cadre de santé sous certaines conditions⁴.

Décret n° 2016-1177 du 30 août 2016

Droit d'option

6 mois

Formation d'intégration

Les infirmiers de SPP stagiaires reçoivent la formation d'intégration de l'infirmiers de SPP¹.

Autorité(s) de nomination

Arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

officiers - Catégorie B

■ Cadre d'emplois des lieutenants de SPP

Grades accessibles par concours et/ou promotion interne

Lieutenant de 1^{re} classe

Lieutenant de 2^e classe

Durée du stage

1 an (y compris par la voie de la promotion interne)

Règles de classement

Décret commun à la catégorie B

Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010

Droit d'option

6 mois

Formation d'intégration

Les lieutenants stagiaires reçoivent la formation d'intégration selon les référentiels nationaux d'officier de garde SPP pour les deux grades, et d'officier d'encadrement de SPP pour les lieutenants de 1^{re} classe¹.

Autorité(s) de nomination

Arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

catégorie C - Non-officiers

■ Cadre d'emplois des sous-officiers de SPP

Grade accessible par concours et/ou promotion interne

Sergent

Durée du stage

1 an (y compris par la voie de la promotion interne)

Règles de classement

Dispositions spécifiques

- Classement à l'indice brut égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade ou emploi d'origine + maintien d'indice sous conditions.

- Reprise au 3/4 des services accomplis en tant qu'agent contractuel de droit public, qu'ancien fonctionnaire civil, qu'ancien militaire ne réunissant pas les conditions des articles L4139-1, L4139-2 et L4139-3 du code de la défense, qu'agent d'une Oll, après calcul le cas échéant en équivalent temps plein + maintien de rémunération sous conditions pour les agents contractuels de droit public.

Décrets n° 2012-521 et n° 2012-524 du 20 avril 2012

Droit d'option

1 an

Formation d'intégration

Les sergents stagiaires reçoivent la formation d'intégration du sergent de SPP, selon les référentiels nationaux de chefs d'agrès 1 équipe SPP¹.

Autorité(s) de nomination

Arrêté du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours.

Pour les fonctionnaires du cadre d'emplois des sous-officiers et de sapeurs et de caporaux nommés chefs de centre d'incendie et de secours mixte, par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

■ Cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP

Grades accessibles par concours et/ou promotion interne

Caporal (C2) + grade de sapeurs (C1 - accessible sans concours)

Durée du stage

1 an

Règles de classement

Classement selon le décret commun à la catégorie C

Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016

Droit d'option

1 an

Formation d'intégration

Les stagiaires reçoivent une formation d'intégration du sapeur de SPP, selon les référentiels nationaux d'équipier de SPP¹. Ils doivent également suivre la formation de professionnalisation afférente.

Autorité(s) de nomination

Arrêté du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours.

Pour les fonctionnaires du cadre d'emplois des sous-officiers et de sapeurs et de caporaux nommés chefs de centre d'incendie et de secours mixte, par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

- 1 - Lorsque le Service d'Incendie et de Secours n'a pu au cours de la période de stage initiale faire suivre cette formation au fonctionnaire stagiaire, son stage peut être prolongé par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, pour une période maximale égale à la durée initiale du stage. En cas de décision de titularisation au terme de cette prolongation, la date d'effet de la titularisation prendra effet rétroactivement à la date statutaire de fin de stage définie sans tenir compte de cette prolongation.
- 2 - Les médecins et pharmaciens de SPP qui n'avaient pas la qualité de fonctionnaire de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent sont classés en prenant en compte, sur la base de la durée fixée pour chaque avancement d'échelon et dans la limite de 4 ans, les services suivants :
 - 1° Les fonctions exercées dans le cadre du troisième cycle des études médicales et pharmaceutiques défini par les dispositions des chapitres II et III du titre II du livre VI du code de l'éducation,
 - 2° Le temps de pratique professionnelle attestée par une inscription au tableau de l'ordre des médecins ou des pharmaciens,
 - 3° Le temps consacré à des fonctions hospitalo-universitaires à temps plein,
 - 4° Le temps consacré à des fonctions à temps plein d'enseignement supérieur ou de recherche fondamentale ou appliquée exercées en qualité de pharmacien.

Les services professionnels mentionnés au 2° et 3° accomplis au-delà de 4 ans sont pris en compte à raison des trois quarts de leur durée.

La possession ou l'acquisition de certains diplômes, titres ou qualités pourrait être assimilée à une pratique professionnelle, dans les conditions qui devraient être définies par un arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile, du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de l'enseignement supérieur, non paru à ce jour.

La durée des services professionnels ainsi prise en compte ne peut en aucun cas excéder 15 ans.

3 - Les fonctions doivent correspondre à celles de cadre de santé, sous réserve que l'agent justifiait de la détention des titres de formation, diplômes ou autorisations d'exercice de la profession. Ils doivent avoir été accomplis suivant le cas, en qualité de fonctionnaire, de militaire ou d'agent contractuel de droit public ou en qualité de salarié dans un établissement de santé, un établissement social ou médico-social, un laboratoire d'analyse de biologie médicale, un cabinet de radiologie, une entreprise de travail temporaire, un établissement français du sang, un service de santé au travail.

Les agents sont classés à un échelon déterminé dans les conditions suivantes :

- 1°. Pour les services ou activités professionnelles accomplis antérieurement au 1^{er} septembre 2016, les cadres de santé de SPP sont classés conformément au tableau suivant :

Durée de services ou d'activités professionnelles accomplis avant le 1^{er} septembre 2016	Situation dans le grade de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels (échelon sans ancienneté)
Au-delà de 22 ans	10 ^e échelon
Entre 20 ans 9 mois et 22 ans	9 ^e échelon
Entre 17 ans 9 mois et 20 ans 9 mois	8 ^e échelon
Entre 13 ans 6 mois et 17 ans 9 mois	7 ^e échelon
Entre 11 ans 6 mois et 13 ans 6 mois	6 ^e échelon
Entre 10 ans et 11 ans et 6 mois	5 ^e échelon
Entre 6 ans 6 mois et 10 ans	4 ^e échelon
Entre 4 ans et 6 ans 6 mois	3 ^e échelon
Entre 2 ans 6 mois et 4 ans	2 ^e échelon
Avant 2 ans 6 mois	1 ^{er} échelon

- 2° Pour les services ou activités professionnelles accomplis à compter du 1^{er} septembre 2016, les intéressés sont classés à un échelon déterminé sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte la totalité de cette durée de services ou d'activités professionnelles.

Dans l'hypothèse de services accomplis avant et après le 1^{er} septembre 2016, les deux règles se cumulent. Il convient ainsi d'appliquer successivement chacune des modalités énoncées ci-dessus.

4 - Les fonctions doivent correspondre à celles d'infirmiers de SPP, sous réserve que l'agent justifiait de la détention des titres de formation, diplômes ou autorisations d'exercice de la profession d'infirmier.

En outre, ces services doivent avoir été accomplis suivant le cas, en qualité de fonctionnaire, de militaire ou d'agent contractuel de droit public ou en qualité de salarié dans un établissement de santé, un établissement social ou médico-social, un laboratoire d'analyse de biologie médicale, un cabinet de radiologie, une entreprise de travail temporaire, un établissement français du sang, un service de santé au travail.

Les agents sont classés à un échelon déterminé dans le grade d'infirmiers de SPP dans les conditions suivantes :

- 1°. Pour les services ou activités professionnelles accomplis antérieurement au 1^{er} septembre 2016, ils sont classés conformément au tableau suivant :

Durée de services ou d'activités professionnelles accomplis avant le 1 ^{er} septembre 2016	Situation dans le grade d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels (échelon sans ancienneté)
Au-delà de 25 ans 6 mois	7 ^e échelon
Entre 21 ans et 25 ans 6 mois	6 ^e échelon
Entre 16 ans 6 mois et 21 ans	5 ^e échelon
Entre 12 ans et 16 ans 6 mois	4 ^e échelon
Entre 8 ans 6 mois et 12 ans	3 ^e échelon
Entre 5 ans et 8 ans 6 mois	2 ^e échelon
Moins de 5 ans	1 ^{er} échelon

- 2°. Pour les services ou activités professionnelles accomplis à compter du 1^{er} septembre 2016, les intéressés sont classés à un échelon déterminé sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon, en prenant en compte la totalité de cette durée de services ou d'activités professionnelles.

Dans l'hypothèse de services accomplis avant et après le 1^{er} septembre 2016, les deux règles se cumulent. Il convient ainsi d'appliquer successivement chacune des modalités énoncées ci-dessus.

■ B - Le recrutement par détachement ou intégration directe des fonctionnaires civils

Le **détachement** des fonctionnaires civils titulaires de la fonction publique de l'État, hospitalière ou territoriale intervient dans un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Le niveau est apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice de celles plus favorables prévues par les statuts particuliers.

Le fonctionnaire membre d'un corps ou cadre d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est également accessible par la voie d'un concours de recrutement peut être détaché, en fonction de son grade d'origine, dans un corps ou cadre d'emplois de niveau différent, apprécié dans les conditions prévues précédemment.

Ce dispositif s'applique également aux fonctionnaires civils de la Mairie de Paris. Il en va ainsi notamment du corps des médecins civils de la brigade des sapeurs-pompiers de la Ville de Paris.

L'accès à des fonctions du cadre d'emplois d'accueil dont l'exercice est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.

Le classement du fonctionnaire titulaire s'effectue selon les règles de droit commun. Il est ainsi prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice brut égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont il bénéficie dans son grade d'origine, avec conservation ou non de l'ancienneté acquise dans son précédent échelon.

Les fonctionnaires titulaires détachés ne pourront se voir confier des missions correspondant aux emplois de leur grade de détachement qu'après avoir rempli certaines obligations préalables :

- **Cadre d'emplois de conception et de direction de SPP**

- Avoir validé la formation d'intégration de colonel et la formation de professionnalisation de chef de site.

- **Capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP**

- Avoir validé la formation d'intégration du capitaine de SPP,
- **et**, pour un détachement dans le grade de lieutenant-colonel, avoir également validé la formation de professionnalisation de chef de site.

- **Lieutenants de SPP**

- Avoir validé la formation d'intégration du lieutenant de 2^e classe ou du lieutenant de 1^{re} classe de SPP,
- **ou** avoir validé la formation de professionnalisation du lieutenant de 1^{re} classe de SPP.

- **Sous-officiers de SPP**

- Avoir validé la formation d'intégration du sergent de SPP, en cas de détachement sur ce grade,
- **ou** la formation de professionnalisation de l'adjudant de SPP, en cas de détachement sur ce grade.

- **Sapeurs et caporaux de SPP**

- Avoir validé la formation d'intégration du sapeur,
- **ou** avoir validé la formation de professionnalisation du caporal, en cas de détachement sur ce grade ou celui de caporal-chef.

Article L513-8 du CGFP

Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

CAA de Bordeaux n° 15BX02947 du 6 juin 2017 (par analogie)

QE n° 106552 au JO AN du 27 décembre 2011

Dès leur détachement, les fonctionnaires titulaires détachés :

- **Dans le cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de SPP** reçoivent la formation d'intégration du médecin ou du pharmacien de SPP.
- **Dans le cadre d'emplois des cadres de santé**, reçoivent la formation d'intégration du cadre de santé de SPP et la formation d'intégration de l'infirmier de SPP.
- **Dans le cadre d'emplois des infirmiers de SPP** reçoivent la formation d'intégration de l'infirmier de SPP.

En outre, à l'instar des autres membres du cadre d'emplois, les fonctionnaires détachés sont soumis aux mêmes obligations, notamment de formation que ceux-ci. Ils concourent également à l'avancement et à la promotion.

Les fonctionnaires détachés peuvent, sur leur demande et avec l'accord de l'autorité territoriale d'accueil, être intégrés, sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de formation du grade dans lequel ils sont détachés.

Peuvent également être détachés les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen exerçant dans le ou les États membres intéressés dans les conditions fixées par le décret n 2010-311 du 22 mars 2010. Toutefois, les attributions de l'emploi sur lequel ils sont détachés doivent être soit séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne pas comporter de participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou

des autres collectivités publiques. Ils ne pourront exercer leurs missions que sous les mêmes réserves que celles prévues pour les fonctionnaires civils détachés. L'intégration directe ne leur est pas ouverte.

Remarque

Si les statuts particuliers des médecins et pharmaciens de SPP, des cadres de santé de SPP et des infirmiers de SPP ne prévoient pas expressément la possibilité de détachement de ces ressortissants, leur détachement dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves que celles décrites précédemment serait possible. Ils doivent toutefois justifier des mêmes conditions de diplômes ou d'autorisation que les fonctionnaires souhaitant être détachés dans lesdits cadres d'emplois ainsi qu'aux conditions générales d'accès à la fonction publique.

Toutefois, le gouvernement avait précisé qu'en ce qui concerne les cadres d'emplois des médecins et des pharmaciens, des cadres de santé, et des infirmiers de SPP, aucune des missions qui leur sont confiées n'étaient de nature à être qualifiée d'exercice direct ou indirect de prérogatives de puissances publiques, à l'exception de celles de médecin-chef, du fait qu'il s'agisse d'un emploi de direction non fonctionnel et des missions inhérentes à celui-ci. Il semblerait que la gérance de la pharmacie à usage intérieur pourrait être assurée par un pharmacien ayant une autre nationalité que française, au regard des dispositions de l'article R5126-4 du code de la santé publique.

QE n° 14368 du JO AN du 9 juin 2003

L'intégration directe est prononcée dans les conditions de classement prévues par les dispositions communes. Les services accomplis par le fonctionnaire civil dans le corps ou le cadre d'emplois ou l'emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois de SPP dans lequel ils sont intégrés. Cette assimilation vaut tant pour l'avancement de grade que pour la promotion interne.

Cette intégration directe ne sera toutefois possible que si les agents concernés ont validé :

Cadre d'emplois de SPP d'accueil	Formation préalable obligatoire
Cadre d'emplois de conception et de direction de SPP	La formation d'intégration de colonel et la formation de professionnalisation de chef de site
Capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP	La formation d'intégration de capitaine et pour une intégration au grade de lieutenant-colonel, la formation de professionnalisation de chef de site

Cadre d'emplois de SPP d'accueil	Formation préalable obligatoire
Médecins et des pharmaciens de SPP	La formation d'intégration du médecin ou du pharmacien de SPP
Cadres de santé de SPP	La formation d'intégration du cadre de santé de SPP et celle de l'infirmier de SPP
Infirmiers de SPP	La formation d'intégration de l'infirmier de SPP
Lieutenants de SPP	Selon le grade d'intégration, la formation d'intégration du lieutenant de 2 ^e classe ou du lieutenant de 1 ^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels, ou la formation de professionnalisation du lieutenant de 1 ^{re} classe de sapeurs-pompiers professionnels
Sous-officiers de SPP	Selon le grade d'intégration, la formation d'intégration du sergent de sapeurs-pompiers professionnels, ou la formation de professionnalisation de l'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels
Sapeurs et caporaux de SPP	Selon le grade d'intégration, la formation d'intégration et de professionnalisation du sapeur de sapeurs-pompiers professionnels, ou la formation de professionnalisation du caporal de sapeurs-pompiers professionnels

Remarque

Du fait de l'obligation statutaire d'avoir validé certaines formations préalablement à l'intégration directe, cette modalité de mobilité ne sera que très rarement utilisée, voire même inutilisable.

L'intégration directe constituant un accès définitif à un cadre d'emplois, elle ne peut pas être conditionnée par la validation desdites formations. Effectivement, il n'y a statutairement pas d'intégration directe temporaire ou à titre conservatoire. Toutefois, l'intégration directe après le suivi et la validation de ces formations durant une période préalable de détachement sera possible, y compris avant les deux ans prévus dans les statuts particuliers.

Dans le cas où celle-ci serait possible, la décision de nomination par cette voie devrait être prononcée par les mêmes autorités compétentes que celles pour la décision de nomination par voie de détachement, quand bien même les dispositions de l'article 11 du décret n° 90-850 ne renvoient pas aux articles L511-5 et suivants du Code Général de la Fonction Publique.

■ C - Le recrutement des militaires

Les militaires et les anciens militaires, remplissant certaines conditions, ont la possibilité d'accéder à la fonction publique territoriale par différents dispositifs :

- En tant que lauréat de concours donnant accès à l'un des grades de la filière SPP ;
- Par la procédure d'accès sur demande agréée ;
- Par les emplois réservés.

Les militaires ne disposent pas de la possibilité de bénéficier d'une intégration directe.

La question de la voie de l'accès par le détachement de droit commun des militaires se pose concernant la filière SPP.

Il convient de noter que le détachement des militaires ne peut avoir pour fondement l'article L513-7 du Code Général de la Fonction Publique, puisque ces derniers ne sont pas régis par ledit code.

Le détachement dans un cadre d'emplois sur le fondement de l'article L513-14 du Code Général de la Fonction Publique pose question en l'absence des dispositions réglementaires d'application, notamment celles relatives à la commission devant émettre un avis conforme sur le cadre d'emplois et le grade d'accueil du militaire, déterminés en fonction de ses qualifications et de son parcours professionnel. Cette commission ne doit pas être confondue avec la Commission Nationale d'Orientation et d'Intégration (CNOI). Néanmoins, l'avis d'une telle commission n'est pas nécessaire si le statut particulier le prévoit par une dérogation.

Par ailleurs, il pourrait être considéré sous réserve de l'interprétation du juge, que lorsque le statut particulier le prévoit expressément, le détachement de droit commun serait possible sur le fondement des articles L4138-8 et R4138-35 (3°) du Code de la défense et des dispositions dudit statut particulier.

Il convient d'avoir également à l'esprit que les corps de militaires ne sont pas classés en catégorie hiérarchique comme le sont les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois des médecins et des pharmaciens de SPP, des cadres de santé de SPP et des infirmiers de SPP prévoient expressément que les militaires peuvent être détachés dans l'un de ces cadres d'emplois, sur le fondement de cet article L513-14, selon les modalités fixées pour le détachement des fonctionnaires civils et sous réserve qu'ils justifient des diplômes, certificats ou titres ou autorisation d'exercice requis pour l'accès audit cadre d'emplois.

S'il est considéré que cette rédaction constitue la dérogation nécessaire, il y aura lieu d'appliquer les règles de classement prévues par les dispositions de l'article 11-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, sur renvoi. Concernant les autres modalités de ce détachement, notamment les obligations de formation, nous vous invitons à vous reporter à la partie consacrée aux fonctionnaires civils.

Le statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP prévoit que peuvent être détachés sur le fondement de l'article L513-7 du Code Général de la Fonction Publique, les fonctionnaires et les militaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de niveau équivalent, dans les conditions fixées par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986. Il existe dès lors une incertitude sur la possibilité d'un tel détachement. Les mêmes modalités que celles prévues pour les fonctionnaires civils s'appliquent (*voir précédemment*).

Le statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-capitaines dispose que peuvent être détachés sur le fondement de l'article L513-7 du Code Général de la Fonction Publique, les fonctionnaires et les militaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de niveau équivalent. Les mêmes modalités que celles prévues pour les fonctionnaires civils s'appliquent (*voir précédemment*).

Toutefois, il prévoit une correspondance entre certains grades militaires et des grades dudit cadre d'emplois. Ainsi, les militaires des grades de capitaine ou lieutenant de vaisseau, de commandant ou capitaine de corvette sont détachés dans le grade correspondant de ce grade d'emplois, sous réserve des conditions d'ancienneté suivantes :

Grade et ancienneté de service dans le corps militaire d'origine	Grade de détachement
Capitaine ou lieutenant de vaisseau justifiant d'au moins dix années de services effectifs en qualité d'officier	Capitaine
Commandant ou capitaine de corvette justifiant d'au moins quinze années de services effectifs en qualité d'officier	Commandant

Le statut particulier des lieutenants de SPP prévoit que peuvent être détachés les militaires appartenant à un corps de niveau équivalent à un cadre d'emplois de catégorie B. Les mêmes modalités que celles prévues pour les fonctionnaires civils s'appliquent (*voir précédemment*). Il n'existe pas de tableau de correspondance.

Peuvent être détachés dans le cadre d'emplois des sous-officiers de SPP, les militaires appartenant à un corps militaire de niveau équivalent à un cadre d'emplois de catégorie C. Les mêmes modalités que celles prévues pour les fonctionnaires civils s'appliquent (*voir précédemment*). Les militaires détenant le grade de sergent, de sergent-chef, d'adjudant, d'adjudant-chef ou une appellation correspondante sont détachés dans les grades de ce cadre d'emplois, sous réserve des conditions d'ancienneté suivantes :

Grade et ancienneté de service dans le corps militaire d'origine	Grade de détachement
Sergent ou second maître et sergent-chef ou maître justifiant d'au moins dix années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans le grade.	Sergent
Adjudant ou premier maître et adjudant-chef ou maître principal justifiant d'au moins quinze années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans le grade.	Adjudant

Par ailleurs, les militaires détenant le grade de sergent-chef, d'adjudant-chef ou une appellation correspondante conservent l'intitulé du grade de leur corps militaire d'origine durant le détachement dans ce cadre d'emplois.

Le statut particulier des sapeurs et caporaux de SPP prévoit que peuvent être détachés les militaires appartenant à un corps de niveau équivalent à un cadre d'emplois de catégorie C. Les mêmes modalités que celles prévues pour les fonctionnaires civils s'appliquent (*voir précédemment*). Les militaires détenant le grade de soldat, de caporal, de caporal-chef ou une appellation correspondante sont détachés dans les grades dudit cadre d'emplois, sous réserve des conditions d'ancienneté suivantes :

Grade et ancienneté de service dans le corps militaire d'origine	Grade de détachement
Soldat ou matelot justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de militaire.	Sapeur

Grade et ancienneté de service dans le corps militaire d'origine	Grade de détachement
Caporal ou quartier-maître de 2 ^e classe justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans ces grades.	Caporal
Caporal-chef ou quartier-maître de 1 ^{re} classe justifiant d'au moins huit années de services effectifs en qualité de militaire, dont deux dans ces grades.	Caporal-chef

■ D - Le recrutement par voie de mutation

Les SPP titulaires peuvent bénéficier d'une mutation sur un emploi relevant du grade dont ils sont titulaires, dans les conditions statutaires de droit commun.

Pour rappel, la décision de nomination par cette voie sera conjointe dans certaines situations.

■ E - Le recrutement en tant qu'agent contractuel

En principe, tous les emplois relevant d'un cadre d'emplois de sapeurs-pompiers sont pourvus par des fonctionnaires, du fait des spécificités de la filière et des missions. Il en résulte une limitation des possibilités de recrutement des agents contractuels par rapport aux autres employeurs territoriaux.

Selon les dispositions actuellement en vigueur, les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours peuvent recruter par contrat des sapeurs-pompiers volontaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité dans les cas prévus aux articles L332-8, L332-13 et L332-24 à L332-26 du Code Général de la Fonction Publique.

Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article, notamment les besoins pour lesquels les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours peuvent recourir à de tels recrutements, les durées maximales des contrats et les conditions de leur renouvellement, les conditions d'activité et de rémunération des agents ainsi recrutés de même que les emplois qui ne peuvent donner lieu à de tels recrutements.

Tel est l'objet du décret n° 2009-1208 du 9 octobre 2009. Il n'a toutefois pas été actualisé depuis.

Article L723-2 du CSI

Article L333-13 du CGFP

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

• **Recrutement pour motif de vacance d'emplois**

Au regard de la rédaction actuelle des dispositions, il semblerait qu'il ne soit plus possible de recruter sur le fondement de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction Publique, c'est-à-dire la vacance d'emploi. Effectivement, bien que l'article 3 du décret du 9 octobre 2009 le prévoit toujours, ce fondement de recrutement n'est plus visé par la disposition législative spécifique aux services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, qui est l'article L333-13 du Code Général de la Fonction Publique.

• **Recrutement d'un médecin-chef de la sous-direction santé**

Depuis le 1er octobre 2016, une disposition réglementaire prévoit qu'un médecin recruté sur contrat peut occuper l'emploi de médecin-chef sous réserve qu'il ait préalablement suivi la formation de professionnalisation de chefferie.

Article R1424-26 du CGCT

Décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016

■ **F - Les voies d'accès dérogatoires**

• **Le recrutement par la voie des emplois réservés**

Le recrutement dans les cadres d'emplois de la filière sapeurs-pompiers, hormis celui de direction et de conception des SPP, sera possible par la voie des emplois réservés pour les candidats inscrits sur la liste d'aptitude établie par l'État, sous réserve du respect des conditions et des modalités afférentes.

Afin de vérifier leur aptitude à l'emploi postulé, les candidats inscrits sur la liste d'aptitude des emplois réservés établie par l'État, doivent obligatoirement passer des épreuves de présélection obligatoires.

Ces épreuves, organisées par chaque service départemental ou territorial d'incendie et de secours, consistent en :

- Des épreuves d'exercices physiques dont la nature est identique à celle fixée pour le concours de SPP non officier (*caporal*),

- Un entretien mené par une commission locale permettant d'apprécier les qualités du candidat à exercer l'emploi postulé et de prendre connaissance de son parcours professionnel. Le candidat fournira à l'appui son passeport professionnel établi au titre de la reconnaissance de ses qualifications et acquis de l'expérience professionnelle, ainsi qu'une lettre de motivation et un curriculum vitae. La composition de cette commission est fixée par le président du conseil d'administration.

Le ministre de la défense et le ministre de l'intérieur sont par ailleurs informés du choix de la commission.

Article L326-1 du CGFP

Articles L241-1 et suivants, R242-2 et suivants

du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

Article L4139-3 du Code de la défense

Arrêté du 8 avril 2011 (NOR : IOCE1110004A)

• **Recrutement par le dispositif dérogatoire ouvert aux personnes reconnues travailleurs handicapés**

Les personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du Code du travail peuvent bénéficier d'un dispositif dérogatoire de recrutement.

Ainsi, si elles n'ont pas la qualité de fonctionnaires, elles peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

Toutefois, elles doivent remplir, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel elles ont accès.

Le contrat peut être renouvelé. Sa durée ne peut excéder celle fixée initialement.

Au terme de ce contrat, son bénéficiaire est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières le cas échéant exigées pour l'exercice de la fonction.

Articles L321-1 et suivants du CGFP

Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Arrêté du 6 mai 2000 (NOR : INTE0000272A)

Pour aller plus loin

Les études du CIG, disponibles sur le site internet, traitent des aspects statutaires relevant de la gestion de droit commun des recrutements et des classements

- Le fonctionnaire stagiaire
- Les règles de classement communes – Accès à un cadre d'emplois par concours ou promotion interne – Catégorie A
- Les règles de classement communes – Accès à un cadre d'emplois par concours ou promotion interne – Catégorie B
- Les règles de classement communes – Accès à un cadre d'emplois par concours ou promotion interne – Catégorie C
- L'accès des militaires à la fonction publique territoriale

LES EMPLOIS FONCTIONNELS AU SEIN DES SIS



Les emplois fonctionnels au sein des SIS

I - Définition et missions des emplois fonctionnels des Services d'Incendie et de Secours

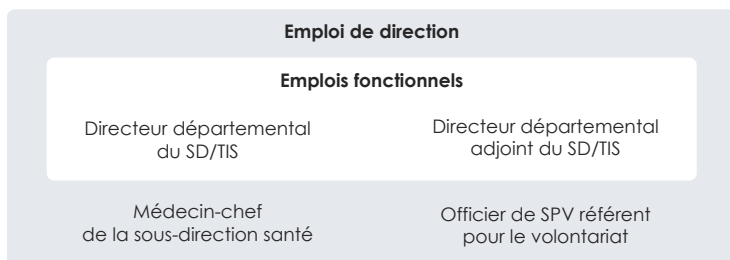
Les emplois de directeur départemental, de directeur départemental adjoint, de sous-directeur des Services d'Incendie et de Secours, de médecin-chef de la sous-direction santé, de chef de groupements et d'officier de sapeurs-pompiers volontaires, référent pour le volontariat, constituent la direction du service départemental ou territorial d'incendie et de secours.

Toutefois, seuls les emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint constituent de véritables emplois fonctionnels. Ils sont donc à la fois emploi de direction, au sens du code général des collectivités territoriales et emploi fonctionnel. Ces deux emplois fonctionnels d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels sont donc obligatoirement créés par délibération.

Article L412-6 du CGFP

Articles L1424-32 et R1424-19 du CGCT

Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016



Le directeur départemental est placé sous l'autorité du représentant de l'État dans le département pour la direction opérationnelle.

Il est placé sous l'autorité du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours pour la gestion administrative et financière de l'établissement.

En cas d'absence ou d'empêchement du directeur départemental, son adjoint le remplace dans l'ensemble de ses fonctions.

Afin d'exercer ses missions, le directeur départemental a autorité sur l'ensemble des personnels du service départemental ou territorial d'incendie et de secours et en coordonne l'organisation. Il est ainsi directeur de l'établissement public et chef du corps départemental de sapeurs-pompiers. Il propose les nominations des officiers du corps départemental, hormis ceux relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP et lorsqu'ils ne sont pas officiers, les chefs de centre d'incendie et de secours.

Le directeur préside la Commission Administrative et Technique des Services d'Incendie et de Secours (CATSIS), ou en son absence, le directeur départemental adjoint.

Le directeur départemental et son adjoint peuvent bénéficier d'une délégation de signature du représentant de l'État dans le département (*préfet*) et du président du conseil d'administration. De même, les sous-directeurs peuvent en bénéficier dans la limite de leurs attributions respectives.

Il est également assisté par les autres membres de direction, notamment les chefs de groupement, les chefs de service et de centres d'incendie et de secours.

Le directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours peut déléguer certaines de ses attributions à son adjoint, au médecin-chef ainsi qu'aux chefs de groupements, de services et de centres d'incendie et de secours.

*Articles L1424-32 et suivants du CGCT
CE n° 469204 du 18 juin 2024*

Le décret n° 2025-523 crée l'emploi de sous-directeur des SIS.

Décret n° 2025-523 du 11 juin 2025

Les sous-directeurs des Services d'Incendie et de Secours exercent, sous l'autorité du directeur départemental et du directeur départemental adjoint, les fonctions de direction et d'encadrement de leur sous-direction.

Les emplois de sous-directeur des Services d'Incendie et de Secours sont occupés par les colonels de sapeurs-pompiers professionnels, les lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels justifiant de six ans de services effectifs dans un ou plusieurs emplois de chef de groupement, ainsi que, s'agissant de la sous-direction santé, les médecins hors classe et les médecins de classe exceptionnelle de sapeurs-pompiers professionnels justifiant de six ans de services effectifs dans un ou plusieurs services d'incendie.

Peuvent également être nommés dans ces emplois des fonctionnaires relevant de corps ou de cadres d'emplois de catégorie A de grade équivalents à ceux des sapeurs-pompiers professionnels mentionnés à l'alinéa précédent ou par des agents qui, n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, remplissent les conditions générales d'accès à la fonction publique prévues aux articles L. 321-1 à L. 321-3 du code général de la fonction publique et ayant exercé des responsabilités d'un niveau équivalent.

Les agents nommés sous-directeurs, à l'exception des officiers du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels, reçoivent, dans l'année suivant cette nomination, la formation de professionnalisation de chef de groupement s'ils ne l'ont pas validée auparavant.

II - Les conditions spécifiques d'accès aux emplois fonctionnels des services d'incendie et de secours

Les emplois fonctionnels de directeur ou directeur départemental adjoint des Services d'Incendie et de Secours ne peuvent être pourvus que par des titulaires du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP ou certains militaires par voie de détachement.

Il est rappelé que le recrutement d'agent contractuel n'est pas possible sur de tels emplois fonctionnels.

Remarque

La loi Matras a ouvert la possibilité aux membres des personnels administratifs, techniques et spécialisés d'accéder aux emplois fonctionnels de directeur départemental et de directeur départemental adjoint des Services d'Incendie et de Secours. Toutefois, sous réserve d'une confirmation officielle et en l'absence de jurisprudence, il semblerait qu'une modification du décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016 soit nécessaire.

Effectivement, en l'état actuel des dispositions, le directeur doit être titulaire d'un grade au moins égal à celui du directeur départemental adjoint, ou, le cas échéant, remplir les conditions d'ancienneté d'échelon et de services effectifs nécessaires à la promotion au grade supérieur, sans qu'il soit prévu une appréciation par équivalence pour les fonctionnaires ne relevant pas de la filière SPP.

En outre, certaines dispositions font mention de la catégorie d'officiers, dont ne relève pas les PATS. De même, il n'est pas prévu que ces emplois ne soient ouverts qu'aux fonctionnaires relevant de la catégorie A, à l'instar de l'article 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.

■ A - Les titulaires du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP

En principe, les titulaires du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP, dont notamment ceux du grade de contrôleurs généraux, ne peuvent pas être nommés dans un Service d'Incendie et de Secours classé dans la catégorie C. Toutefois, ce dernier peut recruter dans l'emploi de directeur départemental un titulaire du grade de contrôleur général, après avis conforme de son conseil d'administration.

En pratique

Dans ce cas, seul un détachement directement sur l'emploi fonctionnel de directeur départemental du Service d'Incendie et de Secours sera possible. Ainsi, la pratique d'opérer une mutation, puis un détachement sur l'emploi fonctionnel, n'est pas possible au sein des SIS.

Par ailleurs, les emplois fonctionnels de directeur et de directeur adjoint départemental des Services d'Incendie et de Secours ne sont pas comptabilisés, en tant qu'emploi de direction :

- Dans le cadre de l'appréciation de la limite du nombre d'officiers et de sous-officiers du corps départemental ;
- Ni par définition pour l'appréciation de la limite du nombre d'officiers dans les groupements.

Articles R1424-19 et suivants du CGCT

■ B- Les militaires

Peuvent également être nommés dans les emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint des Services d'Incendie et de Secours, dans la limite de 5 % des emplois considérés :

- Les militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris ;
- Les militaires du bataillon des marins-pompiers de Marseille.

Ils doivent être titulaires du grade de colonel ou de capitaine de vaisseau, diplômés de l'enseignement militaire supérieur du second degré, ayant accompli un temps de commandement de premier niveau. Ils doivent en outre, être titulaires de la formation de chef de site et justifier d'au moins neuf années de services effectifs dans une ou plusieurs de ces unités militaires.

Articles L2512-17 et L2513-3 du CGCT

Article L722-1 du CSI

*Articles L4131-1, L4138-8 et R4138-35 et suivants,
R1321-1 et suivants du Code de la défense*

III - La procédure de nomination sur les emplois fonctionnels du SD/TIS

■ A- La procédure de sélection

Le ministre chargé de la sécurité civile assure la publicité des vacances des emplois fonctionnels de directeur et de directeur adjoint des Services d'Incendie et de Secours, notamment sur son site internet, ainsi que sur l'espace numérique commun.

Les candidatures au poste de directeur et de directeur adjoint des Services d'Incendie et de Secours sont adressées à ce ministre.

En pratique

Il semblerait que les candidatures doivent être transmises à l'adresse suivante : dsp-gestion-spp@interieur.gouv.fr

Les titulaires du cadre d'emplois de conception et de direction ne peuvent pas postuler, et a fortiori être recrutés, sur l'emploi fonctionnel de directeur ou de directeur adjoint départemental d'un Service d'Incendie et de Secours dans lequel ils exercent leurs fonctions dans un emploi relevant de leur grade. En d'autres termes, le recrutement en interne est exclu.

*Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990
Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016*

Le ministre chargé de la sécurité civile procède à une sélection des candidatures qu'il transmet ensuite au préfet et au président du conseil d'administration. Ils disposent d'un délai de trois mois pour faire connaître le choix du candidat retenu. Au terme de ce délai, si aucun choix n'a été effectué, le ministre chargé de la sécurité civile procède à une nouvelle sélection de candidature précédée d'une nouvelle publication de l'avis de vacance de poste.

En l'absence de choix de candidat au terme de la seconde période de transmission de candidature, telle que fixée précédemment, le ministre chargé de la sécurité civile saisit le président du CNFPT et informe également le préfet compétent ainsi que le président du conseil d'administration. Le président du CNFPT engagera la procédure de recouvrement de la contribution financière auprès du SIS, qui n'a pas pourvu dans les délais, soit à son emploi vacant de directeur départemental, soit à son emploi de directeur départemental adjoint.

Cette contribution est égale à une fois le montant constitué par le traitement

indiciaire moyen relatif à l'emploi fonctionnel en cause augmenté des cotisations sociales afférentes à ce traitement.

Le SD/TIS est redevable chaque mois auprès du CNFPT de cette contribution, à compter du 91^e jour suivant la date de la seconde transmission des candidatures et jusqu'à la date à laquelle le poste est pourvu. Cette date de prise de fonctions est communiquée dans les meilleurs délais au CNFPT par le ministre chargé de la sécurité civile.

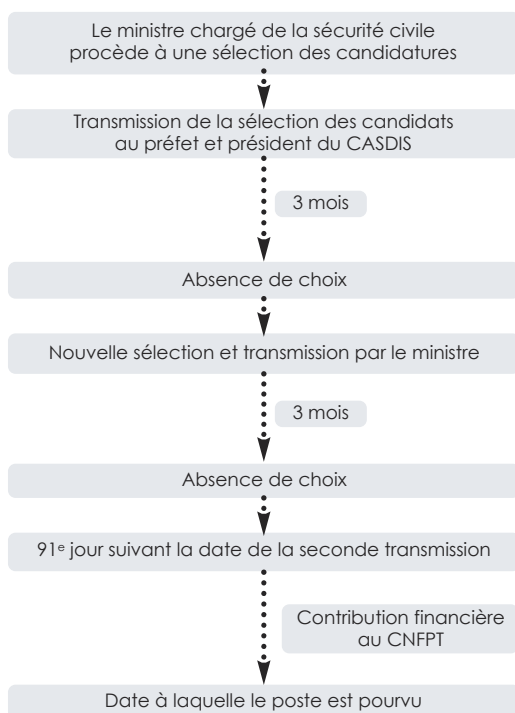
Article L451-21 du CGFP

Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016

Remarque

Cette disposition a été instituée afin, d'une part de prendre en compte la contrainte opérationnelle inhérente à ces emplois, et d'autre part d'inciter les Services d'Incendie et de Secours à ne pas faire l'économie des salaires de certains emplois de direction.

Rapport Assemblée Nationale n° 4243 du 23 novembre 2016 - page 62



■ B - La nomination par voie de détachement

Le pouvoir de nomination sur les emplois fonctionnels de directeur et de directeur adjoint départemental des Services d'Incendie et de Secours appartient au ministre chargé de la sécurité civile et le président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours. Dans les départements d'outre-mer, cette nomination intervient après avis du ministre chargé de l'outre-mer.

Les officiers de SPP sont placés en position de détachement dans leur cadre d'emplois d'origine par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours dont il relève.

Articles L1424-9 et suivants et R1424-21 du CGCT

Articles L322-1 et L412-6 CGFP

Article L4138-26 du Code de la défense

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Les militaires, colonels ou capitaines de vaisseau, sont placés en position de détachement et nommés sur l'emploi fonctionnel de directeur ou de directeur adjoint, par arrêté conjoint du ministre de la défense, du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours dans lequel ils sont nommés. Dans les départements d'outre-mer, cette nomination intervient après avis du ministre chargé de l'outre-mer.

Le détachement sur l'emploi fonctionnel est prononcé pour une durée maximale de 5 ans.

A noter

Le détachement au sein du même Service d'Incendie et de Secours ne pourra être renouvelé que pour une seule période, d'une durée maximale de 5 ans. Il existe toutefois des dérogations.

Article 7 du décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016

Les emplois fonctionnels des SIS ne sont pas soumis aux obligations de déclaration d'intérêt, ni par la déclaration de situation patrimoniale. Par ailleurs, les services départementaux ou territoriaux d'incendie et de secours ne sont pas soumis à l'obligation des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes.

Articles L124-7 et suivants CGFP

Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013

Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016

■ C - Le classement sur l'emploi fonctionnel

Le directeur départemental est titulaire d'un grade au moins égal à celui du directeur départemental adjoint, ou le cas échéant, remplit les conditions d'ancienneté d'échelon et de services effectifs nécessaires à la promotion au grade supérieur.

Le classement des officiers s'effectue sur l'échelon comportant un indice brut égal, ou à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficient dans leur cadre d'emplois d'origine.

Lorsqu'ils ont précédemment occupé un emploi fonctionnel et que leur nomination dans le nouvel emploi fonctionnel intervient dans un délai au plus égal à un an, ils sont classés à un indice brut égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans l'emploi fonctionnel précédemment occupé. Il convient de noter qu'il n'est pas prévu une option de classement au plus favorable.

Qu'ils soient classés en fonction de leur grade d'origine ou de leur précédent emploi fonctionnel, ils conservent, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon immédiatement supérieur dans leur nouvel emploi, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou emploi lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. Lorsque l'augmentation consécutive à la nomination est égale à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation, aucune ancienneté ne sera conservée.

Article 8 du décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016

Les officiers nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur grade d'origine ou dans leur emploi précédent conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que procure la nomination audit échelon.

L'échelonnement indiciaire varie en fonction de l'emploi fonctionnel et de la catégorie à laquelle appartient le SIS.

Exemple n°1

Un titulaire du grade de colonel au 5^e échelon (IB 762) avec 6 mois d'ancienneté est détaché sur l'emploi de directeur départemental adjoint des SIS de catégorie B.

Il avait occupé 3 ans auparavant ce même emploi. Il est donc classé par rapport à son cadre d'emplois d'origine.

Il est donc classé au 2^e échelon (IB 762) avec 6 mois d'ancienneté sur l'emploi de directeur départemental adjoint des SIS de catégorie B.

Effectivement, l'augmentation d'indice brut consécutive à sa nomination ($762-762 = 0 \text{ point}$) est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon au 6^e échelon de colonel ($814-762 = 52 \text{ points}$).

Exemple n°2

Un titulaire du grade de colonel hors classe au 2^e échelon (IB 863) avec 1 an et 2 mois d'ancienneté est détaché sur un emploi de directeur départemental d'un service territorial d'incendie et de secours de catégorie B.

Il était 6 mois avant sa nomination sur l'emploi de directeur départemental adjoint d'un Service d'Incendie et de Secours de catégorie B, au 4^e échelon (IB 898) avec un an d'ancienneté.

Il sera donc classé sur l'emploi de directeur départemental du STIS de catégorie B, au 3^e échelon (898), avec un an d'ancienneté.

Effectivement, l'augmentation d'indice brut consécutive à sa nomination ($0 \text{ point} = 898 - 898$) est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement au 5^e échelon dans l'emploi de directeur départemental adjoint ($56 \text{ points} = 954-898$).

IV - L'exercice des fonctions de directeur ou de directeur départemental adjoint d'un Service d'Incendie et de Secours (SIS)

■ A - Le déroulement de carrière

L'agent nommé sur l'emploi de directeur départemental d'un SIS ou sur l'emploi de directeur départemental adjoint bénéficie d'un avancement à l'échelon supérieur de son emploi fonctionnel dès lors qu'il justifie de l'ancienneté nécessaire.

Les durées et l'échelonnement indiciaire sont respectivement fixés par le décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016 et par le décret n° 2016-2006 du 30 décembre 2016.

Articles L522-2, L522-10 et L513-1 du CGFP

Article L4138-8 du Code de la défense

■ B - La rémunération

Les officiers détachés sur un des emplois fonctionnels du Service d'Incendie et de Secours perçoivent le traitement afférent à leur grade lorsque celui-ci est ou devient supérieur à l'indice brut terminal de l'emploi occupé sans que ce traitement puisse excéder celui afférent à l'échelon sommital du dernier grade du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP (HEB bis).

Remarque

L'agent peut en bénéficier en cours de détachement sur l'emploi fonctionnel, sans qu'un nouveau classement soit nécessaire, dès lors que les conditions en sont remplies.

Les fonctionnaires détachés sur l'emploi de directeur ou de directeur départemental adjoint peuvent bénéficier d'un **régime indemnitaire** au titre de leur fonction. Celui-ci doit être institué par **délibération** du conseil d'administration du SIS après avis du comité social territorial.

Articles L253-5 (6°), L415-5 et L714-4 du CGFP

Annexe Rubrique n° 210223 du CGCT

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Circulaire du 31 août 2020 (INTE2020421J)

Ils peuvent prétendre, à l'exclusion de toute autre, aux indemnités suivantes :

- **L'indemnité de feu ;**
- **L'indemnité de responsabilité ;**
- **L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.** Les SPP logés

en casernement ou par nécessité absolue de service ne peuvent pas la percevoir. En outre, ils ne peuvent pas percevoir d'indemnités horaires de sapeur-pompier volontaire.

- **La prime de fonctionnalisation.** Son montant est égal au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire multiplié par un taux individuel. Ce taux individuel est fixé par arrêté du président sur le fondement de la délibération dans la limite d'un taux maximum :

- Pour les directeurs départementaux :
 - D'un Service d'Incendie et de Secours de catégorie A : 15%
 - D'un Service d'Incendie et de Secours de catégorie B : 10%
 - D'un Service d'Incendie et de Secours de catégorie C : 5%
- Pour les directeurs départementaux adjoints des Services d'Incendie et de Secours, quelle que soit leur catégorie : 5%.

Cette prime est versée mensuellement et s'ajoute le cas échéant aux primes énoncées précédemment.

Le directeur départemental adjoint d'un Service d'Incendie et de Secours peut en bénéficier alors même que le directeur départemental en bénéficie.

A noter

Contrairement à la prime de responsabilité des emplois fonctionnels administratifs, son versement est interrompu lorsque le bénéficiaire n'exerce pas pour quelque raison que ce soit la fonction correspondant à son emploi.

Article 3 du décret n° 88-631 du 6 mai 1988

Toutefois, il convient de garder à l'esprit que désormais, les régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales (congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant).

Articles L714-6, et L631-1 à L631-9 du CGFP

Bénéficient d'une **Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** les officiers occupant les fonctions de directeur départemental et de directeur départemental adjoint des Services d'Incendie et de Secours. Elle est prise en compte pour le calcul de la retraite. Elle est versée mensuellement.

Catégorie	NBI octroyée au directeur départemental	NBI octroyée au directeur départemental adjoint
Catégorie A	70 points d'IM	40 points d'IM
Catégorie B	60 points d'IM	35 points d'IM
Catégorie C	40 points d'IM	30 points d'IM

Les directeurs départementaux et les directeurs départementaux adjoints peuvent être **logés en caserne** dans la limite des locaux disponibles. Dans ce cas, l'électricité et le chauffage leur sont fournis à titre obligatoire et gratuit.

Ils peuvent également être **logés à l'extérieur** des casernements **par nécessité absolue de service**.

Dans le cas où ils ne sont pas logés, ils peuvent bénéficier de **l'indemnité de logement**.

Toutefois, ils ne pourront pas prétendre à un véhicule de fonction, ni à la prise en charge des frais de représentation au titre des avantages en nature.

■ C - L'entretien professionnel

Les directeurs et directeurs départementaux adjoint d'un Service d'Incendie et de Secours bénéficient chaque année d'un **entretien professionnel** dans les mêmes conditions que les autres fonctionnaires territoriaux.

Toutefois, il existe une particularité, en ce que le compte rendu de l'entretien professionnel est visé par le ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours.

■ D - La discipline

Il existe une spécificité en ce que les représentants du personnel au sein du conseil de discipline sont tirés au sort sur une liste nationale d'agents occupant les emplois fonctionnels au sein des SD/TIS ou emploi classé équivalent en application de l'article 12 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990. Cette liste est dressée par le ministre chargé de la sécurité civile. En sont exclus ceux relevant du Service d'Incendie et de Secours de l'intéressé.

Article L721-3 du CGFP

Décret n° 2022-250 du 25 février 2022

CAA de Nancy n° 20NC00766 du 15 avril 2021

CE n° 453675 du 7 avril 2022

■ E- La retraite

Le militaire détaché continue à relever du code des pensions civiles et militaires durant son détachement.

Il reste redevable d'une retenue pour pension sur la base de son traitement de détachement, qui est fixée à compter de l'année 2020 à 11,10 %.

La collectivité d'accueil est également redevable d'une contribution pour pension qui s'élève depuis le 1^{er} janvier 2013 à 74,28 % du traitement de détachement. Ces cotisations seront prélevées sur le bulletin de salaire et versées au budget de l'État.

*Article L4138-8 du Code de la défense
Décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012
Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019*

Remarque

L'abaissement du taux de contribution pour pension à celui de la CNRACL n'est pas applicable aux militaires en position de détachement.

Lorsque le SPP détaché sur l'emploi fonctionnel a acquitté jusqu'à la date de sa radiation des cadres la retenue pour pension sur le traitement afférent à cet emploi, la liquidation de la pension est effectuée sur la base de l'indice, détenu depuis 6 mois au moins, de l'emploi fonctionnel.

Toutefois, s'il le demande dans le délai d'un an qui court à compter de la date de la décision de radiation des cadres, la liquidation de la pension est effectuée sur la base du traitement afférent au grade détenu dans le cadre d'emplois d'origine.

A l'instar des autres fonctionnaires ayant occupé un emploi fonctionnel, la pension de retraite peut être calculée sur la base du traitement soumis à retenue afférent à un tel emploi, lorsque le fonctionnaire titulaire a détenu pendant quatre ans au moins au cours des quinze dernières années l'un de ces emplois.

Il doit en avoir fait la demande sous peine de forclusion dans le délai d'un an à compter de la date de cessation de ses fonctions.

Cette demande entraîne par ailleurs, l'obligation de supporter les retenues pour pension, à compter de la cessation desdites fonctions :

- Sur la base du dernier traitement soumis à retenue afférent aux échelons, chevrons qu'il détenait depuis 6 mois au moins à cette dernière date,
- Ou, dans le cas contraire, sur le dernier traitement soumis à retenue afférent aux échelons, chevrons antérieurs.

La collectivité qui emploie le fonctionnaire verse les contributions calculées sur le même traitement.

V - L'issue du détachement

■ A - Le renouvellement du détachement

Le détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur départemental du Service d'Incendie et de Secours, ou de directeur départemental adjoint, est prononcé pour une durée maximale de 5 ans.

Contrairement aux autres emplois fonctionnels territoriaux, ce détachement ne pourra être renouvelé au sein du même Service d'Incendie et de Secours que pour une seule période, d'une durée maximale de cinq années.

Note de la DGSCGC du 22 avril 2022 – page 7

Toutefois, deux dérogations sont prévues à cette durée maximale d'emploi.

La première concerne l'officier occupant un emploi fonctionnel au sein du SD/TIS, qui se trouve, à l'issue de son détachement dans la situation d'obtenir dans un délai au plus égal à un an la liquidation de ses droits à pension au taux maximum défini au I de l'article L13 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Dans ce cas, sur demande de l'agent et sous réserve de l'intérêt du service, un arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours peut être pris afin de prolonger exceptionnellement le détachement dans cet emploi pour le délai correspondant, dans la limite d'un an.

Cette même faculté est offerte à un officier se trouvant à moins d'un an de la limite d'âge qui lui est applicable.

Remarque

La question de l'application de cette disposition aux titulaires du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP se pose en ce qu'il n'est pas opéré de renvoi aux dispositions de l'article 16 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 qui prévoit le taux maximum pour les fonctionnaires territoriaux. Une incertitude demeure sur l'application de cette dérogation aux titulaires CE conception et direction des SPP. En effet, bien que pourvues d'une rédaction similaire, les dispositions du 13 I CPCM ne disposent pas de renvoi à l'art.16 D2003-1306.

La deuxième dérogation prévoit une prolongation exceptionnelle du détachement de l'emploi fonctionnel, lorsque la fin des détachements du directeur et celle du directeur adjoint d'un même Service d'Incendie et

de Secours interviennent à moins de trois mois d'intervalle, afin de garantir la continuité de la direction et du commandement du service.

Cette prolongation n'est possible que sur demande de l'agent, par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours.

Elle ne peut excéder 6 mois.

Rappel

Pour les départements d'outre-mer, l'avis préalable du ministre chargé de l'outre-mer doit intervenir.

Article L1424-32 du CGCT

■ B - La fin de l'exercice des fonctions

Il peut être mis fin aux fonctions de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint des Services d'Incendie et de Secours, de manière anticipée ou au terme du détachement, à la demande du SD/TIS d'accueil, d'origine ou du fonctionnaire lui-même. La procédure applicable diffère selon l'initiateur de la décision.

• À l'initiative de l'agent

Lorsque le fonctionnaire demande de manière non équivoque à ne plus occuper l'emploi fonctionnel dans lequel il a été nommé, de manière anticipée ou au terme du détachement, les dispositions de droit commun s'appliquent. Il en ira de même pour le militaire au terme du détachement.

Articles L513-24 et L513-26 du CGFP

Article R4138-44 du Code de la défense

CE n° 300035 du 26 septembre 2007

CE n° 306978 du 31 mars 2010

CAA de Versailles n° 15VE01902 du 28 décembre 2017

Remarque

Les SPP nommés sur l'emploi de directeur ou de directeur départemental adjoint d'un Service d'Incendie et de Secours ne peuvent pas bénéficier du congé spécial de droit ou sur autorisation.

Rapport du Sénat n° 196 du 7 décembre 2016 – page 32

• À l'initiative de l'administration d'origine

L'administration d'origine du SPP dispose de la faculté de demander la réintégration de celui-ci pour nécessité de service, de manière anticipée ou au terme du détachement.

- **À l'initiative du service départemental ou territorial d'incendie et de secours d'accueil**

La fin de fonction prononcée par le SD/TIS d'emploi constitue une « décharge de fonction ».

Elle est soumise au respect d'une procédure, qui doit être respectée, sous peine d'annulation de la décision :

- Lorsqu'il est mis fin de manière anticipée au détachement sur l'emploi fonctionnel,
- Lorsqu'il est décidé du non renouvellement du détachement sur l'emploi fonctionnel.

Cette procédure s'appliquera même en cas de détachement d'un militaire sur ledit emploi.

CAA de Bordeaux n° 05BX00192 du 30 octobre 2007

CAA de Bordeaux n° 19BX00968 du 22 février 2021

CE n° 279502 du 21 juillet 2006

TA de Melun n° 2008425 du 8 décembre 2023

CAA de Nancy n° 02NC00302 du 3 février 2005

CE n° 337122 du 23 décembre 2011

TA de Versailles n° 2100565 du 20 juin 2024

■ C - Les étapes de la fin de l'exercice des fonctions

- **Etape 1 : s'assurer du respect du délai de 6 mois d'impossibilité d'édiction de l'acte**

La décision de décharge d'un directeur départemental ou d'un directeur départemental adjoint ne peut pas intervenir avant l'expiration d'un délai de 6 mois à compter :

- Soit de la nomination sur l'emploi fonctionnel, ou de la date du renouvellement du détachement ;
- Soit de la désignation de l'autorité territoriale, c'est-à-dire du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours. Il y a lieu, le cas échéant, de prendre la dernière date de réélection.

Cette décision ne pourra pas être édictée avant l'expiration de ce délai, et ce quand bien même elle fixerait une date d'effet postérieure à celui-ci. Toutefois, la procédure pourra être enclenchée avant l'expiration de ce délai.

Remarque

L'absence du fait d'un congé de maladie n'a pas d'incidence sur ce délai de 6 mois.

CAA de Paris n° 98PA00945 du 11 juillet 2001

Pendant ce délai, le président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours permet au fonctionnaire concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens du SD/TIS.

Un protocole peut être conclu entre ceux-ci afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole, qui prend acte du principe de la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel, porte notamment sur :

- Les missions ;
- La gestion du temps de travail ;
- Les moyens ;
- La rémunération du fonctionnaire ;
- Ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi ;
- La manière dont le président accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

Article L544-2 du CGFP

CE n° 367007 du 16 décembre 2013

CAA de Versailles n° 20VE00229 du 16 novembre 2022

CE n° 345037 du 22 juillet 2011

CAA de Versailles n° 19VE01102 du 29 octobre 2021

CAA de Lyon n° 22LY01568 du 7 mars 2024

• Etape 2 : Convocation à un entretien préalable et réalisation

Le directeur ou le directeur départemental adjoint doit être convoqué à un entretien avec le président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours et le représentant de l'État dans le département. Cet entretien ne peut donc pas être mené par un agent des services. Il constitue une garantie dont la privation entache d'illégalité la décision mettant fin au détachement sur l'emploi fonctionnel.

Aucune disposition ne précise les conditions dans lesquelles doit avoir lieu cet entretien, ni n'édicte les formes et délais de sa convocation.

Toutefois, il incombe aux autorités compétentes de veiller à ce que l'objet de l'entretien soit univoque de sorte à permettre à l'agent d'exercer utilement ses droits à la défense : consultation du dossier, droit à assistance, observations, etc. Il convient ainsi de l'informer de ses droits à la défense,

soit de la possibilité de consulter son dossier, de se faire assister d'un ou plusieurs conseils de son choix, de présenter ses observations, ainsi que de laisser un délai raisonnable entre cette convocation et l'entretien.

En pratique

La présence des conseils (avocat) de l'autorité territoriale et de l'agent concerné n'est pas considérée comme constituant une irrégularité procédurale.

CAA de Versailles n° 20VE00229 du 16 novembre 2022

TA de Montpellier n° 2102648 du 14 novembre 2023

Hormis le cas où l'agent est dans l'impossibilité d'assister à l'entretien (ex : hospitalisation, en dehors des heures de sorties autorisées ou arrêt indiquant une impossibilité de sortie), et en l'absence de demande de report, il n'y a pas lieu de convoquer l'agent à un nouvel entretien.

CAA de Paris n° 01PA02627 du 8 novembre 2004

• Etape 3 : L'information du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, du CNFPT et du ministre de l'Intérieur.

L'information du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours est une formalité substantielle préalable à la prise d'effet de la décision mettant fin aux emplois fonctionnels. Cependant, aucune modalité particulière pour l'accomplissement de cette formalité n'a été précisée.

En pratique, il est conseillé d'inscrire au procès-verbal des délibérations, que l'information de l'engagement d'une procédure de décharge de fonctions à l'égard du directeur ou du directeur départemental adjoint a bien été délivrée aux membres du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours à date fixe.

Cette obligation d'information n'inclut pas les modalités de reclassement de l'agent, ni les motifs et circonstances de fait fondant sa décision.

De même, cette information doit être préalablement portée à la connaissance du :

- Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;
- Du ministre de l'intérieur.

Article L544-2 du CGFP

Article R1424-17 du CGCT

CAA de Bordeaux n° 16BX01252 du 18 juin 2018

CE n° 341347 du 21 mars 2012

TA de Poitiers n° 2100334 du 17 octobre 2022

L'omission de l'information du CNFPT de la fin de fonction de l'agent ne prive l'agent d'aucune garantie. Effectivement, d'une part, il ne rentre pas dans les attributions du CNFPT de pallier le manquement de l'employeur à l'obligation qui lui incombe d'informer l'agent des droits de celui-ci à l'issue de la décharge. D'autre part, cette absence n'est pas susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise.

CAA de Bordeaux n° 16BX01252 du 18 juin 2018
CAA de Marseille N° 19MA05377 du 11 février 2021

Par ailleurs, dans le cadre du détachement d'un militaire, l'obligation d'information du CNFPT pose question. Il est cependant préférable de la réaliser.

• Etape 4 : Ediction de la décision, date d'effet, motivation et conséquences

Autorités compétentes

La décision de décharge de fonction, y compris au terme du détachement, et des modalités de réintégration, d'un titulaire du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP relève de la compétence conjointe :

- Du ministre chargé de la sécurité civile
- Et du président du conseil d'administration.

Il s'agira des mêmes autorités concernant la décharge d'un militaire. A noter que seul le ministre de la défense est compétent pour mettre fin au détachement après une demande en ce sens du SD/TIS d'accueil.

Date d'effet

La décision de décharge de fonction ne peut prendre effet au plus tôt qu'à compter du premier jour du troisième mois suivant l'information du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours.

Articles L544-2 à L544-5 du CGFP
Articles L1424-9 et R1424-21 du CGCT
Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990
Décret n° 2016-2003 du 3 décembre 2016
Note de la DGSCGC du 22 avril 2022 - page 4
CE n° 380433 du 21 octobre 2016
CE n° 337122 du 23 décembre 2011

Exemple

Le conseil d'administration du service territorial d'incendie et de secours est informé le 27 juin de l'année N. La fin du détachement ne pourra prendre effet qu'à compter du 1^{er} septembre de l'année N.

CAA de Versailles n° 20VE00229 du 16 novembre 2022



A noter

Le SIS peut durant ce délai informer le ministre chargé de la sécurité civile, qui peut procéder à la publication d'un avis de vacance, avant même la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Cette circonstance n'est pas de nature à rendre irrégulière la procédure de décharge de fonction.

CE n° 337122 du 23 décembre 2011

Afin de respecter l'ensemble de ces délais et des droits attachés à la décharge, le détachement des intéressés, arrivé au terme initialement prévu, sera prorogé de plein droit de la durée nécessaire.

L'arrêté doit être notifié à l'agent avant la date d'effet défini par celui-ci.

Motivation

L'arrêté portant décharge de fonction du directeur ou du directeur départemental adjoint du Service d'Incendie et de Secours est obligatoirement motivé en fait et en droit par les autorités compétentes, en des termes suffisamment précis.

Article L544-2 du CGFP

Article L211-5 du CPRA

CAA de Bordeaux n° 22BX01811 du 16 janvier 2024

Remarque

Cette obligation de motivation semble également s'appliquer en cas de non renouvellement du détachement.

Il est possible de mettre fin au détachement des agents occupant un emploi fonctionnel pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

Eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le fonctionnaire de ne plus disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance

nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit déchargé de fonction. Il en est de même lorsque l'état de santé de l'agent n'est plus compatible avec l'exercice normal de ses fonctions.

Le juge vérifiera, en cas de contentieux, la matérialité des éléments factuels invoqués permettant d'accréditer cette perte de confiance et l'absence d'erreur manifeste.

Les voies et délais de recours devront être mentionnées dans la décision.

CAA de Marseille n° 19MA05377 du 11 février 2021

CAA de Versailles n° 19VE01102 du 29 octobre 2021

Conséquence de la décision

Les modalités de reclassement prévues par les dispositions du Code Général de la Fonction Publique ne s'appliqueront qu'aux titulaires du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP.

Articles L6 (3°), L544-4 et L544-5 du CGFP

Articles R1321-19 et suivants du Code de la défense

Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016

A noter

Les militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris ou du bataillon de marins-pompiers de Marseille seront réintégrés conformément aux dispositions du code de la défense. Sous réserve de spécificités, ils seront réintégrés à l'expiration de leur détachement, à la première vacance venant à s'ouvrir dans le corps auquel ils appartiennent ou en surnombre.

Les militaires détachés remis à la disposition de leur administration d'origine avant l'expiration de leur détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de leurs fonctions, et qui ne peuvent être réintégrés dans leur corps d'origine en l'absence d'emploi vacant, continuent d'être rémunérés par l'organisme de détachement jusqu'à leur réintégration.

Articles L4138-9, R1321-19 et suivants, R4138-44 du Code de la défense

Vérification de l'absence d'emploi vacant relevant de son grade dans son Service d'Incendie et de Secours d'origine.

Le fonctionnaire titulaire du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP, est en principe réintégré dans son cadre d'emplois d'origine et réaffecté à la première vacance ou création d'un emploi correspondant à son grade relevant de son Service d'Incendie et de Secours d'origine.

Articles L544-5, L544-4, L513-21 et L513-24 du CGFP

CE n° 423759 du 8 juillet 2020

Ce principe s'applique qu'il s'agisse d'une décharge de fonction avant le terme normal du détachement ou en cas de non-renouvellement de celui-ci.

Le SD/TIS d'origine, pour mettre en œuvre son obligation de réintégration, doit prendre en compte, sous réserve des nécessités de service, les postes vacants à la date à laquelle il est informé de la fin du détachement, ainsi que ceux devenant vacants entre cette date et la date de fin du détachement (*date d'effet de la décharge*). Si le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il appartient à la collectivité ou à l'établissement d'origine de lui proposer successivement, sous réserve des nécessités du service, les autres postes vacants. La proposition d'offre d'emploi vacant doit être suffisamment précise quant à la nature de l'emploi et sa rémunération.

En cas de refus de réintégration sur le poste proposé, le fonctionnaire sera placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un autre emploi vacant correspondant à son grade.

CE n° 456461 du 30 juin 2023

CE n° 431588 du 17 juin 2020

CAA de Paris n° 18PA00501 du 8 novembre 2019

Lors de la réintégration dans son grade d'origine, il n'y aura pas lieu de tenir compte de la situation du fonctionnaire dans son emploi fonctionnel. Il ne sera donc pas réintégré à l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son emploi de détachement, puisqu'il s'agit d'un détachement sur un emploi fonctionnel et non d'un détachement dans un corps ou cadre d'emplois. Sont donc inapplicables les dispositions de l'article L513-11 du Code Général de la Fonction Publique et celles de l'article 11-2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

En cas de constat de l'absence d'emploi vacant relevant de son grade dans son Service d'Incendie et de Secours d'origine.

Si le Service d'Incendie et de Secours d'origine n'est pas en mesure, à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, de le réintégrer sur un emploi vacant correspondant à son grade, le fonctionnaire est en droit de demander au Service d'Incendie et de Secours dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel de :

- Soit d'être maintenu en surnombre durant un an et le cas échéant à être pris en charge par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;
- Soit d'être directement pris en charge par le CNFPT ;
- Soit de percevoir une indemnité de licenciement. Aucun texte ou procédure particulière ne régit les modalités de radiation des cadres et de versement de l'indemnité de licenciement sur demande du

fonctionnaire après qu'il ait été mis fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel.

*Articles L542-4 et suivants du CGFP
CE n° 423759 du 8 juillet 2020
CAA de Toulouse n° 24TL00613 du 24 avril 2024*

Remarque

Les SPP nommés sur l'emploi de directeur ou de directeur départemental adjoint d'un Service d'Incendie et de Secours ne peuvent pas bénéficier du congé spécial de droit ou sur autorisation.

*Articles L544-5, L544-10 et suivants du CGFP
Rapport de l'Assemblée nationale n° 4243
du 23 novembre 2016 - pages 66 et 67
Rapport du Sénat n° 196 du 7 décembre 2016 – page 32*

Si l'agent choisit l'une de ces options, les dispositions de droit commun relatives au détachement ne peuvent plus s'appliquer.

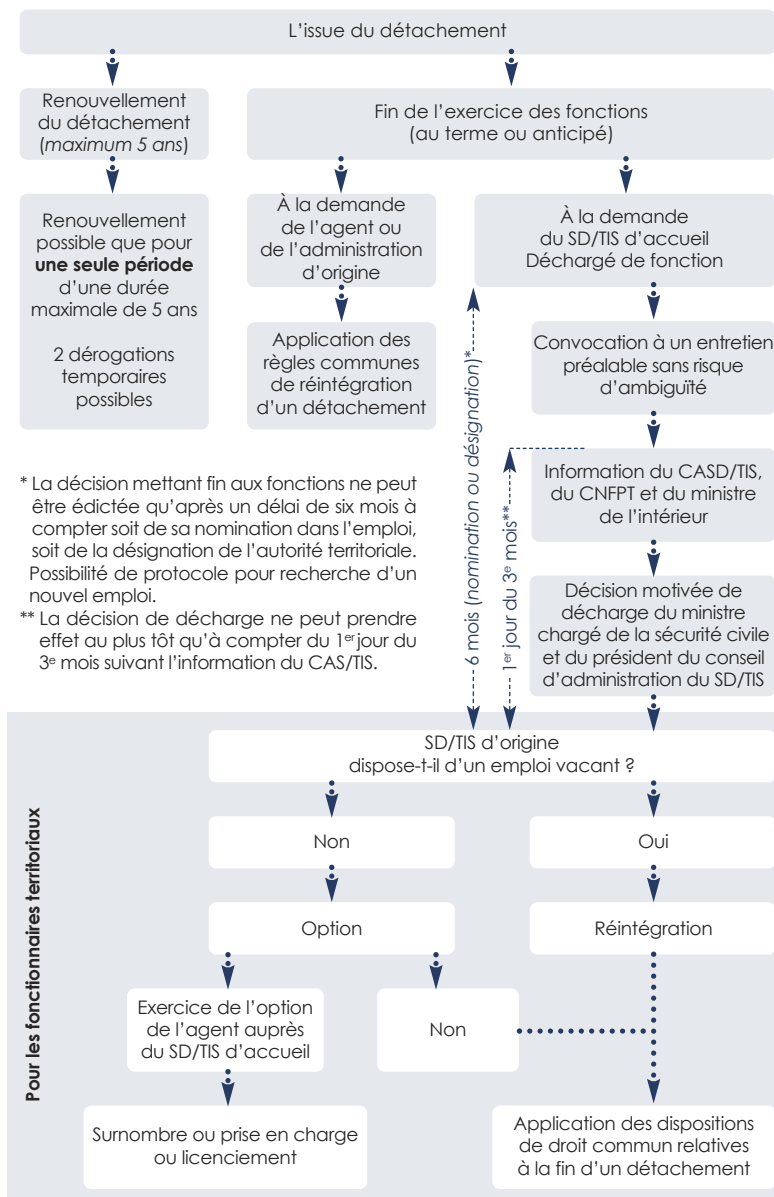
A l'inverse, en l'absence de choix de l'agent, les dispositions de droit commun relatives à la fin de détachement s'appliqueront.

Il est rappelé que toutes les décisions relatives au renouvellement du détachement, à la fin de celui-ci (*réintégration, surnombre*), à la mise en disponibilité et à la décharge de fonctions (*surnombre, prise en charge, licenciement avec versement d'une indemnité de licenciement*), concernant un officier relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP sont adoptées par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration compétent. Pour les départements d'outre-mer, un avis du ministre chargé de l'outre-mer sera nécessaire pour les décisions relatives à l'emploi fonctionnel.

Par ailleurs, seul le président du SD/TIS d'origine est compétent pour mettre fin au détachement, après une demande en ce sens du SD/TIS d'accueil.

*Articles L322-1, L513-24, L513-26, L514-1, L544-4 du CGFP
Articles L1424-32 et R1424-21 du CGCT
Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990
CE n° 380433 du 21 octobre 2016
TA de Bordeaux n° 2200948 du 5 avril 2024*

Schéma récapitulatif de la fin de détachement



LA FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS



La formation des sapeurs-pompiers professionnels

I - Le droit à la formation des sapeurs-pompiers professionnels

En matière de droit à la formation, la doctrine opérationnelle définie par le ministre chargé de la sécurité civile s'applique à l'ensemble des SPP. Ils sont astreints à suivre les formations rattachées à l'exercice opérationnel de leurs fonctions. Des arrêtés conjoints du ministère chargé de la sécurité civile et du ministre chargé de la fonction publique définissent les conditions générales d'organisation et d'évaluation des formations des SPP.

Les conditions générales d'organisation et d'évaluation des formations spécifiques liées aux adaptations des pratiques des professionnels de santé des sapeurs-pompiers pour l'exercice au sein des SIS sont également fixées par un arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité civile et de la fonction publique.

Tous les contenus ainsi que les modalités d'évaluation des formations sont définis dans des référentiels nationaux qui sont approuvés par décision du ministre chargé de la sécurité civile.

■ A - Généralités sur le droit à la formation

Les formations délivrées aux sapeurs-pompiers permettent le développement ou l'acquisition des compétences opérationnelles, managériales, comportementales, administratives et techniques.

Elles comprennent les formations aux emplois et aux activités, qu'elles soient opérationnelles ou d'encadrement, mais également les formations aux spécialités opérationnelles et professionnelles, ainsi que les formations de maintien et de perfectionnement des acquis et enfin les formations d'adaptation aux risques locaux.

Les SPP ne peuvent respectivement tenir un emploi ou exercer une activité opérationnelle qu'après avoir validé la formation correspondante.

Ces formations sont mises en œuvre selon les modalités prévues par l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des SPP et volontaires.

• Les organismes de formation habilités

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est chargé des missions de formation des SPP, sous réserve des attributions dévolues à l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers et aux organismes de formation des Services d'Incendie et de Secours.

Pour l'exercice de ces attributions dans le domaine des formations d'intégration et de professionnalisation et des formations de perfectionnement, le CNFPT conclut des conventions avec les services et les établissements publics du ministère chargé de la sécurité civile ainsi que les organismes de formation pouvant dispenser ces formations aux sapeurs-pompiers.

Les autres organismes de formation suivants peuvent dispenser différents types de formation aux SPP, tout en délivrant une attestation de formation :

- L'École Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers ;
- L'établissement public pour la protection de la forêt méditerranéenne ;
- Les services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours ;
- La brigade de sapeurs-pompiers de Paris, le bataillon de marins-pompiers de Marseille et les formations militaires de la sécurité civile.

Ces organismes de formation peuvent appliquer les critères relatifs à la qualité des actions de la formation professionnelle fixés par le code du travail.

A l'exception du CNFPT, les organismes de formation peuvent faire l'objet d'une évaluation périodique par l'inspection générale de la sécurité civile.

• Les dispenses de formation

Les SPP peuvent bénéficier de dispenses de formation, par la reconnaissance de compétences antérieurement acquises.

La dispense est accordée par bloc de compétences par une commission au regard de :

- L'analyse des attestations de formation, titres et diplômes présentés par le candidat ;
- L'expérience acquise par le candidat.

Elle a pour objectif de prendre en compte les compétences ou les expériences déjà acquises pour réduire partiellement ou totalement la durée d'une formation en vue de sa validation.

*Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990
Article R1424-54 du CGCT
Arrêté du 22 août 2019 (NOR : INTE1915304A)*

Pour une activité ou un emploi donné, un candidat ne peut déposer qu'un seul dossier de recevabilité au cours d'une même année civile.

La demande de dispense est adressée par le Service d'Incendie et de Secours à l'organisme de formation concerné en amont de l'inscription à la formation visée. Lorsque plusieurs organismes de formation sont compétents pour délivrer la formation concernée par la demande de dispense, cette demande est adressée en priorité à celui dont relève le candidat.

Pour chaque demande de dispense, il est préalablement vérifié que le candidat dispose des conditions et des prérequis d'accès à la formation. La commission peut, le cas échéant, demander une évaluation des compétences.

Pour la dispense de formation accordée au regard de l'expérience acquise par le candidat, la commission statue en deux temps à partir du dossier constitué par le candidat.

- **Une première phase de recevabilité** du dossier a pour objet de vérifier la conformité de la demande, qui porte notamment sur les conditions d'accès à la formation et la durée d'expérience qui requiert une durée minimale d'activité d'un an, exercée de façon continue ou non, hors période de formation.
- **Une seconde phase de validation** consiste à statuer sur la demande.

En cas de dispense totale, le diplôme de la formation est transmis au candidat.

■ B - Les composantes du droit à la formation

Les formations dispensées aux SPP se déclinent en plusieurs volets. Ces formations sont obligatoires, les SPP étant astreints à suivre et valider les formations correspondantes pour exercer leurs activités et occuper leur emploi.

Chaque formation, exceptées les formations d'adaptation aux risques locaux, font systématiquement l'objet d'un :

- **Référentiel national d'activités et de compétences** qui définit les blocs de compétences, la durée, l'organisation et le contenu des formations attachées à chaque emploi ou activité et d'un référentiel national d'évaluation qui fixe pour chaque emploi ou activité les modalités de l'évaluation des compétences ;

- **Guide national de référence** qui définit les programmes, la durée, l'organisation et le contenu des formations et les modalités d'évaluation.

Les référentiels nationaux et les guides nationaux de référence sont publiés sur le site internet du Ministère de l'intérieur.

Afin de connaître les obligations statutaires de formation rattachée à la possibilité d'exercer une mission ou un emploi, il convient de se référer systématiquement au statut particulier du cadre d'emplois ainsi qu'à l'annexe du décret n° 90-850 pour savoir à partir de quel grade sont ouverts les emplois opérationnels et d'encadrement (ou assimilés), sans quoi la nomination d'un agent sur certaines fonctions n'est pas rendue possible par les textes.

À titre d'exemple, pour l'exercice des fonctions de commandant des opérations de secours, les lieutenants ne peuvent se voir confier les fonctions du niveau de chef de groupe qu'après avoir validé la formation de professionnalisation correspondante.

Il convient d'aller vérifier :

- **Le statut particulier du cadre d'emplois** des lieutenants de SPP (décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 et notamment les articles 12-1 et 26) prévoit que les membres de ce cadre d'emplois doivent avoir impérativement validé la formation de professionnalisation correspondante pour exercer les fonctions de commandant des opérations de secours.
- **L'annexe du décret n° 90-850** qui, dans la colonne des emplois opérationnels et d'encadrement ou assimilés, ouvre les fonctions de chef de groupe à compter du grade de lieutenant de 2^e classe.

• Le rôle du CASDIS dans la formation des sapeurs-pompiers

La formation des SPP répond à des obligations opérationnelles portées par le SIS au regard de ses missions. De ce fait, un suivi personnalisé est rattaché à chaque SPP qui suivra les formations non pas en un seul bloc, mais selon ses emplois et ses spécialités en cours de carrière.

De ce fait, le conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours détermine, après avis des instances consultatives concernées :

- Les modalités et la périodicité des formations de maintien et de perfectionnement des acquis, à l'exception de celles définies expressément dans les référentiels nationaux d'activités et de compétences ou guides nationaux de référence ;
- Le référentiel interne d'activités et de compétences et le référentiel interne d'évaluation des formations d'adaptation aux risques locaux.

• Les différentes formations

La formation d'intégration est celle suivie à la suite d'un recrutement ou d'une nomination dans un nouveau cadre d'emplois.

La formation de professionnalisation est suivie à la suite d'un avancement de grade ou d'une affectation sur un poste à responsabilité.

La formation de professionnalisation sur un poste à responsabilité vise les emplois de :

- Les sous-officiers de grade ;
- Les chefs de centre ;
- Les chefs de groupement.

La formation de perfectionnement suivie au cours de la carrière est indispensable pour les SPP car elle est rattachée aux doctrines opérationnelles.

Rappel

A l'instar des fonctionnaires territoriaux relevant des autres filières, les SPP peuvent bénéficier du congé de formation professionnelle, du compte personnel de formation, du congé de transition professionnelle, des dispositifs liés à la VAE et le bilan de compétence, etc.

Ces droits sont mobilisés dans les conditions de droit commun.



Récapitulatif des formations par cadre d'emplois



Cadre d'emplois de conception et de direction

Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016

Formation d'Intégration (FI)

Nomination stagiaire (concours ou promotion interne)

- Aucune.

Formation de professionnalisation

(suite à avancement de grade ou poste à responsabilité)

- Aucune.

Formation de perfectionnement

- Formations de maintien et de perfectionnement des acquis**, permettant la préservation et l'amélioration des compétences acquises et conditionnent le maintien de l'exercice des activités et des compétences définies dans les référentiels ou les guides nationaux de référence.
- Formations aux spécialités, opérationnelles ou professionnelles** énumérées au 1° de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019.
- Formations d'adaptation aux risques locaux** permettant de développer des compétences opérationnelles relatives à des risques locaux, recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, ne relevant pas de formations aux spécialités.

Formations pour exercer les fonctions de commandant des opérations de secours

Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels doivent avoir validé la formation de professionnalisation de chef de groupe, de chef de colonne ou de chef de site selon l'affectation.

- La formation de chef de site** ouverte à partir du grade de commandant.
- La formation de chef de colonne** ouverte à partir du grade de capitaine.
- La formation chef de groupe** ouverte à partir du grade de lieutenant de 2^e classe.

Formation des non-officiers

- Aucune.



Cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels

Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016

Formation d'Intégration (FI)

Nomination stagiaire (concours ou promotion interne)

- **Grade capitaine**

Formation d'intégration selon les référentiels nationaux d'officier de garde SPP, officier d'encadrement SPP et manager des risques de sécurité civile SPP.

Formation de professionnalisation

(suite à avancement de grade ou poste à responsabilité)

- Aucune.

Formation de perfectionnement

- **Formations de maintien et de perfectionnement des acquis**, permettant la préservation et l'amélioration des compétences acquises et conditionnent le maintien de l'exercice des activités et des compétences définies dans les référentiels ou les guides nationaux de référence.
- **Formations aux spécialités, opérationnelles ou professionnelles** énumérées au 1° de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019.
- **Formations d'adaptation aux risques locaux** permettant de développer des compétences opérationnelles relatives à des risques locaux, recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, ne relevant pas de formations aux spécialités.

Formations pour exercer les fonctions de commandant des opérations de secours

Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels doivent avoir validé la formation de professionnalisation de chef de groupe, de chef de colonne ou de chef de site selon l'affectation.

- **La formation de chef de site** ouverte à partir du grade de commandant.
- **La formation de chef de colonne** ouverte à partir du grade de capitaine.
- **La formation chef de groupe** ouverte à partir du grade de lieutenant de 2^e classe.

Formation des non-officiers

- Aucune.



cadre d'emplois des médecins et pharmaciens

Décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016

Formation d'Intégration (FI)

Nomination stagiaire (concours ou promotion interne)

- **Grade médecin ou pharmacien**

Formation d'intégration médecin ou pharmacien SPP.

Formation de professionnalisation

(suite à avancement de grade ou poste à responsabilité)

- Aucune.

Formation de perfectionnement

- **Formations de maintien et de perfectionnement des acquis**, permettant la préservation et l'amélioration des compétences acquises et conditionnent le maintien de l'exercice des activités et des compétences définies dans les référentiels ou les guides nationaux de référence.
- **Formations aux spécialités, opérationnelles ou professionnelles** énumérées au 1° de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019.
- **Formations d'adaptation aux risques locaux** permettant de développer des compétences opérationnelles relatives à des risques locaux, recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, ne relevant pas de formations aux spécialités.

Formations pour exercer les fonctions de commandant des opérations de secours

Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels doivent avoir validé la formation de professionnalisation de chef de groupe, de chef de colonne ou de chef de site selon l'affectation.

- **La formation de chef de site** ouverte à partir du grade de commandant.
- **La formation de chef de colonne** ouverte à partir du grade de capitaine.
- **La formation chef de groupe** ouverte à partir du grade de lieutenant de 2^e classe.

Formation des non-officiers

- Aucune.



Cadre d'emplois des cadres de santé

Décret n° 2016-1177 du 30 août 2016

Formation d'Intégration (FI)

Nomination stagiaire (concours ou promotion interne)

- **Grade cadre de santé**

Formation d'intégration Cadre de santé + formation intégration infirmier (si concours sur titre) ou formation à l'institut de formation des cadres de santé agréés (si concours interne).

Formation de professionnalisation

(suite à avancement de grade ou poste à responsabilité)

- Aucune.

Formation de perfectionnement

- **Formations de maintien et de perfectionnement des acquis**, permettant la préservation et l'amélioration des compétences acquises et conditionnent le maintien de l'exercice des activités et des compétences définies dans les référentiels ou les guides nationaux de référence.
- **Formations aux spécialités, opérationnelles ou professionnelles** énumérées au 1° de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019.
- **Formations d'adaptation aux risques locaux** permettant de développer des compétences opérationnelles relatives à des risques locaux, recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, ne relevant pas de formations aux spécialités.

Formations pour exercer les fonctions de commandant des opérations de secours

Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels doivent avoir validé la formation de professionnalisation de chef de groupe, de chef de colonne ou de chef de site selon l'affectation.

- **La formation de chef de site** ouverte à partir du grade de commandant.
- **La formation de chef de colonne** ouverte à partir du grade de capitaine.
- **La formation chef de groupe** ouverte à partir du grade de lieutenant de 2^e classe.

Formation des non-officiers

- Aucune.

Formation d'Intégration (FI)**Nomination stagiaire (concours ou promotion interne)****•Grade infirmier**

Formation d'intégration infirmiers.

Formation de professionnalisation**(suite à avancement de grade ou poste à responsabilité)****•Aucune.****Formation de perfectionnement**

•**Formations de maintien et de perfectionnement des acquis**, permettant la préservation et l'amélioration des compétences acquises et conditionnent le maintien de l'exercice des activités et des compétences définies dans les référentiels ou les guides nationaux de référence.

•**Formations aux spécialités, opérationnelles ou professionnelles** énumérées au 1° de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019.

•**Formations d'adaptation aux risques locaux** permettant de développer des compétences opérationnelles relatives à des risques locaux, recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, ne relevant pas de formations aux spécialités.

Formations pour exercer les fonctions de commandant des opérations de secours

Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels doivent avoir validé la formation de professionnalisation de chef de groupe, de chef de colonne ou de chef de site selon l'affectation.

•**La formation de chef de site** ouverte à partir du grade de commandant.

•**La formation de chef de colonne** ouverte à partir du grade de capitaine.

•**La formation chef de groupe** ouverte à partir du grade de lieutenant de 2^e classe.

Formation des non-officiers**•Aucune.**

Cadre d'emplois des lieutenants

Décret n° 2012-522 du 20 avril 2012

Formation d'Intégration (FI)

Nomination stagiaire (concours ou promotion interne)

- **Grade lieutenant 1^{re} ou 2^e classe**

Formation d'intégration selon les référentiels nationaux d'officier de garde SPP pour les deux grades et d'officier d'encadrement de SPP pour les lieutenants de 1^{re} classe.

Formation de professionnalisation

(suite à avancement de grade ou poste à responsabilité)

- Oui. Lieutenant 1^{re} classe

Formation de perfectionnement

- **Formations de maintien et de perfectionnement des acquis**, permettant la préservation et l'amélioration des compétences acquises et conditionnent le maintien de l'exercice des activités et des compétences définies dans les référentiels ou les guides nationaux de référence.
- **Formations aux spécialités, opérationnelles ou professionnelles** énumérées au 1^o de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019.
- **Formations d'adaptation aux risques locaux** permettant de développer des compétences opérationnelles relatives à des risques locaux, recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, ne relevant pas de formations aux spécialités.

Formations pour exercer les fonctions de commandant des opérations de secours

Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels doivent avoir validé la formation de professionnalisation de chef de groupe, de chef de colonne ou de chef de site selon l'affectation.

- **La formation de chef de site** ouverte à partir du grade de commandant.
- **La formation de chef de colonne** ouverte à partir du grade de capitaine.
- **La formation chef de groupe** ouverte à partir du grade de lieutenant de 2^e classe.

Formation des non-officiers

- Aucune.

Formation d'Intégration (FI)**Nomination stagiaire (concours ou promotion interne)****• Grade sergent**

Formation d'intégration selon les référentiels nationaux de chefs d'agrès 1 équipe SPP.

Formation de professionnalisation**(suite à avancement de grade ou poste à responsabilité)****• Oui. Adjudant.****Formation de perfectionnement**

• **Formations de maintien et de perfectionnement des acquis**, permettant la préservation et l'amélioration des compétences acquises et conditionnent le maintien de l'exercice des activités et des compétences définies dans les référentiels ou les guides nationaux de référence.

• **Formations aux spécialités, opérationnelles ou professionnelles** énumérées au 1° de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019.

• **Formations d'adaptation aux risques locaux** permettant de développer des compétences opérationnelles relatives à des risques locaux, recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, ne relevant pas de formations aux spécialités.

Formations pour exercer les fonctions de commandant des opérations de secours**• Aucune****Formation des non-officiers**

• **La formation de chef d'agrès (tout engin)** ouverte à partir du grade d'adjudant.

• **La formation de chef d'agrès (engin comportant une équipe de SPP)** ouverte à compter du grade de sergent.

• **La formation d'équipier de SPP** s'inscrit dans le cadre de la formation initiale, elle rejoint la formation d'intégration et de professionnalisation prévoyant que les sapeurs et les caporaux exercent les fonctions d'équipier.

• **La formation de chef d'équipe** : les caporaux et les caporaux-chefs peuvent être chefs d'équipe s'ils ont satisfait à la formation en question.



Cadre d'emplois des sapeurs et caporaux

Décret n° 2012-520 du 20 avril 2012

Formation d'Intégration (FI)

Nomination stagiaire (concours ou promotion interne)

- **Grade caporal ou sapeur**

Formation d'intégration du sapeur SPP, selon les référentiels nationaux d'équipier de SPP.

Formation de professionnalisation

(suite à avancement de grade ou poste à responsabilité)

- Oui. Caporaux.

Formation de perfectionnement

- **Formations de maintien et de perfectionnement des acquis**, permettant la préservation et l'amélioration des compétences acquises et conditionnent le maintien de l'exercice des activités et des compétences définies dans les référentiels ou les guides nationaux de référence.
- **Formations aux spécialités, opérationnelles ou professionnelles** énumérées au 1° de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019.
- **Formations d'adaptation aux risques locaux** permettant de développer des compétences opérationnelles relatives à des risques locaux, recensés dans le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, ne relevant pas de formations aux spécialités.

Formations pour exercer les fonctions de commandant des opérations de secours

- Aucune.

Formation des non-officiers

- **La formation de chef d'agrès (tout engin)** ouverte à partir du grade d'adjudant.
- **La formation de chef d'agrès (engin comportant une équipe de SPP)** ouverte à compter du grade de sergent.
- **La formation d'équipier de SPP** s'inscrit dans le cadre de la formation initiale, elle rejoint la formation d'intégration et de professionnalisation prévoyant que les sapeurs et les caporaux exercent les fonctions d'équipier.
- **La formation de chef d'équipe** : les caporaux et les caporaux-chefs peuvent être chefs d'équipe s'ils ont satisfait à la formation en question.

II - L'évaluation des stagiaires de la formation et la validation des compétences

Les SPP qui suivent une formation sont dénommés stagiaires de la formation, et ce sans préjudice des dispositions visant les fonctionnaires stagiaires régis par le décret du 4 novembre 1992.

■ A - La validation des blocs de compétences

Les formations donnent lieu à une évaluation permettant de valider des blocs de compétences, selon les modalités définies par chaque référentiel national d'évaluation.

L'organisme de formation réunit la commission dont la composition est définie par chaque référentiel national d'évaluation ou guide national de référence pour statuer sur l'acquisition des blocs de compétences concernés, au regard des évaluations réalisées.

La validation de l'ensemble des blocs de compétences donne lieu à la délivrance d'un diplôme de portée nationale. Une fois la validation obtenue, le SPP pourra exercer les missions afférentes à son activité et son livret individuel de formation sera mis à jour.

■ B - L'échec de la validation des blocs de compétences

La validation d'un bloc de compétences n'étant pas acquise d'office, il est prévu que l'échec de la validation d'un bloc de compétences n'est pas pour autant définitif.

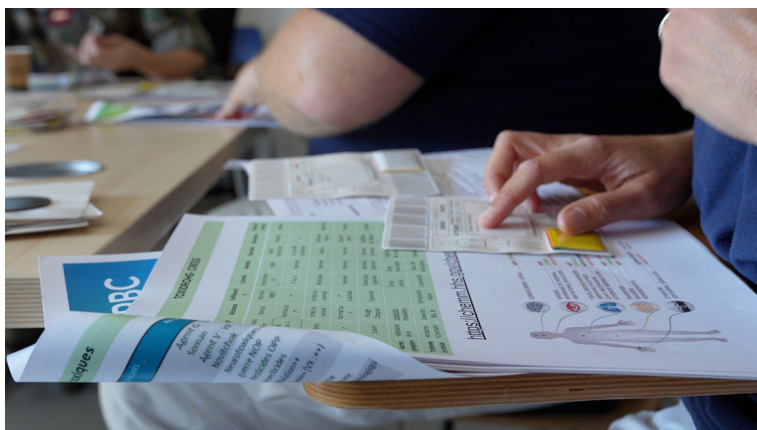
En cas de non validation d'un ou de plusieurs blocs de compétences par la commission, le stagiaire peut, dans un délai maximum de trois ans, se présenter à nouveau à l'évaluation du ou des blocs de compétences non validés.

En cas d'impossibilité de suivre tout ou partie de la formation suite à un événement majeur et motivé qui ne lui est pas imputable, le stagiaire peut, sur proposition de son autorité d'emploi ou de gestion et après accord du directeur de l'organisme de formation, suivre de nouveau tout ou partie de la formation.

*Articles 11 et suivants
de l'arrêté du 22 août 2019 NOR : INTE1915304A*

Pour aller plus loin...

- La formation professionnelle des agents publics territoriaux sur www.cigversailles.fr
- Le référentiel de formation des SPP et des SPV sur le site internet du ministère de l'intérieur
- Les formations spécialisées des SPP et des SPV sur le site internet du ministère de l'intérieur



LES DROITS ET OBLIGATIONS DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS



Les droits et obligations des SPP

I - Les droits spécifiques des sapeurs-pompiers professionnels

Comme tout agent public, les SPP disposent :

- des libertés
 - d'opinion politique,
 - syndicale,
 - philosophique ou religieuse,
 - d'expression,
- du droit de grève ;
- du droit syndical ;
- du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- du droit de participation ;
- du droit à rémunération après service fait ;
- du droit à congé ;
- du droit à la protection fonctionnelle ;
- du droit à la protection des auteurs de signalements ;
- ou encore du droit à l'information sur les règles et conditions essentielles relatives à l'exercice des fonctions.

Cependant, la particularité de leurs fonctions engendre, pour ces derniers, l'attribution de droits additionnels destinés à répondre aux exigences de leurs missions.

■ A - Le logement

• Le droit d'être logé par le SIS

Les SPP ont droit au logement en caserne dans la limite des locaux disponibles. Ce droit concerne tout autant les SPP que les directeurs départementaux et les directeurs départementaux adjoints des SIS.

Lorsque le logement est en caserne, l'électricité et le chauffage leur sont fournis à titre obligatoire et gratuit.

Lorsque les agents sont logés, par le SIS, à l'extérieur des casernements par nécessité absolue de service, ils ne bénéficient pas de la gratuité de l'électricité

et du chauffage. En effet, la gratuité de ces fluides ne concerne que les SPP logés en caserne. Pour autant, les dispositions de droit commun relatives au logement de fonction pour nécessité absolue de service s'appliquent. Ainsi, les agents logés par le SIS en dehors de la caserne, pour nécessité absolue de service, bénéficient de la gratuité du logement.

Les SPP logés en caserne ou par nécessité absolue de service ne peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

QE n° 02232 du 22 mars 2018 JOS

Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016

CAA de Lyon n° 99LY02808 du 25 janvier 2005

• L'indemnité de logement

Les SPP qui ne sont pas logés par le SIS, peuvent percevoir une indemnité de logement.

Le montant de celle-ci ne peut dépasser 10 % du traitement augmenté de l'indemnité de résidence. L'organe délibérant du SIS peut décider de voter un taux inférieur à 10 %. De même, le président du conseil d'administration peut déterminer le taux individuel applicable à chaque SPP.

Une seconde limite est prévue par le texte. En effet, aucun officier, sous-officier ou gradé ne peut percevoir une indemnité supérieure au double de l'indemnité d'un caporal classé au 1^{er} échelon.

L'indemnité de logement n'a pas de caractère forfaitaire. Elle peut être suspendue pendant la période où le sapeur-pompier n'assure pas l'exercice effectif de ses fonctions.

■ B - L'exercice du droit de retrait

Le droit de retrait, tel que défini à l'article 5-1 du décret du 10 juin 1985, permet à un agent « [qui] a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection » de s'en retirer.

Ce droit ne peut être exercé par les sapeurs-pompiers que dans le cadre de situations non opérationnelles, donc en dehors des missions de secours et de sécurité des personnes et des biens définies à l'article L1424-2 du CGFP.

Pour autant, en cas d'urgence manifeste et selon les circonstances (*explosion, effondrement, agressions*), les SPP peuvent se retirer d'une situation qui porterait atteinte à leur vie, dans le respect des dispositions des règlements et des instructions qui leur sont applicables.

En dehors des missions opérationnelles définies par l'article L1424-2 du CGFP, les sapeurs-pompiers exercent le droit de retrait dans les mêmes conditions que les autres agents publics.

■ C - Le droit à la protection dans l'exercice des fonctions

Comme tout agent public, les SPP ont droit à une protection par leur employeur que ce soit en caserne ou lors d'interventions. L'agent est ainsi protégé contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.

La protection due inclut la réparation du préjudice subi.

Articles L134-1 et suivants du CGFP

II - Le droit de grève des sapeurs-pompiers professionnels

Les SPP, en tant qu'agents de la fonction publique territoriale, bénéficient du droit de grève, reconnu par la Constitution et codifié dans le Code Général de la Fonction Publique. Cependant, ce droit peut entrer en conflit avec d'autres principes constitutionnels, comme la continuité du service public et la protection de la santé et de la sécurité des personnes et des biens.

Le Conseil d'État impose à l'autorité administrative de prendre les mesures nécessaires pour garantir cette continuité, notamment face aux grèves. Étant responsables de la sécurité des personnes, les pompiers sont soumis à des obligations spécifiques de continuité de service, en vertu du Code des collectivités territoriales.

*Article L114-1 du CGFP
CE n° 07636 du 18 janvier 1980*

■ A - L'instauration d'un service minimum au sein des SIS

Sans interdire le droit de grève, le législateur a imposé un service minimum à certains services publics afin d'assurer la continuité des missions indispensables aux besoins essentiels des usagers et de la puissance publique.

Il revient aux organes exécutifs des établissements publics de limiter l'exercice du droit de grève. Au niveau des SIS, il revient au président du SIS et au préfet, investis du pouvoir de nomination, d'organiser conjointement l'exercice de la grève sans aboutir à l'instauration d'un service normal. En effet, les mesures de service minimum n'autorisent pas qu'ils puissent faire obstacle à l'exercice du droit de grève dans le cas où sa limitation ou son interdiction n'apparaissent pas justifiées.

*CAA de Nantes n° 16NT01726 du 30 mars 2018
CAA de Douai n° 14DA00326 du 05 mars 2015*

• L'organisation du service minimum

Pour organiser le droit de grève chez les SPP, la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC - Ministère de l'intérieur) propose deux options pour mettre en place un service minimum :

- Soit des dispositions permanentes, établies par une décision conjointe, pouvant être intégrées, par exemple, dans l'arrêté organisant le SIS.
- Soit des dispositions spécifiques à chaque mouvement de grève, prises par arrêté conjoint du président et du préfet.

La DGSCGC précise également que l'organisation du service minimum doit inclure la définition des missions essentielles à accomplir, en fonction de la durée de la grève. Elle doit aussi déterminer les effectifs strictement nécessaires par fonction, selon les secteurs et périodes d'activité, organiser la collecte préalable des déclarations individuelles de participation à la grève, et prévoir les modalités d'assignation et de maintien en service, ainsi que les délégataires habilités à établir ces décisions.

La définition des effectifs nécessaires pour organiser le service minimum ne doit pas conduire à maintenir un effectif supérieur à l'effectif minimum de garde permanente prévu par la réglementation.

Mémento sur l'exercice du droit de grève chez les SPP

juillet 2020 de la DGSCGC

CAA de Lyon n° 98LY01713 du 22 mai 2001

CAA de Douai n° 14DA00326 du 5 mars 2015

• La mise en œuvre du service minimum

Le SIS doit recenser les participants à la grève des personnels concernés par le service minimum mis en place. Un délai de 48 heures pour se déclarer gréviste pourrait être considéré comme étant un délai raisonnable, ce délai étant apprécié par rapport à la date à laquelle l'agent souhaite faire grève, et non par rapport à la date du préavis initialement déposé par le syndicat.

Le juge administratif a ainsi estimé que l'arrêté pris par le directeur d'un SIS, qui fixait les conditions et modalités de mise en œuvre du service minimum en cas de grève, en prévoyant notamment un recensement préalable des grévistes afin de constituer le service minimum en priorité avec des agents non-grévistes, est légitime en raison des exigences liées au bon fonctionnement du service public d'incendie et de secours.

TA de Dijon du 17 septembre 2009

CE n° 87210 du 14 février 1992

CAA de Marseille n° 15MA01034 du 6 juin 2017

CAA de Douai n° 14DA00326 du 5 mars 2015

Dans le cadre des services publics indispensables, l'autorité territoriale ne peut pas imposer aux agents qui souhaitent suivre le mouvement de grève, de se présenter à leur poste de travail, afin de désigner le personnel assurant le service continu.

Cependant, l'autorité territoriale aurait pu procéder à un recensement des personnels grévistes avant le début du mouvement de grève en vue de constituer le service continu prioritairement avec du personnel non-gréviste. De même, elle aurait pu demander aux agents devant prendre leur garde

les jours de grève d'énoncer, 48 heures à l'avance, leur intention de participer au mouvement.

Lorsqu'un sapeur-pompier désigné pour assurer la continuité du service dans le cadre d'une grève, se rend délibérément injoignable pour se soustraire à ses obligations, une sanction disciplinaire peut être prononcée à son encontre.

CAA de Lyon n° 22LY02674 du 2 mai 2024

■ B - La réquisition

A la différence des autorités territoriales, le préfet peut réquisitionner du personnel en grève en cas d'urgence affectant l'ordre public, la sécurité ou la salubrité, mais également les biens et services si les moyens habituels s'avèrent insuffisants pour rétablir la situation. Cette réquisition complète son pouvoir de police administrative en dernier recours.

Article L2215-1 du CGCT

CE n° 262186 du 9 décembre 2003

Le Conseil d'État a fortement encadré cette procédure, en exigeant que les mesures préfectorales imposées par l'urgence soient proportionnées aux nécessités de l'ordre public. En outre, le préfet doit s'assurer et justifier qu'il n'y a pas d'autre moyen adapté de satisfaire aux besoins essentiels de la population. Par ailleurs, la réquisition préfectorale ne doit pas conduire à assurer le fonctionnement complet du service.

A retenir

L'instauration d'un service minimum ne fait pas obstacle à la légalité d'une réquisition qui intervient en cas de nécessité, en plus du service minimum déjà assuré depuis le début de la grève.

*TA de Nouméa n° 9900345
et n° 9900346 du 2 mars 2000*

■ C - Le calcul de la retenue en cas de garde de 24 heures

Les conditions spécifiques d'exercice des fonctions par les SPP justifient des modalités particulières de calcul de la retenue sur traitement.

En effet, lorsque le cycle de travail des SPP est organisé en gardes de 24 heures suivies de repos compensateur et dont le nombre total est fixé pour l'année, la retenue sera égale à :

$$\frac{(\text{Nombre de gardes que l'agent n'a pas accomplies} \times \text{montant mensuel du traitement})}{(\text{Nombre annuel de gardes}/12)}$$

Cette modalité de calcul permet de prendre en compte la période de repos compensateur qui est indissociable de la journée de service et d'assurer que la retenue sur traitement sera proportionnelle à la durée de la grève.

Articles L114-7 et suivants du CGFP

Articles L1424-1, R1424-42 du CGCT

CE n° 303623 du 17 juillet 2009

CAA de Douai n° 14DA00326 du 5 mars 2015

TA de Nice n° 0503281 du 19 mai 2006

III - La protection juridique des personnes concourant à la sécurité intérieure

Au-delà de la protection fonctionnelle due à tout agent public, les SPP bénéficient de la protection juridique prévue à l'article L113-1 du Code de la sécurité intérieure.

Cette protection s'applique également aux conjoints des sapeurs-pompiers, à leurs enfants et à leurs ascendants directs en cas de menaces, violences ou diffamations liées aux fonctions des agents. Elle peut également être accordée aux proches des agents décédés dans l'exercice de leurs fonctions, pour des faits à l'origine du décès ou survenus après celui-ci.

Article L134-11 du CGFP

Article L113-1 du CSI

IV - Les obligations des sapeurs-pompiers professionnels

■ A - Les obligations inhérentes à la qualité d'agent public

Comme tous les agents publics, les SPP exercent leurs fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Ils sont tenus à l'obligation de neutralité, en exerçant leurs fonctions dans le respect du principe de laïcité. Ils doivent notamment s'abstenir de manifester leurs opinions religieuses.

Dans le cadre de leurs fonctions, ils doivent traiter de façon égale toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience et de dignité.

Il en va de même pour :

- Consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées ;
- Veiller à prévenir ou à faire cesser les situations de conflits d'intérêts ;
- Être tenu au secret professionnel ;
- Faire preuve de discrétion professionnelle ;
- Satisfaire aux demandes d'information du public ;
- Se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf en cas d'ordre manifestement illégal qui compromet l'ordre public.

■ B - Les obligations déontologiques spécifiques des SPP

Les SPP sont une partie prenante des personnels investis d'une mission de sécurité civile permanente ou temporaire, sous l'autorité d'emploi de la DGSCGC. Ils sont, de ce fait, soumis aux obligations relevant de la Charte de déontologie de la sécurité civile, qui doit être adoptée par le CASDIS pour être opposable à chaque SPP.

Ils sont ainsi tenus de se conformer aux valeurs humaines qui sont les valeurs de respect, de courage, de dévouement, d'altruisme, d'humilité, de probité ainsi que de courtoisie.

■ C - Des obligations spécifiques en matière de port d'une tenue réglementaire

• Le principe

Pendant la durée du service, les conditions de port des tenues et uniformes des sapeurs-pompiers sont déterminées par l'arrêté du 8 avril 2015. Des réé-

rentiels nationaux, également approuvés par le Ministère chargé de la sécurité civile encadrent les caractéristiques et la conception des équipements de protection individuelle, des effets vestimentaires, des insignes et également des attributs composant ces tenues et ces uniformes.

Les équipements de protection individuelle, les effets vestimentaires, insignes et attributs des tenues acquis par les Services d'Incendie et de Secours doivent être conformes aux référentiels nationaux concernés.

Publiés sur le site internet du Ministère de l'intérieur, ces référentiels et, le cas échéant, leurs modifications précisent, après consultation de la conférence nationale des Services d'Incendie et de Secours, le délai d'entrée en vigueur et la durée de la période transitoire permettant notamment d'intégrer la durée nécessaire au renouvellement des marchés en cours et la durée d'amortissement des effets concernés. Au plus tard à l'issue de cette période transitoire, les Services d'Incendie et de Secours doivent se conformer à ces référentiels.

Article R1424-52 du CGCT

Arrêté du 8 avril 2015 (NOR : INTE1505052A)

Arrêté du 29 novembre 2024 (NOR : INTE2404583A)

*Le Référentiel technique vêtements et équipements de protection
pour sapeurs-pompiers*

Le port de ces tenues réglementaires, pendant la durée du service, doit être défini au sein du règlement intérieur du service de chaque SIS.

Le règlement intérieur du SIS portant sur la tenue réglementaire doit respecter le principe selon lequel, pour manifester l'unité des sapeurs-pompiers au niveau national, chaque fois que cela est possible, la tenue revêtue doit être similaire pour tous les personnels, quelle que soit l'unité opérationnelle.

Le port de ces tenues réglementaires ne revêt pas un caractère symbolique : les sapeurs-pompiers doivent s'abstenir, lorsqu'ils sont en tenue, de toute attitude ou comportement incompatibles avec l'exercice de leurs fonctions.

Le port des tenues réglementaires est autorisé uniquement lorsque les SPP sont en service. Ils ne sont donc pas autorisés à les porter, entre autres, lors de manifestations sur la voie publique soumises au régime de déclaration préalable du code de la sécurité intérieure.

Ainsi, le juge administratif a considéré que la sanction disciplinaire d'exclusion de trois jours infligée à un SPP en raison du port d'une tenue assimilée à une tenue réglementaire malgré quelques différences de détail lors d'une manifestation organisée sur la voie publique n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

Il en est de même lorsque le sapeur-pompier n'est pas en mesure de partir en intervention par défaut de tenue réglementaire. Le juge rappelle qu'un sapeur-pompier doit disposer en toute circonstance d'une tenue d'intervention dûment nettoyée et, par suite, être apte à partir en intervention le moment venu.

De manière générale, et sauf dérogation du préfet de département, du chef du corps départemental ou de son représentant, le port de la tenue d'uniforme par des SPP est strictement prohibé en dehors de l'exercice des missions de sécurité civile de toutes natures confiées aux services d'incendie et de secours ou aux services de l'État, des décisions prises par les collectivités territoriales et établissements publics compétents et des manifestations officielles.

CAA de Marseille n° 98MA00324 du 16 juin 1999

CAA de Versailles n° 20VE02288 du 7 avril 2022

• Les exceptions

Le personnel féminin en état de grossesse peut, sur sa demande, être dispensé du port de l'uniforme. Cette demande doit être écrite, et est soumise à la décision du chef du corps départemental du SIS d'affectation de l'agent.

Les sapeurs-pompiers honoraires sont autorisés à porter l'uniforme lors de cérémonies officielles ou associatives en lien avec les sapeurs-pompiers ou les valeurs républicaines. Les SPP étant des fonctionnaires, ils doivent remplir les conditions pour prétendre à l'honorariat, notamment être admis à la retraite dans son grade ou emploi, et avoir accompli 20 ans au moins de services publics. Une demande du SPP n'est pas nécessaire.

Article L556-14 du CGFP

QE n° 2952 au JOAN du 1^{er} décembre 1997

■ D - Des obligations réglementaires en matière d'apparence

Le sapeur-pompier doit s'attacher à paraître, en toutes circonstances, dans une tenue réglementaire et fixée par le chef du corps départemental ou son représentant en respectant l'uniforme qu'il porte, les valeurs et traditions qu'il incarne. À ce titre, les coupes et couleurs de cheveux, maquillages et tatouages apparents doivent être compatibles avec l'exercice de leurs fonctions et ne doivent pas attenter à la discrétion ainsi qu'au devoir de réserve du porteur de la tenue.

De même, et pour des raisons d'hygiène et de sécurité, le port de bijoux apparents (*dont les boucles d'oreilles et les piercings*) n'est pas autorisé,

les cheveux doivent être d'une longueur compatible avec le port d'une coiffe ou être attachés, le rasage est impératif pour la prise de service ; dans le cas particulier du port de la barbe ou de la moustache, celles-ci doivent être bien taillées et permettre une efficacité optimale du port des masques de protection.

Enfin, le port de lunettes de soleil discrètes et sans éléments décoratifs est autorisé en service, notamment pour la conduite, en phase de surveillance ou de progression en zone à forte réverbération solaire. Elles ne sont pas autorisées lors des cérémonies officielles ou, sauf exception, lors des opérations de relations publiques ou médiatiques. Ces restrictions ne concernent pas les verres correctifs, changeant de couleur avec la luminosité ambiante, prescrits pour des raisons médicales.

*Arrêté du 8 avril 2015 (NOR : INTE1505052A)
CAA de Douai n° 22DA00565 du 20 octobre 2022
CAA de Douai n° 20DA00233 du 12 novembre 2020*



LE TEMPS DE TRAVAIL DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS



Le temps de travail des SPP

Les dispositions relatives à l'aménagement, à la réduction et au temps de travail dans la fonction publique pour les sapeurs-pompiers professionnels sont celles applicables à tous les fonctionnaires, au titre du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.

Néanmoins, et par dérogation, le décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels apporte des adaptations aux spécificités des fonctions exercées par les sapeurs-pompiers professionnels au sein des SIS.

Le présent chapitre a pour vocation de rappeler la réglementation applicable au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels.

I - La notion de travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels

L'exposé du temps de travail applicable aux SPP employés par les SIS suppose une définition préalable de la notion de temps de travail effectif. Il s'agit du temps pendant lequel le SPP est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Comme tout agent public affecté sur un emploi à temps complet, le temps de travail des SPP est fixé, en principe, à 35 heures hebdomadaires (*hors heures supplémentaires*). Ils sont donc soumis à la règle des 1 607 heures annuelles à effectuer, lesquelles constituent un plancher et un plafond.

Le décompte du temps de travail des SPP repose sur la notion de durée du travail effectif. Pour vérifier si le temps de travail d'un sapeur-pompier respecte les prescriptions minimales, il convient de comptabiliser son temps de travail effectif.

A ce propos, la durée légale du travail est encadrée par des règles, dites prescriptions minimales, auxquelles il n'est pas possible de déroger, sauf exceptions prévues par les textes.

Si la notion de durée du travail effectif est celle définie par le droit commun, il n'en va pas de même pour les prescriptions minimales du temps de travail, le décret n° 2001-1382 ne renvoyant pas à l'article 3 du décret n° 2000-815. De ce fait, la durée de travail effectif journalier des SPP ne peut pas excéder 12 heures consécutives, contre 10 heures pour les agents soumis à l'article 3 du décret n° 2000-815. Dans le même sens, l'interruption de service suivant les 12 heures de travail consécutifs doit être d'une durée au moins égale à 12 heures.

*Décret n° 2000-815 du 25 août 2000
Décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001*

Au sein de chaque SIS, plusieurs régimes de travail coexistent selon les catégories d'agents, mais également de leur affectation.

Par conséquent, et compte tenu de ses missions, le temps de travail effectif d'un SPP comprend le temps passé en intervention, les périodes de garde ainsi que le service hors rang.

■ A - Le temps passé en intervention

Le temps passé en intervention est le temps pendant lequel le SPP intervient physiquement suite à une sollicitation rattachée à ses missions d'aide et de secours.

Ce temps passé en intervention est exclusivement qualifié de temps de travail effectif.

À l'échelle nationale, selon l'étude annuelle intitulée « Les statistiques des Services d'Incendie et de Secours » du Ministère de l'Intérieur de 2023 (pour l'exercice de l'année 2022) publiée par la Direction générale de la sécurité civile, environ 5 000 000 d'interventions réalisées par les SPP ont eu lieu en France hexagonale.

Ce temps passé peut notamment être composé de :

- Secours à victime (75 % environ des interventions) ;
- D'accidents de circulation (6 % des interventions) ;
- D'incendies (6 % des interventions) ;
- De protection des biens (3 % des interventions).

Ces interventions peuvent présenter des durées variables selon l'ampleur de la demande et la configuration géographique de chaque département.

■ B - Les périodes de garde

Les SPP constituent le personnel de garde, défini comme le personnel susceptible de partir immédiatement en intervention.

Pour autant, ces périodes de garde ne sont pas constituées uniquement d'interventions. Outre le temps passé en intervention, la période de garde est entièrement décomptée comme temps de travail effectif.

Article R1424-39 du CGCT

Les périodes de garde sont consacrées :

- **Au rassemblement, qui intègre les temps d'habillage et de déshabillage**

Pour les SPP, le décompte du temps d'habillage et de déshabillage en temps de travail effectif a été expressément affirmé par le pouvoir réglementaire dont la légalité est confirmée par le juge administratif.

CE n° 242858 du 31 mars 2004

- **À la tenue des registres**

Les SPP sont tenus de lister, dans un registre, toutes les interventions ayant eu lieu durant la ou les gardes.

- **À l'entraînement physique et au maintien des acquis professionnels**

Les périodes de garde peuvent contenir des périodes d'entraînement, permettant aux SPP de préserver et de perfectionner leurs acquis et compétences et conditionnant le maintien de l'exercice des activités. En effet, l'entretien des connaissances doit se poursuivre durant toute la carrière des SPP, et ce même durant leurs périodes de garde.

- **À des manœuvres de la garde**

La manœuvre de la garde, qui est organisée spécifiquement au sein de chaque SIS, permet aux SPP de manœuvrer le matériel mis à leur disposition pour qu'ils puissent avoir tous les outils en main lors des interventions susceptibles de se déclencher durant leur garde.

- **À l'entretien des locaux, des matériels et des agrès ainsi qu'à des tâches administratives et techniques**

Ces tâches sont indispensables pour le bon fonctionnement des SIS, de leurs locaux et de leurs matériels d'intervention. L'entretien des agrès est exécuté sous la direction du chef d'agès.

- **Aux pauses destinées à la prise de repas**

Les pauses destinées aux repas ne suspendent pas le temps de garde. Le juge administratif a confirmé que l'énumération de l'article 1^{er} du décret

n° 2001-1382 inclut dans le temps de travail effectif d'un SPP « les pauses destinées aux repas ».

CE n° 242858 du 31 mars 2004

Décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001

■ C - Le service hors rang

Le service hors rang est constitué par les périodes consacrées aux actions de formation définies par arrêté du ministre de l'intérieur, dont les durées sont supérieures à 8 heures. Il comprend également les services de sécurité ou de représentation.

Les SPP en service hors rang restent également soumis au respect des 1 607 heures.

Remarque

Contrairement aux pratiques observées dans certains SIS, pour le personnel en service hors rang, le temps de travail effectif ne doit pas être minoré par l'attribution de congés ne disposant pas de bases légales ou réglementaires (congrés liés à l'ancienneté, congés spécifiques pour les SPP avant leur départ à la retraite).

II - La durée de travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels

Le temps de travail au sein d'un SIS doit être déterminé au sein de la délibération et du règlement intérieur. Le CASDIS ne peut se prononcer sur l'organisation du travail s'il n'y a pas de règlement intérieur régulièrement mis à jour.

De ce fait, les notes de service, les courriels ou les consignes orales ne constituent pas une base réglementaire suffisante pour organiser le temps de travail au sein du SIS.

Les règles applicables au temps de travail des SPP sont définies par le décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001.

Il permet aux SIS :

- D'organiser des cycles de travail respectant strictement le droit commun de la fonction publique, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif, avec une durée quotidienne de 10 heures maximum ;
- De respecter les garanties minimales, dont celle relative à la durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, de 48 heures maximum et 44 heures en moyenne sur n'importe quelles périodes de 12 semaines consécutives.

Néanmoins, les fonctions des SPP sont rythmées par les périodes de garde. De ce fait, les SIS ont la possibilité d'instaurer des gardes de 12 heures et d'en déterminer la contrepartie à accorder aux SPP.

La réglementation actuellement en vigueur privilégie les gardes de 12 heures, sans exclure la possibilité pour les SIS de prévoir des gardes de 24 heures, si elles sont justifiées par des nécessités de service.

Il revient au CASDIS de se prononcer sur les régimes de travail et sur l'organisation du temps de travail au sein du SIS.

■ A - Le principe : l'exercice effectif de fonctions jusqu'à douze heures maximum (les G12)

Par principe, la durée de travail effectif journalier des SPP (*en intervention, en garde ou en service hors rang*) ne peut pas excéder 12 heures consécutives, ce qui peut correspondre à une garde de 12 heures consécutives.

Lorsque cette période atteint une durée de douze heures, elle est suivie obligatoirement d'une interruption de service d'une durée au moins égale à douze heures.

Exemple

Un SPP prenant son service à 6 heures du matin le lundi 5 janvier peut travailler jusqu'à 18 heures le même jour, et ce de manière consécutive. Il ne pourra reprendre ses fonctions, au plus tôt, qu'à compter de 6 heures le mardi 6 janvier.

■ B - Les dérogations liées aux spécificités des fonctions : les G24

La réglementation permet de déroger au droit commun du temps de travail des fonctionnaires.

Ainsi, à titre dérogatoire, les SPP peuvent travailler sur la base d'un régime de gardes de 24 heures. La mise en place de ce régime est préalablement soumise à la définition d'un régime d'équivalence. En effet, un temps d'équivalence peut être appliqué dès lors que les plages d'inaction sont identifiées.

Ainsi, une délibération du CASDIS peut, eu égard aux missions des Services d'Incendie et de Secours et aux nécessités de service, fixer le temps de présence à 24 heures consécutives. Cette dérogation doit faire l'objet d'une délibération après avis du Comité Social Territorial.

Remarque

Les plages d'inaction ont vocation à être actualisées selon les évolutions des besoins du SIS pour s'adapter au besoin et obtenir des soldes d'heures effectives conformes à la réalité opérationnelle.

Lorsque la durée du travail effectif s'inscrit dans un cycle de présence supérieur à 12 heures, la période de service hors rang ne peut excéder huit heures.

Au-delà de cette durée, les agents ne sont tenus qu'à accomplir les interventions.

La garde de 24h est suivie d'une interruption de service d'une durée au moins égale. Dans cette hypothèse, une période de garde de 24 heures sera considérée comme étant, dans sa totalité, du temps de travail effectif.

Il conviendra de noter qu'une modulation du temps de présence journalier des sapeurs-pompiers n'implique pas une modulation des conditions dans lesquelles sont ouverts les droits aux jours de congé dits « de fractionnement ».

CE n° 457244 du 4 décembre 2023

QE n° 06185 du 13 novembre 2008 JOS

■ C - Le régime d'équivalence à la durée légale du travail

• Définition du régime d'équivalence

La définition d'une durée d'équivalence est indispensable pour organiser des gardes de 24 heures au sein du SIS. Pour rappel, une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'État, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et du Comité technique ministériel pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif.

Si le temps de travail d'un SPP organisé en G12 ne pose pas de difficultés particulières, celui organisé en G24 impose en revanche de calculer le travail effectif des SPP en tenant en compte du temps d'équivalence, qui ne peut dépasser 1 128 heures sur chaque période de 6 mois, préalablement fixé par le CASDIS.

Remarque

La durée de 1 128 heures correspond aux 48 heures maximums par semaine fixées par la réglementation européenne.

Ce régime d'équivalence institue de fait une durée de travail supérieure à la durée légale. Factuellement, une partie du temps de présence d'un SPP durant une garde de 24 heures ne sera pas considérée comme étant du travail effectif.

Ce dispositif permet de distinguer le temps de travail « productif » des périodes « d'inaction », pendant lesquelles l'agent se trouve sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

CE n° 430402 du 16 avril 2021

Il est rappelé que la notion d'équivalence n'est pas applicable aux SPP travaillant à temps partiel.

• Rémunération des heures d'équivalence

La pertinence de la notion d'équivalence repose sur l'existence de décomptes précis de suivi des heures effectuées par les SPP au sein du SIS.

La rémunération des heures de travail effectuées dans le cadre des périodes de garde comprises dans le temps d'équivalence est calculée sur une base identique. Les tâches accomplies ne pourront être individualisées avec des taux différents.

CE n° 352506 du 4 décembre 2013

Seules les heures de travail effectif réalisées au-delà du temps d'équivalence institué par la délibération peuvent ouvrir droit à un complément de rémunération.

En pratique

Le raisonnement par équivalence s'appliquant pour déterminer la rémunération, il semble que pour un SPP régi par une durée équivalente de 2 240 heures, c'est à partir de la 2 241^e heure que les IHTS débiteront. Le juge administratif considère notamment que « seules peuvent ouvrir droit à un complément de rémunération les heures de travail effectif réalisées par les sapeurs-pompiers au-delà du temps d'équivalence au décompte annuel du temps de travail fixé, dans les limites prévues par les textes ».

CE n° 430378 du 13 novembre 2020

■ D - Le risque des gardes blanches en cas de G24

Devant la quantification du temps de travail effectif des sapeurs-pompiers pouvant créer des problématiques au sein des SIS, la question d'un fonctionnement centré sur les G24, avec des délibérations et des temps d'équivalence qui ne sont pas à jour, peut se poser.

A ce propos, la Cour des comptes a déjà pu affirmer que « le recours aux G24 entraîne en effet de nombreuses « gardes blanches » (c'est-à-dire des gardes sans intervention), compte tenu de la mobilisation opérationnelle effective des sapeurs-pompiers, et ne permet pas l'adaptation aux écarts de fréquence et d'intensité des interventions entre les activités nocturnes et diurnes, en semaine et les samedis et dimanches. L'organisation en G24 se révèle par ailleurs très coûteuse, puisqu'elle suppose le recrutement de quatre à cinq SPP pour assurer la présence d'un seul agent de garde chaque jour.

*Rapport de la Cour des comptes du 26 mars 2019
portant sur « Les personnels des SIS et de la sécurité civile »*

Les G24 n'ont donc d'intérêt réel que dans les centres dont l'activité opérationnelle est soutenue et régulière, eu égard aux effectifs postés.

Outre l'aspect budgétaire, les « gardes blanches » récurrentes qui ne font l'objet d'aucune intervention ne répondent pas aux obligations auxquelles sont soumises toutes les collectivités territoriales, ainsi que tous les établissements publics. En effet, chaque emploi et chaque cycle de travail doit répondre à un besoin précis.

Les emplois et les cycles de travail doivent donc être actualisés selon les besoins de l'établissement public, basé sur des nécessités factuelles et non par anticipation.

■ E - La notion d'astreinte et le temps de travail effectif

Les personnels de garde sont ceux susceptibles de partir immédiatement en intervention.

Article R1424-39 du CGCT

Les personnels d'astreinte sont quant à eux susceptibles de partir en intervention dans un délai fixé par le règlement opérationnel.

Selon le juge européen, la notion d'astreinte enclenche le temps de travail effectif pour un SPP à partir du moment où ce dernier est contraint d'être présent physiquement sur un lieu de travail déterminé par son employeur (*la caserne*), et de pouvoir partir en intervention à tout moment pour répondre à des demandes de secours.

Le juge ajoute « qu'il en va différemment de la situation dans laquelle le travailleur effectue une garde selon le système d'astreinte qui veut qu'il soit accessible en permanence sans pour autant être obligé d'être présent sur le lieu de travail. En effet, même s'il est à la disposition de son employeur dans la mesure où il doit pouvoir être joint, dans cette situation, le travailleur peut gérer son temps avec moins de contraintes et se consacrer à ses propres intérêts ».

CJUE n° C-518/15 du 21 février 2018

Le juge administratif français s'est approprié ce raisonnement et considère désormais que les SIS, qui, par délibération prévoient l'obligation pour les sapeurs-pompiers logés en caserne, de réaliser des astreintes permettant de « solliciter l'agent pour un départ immédiat et nécessitant une disponibilité sans délai », impliquait de fait, étant donné l'absence de précision dans la délibération, que les sapeurs-pompiers devaient obligatoirement rester physiquement présents dans leur logement en caserne.

CAA de Nantes n° 17NT00382 du 19 octobre 2018

Ainsi, ils devaient donc, en réalité, se tenir à la disposition permanente et immédiate du SIS. Toute heure d'astreinte effectuée dans ces conditions doit donc être comptabilisée dans son intégralité comme du temps de travail.

D'autres juridictions administratives ont suivi cette même position par la suite. Ainsi, la délibération d'un SIS ne peut prévoir pour les agents logés en caserne l'obligation de réaliser, en plus des heures de garde semestrielles, un certain nombre d'heures d'astreinte à domicile conduisant à dépasser le plafond semestriel de 1 128 heures de travail effectif.

En se fondant sur la jurisprudence européenne, le Conseil d'État considère que les périodes d'astreinte qui composent les gardes assurées par les SPP au cours desquelles ceux-ci doivent se tenir en permanence prêts à intervenir, même s'ils sont à leur domicile et non logés en caserne, doivent être comptabilisées comme du temps de travail.

CAA de Bordeaux n° 17BX00972 du 27 mai 2019

CE n° 426031 du 19 décembre 2019

De telles heures viendront donc se rajouter au temps de travail que doivent effectuer par semestre les SPP.

■ F - Le temps partiel et le temps non complet

Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures fixée unilatéralement par le SIS dès la création de l'emploi. Un emploi à temps partiel est, quant à lui, un emploi à temps complet dont la durée du temps de travail est réduite à la demande de l'agent, pour une période limitée qui peut être renouvelée, sans pouvoir être inférieure au mi-temps. Cette demande ne peut être acceptée que sous réserve des nécessités du service.

QE n° 00844 du 14 juillet 2022 JOS

Au regard des exigences et des sujétions liées à l'emploi de SPP, les nécessités de service auxquelles est soumis un SIS ne paraissent pas adaptées à l'exercice d'un temps partiel ou d'un temps non complet, ne serait-ce qu'au regard des contraintes de formation et de gestion de l'urgence inhérentes à ce type de missions.

III - La semestrialisation du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels

L'annualisation du temps de travail des SPP n'est pas permise par les textes. La réglementation n'évoque en effet qu'un décompte semestriel du temps de travail, sous réserve d'une délibération du CASDIS prévoyant des gardes de 24 heures.

Instituée par le décret du 31 décembre 2001, l'annualisation a été déclarée non conforme à la directive européenne 2003/88. En conséquence, le Ministère de l'Intérieur a procédé à sa modification avec effet au 1^{er} janvier 2014 afin d'assurer sa conformité juridique.

De ce fait, c'est un principe de semestrialisation qui est mis en œuvre dans le décompte du temps de travail effectif des sapeurs-pompiers. La durée maximale de 1 128 heures semestrielles constitue un plafond, qui n'est pas la durée normale du travail des SPP.

A ce propos, le décompte semestriel du temps de travail ne permet pas, d'un point de vue réglementaire, de pouvoir acter le report du surplus ou du déficit d'heures d'un semestre à l'autre, voire d'une année à l'autre.

Les règles régissant le temps de travail dans la fonction publique et en particulier le principe du décompte annuel du temps de travail s'opposent au report des heures non effectuées sur l'année suivante. Il n'est donc pas possible de reporter un delta d'heures sur l'année N+1.

La même interdiction sera donc à appliquer par analogie concernant le décompte semestriel mis en place par délibération.

*Article 3 du décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001
CE n° 453669 du 26 février 2024*

IV - L'impact des congés sur le temps de travail

■ A - Les modalités de calcul des congés annuels

Comme pour tout fonctionnaire en activité le SPP a droit, pour une année de services accomplis, à un congé d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. Il revient au SIS de fixer, après consultation des SPP, le calendrier des congés annuels notamment au regard du planning semestriel des gardes.

La durée du congé annuel se calcule en nombre de jours effectivement ouverts et non en fonction de la durée hebdomadaire effective du service.

Article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985

De ce fait, les SPP qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

■ B - L'ouverture et l'alimentation du Compte-Épargne Temps (CET)

Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au Compte Épargne-Temps (CET) dans la fonction publique territoriale s'applique aux SPP. Ces derniers peuvent demander au SIS une ouverture d'un CET, le SIS devant informer annuellement le SPP des droits épargnés et consommés.

Les SPP stagiaires ne peuvent pas, à l'instar des fonctionnaires stagiaires relevant d'autres filières, ouvrir un CET.

Il revient au SIS, après consultation du CST, de déterminer dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du Compte Épargne-Temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

Tout refus opposé à une demande de congés au titre du Compte Épargne-Temps doit être motivé, le SPP pouvant dès lors former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la Commission Administrative Paritaire.

Le régime du temps de travail des SPP présentant des spécificités liées aux périodes de gardes, il ne semble pas possible, sous réserve de l'appréciation du juge, de ne pas permettre aux sapeurs-pompiers professionnels en régime de garde d'ouvrir un CET.

Ainsi, il est conseillé aux SIS de permettre aux SPP d'ouvrir un CET et de l'alimenter dès lors qu'ils ont pris au moins 20 jours de congés annuels. En effet, les collectivités ne peuvent ajouter des conditions d'ouverture du CET non prévues par les textes.

*Décret n° 2004-878 du 26 août 2004
CAA de Versailles n° 16VE03046 du 22 avril 2020*

■ C - L'incidence des congés de maladie sur le temps de travail

Le SPP en activité a droit à des congés de maladie lorsque la maladie qu'il présente est dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Pour les agents sans dérogations relatives à leur temps de travail annuel (1 607 heures annuelles, comme les SPP hors rang), les modalités de décompte des congés de maladie sont les mêmes que pour tout agent public.

Pour les congés de maladie coïncidant avec un planning de garde de 24 heures ou de 12 heures, le décompte du temps de travail n'a, à notre connaissance, pas fait l'objet de précision réglementaire ou jurisprudentielle.

Il convient de rappeler que concernant les agents annualisés, le juge administratif a admis que l'employeur puisse définir les conséquences des arrêts de travail en termes de journée forfaitaire de travail de 7 heures.

CE n° 426093 du 4 novembre 2020

A ainsi été jugée légale la délibération d'un conseil départemental concernant les agents techniques des collèges qui a adopté les principes suivants :

« Lorsque la maladie se produit sur des jours de présence des élèves, le temps supérieur à la durée légale de 7 heures, prévu dans l'horaire de travail de l'agent et qui n'aura pas été effectué en raison de la maladie, sera réparti à son planning sur les journées de travail à venir. En revanche, lorsque la maladie se produit sur les jours de congés annuels ou des jours de repos liés au dépassement de la durée légale, ces jours de repos ou de congés sont suspendus par l'arrêt maladie : ce sont ainsi des journées de 7 heures de travail qui sont créditées au bénéfice de l'agent à son planning ».

En effet, le juge administratif a rappelé qu'aucune disposition ne faisait obstacle à ce que l'employeur d'agents annualisés définisse les conséquences des arrêts de travail en termes de journée forfaitaire de 7 heures, quand bien même la journée au titre de laquelle l'agent était arrêté devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à 7 heures.

CAA de Toulouse n° 20TL20483 du 29 novembre 2022

Bien que les SPP ne soient pas éligibles à l'annualisation du temps de travail, la réglementation autorise néanmoins un calcul semestriel, à condition qu'une délibération du CASDIS prévoit des gardes de 24 heures.

Dans cette hypothèse de semestrialisation, se pose la question de savoir s'il est possible d'appliquer un raisonnement par analogie pour le calcul du temps de travail en cas d'absence pour maladie.

V - L'engagement de la responsabilité du SIS en cas de manquement au respect du temps de travail

En cas de manquement au respect des prescriptions en matière de temps de travail des SPP les SIS engagent leur responsabilité devant le juge administratif, mais également et dans l'hypothèse devant le juge civil et le juge pénal.

En effet, le dépassement de la durée maximale de travail est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des SPP, entraînant de potentielles répercussions sur les administrés et la santé des agents. Priver les SPP d'une partie ou de la totalité du repos à laquelle ils ont droit génèrera un préjudice indemnisable.

CE n° 430378 du 13 novembre 2020

Ainsi, les spécificités des fonctions exercées par les SIS ne les exonèrent pas des responsabilités supportées par les employeurs publics.

Pour aller plus loin...

- Étude « Durée du travail » sur www.cigversailles.fr

LA RÉMUNÉRATION ET LES COTISATIONS

ESTIMÉ NA
le retr. A
S.G. Déd
mbourse
ont. Social
hèque Déjeuner
AS prélèvement à la source
AS - Taux personnalisé DGFIP
MONTANT NET SOCIAL

COTISATIONS PATRONALES

- Contribution S.S. dé plafonnée
- Contrib Solidarité Auton. RM
- cheque Déjeuner
- Contribution allocations fam.
- Complément Alloc Familiales
- Contribution FNAL
- Contribution Transport
- Contribution Pension Civile
- Contribution ATI détachés PCM
- Contrib retr additionnelle FP
- Contribution CNFPT Titulaires
- Contribution CIG Titulaire

La rémunération et les cotisations

Les spécificités liées aux fonctions des SPP imposent des règles particulières de rémunération, abordées dans cette partie.

I - La nouvelle bonification indiciaire

En tant qu'agent public, les SPP ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- Le traitement ;
- L'indemnité de résidence ;
- Le supplément familial de traitement ;
- Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Article L712-1 du CGFP

Ils peuvent également bénéficier de la Nouvelle Bonification Indiciaire sous réserve de remplir certaines conditions.

Peuvent bénéficier d'une nouvelle bonification indiciaire de 16 points les agents qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- **Condition 1** : Être chef d'agrès tout engin ou sous-officier de garde de SPP, sous-officier expert ou adjoint au chef de salle opérationnelle de SPP.
- **Condition 2** : Encadrer au moins 5 agents et justifier de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des sous-officiers de SPP.

Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006

Décret n° 2017-94 du 26 janvier 2017

Également, bénéficient d'une NBI les officiers occupants les fonctions de directeur départemental et de directeur départemental adjoint des Services d'Incendie et de Secours.

Catégorie	NBI octroyée au directeur départemental	NBI octroyée au directeur départemental adjoint
Catégorie A	70 points d'IM	40 points d'IM
Catégorie B	60 points d'IM	35 points d'IM
Catégorie C	40 points d'IM	30 points d'IM

Le décret n° 2025-525 du 11 juin 2025 établit l'indice brut afférent au nouvel échelon spécial des lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

Le texte attribue une Nouvelle Bonification Indiciaire aux médecins-chefs des sous-directions santé des Services d'Incendie et de Secours en fonction du classement de leur service au sens de l'article R1424-1-1 du CGCT.

Il précise également que les bénéficiaires d'une NBI au titre du décret n° 2017-94 du 26 janvier 2017 ne peuvent bénéficier de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences prévues dans la fonction publique territoriale.

II - Le régime indemnitaire des SPP

Le régime indemnitaire désigne l'ensemble des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Celui des SPP est fixé par le conseil d'administration du SIS dans les limites fixées par voie réglementaire.

Le président du conseil d'administration détermine le taux individuel applicable à chaque SPP.

*Article L415-5 alinéa 2 du CGFP
Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990*

Les SPP ne sont pas éligibles au RIFSEEP. Néanmoins, ils peuvent prétendre à certaines indemnités spécifiques et, sous réserve qu'elles n'aient pas le même objet, celles instituées au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale.

Les SPP peuvent ainsi bénéficier des indemnités spécifiques suivantes sous réserve de remplir les conditions d'octroi :

- L'indemnité de feu ;
- L'indemnité de logement ;
- L'indemnité de responsabilité ;
- L'indemnité de spécialité ;
- Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) ;
- L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) ;
- Les Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS) ;
- Les primes de fonctionnalisation pour les directeurs départementaux et les directeurs départementaux adjoints des SIS.

■ A - Les indemnités spécifiques des SPP

• L'indemnité de feu

Les SPP bénéficient d'une indemnité de feu correspondant à un taux de 25 % du traitement soumis à retenue pour pension.

Remarque

En principe, le régime indemnitaire des fonctionnaires CNRACL n'entre pas dans l'assiette des cotisations CNRACL. Néanmoins, l'indemnité de feu demeure une spécificité propre aux sapeurs-pompiers professionnels leur ouvrant droit à une majoration de pension sous certaines conditions.

*Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003
Décret n° 90-1067 du 28 novembre 1990*

L'octroi de l'indemnité de feu est subordonné à l'entrée en vigueur de la délibération instituant l'indemnité. Contrairement à certaines indemnités, l'organe délibérant n'a pas de marge de manœuvre sur le montant de la prime de feu.

L'indemnité est cumulable avec les autres indemnités spécifiques des SPP.

• L'indemnité de logement

Les SPP, y compris les directeurs départementaux et les directeurs départementaux adjoints, ont droit au logement en caserne dans la limite des locaux disponibles ; l'électricité et le chauffage leur sont alors fournis à titre obligatoire et gratuit. Ils peuvent également être logés à l'extérieur des casernements par nécessité absolue de service.

Les SPP non logés peuvent percevoir une indemnité de logement égale au maximum à 10 % du traitement augmenté de l'indemnité de résidence.

Aucun officier, sous-officier ou gradé ne peut percevoir, à ce titre, une indemnité supérieure au double de l'indemnité d'un caporal, 1^{er} échelon.

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016

L'organe délibérant fixe le plafond de l'indemnité de logement. Celui-ci peut être moins favorable que le plafond de 10 % fixé par le décret.

Pour rappel, le président du conseil d'administration du SIS est compétent pour fixer le taux individuel dans la limite du plafond fixé par l'organe délibérant.

L'indemnité est cumulable avec les autres indemnités spécifiques des SPP.

• L'indemnité de responsabilité

Une indemnité de responsabilité, variable en fonction du grade et de l'emploi, peut être attribuée aux SPP. Lorsqu'ils occupent plusieurs emplois, un seul de ceux-ci peut être pris en compte pour le calcul de cette indemnité.

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Arrêté du 20 avril 2012 (NOR : IOCE1209820A)

Remarque

A défaut de précision textuelle, il conviendrait d'appliquer le montant le plus favorable des deux emplois sous réserve de l'interprétation du juge.

Cette indemnité est calculée en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen de chaque grade. Afin de calculer le traitement indiciaire brut moyen, un arrêté fixe, pour chaque grade, l'indice brut minimal et l'indice brut maximal applicables.

Grades	Indice brut minimal	Indice brut maximal
Sapeur	297	388
Caporal	298	446
Caporal-chef	347	479
Sergent	351	479
Adjudant	359	529
Lieutenant de 2 ^e classe	362	560
Lieutenant de 1 ^{re} classe	379	638
Lieutenant hors classe	404	675
Capitaine	379	750
Commandant	520	881
Lieutenant-colonel	560	966
Colonel, Colonel hors classe, Contrôleur général	801	HEA
Infirmier de SPP de classe normale	322	558
Infirmier de SPP de classe supérieure	471	593
Infirmier de SPP hors classe	422	638
Cadre de santé de SPP de 2 ^e classe	430	740
Cadre de santé de SPP de 1 ^{re} classe	430	740
Cadre supérieur de santé de SPP	430	740
Médecin et pharmacien de SPP de classe normale	563	881
Médecin et pharmacien de SPP hors classe	650	966
Médecin et pharmacien de SPP de classe exceptionnelle	830	HEB

Exemple

L'indice brut minimal d'un adjudant est de 358 correspondants à l'indice majoré 340 (soit 1 673,74 euros)

L'indice brut maximal d'un adjudant est de 529 correspondants à l'indice majoré 458 (soit 2 262,26 euros).

Le traitement brut moyen est égal à la moyenne soit 1 968 euros.

Par la suite, le président du conseil d'administration du SIS ne peut décider d'octroyer à un agent un pourcentage du traitement indiciaire brut supérieur aux taux maxima fixés par décret.

Les taux maxima de l'indemnité de responsabilité, fixés en fonction des grades et des responsabilités exercées par les SPP, figurent dans le tableau I annexé du décret du 25 septembre 1990.

Grades	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
Sapeur	Équipier	6 %
	Opérateur de salle opérationnelle	7,5 %
Caporal	Équipier	6 %
	Opérateur de salle opérationnelle	7,5 %
	Chef d'équipe	8,5 %
	Chef d'équipe expert	10 %
	Chef d'équipe de salle opérationnelle	10 %
Caporal-chef	-	6 %
	Chef d'équipe	8,5 %
	Chef d'équipe expert	10 %
	Chef d'équipe de salle opérationnelle	10 %
Sergent	-	8,5 %
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10 %
	Chef d'agrès d'une équipe	13 %
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5 %
	Sous-officier expert	14,5 %
Adjudant	Adjudant	12 %
	Chef d'agrès tout engin	13 %
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5 %
	Sous-officier expert	14,5 %
	Sous-officier de grade	16 %

Grades	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
Lieutenant de 2^e classe	-	13 %
	Officier de garde	16 %
	Chef de groupe	19 %
	Chef de salle opérationnelle	19 %
	Adjoint au chef du centre d'incendie et de secours	20 %
	Officier expert	20 %
	Chef du centre d'incendie et de secours	22 %
Lieutenant de 1^{re} classe	-	13 %
	Officier de garde	16 %
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16 %
	Chef de groupe	19 %
	Chef de salle opérationnelle	19 %
	Officier d'encadrement centre d'incendie et de secours	19 %
	Adjoint au chef du centre d'incendie et de secours	20 %
	Officier expert	20 %
	Adjoint au chef de service	20 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	22 %
	Adjoint au chef de groupement	22 %
	Chef de service	22 %
Lieutenant hors classe	-	13 %
	Officier de garde	16 %
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16 %
	Chef de groupe	19 %
	Chef de salle opérationnelle	19 %
	Officier d'encadrement centre d'incendie et de secours	19 %
	Adjoint au chef du centre d'incendie et de secours	20 %
	Officier expert	20 %

Grades	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
Lieutenant hors classe	Adjoint au chef de service	20 %
	Chef du centre d'incendie et de secours	22 %
	Adjoint au chef de groupement	22 %
	Chef de service	22 %
Capitaine	-	13 %
	Chef de colonne	15 %
	Chef de bureau au centre d'incendie et de secours	17 %
	Officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours	20 %
	Officier expert	21 %
	Adjoint au chef de service	21 %
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	21 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	23 %
	Adjoint au chef de groupement	23 %
	Chef de service	23 %
	Chef de groupement	33 %
Commandant	-	15 %
	Chef de site	15 %
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	18 %
	Adjoint au chef de service	22 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	30 %
	Chef de service	30 %
	Adjoint au chef de groupement	33 %
	Chef de groupement	35 %

Grades	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
Lieutenant-colonel	-	15 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	30 %
	Chef de service	30 %
	Chef de groupement	33 %
Colonel, Colonel hors classe, Contrôleur général	-	15 %
	Chef de groupement	32 %
	Directeur départemental adjoint	33 %
	Directeur départemental	34 %
Infirmier de SPP de classe normale	-	16 %
	Groupement	20 %
	Chefferie	22 %
Cadre de santé de SPP	-	16 %
	Infirmier de groupement	24 %
	Infirmier de chefferie	28 %
	Infirmier-chef	31 %
Cadre supérieur de santé de SPP	-	16 %
	Infirmier de chefferie	28 %
	Infirmier-chef	31 %
Médecin et pharmacien de SPP de classe normale	-	24 %
	Groupement	31 %
	Médecin-chef adjoint	33 %
	Pharmacien gérant PUI	34 %
Médecin et pharmacien de SPP hors classe et classe exceptionnelle	-	24 %
	Groupement	31 %
	Médecin-chef adjoint	33 %
	Pharmacien gérant PUI	34 %
	Médecin-chef et pharmacien chef	34 %

Exemple

Le taux maximum pour un adjudant exerçant les missions de chef d'agrès tout engin est de 13 %. Ainsi, il ne pourra percevoir un montant supérieur à $1\,968 \times 13\% = 255,84$ euros

L'octroi de l'indemnité de responsabilité est subordonné à l'entrée en vigueur de la délibération instituant l'indemnité.

L'indemnité est cumulable avec les autres indemnités spécifiques des SPP.

• L'indemnité de spécialité

Les SPP peuvent bénéficier d'une indemnité de spécialité s'ils ont validé les formations de spécialités énumérées au 1° de l'annexe II de l'arrêté du 22 août 2019 et exercent réellement les spécialités correspondantes.

La liste des spécialités ouvrant droit à cette indemnité, les niveaux de spécialisation et les taux maxima correspondants figurent dans le tableau II de l'annexe du décret du 25 septembre 1990.

Le nombre de spécialités pouvant être pris en compte pour le calcul de l'indemnité est limité à deux.

Les agents occupant les emplois suivants ne peuvent bénéficier de cette indemnité de spécialité :

- Chef de groupement ;
- Emploi fonctionnel de directeur départemental ;
- Emploi fonctionnel de directeur départemental adjoint.

Catégorie	Spécialité réellement exercée	IB 100 (en %)
Spécialités opérationnelles	1 ^{er} niveau opérationnel	4 %
	2 ^e niveau opérationnel	7 %
	3 ^e niveau opérationnel et plus	10 %
Spécialités professionnelles	1 ^{er} niveau	4 %
	2 ^e niveau	7 %
	3 ^e niveau	10 %

L'octroi de cette indemnité est conditionné à une délibération de l'organe délibérant.

L'indemnité est cumulable avec les autres indemnités spécifiques des SPP.

■ B - Les indemnités liées au dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail

En cas de dépassement des bornes horaires définies par leur cycle de travail, les SPP qui ne sont pas éligibles au versement de l'indemnité de mobilisation opérationnelle peuvent percevoir les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dans les mêmes conditions que pour les agents publics territoriaux. Ils ne peuvent percevoir à ce titre d'indemnités horaires de sapeur-pompier volontaire.

• Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)

Les SPP peuvent bénéficier des IHTS dans les mêmes conditions que pour les agents de la filière administrative. En conséquence, seuls certains cadres d'emplois sont concernés par l'octroi des IHTS, à savoir :

- Les sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnel ;
- Les sous-officiers de SPP ;
- Les lieutenants de SPP.

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Les IHTS sont cumulables avec une concession de logement consentie par nécessité absolue de service ou en casernement et avec l'octroi de l'indemnité d'administration et de technicité.

• Les Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS)

Les SPP peuvent bénéficier des IFTS selon les conditions fixées par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002. Trois catégories d'agents peuvent en bénéficier.

Catégorie 1 : Fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à 821.

Grades concernés	Montants annuels de référence au 1 ^{er} juillet 2023
Contrôleurs généraux	1 564,10 euros
Colonels hors classe	
Colonels	
Lieutenants-colonels	
Commandants	
Contrôleurs généraux	
Médecins et pharmaciens de classe exceptionnelle	
Médecins et pharmaciens hors classe	
Médecins et pharmaciens de classe normale	
Cadres supérieurs de santé	
Cadres de santé	
Infirmiers hors classe	

Catégorie 2 : Fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à 821.

Grades concernés	Montants annuels de référence au 1 ^{er} juillet 2023
Capitaines	1 146,85 euros
Infirmiers de classe normale	

Catégorie 3 : Fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380.

Grades concernés	Montants annuels de référence au 1 ^{er} juillet 2023
Lieutenants hors classe	911,99 euros
Lieutenants 1 ^{re} et 2 ^e classe	

Le montant moyen annuel de l'IFTS est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par catégorie, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8.

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Par la suite, l'autorité territoriale détermine le taux individuel applicable à chaque agent qui ne peut excéder 8 fois le taux de base de la catégorie à laquelle il appartient, selon les conditions d'attribution fixées par l'organe délibérant et dans la limite du crédit global.

Dans la fonction publique d'État, le montant de l'IFTS varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions.

Aux critères de modulation fixés par l'État, l'organe délibérant est libre de substituer ou d'ajouter d'autres critères.

Les SPP logés en casernement ou par nécessité absolue de service ne peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

Également, les IFTS ne peuvent se cumuler avec l'indemnité d'administration et de technicité.

• **L'indemnité de mobilisation opérationnelle**

En cas de dépassement des bornes horaires définies par leur cycle de travail, les SPP peuvent percevoir une indemnité de mobilisation opérationnelle :

- Lorsqu'ils sont mobilisés par l'État dans le cadre de renforts engagés hors de leur département ou au profit d'un État étranger y compris à titre préventif ;
- Lorsqu'ils sont mobilisés préventivement par leur SIS dans le cadre de la protection de la forêt contre l'incendie.

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Arrêté du 30 juin 2023 (NOR : IOME2310630A)

Le montant de l'indemnité de mobilisation opérationnelle est déterminé par application à la durée de la mobilisation du taux horaire brut maximum applicable au grade de l'agent concerné.

Un montant journalier maximum s'applique lorsque la durée d'engagement est supérieure :

- À 24 heures dans le cadre des SPP mobilisés par l'État ou au profit d'un État étranger. Le montant est fixé à 16 fois le taux horaire brut correspondant au grade du sapeur-pompier concerné ;
- À 10 heures dans le cadre des SPP mobilisés préventivement dans le cadre de la protection de la forêt contre l'incendie. Le montant est fixé à 10 fois le taux horaire brut correspondant au grade de sapeur-pompier concerné.

Au 1^{er} juillet 2023 :

Grades	Taux horaire brut maximum	Intervention en dehors du département ou à l'étranger, par période de 24h de mobilisation effective	Intervention de prévention des feux de forêts, par période de 24h de mobilisation effective
Officier	21,36 euros	341,76 euros	213,60 euros
Sous-officier	16,94 euros	271,04 euros	169,40 euros
Sapeur et caporal	15,47 euros	247,52 euros	154,70 euros

Les heures indemnisées au titre de l'indemnité de mobilisation ne peuvent faire l'objet d'une compensation horaire. Également, un agent éligible à l'indemnité de mobilisation ne peut percevoir les IHTS et les IFTS pour ces mêmes heures.

■ C - L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)

Les SPP peuvent bénéficier de l'IAT selon les conditions fixées par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002.

Sont éligibles à l'IAT, les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des sous-officiers SPP et ceux relevant du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux SPP.

Le montant moyen annuel de l'IAT est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8.

Grades concernés	Montants annuels de référence au 1 ^{er} juillet 2023*
Adjudant	520,97 euros
Sergent	520,97 euros
Caporal-chef	506,16 euros
Caporal	499,31 euros
Caporal (anciennement sapeur de 1 ^{re} classe)	493,61 euros
Sapeur	477,64 euros

** Selon les taux applicables à l'espace indiciaire spécifique sous réserve de confirmation par une source officielle*

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

L'attribution individuelle est liée, non pas à la réalisation d'heures ou de travaux supplémentaires, mais à la valeur professionnelle des agents, selon le décret instituant l'IAT. Cependant, d'autres critères de répartition individuelle peuvent être retenus par l'organe délibérant. Selon ces critères, l'autorité territoriale détermine le montant individuel de l'IAT qui ne peut dépasser 8 fois le montant de référence du grade concerné.

L'IAT ne peut se cumuler avec les IFTS. Néanmoins, cette indemnité est cumuleable avec les IHTS.

■ D- L'indemnité de fonctionnalisation des emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels de directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des SIS peuvent bénéficier des indemnités suivantes :

- L'indemnité de feu ;
- L'indemnité de responsabilité ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ;
- L'indemnité de logement lorsqu'ils ne sont pas logés par nécessité absolue de service.

Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016

Outre ces indemnités, ils peuvent bénéficier d'une indemnité de fonctionnalisation. Cette prime est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximal.

Catégorie SIS	Taux maximal
Directeur de SIS de catégorie A	15 %
Directeur de SIS de catégorie B	10 %
Directeur de SIS de catégorie C	5 %
Directeur adjoints des SIS	5 %

Il appartient au président du conseil d'administration de fixer le taux individuel conformément à la limite imposée par l'organe délibérant dans le respect du taux maximal fixé par les dispositions réglementaires.

L'indemnité de fonctionnalisation est cumulable avec les autres indemnités précédemment citées.

Éléments communs à tous les agents publics territoriaux

Traitement indiciaire

Nouvelle bonification indiciaire

Indemnité de résidence

Supplément familial de traitement

Éléments spécifiques aux SPP

IHTS

IAT

Indemnité de mobilisation opérationnelle

Indemnité de spécialité

Indemnité de feu

Indemnité de logement

Indemnité de responsabilité

Prime de fonctionnalisation

**Éléments susceptibles d'être versés
aux directeurs et directeurs adjoints des SIS**

III - Le sort de la rémunération en cas d'absence

Le sort des éléments obligatoires de la rémunération (*traitement*, *NBI*, *SFT*, *indemnité de résidence*) en cas d'absence sont identiques aux agents des autres filières de la fonction publique territoriale.

Concernant le sort du régime indemnitaire des SPP en cas d'absence, il appartient à l'organe délibérant de définir les conditions de maintien ou de suppression des indemnités selon les motifs d'absence.

En effet, les indemnités spécifiques des sapeurs-pompiers étant liées à l'exercice effectif des fonctions, les SPP ne bénéficient d'aucun droit acquis au maintien de leur régime indemnitaire en cas d'absence.

Ainsi, la jurisprudence a pu considérer que :

- L'indemnité de feu présente le caractère d'une indemnité de fonctions nécessairement liée à l'exercice effectif de celles-ci, laquelle n'est pas due en l'absence de service fait, et non celui d'un supplément de traitement qui devrait être versé aux fonctionnaires placés en congé de maladie.
- L'indemnité de feu n'est pas due en l'absence de service fait, en cas de suspension et d'incarcération de l'agent.
- L'indemnité de logement allouée aux SPP non logés en caserne ne saurait être regardée comme ayant un caractère forfaitaire. Par suite, elle peut être suspendue pendant la période où le sapeur-pompier n'assure pas l'exercice effectif de ses fonctions.

CAA de Marseille n° 01MA00278 du 22 mars 2005

CAA de Bordeaux n° 96BX01553 du 16 juillet 1998

CAA de Lyon n° 99LY02808 du 25 janvier 2005

En principe, le régime indemnitaire des SPP n'est pas soumis au principe de parité. Néanmoins, la jurisprudence et les réponses ministérielles font application du principe de parité concernant les modulations relatives aux absences en se référant aux dispositions prévues pour les agents de la fonction publique d'État.

En conséquence, l'organe délibérant ne peut prévoir des conditions de maintien du régime indemnitaire plus favorable que celui des fonctionnaires de l'État.

QE n° 02231 du 29 mars 2018 JO(SE)

Dans la fonction publique d'État (FPE) :

Congés pour raisons de santé	Sort du régime indemnitaire dans la FPE
Congé de maladie ordinaire	Suit le sort du traitement
Congé de longue maladie	Maintien à 33% la 1 ^{re} année puis 60 % les 2 ^e et 3 ^e année
Congé de longue durée	Pas de maintien du régime indemnitaire
CITIS Accident de service Maladie professionnelle	Suit le sort du traitement

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010

Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021

Concernant les autres motifs d'absence :

- **Suspension** : absence de maintien du régime indemnitaire ;
- **Congés liés aux responsabilités parentales** : maintien du régime indemnitaire ;
- **Temps partiel pour raison thérapeutique** : possibilité de le maintenir par délibération dans les mêmes proportions que le traitement.

IV - Les cotisations

Les SPP occupent des emplois relevant du régime spécial de la sécurité sociale et sont affiliés à la CNRACL.

Ils sont assujettis à l'ensemble des cotisations et contributions applicables à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux. En plus de cette retenue du droit commun, les SPP font l'objet de plusieurs spécificités.

QE n° 00844 du 26 janvier 2023 JO(S)

■ A - L'assiette de cotisation

Les indices soumis à cotisations pour pension des SPP sont majorés de la prime de feu.

Les indices fictifs (*indice détenu + intégration de l'indemnité de feu*) sont récapitulés chaque année par un arrêté conjoint du ministre de l'Intérieur et du ministre du budget. La nouvelle bonification indiciaire s'ajoute à l'assiette de calcul de la cotisation.

Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990

Décret n° 47-1846 du 19 septembre 1947

Décret n° 2007-173 du 7 février 2007

■ B - La cotisation supplémentaire au titre de la majoration de pension - prime de feu

Jusqu'au 1^{er} janvier 2022, les SPP bénéficiaires de l'indemnité de feu étaient assujettis sur la somme de leur TIB et de l'indemnité de feu à une retenue supplémentaire dont le taux est fixé à :

- 0,6 % du 1^{er} janvier 1991 au 31 décembre 1995 ;
- 1,2 % du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 2000 ;
- 1,8 % du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2021.

Décret n° 91-613 du 28 juin 1991

À noter

Pour les indemnités perçues à compter du 1^{er} janvier 2022, la retenue supplémentaire au taux de 1,8 % due par les SPP est supprimée.

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021

La contribution supplémentaire au taux de 3,6 % due par les collectivités est supprimée pour les indemnités perçues à compter du 1^{er} janvier 2021.

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020

Décret n° 2021-280 du 12 mars 2021

Décret n° 2021-281 du 12 mars 2021

■ C- La retenue supplémentaire au titre de la bonification de service

• Généralités

Aux services effectifs pris en compte dans la liquidation de la pension, s'ajoute une bonification du cinquième du temps de service effectivement accompli en qualité de SPP, sous réserve d'avoir accompli 17 années en cette qualité et 27 années de service en tant que fonctionnaire.

Cet avantage est également accordé, sans condition de durée de service, aux SPP radiés des cadres pour invalidité imputable au service, reclassés pour raison opérationnelle ou admis au bénéfice d'un congé pour raison opérationnelle.

Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003

Cette bonification ne peut dépasser 5 années ni avoir pour effet de porter le nombre des trimestres liquidables dans la pension au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein.

Cette bonification donne lieu à une retenue supplémentaire dont le taux est fixé à 2 %. La retenue demeure due même si, par la suite, l'agent n'ouvre pas droit à la bonification de services.

À noter

La nouvelle bonification indiciaire dont bénéficient notamment les adjoints-chefs, les directeurs des SIS et leurs adjoints ne doit pas être prise en compte pour la retenue au titre de la bonification de services

Circulaire n° 92/00159/C du 15 juin 1992 du ministère de l'Intérieur

• Cas particuliers

Les SPP affectés sur des fonctions non opérationnelles

Ils demeurent soumis aux dispositions relatives à l'assiette des cotisations des SPP et de la retenue au titre de la bonification de services.

Les SPP reclassés pour raisons opérationnelles dans la fonction publique

Il s'agit de SPP reclassés par voie de détachement dans un autre cadre d'emplois. Pendant la durée de leur détachement, une indemnité spécifique d'un montant égal à l'indemnité de feu, calculée sur la base de l'indice détenu à la date du reclassement est versée au SPP reclassé. Son montant est ainsi figé à la date du reclassement.

Article L826-18 du CGFP

L'indemnité spécifique est soumise au même régime de cotisation que l'indemnité de feu au regard des droits à pension. Elle remplace ainsi l'indemnité de feu pour le calcul de l'assiette de cotisation, étant rappelé que l'indice soumis à cotisation est majoré de l'indemnité de feu.

Les agents reclassés pour raisons opérationnelles ne cotisent pas au titre de la bonification de services.

Les SPP en congé pour raison opérationnelle avec faculté d'exercer une activité privée

Ils sont assujettis, durant ce congé, à leur régime de sécurité sociale pour l'ensemble des risques autres que les risques vieillesse et invalidité. Dans ce cas, le revenu de remplacement versé pendant ce congé donne lieu à la perception des cotisations prévues par les articles L131-2 et L711-2 du Code de la sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

Par voie de conséquences, les retenues pour pension à la CNRACL ne sont pas applicables.

Articles L826-21 à L826-23 du CGFP

Les SPP en congé pour raison opérationnelle avec constitution des droits à pension

Comme le nom l'indique, les SPP cotisent à la CNRACL durant ce congé. La durée du congé est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension dans la limite de 5 ans.

L'assiette de cotisation est constituée par le traitement d'activité détenu à la veille du congé hors prime de feu.

Il n'y a donc ni lieu d'appliquer l'assiette de cotisations des SPP (*l'indemnité de feu n'étant pas comprise*) ni la retenue au titre de la bonification de services.

Articles L826-25 à L826-27 du CGFP

Les SPP mis à disposition auprès de l'État ou de ses établissements publics dans le cadre de leurs missions de défense et de sécurité civile

Ils continuent à percevoir leur rémunération par le SIS. À ce titre, le SIS verse les cotisations dues à la CNRACL sur la base de l'assiette des SPP (*indice détenu + indemnité de feu*) ainsi que la retenue au titre de la bonification de services de 2 %.



L'AVANCEMENT ET LA PROMOTION INTERNE



L'avancement et la promotion interne

I - Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur en fonction de l'ancienneté.

L'échelonnement indiciaire et la cadence d'avancement sont fixés par les décrets portant statut particulier des différents cadres d'emplois.

Les avancements d'échelon des SPP, y compris pour les hors échelles, sont régis par les dispositions de droit commun applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Certains échelons de la filière SPP ont des modalités d'accès particulières. Tel est le cas pour l'échelon exceptionnel du grade de contrôleur général.

Article L522-2 du CGFP

■ A - Cadre général de l'avancement à l'échelon spécial

L'avancement à l'échelon spécial s'effectue par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

Un ratio correspondant au nombre de fonctionnaires pouvant être promus à l'échelon spécial (*promus/promouvables*) est fixé par délibération après avis du Comité Social Territorial.

Articles L522-11 et L522-27 du CGFP

■ B - Particularité de l'échelon exceptionnel du grade de contrôleur général

Le grade de contrôleur général relève du cadre d'emplois de conception et de direction de SPP.

Il comprend trois échelons et un échelon exceptionnel.

Peuvent accéder à l'échelon exceptionnel les contrôleurs généraux justifiant de 4 années dans le grade et exerçant ou ayant exercé les fonctions définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.

La réglementation n'exige la détention d'aucun échelon pour accéder à l'échelon exceptionnel de contrôleur général. En effet, seule est exigée une condition d'ancienneté dans le grade et d'exercice des fonctions. Ainsi, un agent au 2^e échelon pourrait y accéder conduisant à un « saut » d'échelon, par dérogation à la définition de l'avancement d'échelon de droit commun.

*Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016
Arrêté du 15 juillet 2022 (NOR : IOME2216940A)*

Une note du Ministère de l'Intérieur indique que l'échelon exceptionnel n'est pas contingenté, son octroi ne nécessite donc pas d'inscription au tableau d'avancement. Il n'y a pas de jurisprudence sur ce point.

Note du 22 avril 2022 de la DGSCGC

Lorsqu'un contrôleur général exerce une des fonctions définies par l'arrêté du 15 juillet 2022, il prend l'appellation d'inspecteur général de SPP, sur décision du ministre chargé de la sécurité civile, et en conserve alors le bénéfice à titre individuel.

II - Avancement de grade

L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade à celui qui lui est immédiatement supérieur.

L'avancement de grade a lieu **après inscription sur un tableau d'avancement établi** :

- Soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ;
- Soit après une sélection par voie d'examen professionnel.

C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient d'établir le tableau annuel d'avancement, au vu des Lignes Directrices de Gestion (LDG), et de prononcer les nominations.

Dans certains cas, l'établissement du tableau et les nominations sont prononcées par arrêté conjoint.

Lorsque les statuts particuliers ne fixent pas de date pour apprécier la réunion des conditions d'avancement de grade, l'agent doit les remplir au cours de l'année au titre de laquelle le tableau est dressé. Dans ce cas, la nomination interviendra au plus tôt à la date à laquelle les conditions seront remplies, et sa date d'effet devra être postérieure à l'entrée en vigueur du tableau.

Article L522 du CGFP

Articles L1424-9 et R1424-21 du CGCT

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

CAA de Bordeaux n° 18BX01540 du 29 avril 2019

■ A - Examen professionnel

Les candidats peuvent subir les épreuves au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les autres conditions d'inscription au tableau d'avancement.

Les textes en vigueur ne réglementent pas la durée de validité de l'examen professionnel. Par conséquent, il convient de considérer qu'il n'y a pas de délai pour inscrire le fonctionnaire remplissant les conditions statutaires sur le tableau annuel d'avancement de grade. Un tel fonctionnaire pourra ainsi être inscrit par cette voie plusieurs années après l'obtention de son examen professionnel.

Décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013

■ B - Tableau d'avancement de grade

La loi pose le principe d'annualité du tableau d'avancement de grade. Ainsi, pour l'ensemble des grades, la durée de validité est fixée à un an maximum, du 1^{er} janvier (ou date postérieure, selon la date d'établissement) au 31 décembre.

Les fonctionnaires inscrits au tableau ne peuvent être nommés qu'au cours de cette période de validité. La date d'effet de la nomination devra être postérieure à l'entrée en vigueur du tableau.

QE n° 91591 du 20 juin 2006 JO AN



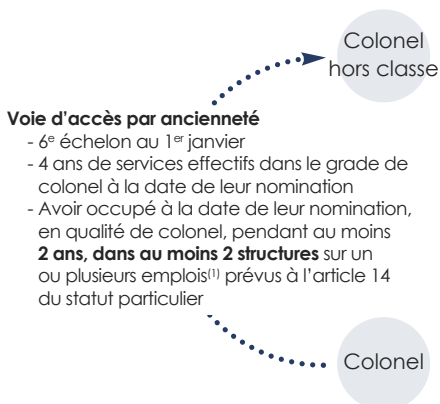
Fiche avancement de grade



Cadre d'emplois de conception et de direction de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016

Accès au grade de colonel hors classe



Voie d'accès par ancienneté

- 6^e échelon au 1^{er} janvier
- 4 ans de services effectifs dans le grade de colonel à la date de leur nomination
- Avoir occupé à la date de leur nomination, en qualité de colonel, pendant au moins **2 ans, dans au moins 2 structures** sur un ou plusieurs emplois⁽¹⁾ prévus à l'article 14 du statut particulier

• Services effectifs

⁽¹⁾ Sont pris en compte pour le calcul des deux ans, les services en position d'activité ou de détachement, effectués sur :

- Soit un emploi de colonel, dans un Service d'Incendie et de Secours
- Soit un emploi mentionné au cinquième alinéa de l'article 3 du décret n° 2016-2002
- Soit un emploi d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Soit l'un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987

• Plafonds et limites

Le nombre de colonels susceptibles d'être promus au grade supérieur au sein de chaque Service d'Incendie et de Secours doit respecter les plafonds d'encadrement définis par l'arrêté du 26 janvier 2017.

Lorsqu'un colonel est placé en position de mise à disposition ou de détachement, il peut être promu au grade supérieur alors même que la proportion fixée en matière d'avancement de son grade ou le nombre d'emplois maximum de ce grade supérieur est atteint dans le service d'incendie et de secours auquel il appartient.

• Nomination et classement

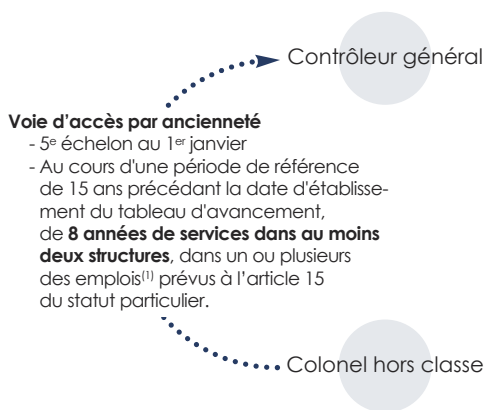
Les colonels hors classe sont promus par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration.

Ils sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement.

Lorsque l'avantage qui résulte cet avancement est inférieur à celui qu'ils auraient retiré d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade, ils conservent leur ancienneté d'échelon dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur.

Les SPP promus alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle qui avait résulté de leur nomination à cet échelon.

Accès au grade de contrôleur général



• Services effectifs

⁽¹⁾ Sont pris en compte pour le calcul des huit ans, les services en position d'activité ou de détachement, effectués sur :

- Soit un emploi de directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours et emplois des administrations de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics classés équivalents ;
- Soit un emploi fonctionnel doté d'un indice terminal correspondant au moins à la Hors Échelle B (HEB) ;
- Soit un emploi d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise des administrations de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics occupés en position de détachement dans un corps ou un cadre d'emplois dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la Hors Échelle B (HEB) ;
- Soit un emploi d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la Hors Échelle B (HEB) ;
- Emplois, occupés par une mise à disposition, classés équivalents à un emploi de directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours dans les conditions prévues à l'article 15-1 du décret n° 2001-683 du 30 juillet 2001, dans sa rédaction antérieure à décembre 2016 ;
- Emplois de directeur départemental adjoint, occupés au grade de colonel, des Services d'Incendie et de Secours classés en catégorie 1 ou 2 ;
- Autres emplois exercés au sein du secteur privé reconnus comparables, par la commission mentionnée à l'article 12 du décret du 25 septembre 1990, à celui de directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours.

Sont également pris en compte :

- Les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle dotée d'un indice au moins égal à la Hors Échelle B (HEB) ;
- Les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de la fonction publique.

Remarque

La période de référence de 15 ans est prolongée :

- dans la limite de 3 ans, de la durée du congé parental, de présence parentale, de solidarité familiale ainsi que de la disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans ;

- dans la limite de 3 ans, de la durée du congé de maternité dès lors que la durée de ce congé n'a pas déjà été prise en compte dans le calcul de la durée des services exigés pour être inscrit au tableau d'avancement au grade de contrôleur général.

À noter

Bien que les congés de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant, ne soient pas cités, il pourrait être considéré que cette prolongation leur est applicable.

• Plafonds et limites

Le nombre de colonels hors classe susceptibles d'être promus au grade supérieur au sein de chaque Service d'Incendie et de Secours doit respecter les plafonds d'encadrement définis par l'arrêté du 26 janvier 2017.

Dans un Service d'Incendie et de Secours classé dans la catégorie C, un colonel hors classe ne peut être promu au grade de contrôleur général. Cependant, le recrutement d'un directeur départemental déjà titulaire du grade de contrôleur général est possible, après avis conforme du conseil d'administration de l'établissement public.

Dans les Services d'Incendie et de Secours classés dans les catégories A et B, un colonel hors classe ne peut être promu au grade de contrôleur général si l'effectif des contrôleurs généraux au sein du service, hors ceux en position de mise à disposition ou de détachement dans une autre structure, est égal ou supérieur à un.

Lorsqu'un colonel hors classe est placé en position de mise à disposition ou de détachement, il peut être promu au grade supérieur alors même que la proportion fixée en matière d'avancement de son grade ou le nombre d'emplois maximum de ce grade supérieur sont atteints dans le Service d'Incendie et de Secours auquel il appartient.

Lorsque le colonel hors classe exerce au sein des services de l'État ou de ses établissements publics, son avancement intervient dans la limite de 29 emplois de contrôleurs généraux pouvant y exercer.

Arrêté du 10 octobre 2022 (NOR : IOME2216942A)

• Nomination et classement

Les contrôleurs généraux sont promus par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du président du conseil d'administration.

Ils sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement.

Lorsque l'avancement qui résulte de leur promotion est inférieur à celui qu'ils auraient retiré d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade, ils conservent leur ancienneté d'échelon dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur.

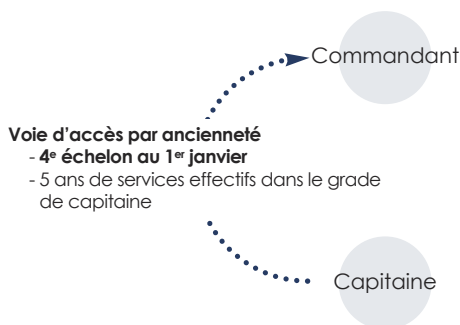
Les SPP promus alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle qui avait résulté de leur nomination à cet échelon.



Cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de SPP

Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016

Accès au grade de commandant



• Plafonds et limites

Le nombre de nominations pouvant être prononcées est limité par un plafond d'encadrement apprécié au 31 décembre de l'année n-1.

L'effectif de référence pour le calcul du plafond est égal au nombre de SPP auquel s'ajoute le nombre de SPV dans la limite du double du nombre de SPP.

Par ailleurs, le nombre d'avancements pouvant être prononcés ne doit pas dépasser le nombre maximum d'officiers de SPP en fonctions dans les groupements fixé par arrêté du 20 avril 2012. Ce plafond ne prend pas en compte les commandants en position de mise à disposition ou de détachement dans une autre structure.

Articles R1424-23-1 et suivants du CGCT

Lorsqu'un capitaine est placé en position de mise à disposition ou de détachement, il peut être promu au grade supérieur alors même que la proportion fixée en matière d'avancement de son grade ou le nombre d'emplois maximum du grade supérieur sont atteints dans le Service d'Incendie et de Secours auquel il appartient.

• Nomination et classement

L'avancement au grade de commandant est prononcé par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

Les agents sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement.

Lorsque l'avancement qui résulte de leur promotion est inférieur à celui qu'ils auraient retiré d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade, ils conservent leur ancienneté d'échelon dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur.

Les fonctionnaires promus alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination à cet échelon.

Accès au grade de lieutenant-colonel



• Plafonds et limites

Le nombre de nominations pouvant être prononcées est limité par un plafond d'encadrement apprécié au 31 décembre de l'année n-1. Ce plafond ne prend pas en compte les lieutenants-colonels en position de mise à disposition ou de détachement dans une autre structure.

Par ailleurs, le nombre de promotions pouvant être prononcées ne doit pas dépasser le nombre maximum d'officiers de SPP en fonctions dans les groupements fixé par arrêté du 20 avril 2012. Ce plafond ne prend pas en compte les commandants en position de mise à disposition ou de détachement dans une autre structure.

Lorsqu'un commandant est placé en position de mise à disposition ou de détachement, il peut être promu au grade supérieur alors même que la proportion fixée en matière d'avancement de son grade ou le nombre d'emplois maximum du grade supérieur sont atteints dans le service d'incendie et de secours auquel il appartient.

• **Nomination et classement**

L'avancement au grade est prononcé par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

Les agents sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement.

Lorsque l'avancement qui résulte de leur promotion est inférieur à celui qu'ils auraient retiré d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade, ils conservent leur ancienneté d'échelon dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur.

Les fonctionnaires promus alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination à cet échelon.

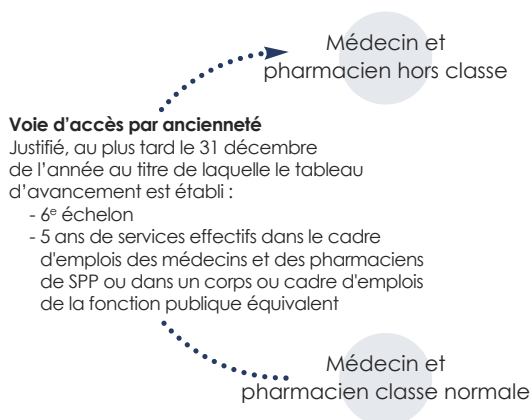


Cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n° 2016-1236 du 20 septembre 2016

Il est rappelé qu'il existe des limitations au nombre de médecins présents au sein de la sous-direction santé (se rapporter à la partie recrutement du présent guide).

Accès au grade de médecins et pharmaciens de SPP hors classe



• Services effectifs

Les services antérieurs accomplis en qualité de médecin et de pharmacien titulaire ou non titulaire de l'État, ou des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de SPP.

• Nomination et classement

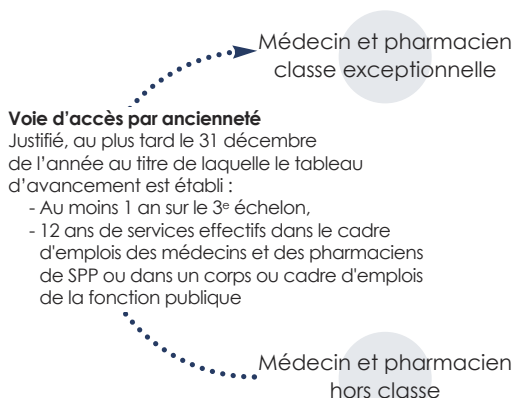
L'avancement au grade est prononcé par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

Les agents sont classés à l'échelon du nouveau grade comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont les intéressés bénéficiaient dans leur précédent grade.

Dans la limite de l'ancienneté exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur promotion est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les fonctionnaires promus lorsqu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans la même limite, lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée leur promotion audit échelon.

Accès au grade de médecins et pharmaciens de SPP de classe exceptionnelle



• Services effectifs

Les services antérieurs accomplis en qualité de médecin et de pharmacien titulaire ou non titulaire de l'État, ou des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois des médecins et des pharmaciens de SPP.

• Nomination et classement

Ils sont promus par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

Ils sont classés à l'échelon du nouveau grade comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont les intéressés bénéficiaient dans leur précédent grade. Dans la limite de l'ancienneté exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur promotion est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les fonctionnaires promus lorsqu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans la même limite, lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée leur promotion audit échelon.

Cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n° 2016-1177 du 30 août 2016

Seuls les SIS de catégorie A peuvent disposer d'emplois relevant du grade des cadres supérieurs de santé.

Cadre supérieur de santé
de sapeurs-pompiers

Voie d'accès par examen professionnel

Justifié, au plus tard le 31 décembre
de l'année au titre de laquelle le tableau
d'avancement est établi :

- 3 ans de services effectifs dans le cadre
d'emplois des cadres de santé

Cadre de santé
de sapeurs-pompiers

• Nomination et classement

L'avancement au grade est prononcé par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

Les agents sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur grade d'origine lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur avancement est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les cadres de santé promus alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur grade d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur avancement est inférieure à celle qui aurait résulté d'une promotion à ce dernier échelon.



Cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n° 2016-1176 du 30 août 2016



Voie d'accès par ancienneté

Justifié, au plus tard le 31 décembre
de l'année au titre de laquelle le tableau
d'avancement est établi :

- Au moins 1 an sur le 6^e échelon
- 10 ans de services effectifs dans un
cadre d'emplois ou corps infirmier de
catégorie A ou dans un corps militaire
infirmier équivalent



• Nomination et classement

L'avancement de grade est prononcé par arrêté conjoint du préfet et du
président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours,
sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

Les agents sont classés selon un tableau de correspondance :

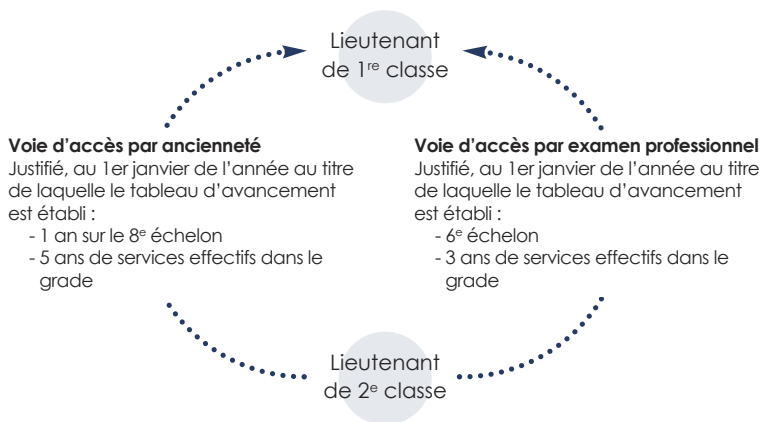
Situation d'origine dans le grade d'infirmier de SPP	Situation dans le grade d'infirmier de SPP hors classe	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
11 ^e échelon	10 ^e échelon	Ancienneté acquise
10 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise
6 ^e échelon à partir d'un an	5 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise

Cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n° 2012-522 du 20 avril 2012

Il est rappelé qu'il existe un nombre maximum d'officiers de SPP en fonctions dans les groupements, fixé par arrêté du 20 avril 2012.

Accès au grade de lieutenant de 1^{re} classe



Décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020

• Plafonds et limites

Le nombre des promotions susceptibles d'être prononcées par la voie de l'examen professionnel est égal à 75 % au moins du nombre total des promotions prononcées au titre des voies d'avancement de grade (*examen et choix*).

Toutefois, lorsque aucune promotion ne peut être prononcée au titre d'une année par défaut de candidat admis à l'examen professionnel, une seule promotion par la voie du choix peut être prononcée.

Cette règle ne peut être appliquée par ces autorités qu'une fois tous les 2 ans.

Lorsqu'un lieutenant de 2^e classe est placé en position de mise à disposition ou de détachement, il peut être promu au grade supérieur alors même que la proportion fixée en matière d'avancement de son grade ou le nombre d'emplois maximum de ce grade supérieur sont atteints dans le service d'incendie et de secours auquel il appartient.

Les lieutenants en position de mise à disposition ou de détachement ainsi promus ne sont pas pris en considération dans les plafonds d'encadrement et effectifs d'officiers de SPP en fonctions dans les groupements.

• Nomination et classement

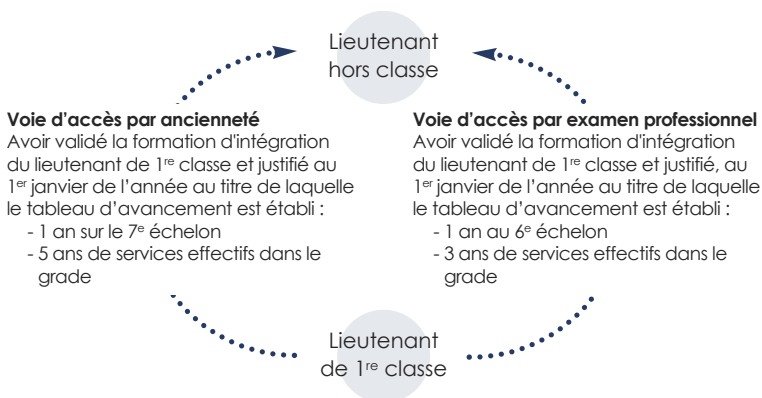
L'avancement au grade est prononcé par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

Les agents sont classés selon un tableau de correspondance prévu par le décret commun à la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Dès leur nomination, ils reçoivent la formation de professionnalisation du lieutenant de 1^{re} classe de SPP.

Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010

Accès au grade de lieutenant hors classe



• Plafonds et limites

Par ailleurs, le nombre des promotions susceptibles d'être prononcées par la voie de l'examen professionnel est égal à 75 % au moins du nombre total des promotions prononcées au titre des voies d'avancement de grade (examen et choix).

Toutefois, lorsque aucune promotion ne peut être prononcée au titre d'une année par défaut de candidat admis à l'examen professionnel, une seule promotion par la voie du choix peut être prononcée.

Cette règle ne peut être appliquée par ces autorités qu'une fois tous les 2 ans.

Lorsqu'un lieutenant de 1^{re} classe est placé en position de mise à disposition ou de détachement, il peut être promu au grade supérieur alors même que la proportion fixée en matière d'avancement de son grade ou le nombre d'emplois maximum de ce grade supérieur sont atteints dans le service d'incendie et de secours auquel il appartient.

Les lieutenants en position de mise à disposition ou de détachement ainsi promus ne sont pas pris en considération dans les plafonds d'encadrement et effectifs d'officiers de SPP en fonctions dans les groupements.

- **Nomination et classement**

Ils sont promus par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

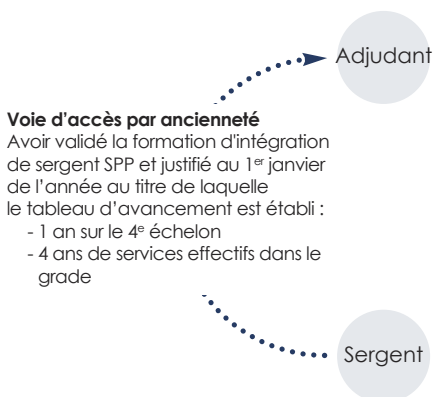
Ils sont classés selon un tableau de correspondance prévu par le décret commun à la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010



Cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Décret n° 2012-521 du 20 avril 2012



• Appellation

Les appellations ne sont pas des avancements de grade ou des promotions, elles sont obtenues :

- Après 3 ans de services effectifs dans leur grade, les sergents reçoivent l'appellation de sergent-chef
- Après 3 ans de services effectifs dans leur grade, les adjudants reçoivent l'appellation d'adjudant-chef.

• Nomination et classement

L'avancement au grade est prononcé par arrêté du président du conseil d'administration.

Les chefs de centre d'incendie et de secours sont nommés par arrêté conjoint du préfet et du président du conseil d'administration, sur proposition du directeur départemental, chef de corps.

Les agents sont classés à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement. Lorsque l'augmentation d'indice brut qui résulte de leur promotion est inférieure à celui qu'ils auraient retiré d'un avancement d'échelon dans leur ancien grade, ils conservent leur ancienneté d'échelon dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur.

Les fonctionnaires promus alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur promotion est inférieure à celle qui résulte de leur nomination à cet échelon.

Si l'agent bénéficiait d'un maintien à titre personnel de son indice brut antérieur à son arrivée dans le cadre d'emplois, il continue de le conserver jusqu'au jour où il bénéficie dans le nouveau grade d'un indice brut au moins égal.

Dès leur nomination, les adjudants reçoivent la formation de professionnalisation de l'adjudant de SPP. Ils ne peuvent se voir confier des missions correspondant aux emplois de ce grade avant d'avoir validé cette formation de professionnalisation.

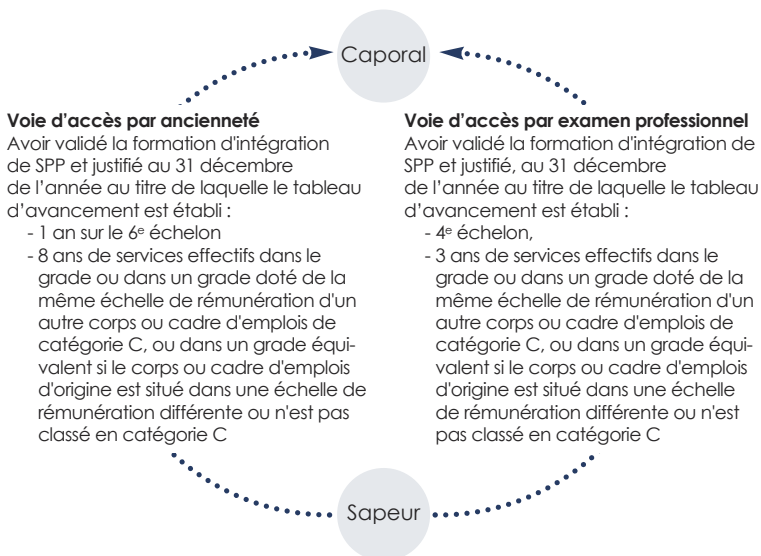
Arrêté du 22 août 2019 (NOR : INTE1915304A)



Cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnel

Décret n° 2012-520 du 20 avril 2012

L'accès au grade de caporal



• Nomination et classement

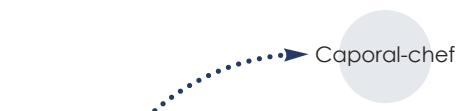
L'avancement au grade est prononcé par arrêté du président du conseil d'administration.

Les agents sont classés selon un tableau de correspondance prévu par le décret commun à la catégorie C de la fonction publique territoriale.

Les caporaux ne peuvent se voir confier des missions correspondant à leur grade avant d'avoir validé la formation de professionnalisation du caporal.

Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016

L'accès au grade de caporal-chef



Voie d'accès par ancienneté

Justifié au 31 décembre de l'année
au titre de laquelle le tableau
d'avancement est établi :

- 6^e échelon
- 5 ans de services effectifs dans le grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C

• Services effectifs

Les services accomplis dans un grade doté de l'échelle 4 de rémunération et dans un grade de l'échelle 5 de rémunération avant le 1^{er} janvier 2017 sont assimilés à des services effectifs dans un grade situé en échelle C2.

• Nomination et classement

Ils sont promus par arrêté du président du conseil d'administration, chargé de l'administration du Service d'Incendie et de Secours, lequel nomme ou recrute les personnels du Service d'Incendie et de Secours, après avoir examiné les priorités de recrutement.

Ils sont classés selon un tableau de correspondance prévu par le décret commun à la catégorie C de la fonction publique territoriale.

Dès leur nomination, ils reçoivent la formation de professionnalisation du caporal de SPP s'ils ne l'avaient pas validée avant.

Les caporaux-chefs ne peuvent se voir confier des missions correspondant à leur grade avant d'avoir validé la formation de professionnalisation du caporal.

III - Promotion interne

La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

Ce mode de recrutement n'est possible qu'après inscription des fonctionnaires concernés sur une liste d'aptitude :

- Soit après réussite d'un examen professionnel ;
- Soit par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des candidats. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir la liste d'aptitude tient compte des lignes directrices de gestion.

■ A - Quotas

Les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois de SPP accessibles par le biais de la promotion interne prévoient une clef de répartition entre les recrutements par la voie du concours et la promotion interne.

En outre, il existe également une clef de répartition entre les nominations opérées au titre de l'examen professionnel et du choix pour la promotion interne au grade de sergent de SPP.

Décret n° 2012-521 du 20 avril 2012

■ B - Liste d'aptitude

Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus compte tenu des règles de quotas fixées par les statuts particuliers.

Les listes sont établies, pour les SPP, par ordre alphabétique des agents inscrits par l'autorité territoriale (ou par le président du CNFPT pour l'accès au cadre d'emplois de conception et de direction de SPP).

La liste d'aptitude au cadre d'emplois de conception et de direction de SPP est publiée au Journal Officiel de la République française.

La durée de validité d'une liste d'aptitude est fixée à quatre ans.

Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016

La personne déclarée apte ne bénéficie du droit à inscription sur une liste d'aptitude la troisième et la quatrième année que sous réserve d'avoir fait connaître par écrit son intention d'être maintenue sur ces listes dans un délai d'un mois avant le terme des deux premières années suivant son inscription initiale et le terme de la troisième année. Par ailleurs, des suspensions du décompte de la période de 4 ans sont prévues (*exemple : congé parental*).

■ C - Nomination

L'inscription sur la liste d'aptitude n'oblige pas l'autorité territoriale à nommer un fonctionnaire au titre de la promotion interne.

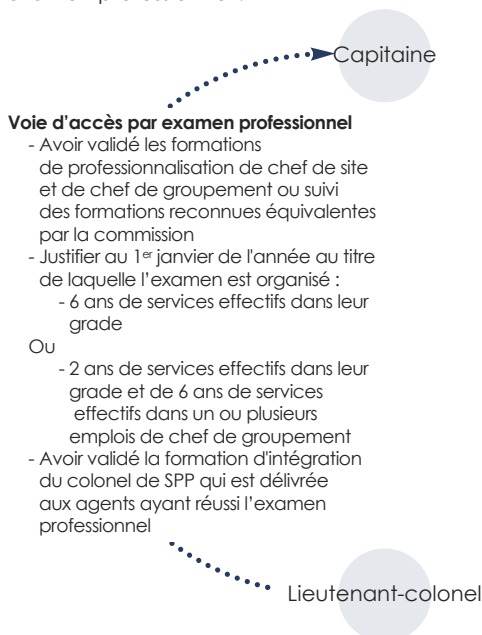
La nomination est subordonnée à l'existence de l'emploi correspondant, ainsi qu'au respect de la procédure de recrutement, comprenant la déclaration de vacance d'emploi. L'absence de cette dernière est susceptible d'entraîner la nullité des nominations.

Fiche promotion interne



Cadre d'emplois de conception et de direction de SPP

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de la promotion interne, après examen professionnel :



Le nombre de postes ouverts à l'examen professionnel est arrêté par le président du CNFPT sur avis du ministre chargé de la sécurité civile qui tient compte des besoins des SIS ainsi que des services de l'État et de ses établissements publics.

Il ne peut excéder, au titre de l'examen professionnel, un tiers du nombre de postes ouverts au titre du concours interne, arrondi à l'entier supérieur.

Une liste d'admission complémentaire, comportant au maximum deux fois plus de noms qu'il y a de postes ouverts et classant les candidats par ordre de mérite, peut être établie par le jury afin de permettre le remplacement des candidats inscrits sur la liste d'admission principale qui renoncent au bénéfice de l'examen professionnel.

La validité de la liste complémentaire cesse le mois suivant l'entrée en formation des lauréats nommés élèves à partir de la liste d'admission, ainsi complétée le cas échéant.

Les candidats déclarés admis par le CNFPT à l'examen professionnel sont mis à disposition de l'École nationale des officiers de sapeurs-pompiers en qualité d'élèves colonels afin d'y suivre la formation d'intégration du colonel de SPP.

Un agent en état de grossesse est autorisé, à sa demande, par le ministre chargé de la sécurité civile :

- À reporter son entrée en formation à une date ultérieure ;
- Sur proposition du directeur de l'organisme de formation, à suivre à nouveau tout ou partie de sa formation.

De tels reports et autorisations peuvent également bénéficier à tout agent qui en fait la demande pour raisons de santé constatées par le médecin-chef de la sous-direction santé de son Service d'Incendie et de Secours ou pour un motif lié à des circonstances familiales exceptionnelles.

Les élèves colonels ayant validé leur formation d'intégration sont inscrits, par ordre alphabétique, sur la liste d'aptitude établie par le président du CNFPT. Cette liste est publiée au Journal Officiel de la République française.

Cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de sapeurs-pompiers professionnels

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de la promotion interne au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle :



Les nominations prononcées au titre de la promotion interne représentent 20 % au plus du total des nominations prononcées au titre des concours (*interne et externe*) et de la promotion interne.

Ainsi, pour inscrire un agent sur la liste d'aptitude au grade de capitaine des SPP, au choix, en vue de favoriser la promotion interne, l'autorité territoriale compétente doit avoir nommé au moins quatre capitaines suite à la réussite d'un concours.

TA de Paris n° 2104404 du 20 juin 2023

Remarque

Il n'y a pas de règle d'arrondi à l'entier supérieur.

Il n'y a pas de limitation de la durée de validité d'un recrutement opéré par la voie du concours pour le prendre en compte dans le cadre de la promotion interne.

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne **n'a pas été atteint pendant une période d'au moins deux ans**, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées peut aussi être calculé en appliquant la proportion de promotion interne prévue par le statut particulier (20 %) à 8 % de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de SPP du SIS ou de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un Centre de Gestion au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de promotions supérieur à celui résultant de l'application des dispositions du statut particulier.

Cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de la promotion interne au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle :

Voie d'accès au choix

- 6 ans de services effectifs dans leur grade ;
- Avoir validé la formation de professionnalisation de l'adjudant de SPP ou une formation reconnue équivalente par la commission compétente.



Lieutenant
de 2^e classe



Adjudant

Les nominations prononcées au titre de la promotion interne représentent 30 % au plus du total des nominations prononcées au titre du concours interne et de la promotion interne.

Remarque

Cette clef de répartition est une dérogation à la règle des quotas prévue par le décret commun à la catégorie B.

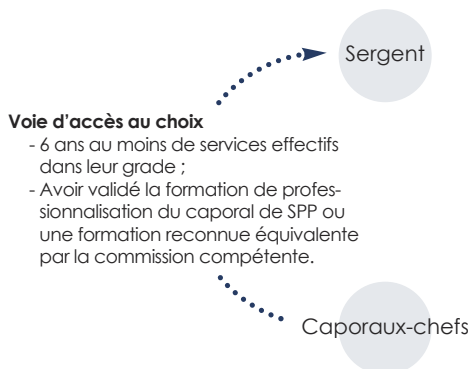
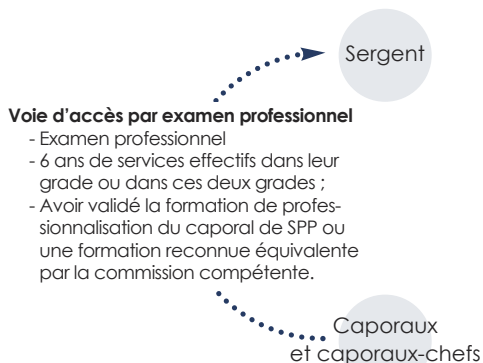
Il n'y a pas de règle d'arrondi à l'entier supérieur.

Il n'y a pas de limitation de la durée de validité d'un recrutement opéré par la voie du concours pour le prendre en compte dans le cadre de la promotion interne.

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne **n'a pas été atteint pendant une période d'au moins deux ans**, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

Cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de la promotion interne après examen professionnel ou au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle :



Les nominations prononcées au titre de la promotion interne représentent 70 % au plus du total des nominations prononcées au titre des concours interne et de la promotion interne.

Il y a donc une double proportion à respecter :

- Celle entre le concours interne et la promotion interne ;
- Celle entre les deux voies d'accès par promotion interne.

Exemple

Un SIS souhaite pourvoir 10 postes de sergents.

1^{re} étape

Déterminer le nombre de postes ouverts au plus à la promotion interne. Les recrutements au titre du concours représentent au moins 30 % du total des nominations dans ce grade, soit 3 agents. Le SIS pourra alors nommer 7 sergents au titre de la promotion interne (*examen professionnel + choix*).

2^e étape

Déterminer le nombre maximal d'agents pouvant être inscrits sur la liste d'aptitude au titre du choix (*au plus 30 % des deux voies d'accès*) :

$$7 \times 30 / 100 = 2,1 \text{ soit } 2 \text{ agents.}$$

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne **n'a pas été atteint pendant une période d'au moins deux ans**, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

IV - Promotions posthumes et exceptionnelles

A titre exceptionnel, les SPP :

- Font l'objet d'une promotion dans le cadre d'emplois supérieur ou, à défaut, au grade ou à un échelon supérieur à celui qu'ils avaient atteint lorsqu'ils sont cités à titre posthume à l'ordre de la Nation ;
- Peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur lorsqu'ils ont été mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions de sapeur-pompier.

Remarque

Pour le calcul des pensions et des rentes viagères d'invalidité attribuées aux ayants cause, les émoluments de base sont ceux afférents à l'indice correspondant au grade et à l'échelon résultant de cette promotion posthume.

A titre exceptionnel, les SPP peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur :

- S'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions ;

Ou

- S'ils ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Par ailleurs, les SPP peuvent être nommés dans un cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés lors de l'accomplissement d'un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions.

Articles L723-22 et suivants du CSI

Remarque

Ces avancements sont prononcés à titre exceptionnel, peu importe l'ancienneté détenue par l'agent dans son échelon.

L'avis préalable de la commission des promotions à titre exceptionnel est requis pour les avancements d'échelon, de grade ou nominations à titre exceptionnel, à l'exception de celui des sapeurs-pompiers cités à titre posthume à l'ordre de la Nation.

■ A - L'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon peut intervenir à l'échelon immédiatement supérieur ou à un autre échelon supérieur.

Si l'avancement est effectué à l'échelon immédiatement supérieur, l'agent conserve son ancienneté dans l'échelon sans que celle-ci puisse excéder la durée de service requise pour un avancement d'échelon.

Si l'avancement est effectué à un autre échelon supérieur, l'agent ne conserve pas d'ancienneté dans son nouvel échelon.

■ B - L'avancement de grade et promotion interne

Les fonctionnaires promus au grade supérieur ou nommés dans un cadre d'emplois supérieur sont classés à un échelon correspondant à un indice supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur ancien cadre d'emplois ou grade.

Lorsque le gain indiciaire qui résulte de cette promotion est inférieur à celui qu'ils auraient retiré d'un avancement d'échelon dans leur précédent grade, ils bénéficient, à titre personnel, de l'indice correspondant à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur précédent grade.

Article R723-97 du CSI

Lorsqu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur grade et que le gain indiciaire qui résulte de la promotion est inférieur à celui retiré de leur avancement à l'échelon le plus élevé de leur grade, ils sont classés, dans leur nouveau grade, à l'échelon immédiatement supérieur à celui qui résulte du classement.

LA PROTECTION SOCIALE DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS



La protection sociale des SPP

Les sapeurs-pompiers professionnels sont soumis à des conditions de santé particulières pour exercer les missions afférentes à leurs grades.

La présente partie a pour objet de présenter les modalités de contrôle de l'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels, ainsi que de la protection sociale dont ils bénéficient et les suites qui peuvent être proposées pour que les sapeurs-pompiers professionnels puissent continuer à exercer des missions au sein des SIS en cas d'inaptitude.

Elle est à jour de l'arrêté du 10 avril 2025 relatif à l'appréciation des conditions de santé particulière exigées pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour l'aptitude à la conduite des véhicules du service (NOR : INTE2321008A), qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

I - Les préalables en matière d'aptitude : le sigle SIGYCOP et la vaccination

■ A - Le sigle SIGYCOP

L'aptitude médicale du SPP repose sur un document d'orientation spécifique ou, à défaut, sur l'instruction en vigueur lors de l'évaluation.

Les SPP sont soumis à des conditions de santé particulières. De ce fait, l'évaluation médicale des SPP s'effectue en s'aidant de la cotation des sigles S, I, G, Y, C, O et P qui permet la détermination d'un profil médical individuel selon le tableau suivant :

	S Membres supérieurs	I Membres inférieurs	G État général	Y Vision	O Audition	P Psychisme
Profil AS	2	2	2	4	3	2
Profil A	2	2	3	4	3	2
Profil B	3	3	3	5	3	2
Profil C	4	4	3	5	5	2
Profil D Activité non opérationnelle	-	-	-	-	-	3

Ces profils correspondent aux fonctions suivantes, conformément à l'article 9 de l'arrêté du 10 avril 2025 :

- **Profil AS** : fonctions des spécialités opérationnelles et fonctions spécifiques ;
- **Profil A** : fonctions opérationnelles du domaine de la lutte contre les incendies, ainsi que de secours routier ;
- **Profil B** : fonctions opérationnelles du domaine des secours et soins d'urgence aux personnes, du domaine de la protection des personnes, des animaux, des biens et de l'environnement et fonctions de commandement des opérations de secours de niveau chef de groupe ;
- **Profil C** : fonctions de commandement des opérations de secours de niveau chef de colonne ou chef de site et fonctions en salle opérationnelle ou en poste de commandement tactique ;
- **Profil D** : fonctions non opérationnelles précisées dans le certificat médical d'aptitude.

La gravité d'une pathologie influe directement sur le coefficient attribué au sigle correspondant : plus la pathologie est grave, plus le coefficient sera élevé (par exemple, un coefficient de 6). Un coefficient élevé peut entraîner des restrictions opérationnelles, voire une inaptitude totale. À l'inverse, un coefficient faible peut permettre une aptitude médicale sans restriction.

Pour être déclaré apte à un premier emploi de sapeurs-pompiers professionnels ou à un premier contrat de volontaire en service civique des sapeurs-pompiers, le candidat doit présenter un profil A ou, pour les professionnels de santé, un profil B.

Pour être déclaré apte à un premier engagement de sapeur-pompier volontaire, le candidat doit présenter le profil le plus restrictif relatif aux fonctions qui lui seront confiées, parmi les profils A à C.

Le candidat doit également remplir les conditions d'immunisation fixées par l'article L. 3111-4 du Code de la santé publique.

Pour être maintenu en activité opérationnelle, le sapeur-pompier doit présenter, selon les domaines opérationnels, spécialités et fonction spécifiques exercés, les profils médicaux définis.

Au cours de la carrière ou de l'engagement, si les conditions d'immunisation fixées par l'article L. 3111-4 du Code de la santé publique ne sont plus remplies, le sapeur-pompier est placé en situation d'aptitude restreinte compatible avec son statut immunitaire.

En fonction des spécialités opérationnelles exercées et des risques encourus, le médecin du Service d'Incendie et de Secours agréé à l'aptitude des sapeurs pompiers propose les vaccinations adaptées conformément aux préconisations du calendrier des vaccinations prévues par l'article L. 3111-1 du même code. Ces vaccinations ne revêtent toutefois pas un caractère obligatoire.

■ B - La vaccination

Publié en avril 2025 par le Ministère chargé de la santé et de l'accès aux soins, le calendrier des recommandations vaccinales 2025 comporte des modifications à prendre en compte pour les SIS.

A ce titre, les SPP envoyés en renfort dans certaines zones spécifiques du territoire auront des recommandations spécifiques émises par le HCSP, notamment vis-à-vis de la vaccination contre la dengue.

- Concernant le méningocoque ACWY, un rattrapage est possible jusqu'aux 24 ans pour les SPP concernés.
- Concernant le méningocoque B, la vaccination peut être proposée jusqu'aux 24 ans.
- Concernant la coqueluche, une dose de rappel de vaccin dTcaPolio est recommandée si la vaccination anticoquelucheuse antérieure date de plus de 5 ans.
- Concernant la rougeole, les oreillons et la rubéole pour les personnes nées après 1980 n'ayant reçu aucune dose ou une seule dose de vaccin, des rattrapages sont également recommandés.

Pour être déclaré apte lors du recrutement, le sapeur-pompier doit remplir les conditions d'immunisation fixées par arrêté du ministre chargé de la santé. L'immunisation vaccinale par le biais de rappels, le cas échéant, est également contrôlée lors des visites médicales de maintien en activité, sous peine de restrictions opérationnelle ou d'inaptitude.

De même, en fonction des spécialités pratiquées et des risques de contamination encourus, le médecin sapeur-pompier chargé du contrôle de l'aptitude doit proposer les vaccinations adaptées, notamment :

- La vaccination BCG ;
- La vaccination contre l'hépatite B ;
- La vaccination contre la leptospirose ;
- La vaccination contre l'hépatite A ;
- La vaccination contre la typhoïde et les méningites A et C ;
- La vaccination contre la rage.

En cas de refus de mise à jour vaccinale, le médecin sapeur-pompier susvisé devra avertir l'autorité territoriale d'emploi.

II - Les différentes instances médicales

Les instances médicales qui seront énumérées et détaillées dans cette section exercent pour la plupart (*en dehors du conseil médical et des médecins agréés*) leurs fonctions au sein des Services de Santé et de Secours Médical (SSSM).

Les sous-directions de santé, qui correspondent au SSSM, doivent, à minima, assurer les missions consistant en :

- La surveillance de la condition physique des sapeurs-pompiers ;
- L'exercice de la médecine professionnelle et d'aptitude des SPP et de la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers volontaires (*dans les conditions prévues à l'article R1424-28 du Code général des collectivités territoriales*) ;
- Le conseil en matière de médecine préventive, d'hygiène et de sécurité, notamment auprès de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social territorial ;
- Le soutien sanitaire des interventions des services d'incendie et de secours et les soins d'urgence aux sapeurs-pompiers.

La composition des SSSM au sein d'un SIS est règlementée et encadrée par les textes.

Concernant les médecins nouvellement agréés, la liste des médecins agréés, établie par le préfet de chaque département en application des dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, est complétée par une liste particulière des médecins agréés pour la détermination de l'aptitude des sapeurs-pompiers.

La liste des médecins agréés par le préfet en application des dispositions de l'article R. 226-2 du Code de la route est complétée par une liste particulière des médecins agréées à la détermination de l'aptitude à la conduite des sapeurs-pompiers.

Ces listes particulières doivent être établies sur proposition du directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours, après avis du médecin-chef de la sous-direction santé, du conseil départemental de l'ordre des médecins et du président du conseil médical départemental.

De même, une liste départementale des professionnels de santé ou des étudiants habilités est établie par le DDIS, sur proposition du médecin-chef de la sous-direction santé, parmi les médecins, infirmiers ou étudiants ayant validé une formation à l'évaluation de l'état de santé des sapeurs-pompiers dont les contenus et modalités d'évaluation sont définis dans des référentiels nationaux approuvés par décision du ministre chargé de la sécurité civile.

De manière générale, l'article 15 de l'arrêté du 10 avril 2025 prévoit que l'autorité d'emploi ou de gestion peut demander au médecin chargé de l'organisation de l'appréciation des conditions de santé particulières des sapeurs-pompiers ou, à défaut, au médecin-chef de la sous-direction santé, de faire réaliser une visite médicale pour un sapeur-pompier. Elle informe l'intéressé de cette démarche.

Le sapeur-pompier a également la possibilité de solliciter une visite auprès de ce même médecin, y compris au cours d'un arrêt de travail.

■ A - Les missions du médecin sapeur-pompier et les visites médicales

Le médecin sapeur-pompier est le médecin de l'aptitude. Pour exercer ses fonctions, le médecin sapeur-pompier doit être habilité. Au préalable de sa nomination, il doit donc être inscrit sur la liste départementale des médecins habilités qui est établie par le président du CASDIS, sur proposition du médecin-chef, et après avis de la commission consultative du service de santé et de secours médical.

Son habilitation est subordonnée à l'acquisition d'une formation initiale ou continue à la détermination de l'aptitude médicale. Cette formation peut avoir été donnée au service national, ou lors de la formation initiale, voire même au cours de formations continues réalisées dans les SIS d'appartenance.

C'est en fonction de ce critère que le médecin-chef établira la liste des médecins auxquels il souhaite confier la responsabilité des visites d'aptitude.

Etant sous la direction de son médecin-chef, le médecin de sapeur-pompier doit établir un bilan annuel de son activité qui est adressé au médecin-chef du service départemental d'incendie et de secours.

Les médecins habilités déterminent l'aptitude des SPP et ne doivent en aucune façon être confondus avec les médecins du travail dont les missions sont totalement différentes. Le ministre de l'intérieur et des outre-mer avait confirmé que « si les SPP bénéficient aussi des actions de la médecine de prévention au sens du décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale, ces actions ne sont en rien concernées par les travaux en cours qui relèvent du champ de l'aptitude et il n'est donc aucunement envisagé de remplacer les médecins en charge de l'aptitude par des médecins du travail ».

QE n° 06536 du 16 novembre 2023 JOS

Le médecin sapeur-pompier est chargé de contrôler l'aptitude lors de différentes étapes.

- **Lors de l'engagement**

L'examen médical réalisé au moment de l'engagement, après réussite au concours, à l'issue du stage probatoire et avant la titularisation, devra confirmer l'aptitude du sapeur-pompier à exercer les fonctions afférentes à son grade.

L'examen médical doit se limiter aux seuls examens cliniques, biométriques et paracliniques réalisables dans le cabinet médical du médecin de sapeurs-pompiers.

- **Lors de visites médicales intermédiaires**

Les visites médicales d'aptitude ne sont pas les seules visites médicales auxquelles sont soumis les SPP.

Conformément au nouvel article 7 de l'arrêté du 10 avril 2025, les visites intermédiaires permettent de s'assurer de l'absence de tout élément pouvant conduire à une inaptitude ou restriction d'aptitude.

Lorsque ces visites sont réalisées par un professionnel de santé ou étudiant habilité, il peut, en fonction de l'état de santé ou des risques auxquels est exposé l'agent, **solliciter sans délai la réalisation d'une visite médicale par un médecin du SIS agréé à l'aptitude des sapeurs-pompiers.**

A l'issue des visites intermédiaires, une attestation de réalisation de la visite est établie.

L'évaluation de l'état de santé est réalisée par un médecin du SIS agréé à l'aptitude des sapeurs-pompiers ou, selon les modalités définies dans le référentiel interne, **par un médecin, infirmier ou étudiant en deuxième ou en troisième cycle des études de médecine habilités.**

Cette évaluation se déroule donc au cours des visites intermédiaires ou préalablement aux visites médicales permettant au médecin du SIS agréé à l'aptitude des sapeurs-pompiers de déterminer l'aptitude du sapeur-pompier.

Les visites effectuées par les professionnels de santé sont réalisées dans la limite de leurs compétences respectives et **sous la responsabilité du médecin chargé de l'organisation de l'appréciation des conditions de santé particulières des sapeurs-pompiers.**

• Les visites de maintien en activité et leur périodicité

En vue d'un recrutement ou d'un engagement dans un Service d'Incendie et de Secours, le candidat est reçu pour une visite médicale initiale.

Conformément à l'article 12 de l'arrêté du 10 avril 2025, et dans un délai maximum de deux ans après sa visite médicale initiale de recrutement ou d'engagement, le sapeur-pompier est reçu pour une première visite médicale de maintien en activité.

En cours de carrière ou d'engagement, le sapeur-pompier bénéficie :

- D'une visite médicale de maintien en activité tous les quatre ans jusqu'à ses quarante-cinq ans ;
- D'une visite médicale de maintien en activité renforcée à quarante-cinq ans ;
- D'une visite médicale de maintien en activité tous les deux ans à partir de ses quarante-cinq ans.

• La synchronisation entre les visites intermédiaires et les visites de maintien en activité

Entre deux visites médicales de maintien en activité, à mi-période, le sapeur-pompier est reçu pour une visite intermédiaire.

Ces périodicités entre visites peuvent être réduites selon les modalités définies par le référentiel interne.

La périodicité s'entend à la date anniversaire des visites, autrement dit elles sont annuelles. Toutefois, pour des raisons tenant à leur organisation, les visites médicales de maintien en activité ou les visites intermédiaires peuvent avoir lieu dans les trois mois qui suivent cette date anniversaire.

Le manque de moyens humains (*absence de médecins de SIS*) a empêché les propositions mises en avant durant les débats tenant à rendre obligatoire des visites dites « bi-annuelles ».

Néanmoins, si un SIS en a les moyens, il pourra mettre en place lesdites visites bi-annuelles.

• Lors de visites de contrôle postérieures à un arrêt de travail supérieur à 30 jours

Des visites médicales ont également lieu pour tout arrêt de travail supérieur à trente jours pour cause de maladie ou accident, qu'il soit survenu en service ou hors service ou, sans considération de la durée de l'arrêt de travail, à l'initiative du médecin du Service d'Incendie et de Secours agréé à l'aptitude des sapeurs-pompiers.

• Lors de visites post-grossesse

L'état de grossesse est une cause d'inaptitude opérationnelle temporaire aux fonctions de sapeur-pompier. La durée de cette inaptitude s'étend de la date à laquelle la sapeuse-pomprière concernée en a connaissance, et au plus tard au jour de la déclaration aux organismes sociaux jusqu'à épuisement des congés maternité légaux.

En conséquence, la sapeuse-pomprière concernée ne doit pas effectuer pendant cette période de missions opérationnelles.

Une visite médicale préalable à la reprise de l'activité opérationnelle sera effectuée.

En conséquence, elle ne doit pas être exposée à des risques mutagènes ou tératogènes et son aptitude est limitée au profil D.

Pendant la durée de l'allaitement, son aptitude est limitée aux profils B ou C.

• Les autres visites médicales prévues par le nouveau dispositif

Des visites médicales ont également lieu à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de tout congé d'une durée supérieure à trente jours, à l'issue d'une suspension ou des périodes de suspension d'une durée supérieure à six mois prévus aux articles R. 723-46 et R. 723 47 du Code de la sécurité intérieure pour le sapeur-pompier volontaire et lorsque le sapeur-pompier, qui atteint de la limite d'âge de son emploi ou de son engagement, sollicite une prolongation de son activité.

A retenir

Conformément à l'article 14 de l'arrêté du 10 avril 2025, dans les hypothèses d'une visite suite à un détachement, une disponibilité ou de tout congé supérieur à 30 jours (y compris un congé de maladie) ou d'une suspension, la visite médicale a lieu dans les huit jours suivant le retour de l'intéressé dans le service.

Sous réserve de l'accord du sapeur-pompier concerné, elle peut être réalisée par le médecin du Service d'Incendie et de Secours agréé à l'aptitude des sapeurs-pompiers par téléconsultation notamment au regard des moyens du service et du poste d'affectation des agents. Durant ce délai, le sapeur-pompier ne peut avoir d'activité opérationnelle.

■ B - Les missions du médecin-chef

Le médecin-chef dirige et conseille les autorités des SIS.

Il coordonne notamment l'organisation de la médecine professionnelle et d'aptitude des sapeurs-pompiers.

Il préside également la commission consultative de la sous-direction santé, qui donne son avis sur les questions dont elle est saisie par son président ou par le directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours.

Ses missions se décomposent sous plusieurs aspects.

• La centralisation des informations concernant l'aptitude du SPP

- Le médecin-chef est obligatoirement informé des résultats de la visite d'aptitude préalable à la titularisation ;
- Il est informé de la nécessité d'exams complémentaires à réaliser sur un SPP dans les seuls cas où la pathologie rencontrée est susceptible d'affecter immédiatement la capacité opérationnelle du sapeur-pompier ;
- Il est informé de toute restriction d'aptitude ou décision d'inaptitude concernant un sapeur-pompier et affectant l'exercice ou la poursuite de ses fonctions ou de son activité.

• Le réexamen suite à information du médecin de SPP

Le médecin-chef peut réexaminer tout sapeur-pompier dont la restriction d'aptitude ou décision d'inaptitude affecte l'exercice ou la poursuite de ses fonctions ou de son activité, suite à l'information du médecin de sapeur-pompier.

Suite à ce réexamen, si l'inaptitude du SPP est validée, il pourra proposer au directeur départemental du SIS certaines mobilités, et notamment des reclassements opérationnels.

• Le rôle dans le changement d'affectation ou le reclassement des SPP

En cas d'inaptitude médicale aux fonctions de SPP confirmée par le médecin-chef, toutes les dispositions prévues pour les agents de la fonction publique territoriale s'appliquent aux SPP. De ce fait, et après avoir établi le dossier médical de présentation en commission compétente, le médecin-chef peut proposer au directeur départemental du SIS :

- Un emploi aménagé au sein du SIS ;
- Un reclassement ;
- La poursuite d'une activité adaptée, en précisant notamment les postes ou missions incompatibles avec son état de santé.

■ C - Les cas de saisine d'un médecin agréé

Les médecins agréés sont des praticiens inscrits, sur leur demande ou avec leur accord, sur la liste établie dans chaque département par le préfet, sur proposition de l'ARS, après avis du conseil départemental de l'ordre des médecins et du ou des syndicats départementaux des médecins.

Le rôle du médecin agréé vis-à-vis des SPP est limité au contrôle éventuel de l'aptitude en dehors des cas dont la compétence est réservée au médecin sapeur-pompier et au médecin-chef. Les missions du médecin agréé seront détaillées, le cas échéant, pour chaque congé développé ci-après.

Tableau comparatif (article R722-3 du CSI)

Avant le 1 ^{er} janvier 2026	Après le 1 ^{er} janvier 2026
Il revenait au médecin agréé de définir l'aptitude physique aux fonctions de votre SPP, mais en tant que fonctionnaire, pas en tant que SPP. Elle est encore obligatoire pour les SPP, ces derniers étant les seuls à disposer de « conditions de santé particulières ». C'est la visite de recrutement qui est réalisée par le médecin de prévention (<i>médecin habilité pour les SIS</i>), après l'embauche du SPP, et précise l'aptitude au poste de SPP.	L'aptitude médicale des SPP (et des SPV) sera désormais obligatoirement déterminée par un médecin de votre SIS agréé à cet effet. Les médecins devront donc valider une formation spécifique à l'appréciation périodique des conditions de santé particulières des SPP.

■ D - Les cas de saisine du conseil médical

Dans chaque département, un conseil médical est constitué auprès du préfet. Le secrétariat du conseil médical peut être confié aux Centres de gestion.

• **Formation restreinte**

Composition	Compétences / Cas de saisine pour SPP
3 médecins dont un médecin président	Avis préalable Octroi de la 1^{re} période du Congé de Longue Maladie (CLM) ou en Congé de Longue Durée (CLD). Renouvellement du CLM ou CLD après épuisement des droits à plein traitement. Réintégration à la fin d'une période de CLM ou de CLD ou lorsque qu'il a été placé d'office en CLM ou en CLD. Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, renouvellement ou réintégration à la fin de cette position. Reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de son état de santé. Avis en contestation Possibilité de saisine en cas de contestation des conclusions de l'expertise rendues par un médecin agréé.

• **Formation plénière**

Composition	Compétences / Cas de saisine pour SPP
2 médecins et, le cas échéant, un médecin président 2 représentants de l'administration (<i>désignés par les élus locaux de l'organe délibérant du service départemental en son sein</i>) 2 représentants du personnel titulaires désignés parmi les membres de la CAP compétente à l'égard de l'agent dont le cas est examiné	Imputabilité au service d'un accident lorsqu'un fait commis par le fonctionnaire ou une circonstance étrangère au service ne permet pas à l'administration d'établir elle-même le lien entre le service et l'accident. Imputabilité au service d'une maladie ne bénéficiant pas d'une présomption d'imputabilité. Détermination du taux d'incapacité permanente dans le dossier d'une maladie d'origine professionnelle non inscrite au tableau du régime général. Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité. Mise à la retraite pour invalidité. Attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique. Contestation dans le cadre du projet de fin de carrière des SPP. Attribution d'un congé suite à une « maladie d'une cause exceptionnelle », c'est-à-dire contractée ou aggravée lors d'un acte de dévouement dans l'intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Le secrétariat du conseil médical doit informer le médecin de sapeurs-pompiers désigné par le préfet sur proposition du directeur départemental des Services d'Incendie et de Secours, de toute saisine.

Le conseil médical émet un avis simple sur la question posée. L'avis est transmis à l'autorité territoriale qui prend sa décision.

■ E - Les spécificités de la saisine du Conseil Médical Supérieur

Le Conseil Médical Supérieur (CMS) est une instance médicale consultative instituée auprès du ministre chargé de la santé.

Les membres sont des médecins nommés pour trois ans renouvelables, par le ministre chargé de la santé.

Le CMS est une instance d'appel sur les cas litigieux, dans lesquels l'avis a été donné en premier ressort par le conseil médical en formation restreinte.

Cet avis peut être contesté devant le CMS par le SIS ou le fonctionnaire intéressé dans le délai de deux mois à compter de sa notification.

La contestation est présentée au conseil médical concerné qui la transmet au conseil médical supérieur et en informe le fonctionnaire et l'administration. Le conseil médical supérieur peut faire procéder à une expertise médicale complémentaire.

En l'absence d'avis émis par le conseil médical supérieur dans le délai de quatre mois après la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé. Ce délai est suspendu lorsque le conseil médical supérieur fait procéder à une expertise médicale complémentaire.

Le SIS rend une nouvelle décision au vu de l'avis du conseil médical supérieur ou, à défaut, à l'expiration du délai d'instruction de quatre mois.

III - Le congé imputable

■ A - Les accidents et la maladie professionnelle

• Les accidents de service

Il existe une présomption d'imputabilité au service de tout accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le SPP de ses fonctions, ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Il convient de rappeler que les missions exercées pendant la garde, hors intervention, font partie intégrante des missions des SPP. Il en est de même pour les missions exercées en service hors rang.

Articles L822-21 1° et L822-18 du CGFP

Remarque

Le guide national de prévention des accidents de service dans la pratique des activités physiques et sportives, qui est le fruit du travail de 8 SIS soutenu par le Fonds national de prévention de la CNRACL. Pour réduire l'accidentologie, recommande notamment :

- D'encadrer toutes les séances de sports par une personne formée ;
- De limiter la durée des séances d'activités physiques et sportives ;
- De prendre en considération les antécédents traumatiques ;
- D'intégrer les indicateurs de la condition physique ;
- De mettre en adéquation les chaussures, les activités et les lieux de pratique.

• Les accidents de trajet

Un accident de trajet est reconnu imputable au service lorsqu'il se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration, et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

Ainsi, un accident de la circulation intervenu 40 minutes après la prise de poste théorique de l'agent, alors que ce dernier ne fait état d'aucune circonstance particulière qui serait intervenue à cette occasion n'est pas reconnu imputable au service.

CAA de Toulouse n° 21TL03028 du 28 mars 2023

• Les maladies contractées en service

Il existe trois types de maladie pouvant être reconnues imputables au service :

Maladie Professionnelle du tableau du régime général

- Contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ;
- Désignée par les tableaux du code de la sécurité sociale ;
- Remplissant la totalité des conditions prévues par ces tableaux.

Maladie professionnelle ne remplissant pas toutes les conditions du tableau

- Contractée dans l'exercice ou directement causée par l'exercice des fonctions ;
- Désignée par les tableaux du code de la sécurité sociale ;
- Ne remplissant pas la totalité des conditions prévues par ces tableaux.

Maladie hors tableau

- Essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions ;
- Susceptible d'entraîner une incapacité permanente à un taux de 25 %.

La reconnaissance des cancers, liés notamment à l'exposition aux fumées, comme maladies contractées en service chez les sapeurs-pompiers fait toujours l'objet de débats et n'a, à ce jour, pas donné lieu à des textes législatifs ou réglementaires permettant de les qualifier comme étant des maladies professionnelles.

La déclaration d'une maladie professionnelle par un sapeur-pompier devra faire l'objet d'un rapport du médecin de prévention (*en pratique, le médecin-chef ou le médecin de sapeur-pompier*).

■ B - La déclaration et l'instruction

Le rôle des médecins de sapeur-pompier et du médecin*chef sont primordiaux en cas de déclaration de CITIS. En effet, le médecin de sapeur-pompier doit être informé par le SIS de tout arrêt de travail supérieur à 21 jours pour cause d'accident imputable ou non au service. Le médecin*chef est quant à lui informé de la nécessité d'examens complémentaires à réaliser sur un SPP en cas de pathologie(s) susceptible(s) d'affecter immédiatement la capacité opérationnelle du sapeur-pompier.

La déclaration d'accident ou de maladie professionnelle doit être adressée dans les délais fixés par la réglementation.

Article 37-3 I. du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Accident de service ou de trajet	Maladie professionnelle
15 jours À compter de l'accident Ou À compter de la date d'établissement du certificat médical lorsqu'il est établi dans les 2 ans suivants la date de l'accident	2 ans À compter de la date de la première constatation médicale de la maladie Ou De la date à laquelle l'agent est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle

Il appartient à l'agent de produire les deux documents constituant la déclaration d'accident (*formulaire et certificat médical*). L'employeur n'est soumis à aucune obligation d'informer l'agent des conséquences d'une déclaration incomplète (*rejet*). De même, les déclarations reçues hors délai sont rejetées.

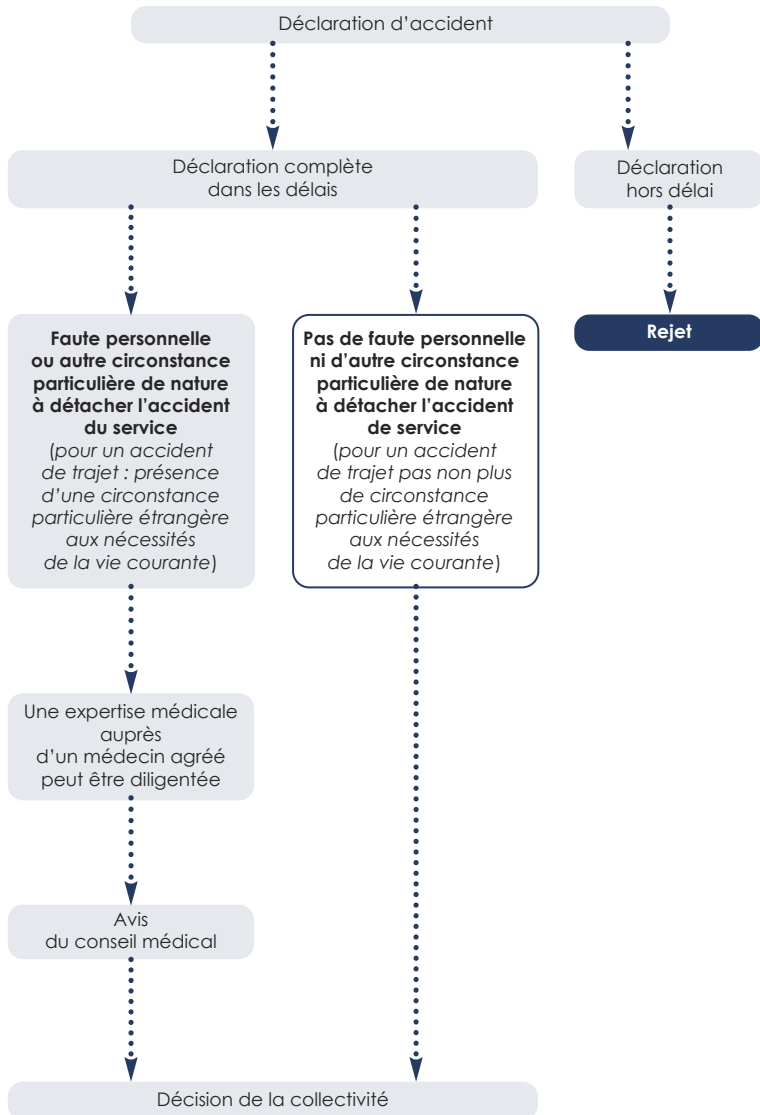
CAA de Lyon n° 22LY00774 du 7 février 2024
CAA de Nantes n° 22NT00561 du 4 juillet 2023

• Délais d'instruction

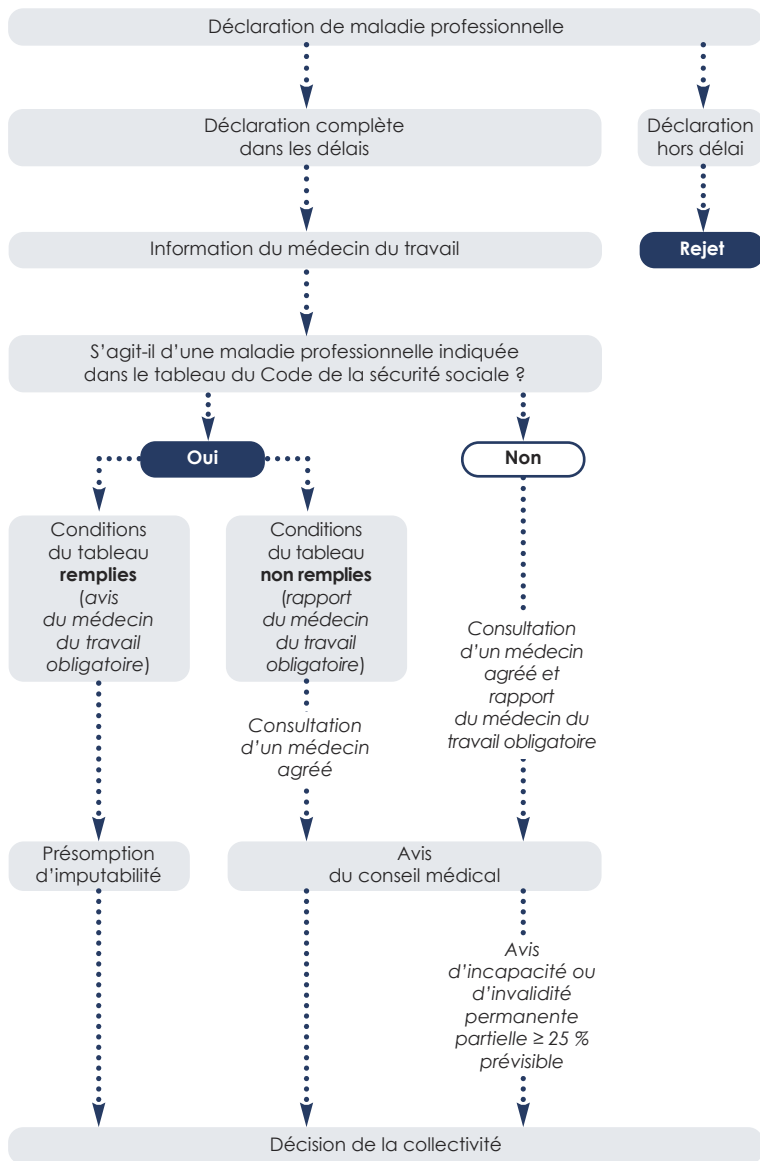
Type de déclaration	Délai d'instruction de base	Délai d'instruction complémentaire
Accident de service	1 mois à compter de la réception de la déclaration (<i>formulaire + certificat médical</i>)	3 mois en cas D'examen par le médecin agréé De saisine du conseil médical
Accident de trajet	1 mois à compter de la réception de la déclaration (<i>formulaire + certificat médical</i>)	3 mois en cas D'enquête administrative D'examen par le médecin agréé De saisine du conseil médical
Maladie professionnelle	2 mois à compter de la réception d'un dossier complet (<i>formulaire et certificat médical composant la déclaration + résultats des examens prescrits par les tableaux si la maladie y est inscrite</i>)	3 mois en cas D'enquête administrative s'il s'agit d'une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles D'examen par le médecin agréé De saisine du conseil médical

Si aucune décision n'est intervenue à l'issue du délai d'instruction, l'agent sera placé en CITIS provisoire.

• Instruction d'une déclaration d'accident



• Instruction d'une déclaration de maladie professionnelle



Il convient de noter que les rôles de la médecine préventive, des médecins de sapeurs-pompiers ainsi que des médecins-chefs demeurent sujet à des interprétations divergentes. Une question écrite (n° 00657) a été publiée le 3 octobre 2024 (*JO, Sénat*), en attente de réponse.

■ C - La gestion du congé imputable (CITIS)

Le SPP en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident de travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle.

• La rémunération

Pendant le CITIS, le SPP perçoit l'intégralité de son traitement indiciaire, de son indemnité de résidence ainsi que de son supplément familial de traitement.

Le délai de carence n'est pas applicable aux arrêts de travail en lien avec un accident ou une maladie professionnelle.

Concernant le sort du régime indemnitaire des SPP, il appartient à l'organe délibérant de définir les conditions de maintien ou de suppression des indemnités selon les motifs d'absence.

En effet, les indemnités spécifiques des sapeurs-pompiers étant liées à l'exercice effectif des fonctions, les SPP ne bénéficient d'aucun droit acquis au maintien de leur régime indemnitaire.

CAA de Marseille n° 01MA00278 du 22 mars 2005

CAA de Bordeaux n° 96BX01553 du 16 juillet 1998

CAA de Lyon n° 99LY02808 du 25 janvier 2005

Ainsi, la jurisprudence a pu considérer que :

- L'indemnité de feu présente le caractère d'une indemnité de fonctions nécessairement liée à l'exercice effectif de celles-ci, laquelle n'est pas due en l'absence de service fait, et non celui d'un supplément de traitement qui devrait être versé aux fonctionnaires placés en congé de maladie.
- L'indemnité de logement allouée aux SPP non logés en caserne ne saurait être regardée comme ayant un caractère forfaitaire. Par suite, elle peut être suspendue pendant la période où le sapeur-pompier n'assure pas l'exercice effectif de ses fonctions.

En principe, le régime indemnitaire des SPP n'est pas soumis au principe de parité. Néanmoins, la jurisprudence et les réponses ministérielles font application du principe de parité concernant les modulations relatives aux absences en se référant aux dispositions prévues pour les agents de la fonction publique d'État.

QE n° 02231 du 29 mars 2018 JO(SE)

En conséquence, l'organe délibérant ne peut prévoir des conditions de maintien du régime indemnitaire plus favorables que celui des fonctionnaires de l'État.

Il convient de rappeler que le régime indemnitaire est maintenu pour les agents de l'État placés en CITIS.

- **La prise en charge des frais**

L'agent a le droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. Il appartient aux agents de justifier tant du montant de ces frais que du caractère d'utilité directe que ceux-ci ont présenté pour parer aux conséquences de la maladie ou de l'accident dont ils souffrent.

En cas de doute sur la prise en charge de certains soins, il est possible de diligenter une expertise auprès d'un médecin agréé.

Article L822-24 du CGFP

CAA de Nantes n° 20NT00747 du 20 avril 2021

- **La fin du CITIS**

Le CITIS prend fin à la reprise de service de l'agent ou son admission à la retraite.

Les séquelles causées par l'accident ou la maladie peuvent relever de plusieurs cas : guérison, consolidation, reclassement ou une retraite invalidité.

Il convient de rappeler que la consolidation correspond à la stabilisation des séquelles et non obligatoirement à une aptitude à la reprise.

IV - Les congés non imputables

■ A - Le Congé de Maladie Ordinaire (CMO)

Peuvent bénéficier du CMO, les fonctionnaires titulaires ou stagiaires en position d'activité, en cas de maladie dument constatée les mettant dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions. La durée totale du CMO peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs.

En cas de CMO supérieur à 30 jours, le médecin sapeur-pompier doit être informé par l'autorité territoriale. Il peut éventuellement organiser une visite médicale préalable à la reprise de l'activité opérationnelle du sapeur-pompier. Un certificat médical sera délivré suite à cette visite à l'attention de l'autorité territoriale.

Concernant la rémunération du SPP durant le CMO, Le ministre de l'Intérieur précise les conséquences de la réforme de la rémunération en Congé de Maladie Ordinaire (CMO) dans la fonction publique (*passage à 90 % du traitement*) sur le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) en reprenant les termes d'une lettre d'information de la DGCL du 25 juin 2025 qui concerne les SPP.

Du fait de l'absence de corps à l'État exerçant des fonctions équivalentes, le régime indemnitaire de ces agents n'est pas soumis au principe de parité et relève de dispositions réglementaires spécifiques.

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

C'est pourquoi l'article 1^{er} du décret 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État [...] dans certaines situations de congés, qui prévoit que le régime indemnitaire est établi dans les mêmes proportions que le traitement, ne leur est pas applicable.

La DGCL en a tiré la conclusion que « le montant des régimes indemnitaires des fonctionnaires territoriaux non soumis au principe de parité (SPP et police municipale) n'est pas impacté par la réduction à 90 % du traitement pendant les trois premiers mois du CMO » : le maintien intégral du régime indemnitaire reste possible et les collectivités territoriales et leurs établissements publics n'étant pas liés par les dispositions précitées de l'Etat « n'ont pas à délibérer pour ajuster les montants et taux du régime indemnitaire de ces fonctionnaires territoriaux ».

QE n° 7767, n° 7768, n° 7769,

7914 et 8172 publiées au JO(AN) Q du 22 juillet 2025

QE n° 5173 publiée au JO(S) du 24 juillet 2025

Par ailleurs, il convient de rappeler que la journée de carence s'applique au premier jour de l'arrêt de travail de maladie ordinaire, dans les conditions de droit commun.

■ B - Le Congé Longue Maladie (CLM)

Le CLM est accordé par période de trois à six mois, dont la durée est fixée sur proposition du conseil médical (*formation restreinte*). Il est renouvelé dans les mêmes limites de durée.

Le CLM prend effet au premier jour de la constatation de la maladie ouvrant droit à ce congé. Lorsque le fonctionnaire était placé précédemment en CMO pour la même affection, cette période est requalifiée de manière rétroactive en CLM.

L'octroi de la première période de CLM doit obligatoirement faire l'objet d'un avis préalable du conseil médical. Ce dernier, réuni en formation restreinte, est consulté pour avis sur le renouvellement d'un congé de longue maladie après épuisement des droits à rémunération à plein traitement.

Le médecin sapeur-pompier et le médecin-chef sont informés de tout CLM accordé à un SPP.

La réintégration après le CLM (*en cours ou à l'épuisement des droits*) doit faire l'objet d'un avis préalable du conseil médical.

Article 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Pendant le CLM, l'agent perçoit l'intégralité de son traitement pendant la première année, puis un demi-traitement durant les deux années suivantes.

Il conserve l'intégralité du Supplément Familial de Traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence y compris pendant la période à demi-traitement.

Le versement de la NBI n'est maintenu que si le fonctionnaire n'est pas remplacé dans ses missions.

Concernant le régime indemnitaire, y compris l'indemnité de feu et l'indemnité de logement, son maintien dépend des termes de la délibération. En effet, depuis le 1^{er} septembre 2024, les employeurs publics peuvent, en application du principe de parité, maintenir le régime indemnitaire pendant le CLM dans les limites suivantes :

- 33 % la première année (*lorsque l'agent est à plein traitement*) ;
- 60 % à partir de la deuxième année (*lorsque l'agent est à demi-traitement*).

■ C - Le Congé Longue Durée (CLD)

Le congé de longue durée est octroyé lorsque le fonctionnaire est atteint de l'une des cinq affections prévues à l'article L822-12 du CGFP qui le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qui a épuisé, à quelque titre que ce soit, la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie.

La durée maximum du congé de longue durée est fixée à 5 ans par type d'affection pour l'ensemble de la carrière, même si les maladies présentent un caractère distinct.

L'octroi de la première période de CLD doit obligatoirement faire l'objet d'un avis préalable du conseil médical. Ce dernier, réuni en formation restreinte, est consulté pour avis sur le renouvellement d'un congé de longue durée après épuisement des droits à rémunération à plein traitement.

Le médecin sapeur-pompier et le médecin-chef sont informés de tout CLD accordé à un SPP.

La réintégration après le CLD (*en cours ou à l'épuisement des droits*) doit faire l'objet d'un avis préalable du conseil médical.

Article 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Pendant le CLD, l'agent perçoit l'intégralité de son traitement pendant les 3 premières années, puis un demi-traitement durant les deux années suivantes.

Il conserve l'intégralité du Supplément Familial de Traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence y compris pendant la période à demi-traitement.

Le versement de la NBI est suspendu pendant le CLD.

Concernant le régime indemnitaire, y compris l'indemnité de feu et l'indemnité de logement, aucun maintien n'est possible pendant le CLD.

V - Les modalités d'aménagement de poste, de changement d'affectation et de reclassement des sapeurs-pompiers professionnels

■ A - La reprise en temps partiel thérapeutique

Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et que cet exercice est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Les SPP, à l'instar des autres fonctionnaires territoriaux, peuvent bénéficier d'un temps partiel thérapeutique en adressant à leur autorité territoriale une demande d'autorisation, accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et, le cas échéant, renouvelée par période d'un à trois mois dans la limite d'une année.

Compte tenu des fonctions opérationnelles sur lesquelles les SPP peuvent être affectés, une visite médicale de reprise effectuée par le médecin sapeur-pompier est donc recommandée.

Cette démarche permettra notamment de définir la forme du TPT la plus adaptée à l'état de santé du sapeur-pompier professionnel.

Lorsque l'état de santé de l'agent exige un temps partiel thérapeutique journalier (par exemple une prescription médicale indiquant un TPT à 50 % privilégiant un travail uniquement le matin) ou dont les modalités sont incompatibles avec les missions d'un SPP, il convient de procéder après avis du médecin-chef à un changement d'affectation temporaire.

■ B - Le reclassement pour inaptitude au grade

En cas d'inaptitude médicale aux fonctions de SPP, confirmée par le médecin-chef, les dispositions prévues pour les agents de la fonction publique territoriale concernant le reclassement sont applicables aux SPP.

• Intervention de la formation restreinte du conseil médical

En cas d'inaptitude au grade de sapeur-pompier professionnel, la formation restreinte du conseil médical doit être saisie.

• Mise en place de la procédure classique de reclassement

Le droit au reclassement du SPP est identique à celui des autres fonctionnaires territoriaux.

De ce fait, il est informé de son droit à bénéficier d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR) d'une durée maximale de 12 mois pendant laquelle l'agent réalisera des actions de formation, des périodes d'immersion ou d'observation en vue d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances facilitant son reclassement.

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

• La procédure de reclassement

A l'instar des autres fonctionnaires, le SPP peut se voir proposer tout poste compatible avec son état de santé relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente ou inférieure.

Si le SPP accepte le poste proposé, il sera détaché et classé sur un échelon comportant un indice égal ou à défaut, immédiatement supérieur.

Lorsque le grade d'accueil n'est pas doté d'un indice au moins égal, le sapeur-pompier est classé à l'échelon terminal du grade et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son grade d'origine.

L'indemnité spécifique (*montant équivalent à l'indemnité de feu*) versée aux SPP en reclassement pour raison opérationnelle n'est pas versée aux SPP reclassés selon les dispositions de droit commun.

■ C - Les projets de fin de carrière

Un SPP âgé d'au moins 50 ans peut solliciter une évaluation par une commission médicale spécialement constituée pour déterminer s'il fait face à des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions opérationnelles liées aux missions des Services d'Incendie et de Secours.

En cas de désaccord sur l'évaluation de la commission médicale, le conseil médical peut être saisi, par l'agent ou l'employeur.

Si la commission reconnaît les difficultés de l'agent, celle-ci peut lui proposer de bénéficier d'un projet de fin de carrière, selon l'une des modalités suivantes :

- Affectation à des fonctions non opérationnelles ;
- Reclassement pour raison opérationnelle ;
- Congé pour raison opérationnelle.

Il convient de noter que l'adhésion par le SPP au projet de fin de carrière met automatiquement fin à l'engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire.

Articles L826-12 à L826-29 du CGFP

• L'affectation à des fonctions non opérationnelles

Le directeur des services départementaux d'incendie et de secours peut établir, après avis du comité d'hygiène et de sécurité, une liste d'emplois non opérationnels susceptibles d'être proposés aux SPP.

Le changement d'affectation intervient dans les conditions de droit commun. Les avantages liés aux fonctions opérationnelles (*indemnité de feu, équivalence temps de travail...*) ne sont pas maintenus.

• Le reclassement pour raison opérationnelle

Le reclassement d'un SPP pour raison opérationnelle intervient sur demande de l'intéressé.

Il est réalisé par la voie du détachement dans un cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur. Ce détachement ne peut être suivi d'une intégration.

L'agent perçoit pendant la durée de son détachement une indemnité spécifique d'un montant égal à l'indemnité de feu, calculée sur la base de l'indice détenu à la date du reclassement et soumise au même régime au regard des droits à pension.

En cas de reclassement pour raison opérationnelle en dehors du SIS, le service départemental d'incendie et de secours rembourse à la collectivité ou à l'établissement d'accueil :

- Le montant de la différence de traitement et de l'indemnité spécifique ;
- Les contributions patronales versées à la CNRACL.

Pendant les deux premières années de détachement, le service départemental d'incendie et de secours rembourse les autres cotisations et contributions patronales afférentes à l'emploi occupé par l'intéressé.

• Le congé pour raison opérationnelle

Le bénéfice du congé pour raison opérationnelle est ouvert au SPP :

- En position d'activité auprès d'un service départemental d'incendie et de secours ;
- Et ayant accompli une durée de 25 années de services effectifs en tant que sapeur-pompier ou de services militaires.

Le SPP admis au bénéfice d'un congé pour raison opérationnelle doit opter pour un congé avec faculté d'exercer une activité privée ou un congé avec constitution de droits à pension.

Pendant le congé pour raison opérationnelle, le SPP perçoit un revenu de remplacement égal à 75 % du traitement indiciaire brut détenu effectivement depuis au moins 6 mois à la date de début du congé, augmenté de l'indemnité spécifique dont le montant est équivalent à l'indemnité de feu calculée sur la base de l'indice détenu à la date du congé.

Le congé avec faculté d'exercer une activité privée

Le SPP admis au bénéfice d'un congé pour raison opérationnelle avec faculté d'exercer une activité privée demeure assujéti, durant ce congé, à son régime de sécurité sociale pour l'ensemble des risques autres que les risques vieillesse et invalidité.

Les revenus procurés par l'exercice d'une activité privée lucrative sont cumulables avec le revenu de remplacement susmentionné.

Si dans les deux mois suivants la date de début de ce congé, aucune proposition de reclassement n'est intervenue, le SPP peut demander à bénéficier du congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension, sauf si l'agent a refusé une proposition de reclassement dans un emploi équivalent et situé dans un lieu d'affectation proche de celui qu'il occupait précédemment. Les conditions d'équivalence et de proximité sont prévues à l'article 6 du décret du 20 avril 2005.

Le SPP admis au bénéfice d'un congé pour raison opérationnelle avec faculté d'exercer une activité privée est mis à la retraite et radié des cadres à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge minimum d'ouverture du droit à pension.

Le congé avec constitution de droits à pension

Le SPP en position de congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension peut à tout moment y renoncer, au bénéfice :

- Soit d'un reclassement ;
- Soit d'un congé pour raison opérationnelle avec faculté d'exercer une activité privée ;
- Soit d'une mise à la retraite s'il a atteint son âge minimum d'ouverture des droits à pension.

La période passée en congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension est comptabilisée pour l'acquisition et la liquidation de ces droits.

Le sapeur-pompier bénéficiant de ce congé peut, à sa demande, être maintenu dans cette situation au-delà de l'âge minimum d'ouverture des droits à pension, dans la limite de dix trimestres, à condition que la durée totale du congé n'excède pas cinq ans. Il sera ensuite mis à la retraite et radié des cadres.

VI - Le dossier médical d'un SPP

Un dossier médical individuel relatif à l'aptitude médicale est constitué pour la première visite en vue d'un recrutement ou d'un engagement.

La tenue du dossier médical individuel garantit le respect des règles de confidentialité et du secret médical, conformément aux règles énoncées par l'article L. 1110-4 du Code de la santé publique.

Tout sapeur-pompier a accès à l'ensemble des informations contenues dans son dossier médical individuel, conformément à l'article L. 1111-7 du Code de la santé publique.

Les conditions relatives à la constitution, la conservation, la consultation et au transfert entre Services d'Incendie et de Secours du dossier sont fixées en annexe de l'arrêté du 10 avril 2025.

Le responsable de traitement des données personnelles du Service d'Incendie et de Secours veille au respect du règlement général de protection des données susvisé, au vu des recommandations de la commission nationale de l'informatique et des libertés et des contraintes renforcées liées aux données de santé à caractère personnel contenues dans le dossier médical individuel.

Article 5 et annexe de l'arrêté du 10 avril 2025

Ce dossier est conservé dans des conditions respectant le secret médical. Il est complété à chaque examen ultérieur et ne doit contenir que des données objectives.

En cas de changement de collectivité d'emploi, le dossier est transmis par le médecin-chef du service départemental d'incendie et de secours du département d'origine au médecin-chef du service départemental d'incendie et de secours d'accueil du sapeur-pompier concerné.

Après la cessation d'activité du sapeur-pompier, le dossier médical est conservé par le service de santé et de secours médical du dernier service départemental d'incendie et de secours fréquenté, pendant une durée de trente ans.

S'il s'agit d'un intervenant de CMIR, ce délai est porté à cinquante ans.

VI - Le certificat médical d'aptitude

Prévu à l'article 6 de l'arrêté du 10 avril 2025, le certificat médical d'aptitude comprend au moins :

- L'identification du sapeur-pompier (*nom, prénom, date de naissance, numéro de matricule*) ;
- L'indication des aptitudes indiquées par domaines opérationnels, spécialités opérationnelles et fonctions spécifiques (*apte ou inapte et, en cas de restriction d'aptitude ou d'inaptitude, temporaire ou définitive*) avec, le cas échéant, l'existence d'une contre-indication aux colonnes de renfort et aux missions en outre-mer et à l'étranger ;
- L'indication de l'aptitude à la conduite des véhicules du service, en intervention et hors intervention ;
- Le cas échéant, la mention « sous réserve du port d'un dispositif de correction de la vue » ;
- L'indication des activités autorisées en cas de restriction d'aptitude ou d'inaptitude temporaire ;
- La date de la visite médicale ;
- La durée de validité de l'aptitude ;
- La nature et la date de la prochaine visite ;
- Le nom du médecin du Service d'Incendie et de Secours agréé à l'aptitude des sapeurs-pompiers ayant réalisé la visite et sa signature.



LE CUMUL D'ACTIVITÉS



Le cumul d'activités

I - Rappel des règles générales

À l'instar des autres fonctionnaires territoriaux, le SPP consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

Articles L121-3 et suivants du CGFP

Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020

L'exercice d'une autre activité professionnelle dans le cadre d'un cumul est soumis à la réglementation de droit commun. Les activités privées envisagées peuvent relever de 4 catégories d'emplois.

• Activités libres

Toutes les activités dont l'exercice libre est expressément prévue par les textes (*contrat de vantage, bénévolat, production des oeuvres de l'esprit au sens du code de la propriété intellectuelle...*).

• Activités interdites

Il s'agit des activités listées à l'article L123-1 du Code Général de la Fonction Publique (*cumuler deux emplois à temps complet, participer aux organes de direction de sociétés ou d'association à but lucratif...*).

• Activités soumises à autorisation préalable

La liste des activités accessoires pouvant être autorisées est fixée à l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

• Création ou reprise d'entreprise

Une demande d'autorisation d'exercer à temps partiel pour création d'entreprise est obligatoire y compris si l'activité est exercée uniquement pendant les jours de repos. L'autorisation est limitée à 3 ans, renouvelable dans la limite totale de 4 ans.

Quelle que soit l'activité secondaire envisagée, elle doit :

- Être compatible avec les obligations de service de l'agent ;
- Ne pas placer l'agent dans une situation de conflit d'intérêts ;
- Ne porter atteinte ni à l'indépendance ni au bon fonctionnement du service public.

Exemple

Si le SIS dispense une formation pour les gestes des premiers secours. La seule circonstance qu'un agent dispense une formation similaire, que ce soit en tant que salarié ou auto-entrepreneur, ne constitue pas un conflit d'intérêts.

En revanche, l'agent qui utiliserait les contacts obtenus dans le cadre de ses fonctions publiques pour assurer la publicité de son activité privée se place dans une situation de conflit d'intérêts.

Par ailleurs, le cumul d'activités doit respecter les prescriptions minimales du temps de travail.

Les activités cumulées sont exercées en dehors du temps de travail. À ce titre, il n'est pas possible pour un agent d'exercer son activité secondaire sur son temps de garde. Par exemple, la pause destinée au repas ne suspendant pas la période de garde, l'agent ne pourrait pas exercer son activité de webdesigner lors de sa pause déjeuner.

Tout manquement aux dispositions relatives au cumul constitue une faute susceptible de poursuites disciplinaires.

Exemple

Un SPP demande un cumul pour exercer une activité visant à détruire des nids (*de guêpes, de frelons*). La demande pourrait être acceptée par le biais d'une activité accessoire (*salariée ou auto-entrepreneur sans demander un temps partiel*), en se fondant sur l'article 11 du décret n° 2020-69, et notamment son 7° visant les travaux de faible importance réalisés chez des particuliers.

Cependant, cette demande devra respecter 2 conditions selon l'exercice, ou non, de cette compétence au sein du SIS :

- La première tient au fait que le SIS n'assume plus cette mission. Dans ce cas, les réserves d'usage sont à rappeler dans l'autorisation (*ne pas utiliser le matériel du SIS, en dehors du temps de travail, aucun démarchage pendant les heures de travail...*).

Avis de la commission de déontologie n° T 2009-366 du 11 juin 2009

- La seconde condition tient à l'obligation de ne pas nuire au bon fonctionnement du service. Ainsi, si le SIS a conservé cette compétence, l'agent ne pourra pas intervenir dans le cadre de son activité accessoire dans le même ressort territorial que celui où il exerce les mêmes fonctions en qualité d'agent public.

Avis de la commission de déontologie n° T 2009-369 du 11 juin 2009.

En cas de doute, l'employeur peut saisir le référent déontologue pour avis.

II - Cumul avec le statut de sapeur-pompier volontaire

Les SPP peuvent être engagés en qualité de volontaires, dans une appellation ou un grade identique à celui qu'ils détiennent ou à celui qu'ils détenaient au moment de la cessation de leurs fonctions, lorsqu'ils ont cessé celles-ci depuis moins de 5 ans.

Dans ce cas, l'agent doit en informer le directeur départemental des SIS où il exerce en qualité de professionnel.

*Articles R723-86 et suivants du CSI
CE n° 345071 du 5 octobre 2011*

Le cumul de l'activité professionnelle avec l'activité de volontaire, non professionnelle, n'est pas soumis aux prescriptions minimales du temps de travail.

Cependant, par mesure de sécurité à l'égard de l'agent, ses collègues et les usagers, il est prudent de déterminer une organisation du cumul SPP / SPV qui permette à l'agent un repos suffisant.

Article L1424-24 du CGCT

Il est rappelé que l'activité de sapeur-pompier volontaire est incompatible avec l'exercice des fonctions de membre du conseil d'administration du SIS avec voix délibérative au sein du département.

Le cumul au sein du même SIS de qualité de sapeur-pompier professionnel et celle de sapeur-pompier volontaire est déconseillé.

QE n° 7183 du 15 décembre 1994 JOS

III - Les règles de cumul en cas de cessation de fonctions

Le SPP admis au bénéfice du congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension ne peut exercer aucune activité lucrative. Cette interdiction ne s'applique pas à la production d'œuvres de l'esprit, aux activités d'enseignement rémunérées sous forme de vacations ainsi qu'à la participation à des jurys d'examen et de concours.

Article L826-25 du CGFP

En cas de violation de ces dispositions, le paiement du revenu de remplacement est suspendu et l'établissement concerné fait procéder au remboursement des sommes indûment perçues.

Le SPP est soumis aux règles de droit commun concernant la reprise d'une activité après une cessation de fonction.

Il est rappelé que l'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de 3 ans, définitivement ou temporairement, saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont a relevé afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité.

Article L124-4 du CGFP



LA DISCIPLINE DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS



La discipline des sapeurs-pompiers professionnels

En matière disciplinaire, les sapeurs-pompiers sont, par principe, soumis aux mêmes dispositions que tous les fonctionnaires territoriaux. De ce fait, toute faute commise par un fonctionnaire à l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

I - Le conseil de discipline des sapeurs-pompiers professionnels

■ A - L'organisation du conseil de discipline

Certaines spécificités existent quant à l'organisation du conseil de discipline des SPP.

Le conseil de discipline comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants de l'administration désignés par le président du conseil de discipline par tirage au sort, en présence d'un représentant du personnel et d'un représentant de l'autorité territoriale, parmi l'ensemble des représentants des collectivités et des établissements publics siégeant à la commission administrative paritaire compétente.

• Pour les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie A ou B

Lorsque le fonctionnaire poursuivi est un SPP de la catégorie A ou B, le préfet de département est membre de droit du conseil de discipline. Il peut se faire représenter.

De ce fait, il est convoqué par le président du conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec avis de réception.

• Pour les sapeurs-pompiers professionnels de catégorie C

Pour les SPP de catégorie C, les dispositions communes de principe applicables aux agents publics territoriaux ont vocation à s'appliquer à leur situation.

- **Pour les emplois fonctionnels de SIS**

Lorsque le fonctionnaire poursuivi est un SPP occupant un emploi fonctionnel, les représentants du personnel au sein du conseil de discipline sont tirés au sort sur une liste nationale d'agents occupant les emplois fonctionnels au sein des SD/TIS ou emploi classé équivalent en application de l'article 12 du décret du 25 septembre 1990.

Article 2 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

Cette liste est dressée par le ministre chargé de la sécurité civile. En sont exclus ceux relevant du Service d'Incendie et de Secours de l'intéressé.

- **La suppression du conseil de discipline de recours**

Pour rappel, la loi n° 2019-1265 du 6 août 2019 a préalablement supprimé le conseil de discipline de recours, placé auprès du ministre chargé de la sécurité civile. Les éventuels recours contentieux sont désormais effectués directement par les agents auprès des tribunaux administratifs compétents.

II - Les niveaux de sanction

Il n'existe pas de définition générale ou de liste des fautes disciplinaires. Le statut prévoit uniquement que « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ».

Article L530-1 du CGFP

Il revient donc à l'autorité territoriale de déterminer si un agent a commis une faute professionnelle et si l'engagement d'une procédure disciplinaire est justifié. En cas de faute commise par un SPP, la sanction infligée doit être proportionnée à la gravité de la faute commise.

Il appartient donc à l'autorité territoriale d'apprécier la gravité de la faute et de choisir le niveau de sanction qui lui semble approprié aux faits reprochés.

Pour apprécier le niveau de sanction, le SIS pourra s'appuyer sur :

- La gravité des faits reprochés ;
- Le positionnement hiérarchique du SPP ;
- La nature des fonctions exercées ;
- Les antécédents dans la manière de servir de l'agent ;
- L'âge de l'agent (*la jeunesse d'un SPP pouvant constituer une circonstance atténuante dans certains cas*) ;
- Les circonstances dans lesquelles les faits ont été commis (*une charge excessive de travail ou une absence d'encadrement ont pu constituer des circonstances atténuantes*) ;
- L'atteinte portée à l'image du SIS.

Néanmoins, et eu égard à la nature des fonctions exercées par les SPP qui sont tenus à un devoir d'exemplarité, une plus grande sévérité dans le choix de la sanction peut être envisagée par le conseil de discipline, et ce indépendamment de la procédure pénale.

Décret n° 89-677 du 18 septembre 1989

CE n° 151765 du 21 juillet 1995

A titre indicatif, les jurisprudences suivantes donnent un ordre d'idée de la proportion entre les faits et la sanction retenue lors de procédures disciplinaires initiées par des SIS et visant des SPP et/ou volontaires.

■ A - Sanctions du 1^{er} groupe

Les sanctions disciplinaires du premier groupe susceptibles d'être prononcées à l'égard des SPP sont l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Une sanction du premier groupe est prononcée sans avis préalable du conseil de discipline.

Exemple

Avertissement

- Le refus de se soumettre à un test de dépistage nasopharyngé, en raison d'un grand nombre de contaminations par le virus SARS Cov-2 au sein de centre de secours.

TA de Montpellier n° 2106855 du 23 février 2024

- Le refus d'obéissance hiérarchique, suite à la demande par un supérieur hiérarchique d'entretenir sa barbe avant de prendre ses gardes, et ce alors même qu'aucune disposition du règlement intérieur ne prévoit expressément la question du port de la barbe.

CAA de Douai n° 22DA00565 du 20 octobre 2022

À titre indicatif, le Conseil d'État a considéré qu'il n'y avait pas d'urgence pour le juge des référés à statuer sur la légalité de la consigne donnée par le directeur d'un SIS aux SPP de se raser la barbe.

CE n° 492819 du 18 octobre 2024

Blâme

- L'attitude irrespectueuse et déplacée d'un SPP consistant à tenir des propos déplacés vis-à-vis de ses collègues féminines.

TA de Montpellier, 7 février 2023, 2103140

- L'utilisation, à des fins syndicales, de photographies présentant des équipements d'un SIS, ainsi que son logo, en méconnaissance de la charte informatique.

CAA de Lyon n° 23LY02296 du 26 juin 2024

Exclusion temporaire de 3 jours maximum

- Le refus d'exécuter des missions de sous-officier de garde et de se livrer à des paroles et des gestes violents à l'encontre de son chef de centre.

TA de Grenoble n° 2103437 du 23 mai 2023

- Des retards récurrents, des absences injustifiées, des difficultés relationnelles avec son équipe et un refus de se consacrer aux priorités fixées par la direction.

CAA de Douai n° 20DA01096 du 10 juin 2021 par analogie

- Ne pas se présenter pour une prise de garde alors que le SIS avait désigné le requérant ce jour-là pour assurer la continuité du service dans le cadre d'une grève.

CAA de Lyon n° 22LY02674 du 2 mai 2024

- Le refus réitéré de récupérer son badge et de pointer avec celui-ci malgré des demandes réitérées de l'autorité territoriale.
- CAA de Marseille n° 20MA04217 du 25 novembre 2021 par analogie*

■ B - Sanctions du 2^e groupe

Les sanctions du deuxième groupe sont composées de la radiation du tableau d'avancement, de l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire et de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours.

L'avis préalable du conseil de discipline est obligatoire.

Exemples

- L'emploi de termes irrespectueux et le fait de proférer des menaces de mort à l'encontre de cinq SPP (15 jours).

CAA Bordeaux n° 8BX02443 du 16 novembre 2020

- L'atteinte à l'image du SIS, aux valeurs de la fonction publique et à la dignité s'attachant à la fonction de SPP par des comportements déplacés à caractère sexuel vis-à-vis d'agents de la société de nettoyage (15 jours).

TA de Strasbourg n° 2103381 du 9 mai 2023

■ C - Sanctions du 3^e groupe

Les sanctions du troisième groupe sont composées de la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

L'avis préalable du conseil de discipline est obligatoire.

Exemples

- L'exercice d'une activité privée lucrative commerciale et de gestion d'une entreprise, sans dépôt d'une demande de cumul d'activité (exclusion de 3 mois).

TA de Bordeaux n° 2104772 du 1^{er} juin 2023

- L'agression physique d'un supérieur hiérarchique par un SPP devant plusieurs témoins (*exclusion 6 mois*).

CAA de Nancy n° 16NC00299 du 4 juillet 2017

- Le fait, pour un SPP, d'être violent, menaçant, de tenir des propos indignes envers des collègues de sexe féminin et des usagers du service public de secours, en plus de faits de faux et usage de faux et de conduite sans permis de véhicules appartenant à la catégorie « poids lourd » (*exclusion 2 ans*).

TA de Besançon n° 2100195 du 5 décembre 2023

■ D - Sanctions du 4^e groupe

Les sanctions du quatrième groupe sont composées de la mise à la retraite d'office et la révocation.

L'avis préalable du conseil de discipline est obligatoire.

Exemples

- L'envoi par un SPP de nombreux messages électroniques contenant des propos diffamatoires, des allusions insultantes, voire obscènes à l'égard de sa supérieure hiérarchique directe ainsi que des propos menaçants et agressifs (*retraite d'office*).

CAA de Douai n° 19DA01953 du 18 février 2021

- L'enregistrement et la diffusion d'une vidéo à caractère sexuel impliquant deux membres SPP et leur diffusion parmi le SIS ont pour effet de perturber le bon fonctionnement du service et justifient une révocation, le juge administratif estimant que le comportement d'un SPP en dehors du service peut constituer une faute de nature à justifier une sanction s'il a pour effet de perturber le bon fonctionnement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration.

CAA de Douai n° 22DA02335 du 21 novembre 2023

III - La suspension

La suspension constitue une mesure administrative conservatoire qui n'a pas le caractère de sanction. Elle a pour objet d'écarter provisoirement un agent de ses fonctions, lorsqu'il a commis une faute grave. Il peut s'agir d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

La faute présumée doit présenter un caractère de gravité et de vraisemblance suffisant à la date de la suspension, pour qu'une telle mesure puisse être prononcée.

Articles L531-1 et suivants du CGFP

CE n° 142167 du 11 juin 1997

CAA de Douai n° 17DA00273 du 21 mars 2019

CAA de Nancy n° 19NC03504 du 25 novembre 2021

La suspension est une mesure d'urgence, qui prend la forme d'un arrêté. Elle doit donc être notifiée à l'agent pour être exécutoire : en ce sens, la mesure de suspension prend effet à compter de la date de sa notification à l'agent concerné. Elle n'a pas à être motivée par le SIS : les faits doivent cependant être qualifiés de faute grave.

La situation du fonctionnaire suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de 4 mois.

À l'expiration de cette période, le fonctionnaire doit être réintégré, en l'absence de poursuites pénales.

Le rétablissement dans ses fonctions n'implique pas la réaffectation sur son précédent poste. Son emploi n'est pas pour autant rendu vacant.

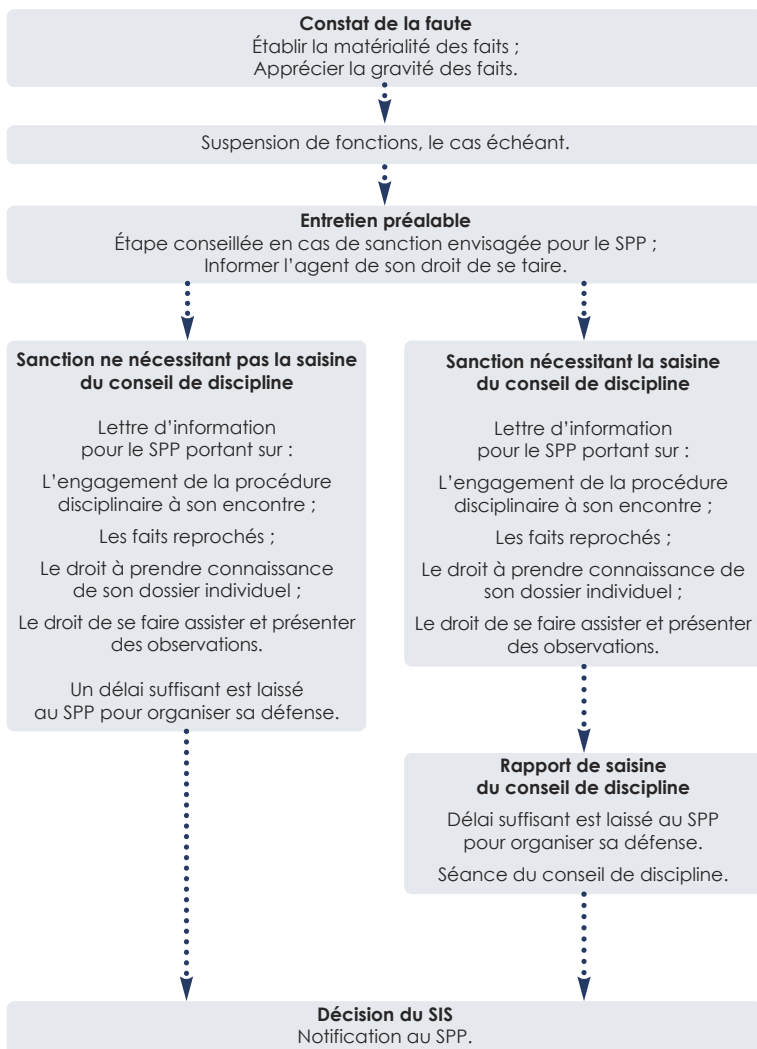
CAA de Paris n° 02PA02049 du 30 décembre 2005

En matière de rémunération, le SPP conserve, durant les 4 premiers mois de sa suspension, l'intégralité de son traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du SFT.

Concernant l'indemnité de feu, et sous réserve de l'interprétation du juge, il est prévu par l'article L531-1 du CGFP que tout agent ne conserve durant cette période que son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Toutefois, eu égard au caractère particulier de la prime de feu (*celle-ci étant notamment intégrée à l'assiette de cotisation*), il semble que l'agent puisse également continuer à la percevoir dès lors que la suspension est en principe prise en compte pour la retraite.

La procédure disciplinaire en cas de suspension



Composition du conseil de discipline des SPP (A et B)

- **Les représentants du personnel**
- **Les représentants des collectivités**

Désignés par le président du conseil de discipline par tirage au sort, en présence d'un représentant du personnel et d'un représentant du SIS, parmi l'ensemble des représentants des collectivités à la CAP compétente.

- **préfet de département**

Membre de droit. Il peut se faire représenter.



LA FIN DE FONCTIONS DES SAPEURS- POMPIERS PROFESSIONNELS



La fin de fonctions des sapeurs-pompiers professionnels

I - La démission

Le sapeur-pompier professionnel, souhaitant démissionner, est soumis aux règles de droit commun applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Il doit adresser à son employeur, une demande écrite marquant sa volonté non-équivoque des cesser ses fonctions. Cette demande ne doit pas être donnée sous la contrainte.

La démission est soumise pour avis à l'autorité territoriale compétente.

Pour les officiers, il s'agira d'une décision conjointe des autorités investies du pouvoir de nomination, le président du conseil d'administration du Service d'Incendie et de Secours et l'autorité compétente de l'État (*préfet ou ministre*). Plus spécifiquement, pour les officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction, la décision émane du ministère de l'intérieur et du président du conseil d'administration.

Articles L551-1 et suivant du CGFP

La cessation définitive des fonctions ne peut intervenir qu'après l'acceptation régulière de la démission par l'autorité compétente.

La démission prend effet à la date fixée par l'autorité compétente.

Le fonctionnaire est radié des cadres, par arrêté, à compter de la date d'effet de la démission définie par l'autorité compétente et de sa notification à l'intéressé. Il perd à ce titre sa qualité de fonctionnaire.

II - La rupture conventionnelle

Ce dispositif est transitoire pour les fonctionnaires et prend fin le 31 décembre 2025.

La rupture conventionnelle a pour objet de convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions, dont les effets sont la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

L'initiative de la rupture conventionnelle peut émaner du sapeur-pompier professionnel titulaire ou de l'autorité territoriale. La rupture conventionnelle résulte d'un accord, faisant l'objet d'une convention signée par les deux parties qui en définit les conditions ainsi que le montant de l'indemnité.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019

Sont exclus de ce dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonification exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal.

CAA de Marseille n° 22MA02314 du 27 juin 2023

TA de Nîmes n° 2100417 du 21 avril 2023

La rupture conventionnelle ne constitue pas un droit, elle ne peut pas être imposée à l'autre partie.

III - Le licenciement

Le sapeur-pompier professionnel peut faire l'objet d'un licenciement pour plusieurs motifs, à l'instar des autres fonctionnaires, parmi lesquels :

- L'abandon de poste ;
- L'insuffisance professionnelle ;
- Le refus de trois propositions d'emploi en vue de la réintégration à l'issue d'une disponibilité.

IV - La révocation disciplinaire

Le sapeur-pompier professionnel peut faire l'objet d'une sanction du 4^e groupe de révocation à l'issue d'une procédure disciplinaire et après avis du conseil de discipline.

L'arrêté de révocation précise les motifs en droit et en fait sur lesquels se fonde la sanction. La décision ne peut entrer en vigueur qu'après sa notification à l'intéressé.

L'engagement de la procédure disciplinaire et les décisions infligeant des sanctions disciplinaires aux officiers de sapeurs-pompiers professionnels ainsi que le licenciement disciplinaire des officiers de sapeurs-pompiers professionnels stagiaires nécessitent une décision conjointe des autorités investies du pouvoir de nomination.

V - La retraite

■ A - Les spécificités des sapeurs-pompiers professionnels

Les SPP bénéficient de dispositions particulières en matière de retraite.

• L'âge de départ en retraite des sapeurs-pompiers professionnels

La catégorie active

Tous les sapeurs-pompiers professionnels (*officiers, sous-officiers, caporaux et sapeurs*) des corps de sapeurs-pompiers professionnels sont classés en catégorie active.

Arrêté du 12 novembre 1969 (NOR : LGFX0443183A)

L'âge d'ouverture du droit au départ à la retraite

Depuis la réforme des retraites de 2023, l'âge de départ en retraite des SPP est progressivement porté de 57 ans à 59 ans :

Année de naissance	Âge d'ouverture du droit depuis la réforme de 2023
Janvier - août 1966	57 ans
Septembre - décembre 1966	57 ans 3 mois
1967	57 ans 6 mois
1968	57 ans 9 mois
1969	58 ans
1970	58 ans 3 mois
1971	58 ans 6 mois
1972	58 ans 9 mois
À compter de 1973	59 ans

*Article L24-1° - Code des pensions civiles et militaires de retraite
Article L161-17-2 du Code de la sécurité sociale*

La limite d'âge

La limite d'âge de la catégorie active n'a pas évolué et est fixée à 62 ans.

Les autorités ayant la qualité pour procéder à la nomination conjointe des officiers de sapeurs-pompiers professionnels sont compétentes pour prolonger l'activité des agents au-delà de la limite d'âge.

*Article L556-8-1 du CGFP
QE n° 47801 du 12 avril 2005*

Le recul et la prolongation d'activité

Les SPP peuvent exercer leurs fonctions au-delà de leur limite d'âge fixée à 62 ans :

Recul	Prolongation
D'une année par enfant à charge sans excéder 3 ans	Pour carrière incomplète dans la limite de 10 trimestres, pour les fonctionnaires dont la durée de services liquidables est inférieure à celle lui permettant d'obtenir une retraite CNRACL à taux plein, après application des possibilités de recul d'âge
D'une année par enfant ouvrant droit à l'allocation adulte handicapé, sans excéder 3 ans	Dans la limite de 10 trimestres, pour les SPP admis au bénéfice du congé opérationnel avec constitution de droits à pension, sous réserve que le temps passé au titre de ce congé n'excède pas cinq ans
D'une année pour le parent de 3 enfants vivants, à l'âge de 50 ans et apte à l'exercice de ses fonctions	Dans la limite des 67 ans du fonctionnaire (limite d'âge de la catégorie sédentaire), sous réserve d'aptitude physique
D'une année par enfant mort pour la France	

Il convient de noter que le nouveau dispositif de maintien en fonction (70 ans) ne s'applique pas aux fonctionnaires relevant de la catégorie active.

Articles L 556-1 à L556-6 et L826-29 du CGFP
Décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009

• La durée d'assurance

Le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension de retraite à taux plein et pour appliquer les règles de décote et de surcote est défini en fonction de la génération de l'assuré. Il progresse pour atteindre 172 trimestres pour la catégorie active comme suit :

Année de naissance	Trimestres requis depuis la réforme de 2023
Janvier - août 1966	Ancienne règle
Septembre - décembre 1966	169
1967	169
1968	170
1969	171
1970	172

Article L161-17-3 du Code de la sécurité sociale
Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003
Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023

À noter

Les assurés ayant accompli au moins dix années de service, continues ou non, en qualité de sapeur-pompier volontaire ont droit à des trimestres supplémentaires pris en compte pour la détermination du taux de calcul de la pension et la durée d'assurance dans le régime, dans des conditions et des limites prévues par décret en Conseil d'Etat (*décret en attente de parution*).

Article L173-1-5 du Code de la sécurité sociale

• La durée des services effectifs de sapeurs-pompiers

La durée de service requise pour faire valoir ses droits à la retraite en catégorie active est de 17 ans en qualité de SPP ou en position de reclassement pour raison opérationnelle.

Article L24 I. 1° du CPCMR

Article L826-18 du CGFP

Les services effectifs considérés comme des services actifs accomplis en qualité de SPP s'apprécient au regard des fonctions exercées par le fonctionnaire, au titre de la catégorie active :

- Les services accomplis en qualité de sapeurs-pompiers professionnels de tout grade, y compris ceux de directeur départemental, de directeur départemental adjoint;
- Les services accomplis dans le cadre d'un détachement pour exercer des fonctions de même nature que celles assumées dans le cadre d'origine ;
- Les services de sapeurs-pompiers volontaires, après intégration dans un cadre d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels et si la demande de validation de services en tant que sapeurs-pompiers professionnels a été faite avant le 1^{er} janvier 2000 ;
- Les services effectués lors d'une affectation sur des fonctions non opérationnelles dans la cadre du projet de fin de carrière ;
- Les services effectués par un sapeur-pompier professionnel reclassé pour raisons opérationnelles ;
- Le service national effectué au-delà de la durée légale (*suite à un rappel ou maintien sous les drapeaux*) par un agent qui occupait un emploi de SPP avant l'appel sous les drapeaux.

Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003

Décret n° 93-135 du 2 février 1993

Article L826-15 à L826-29 du CGFP

Article L63 du Code du service national

• La bonification de services effectifs

Les sapeurs-pompiers et anciens sapeurs-pompiers professionnels, occupant ou ayant occupé des emplois de sapeurs-pompiers professionnels de tout grade, y compris les emplois de directeur départemental, de directeur départemental adjoint, bénéficient d'une bonification de services qui correspond au cinquième du temps de service effectivement accompli en qualité de sapeur-pompier professionnel, sous réserve d'avoir accompli :

- 17 ans de service en qualité de SPP,
- 27 ans de service en qualité de fonctionnaire.

En revanche, cette bonification est accordée, sans condition de durée de service, aux sapeurs-pompiers professionnels :

- Radiés des cadres pour invalidité imputable au service,
- Reclassés pour raison opérationnelle,
- Admis au bénéfice d'un congé pour raison opérationnelle.

Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003

Loi n° 83-1179 du 29 décembre 1983

Article L161-17-3 du Code de la sécurité sociale

Cette bonification augmente la durée de services effectifs dans la limite de 5 ans. Elle ne peut pas avoir pour effet de porter le nombre de trimestres liquidables au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de pension fixé à 75 % du traitement.

Les sapeurs-pompiers professionnels sont assujettis sur la somme de leur traitement indiciaire et de l'indemnité de feu à une retenue supplémentaire de 2 %.

Article 3 III du décret n° 2007-173 du 7 février 2007

Article 5 alinéa 1^{er} du décret n° 91-613 du 28 juin 1991

A propos de la portabilité de la bonification, la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 a prévu, pour tous les fonctionnaires, la portabilité de la bonification du cinquième dans le privé. En ce qui concerne les SPP, cette loi a modifié le III de l'article 125 de la loi n° 83-1179 du 29 décembre 1983.

La portabilité de la bonification du cinquième dans la fonction publique et dans le privé est donc désormais acquise pour tous les fonctionnaires.

• La majoration de pension

La majoration de pension résulte de la prise en compte de l'indemnité de feu pour le calcul de la pension de retraite. L'indemnité de feu représente 25 % du traitement soumis à retenue pour pension.

Le bénéfice de cette majoration de pension est réservé aux fonctionnaires et anciens fonctionnaires :

- Occupant ou ayant occupé des emplois de SPP pendant une durée d'au moins 17 ans de services effectifs,
- Ayant atteint l'âge légal d'ouverture du départ à la retraite en fonction de leur année de naissance avec une évolution progressive de l'âge de 57 ans à 59 ans.

Rappel

Depuis la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024, il n'est plus nécessaire que le SPP détienne la qualité de SPP au moment de la radiation des cadres puisqu'il est désormais prévu une portabilité de la majoration de pension, non seulement dans la fonction publique, mais aussi dans le privé.

La majoration de pension s'appliquera également au sapeur-pompier professionnel reclassé pour raisons opérationnelles qui perçoit, pendant la durée de son détachement, une indemnité spécifique d'un montant égal à l'indemnité de feu, calculée sur la base de l'indice détenu à la date du reclassement et soumise au même régime au regard des droits à pension.

Pour les sapeurs-pompiers professionnels qui n'ont pas effectué la totalité de leur carrière en qualité de sapeurs-pompiers professionnels, cette majoration de pension est déterminée sur la base du taux de l'indemnité de feu effectivement perçue, appliqué au dernier traitement indiciaire brut détenu depuis six mois au moins en qualité de sapeur-pompier professionnel, et proratisée sur les seules années de service accomplies en cette qualité.

Il en sera ainsi pour les fonctionnaires territoriaux relevant du cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels qui ont effectué une partie de leur carrière en tant que militaires au sein de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris ou du bataillon des marins-pompiers de Marseille ou ceux qui auraient accomplis des services en qualité de policiers, gendarmes ou personnels de l'administration pénitentiaire.

Pendant la période au cours de laquelle ils n'ont pas bénéficié de l'indemnité de feu et ils n'ont pas été soumis à la retenue pour pension correspondante, ils ne sont pas, au regard de l'objet de la loi, dans la même situation que les sapeurs-pompiers professionnels qui ont effectué l'intégralité de leur carrière en qualité de fonctionnaires territoriaux.

La jouissance de la majoration de pension est différée jusqu'à l'âge d'ouverture du départ en retraite. Toutefois, les fonctionnaires radiés des cadres ou mis à la retraite pour invalidité et les ayants cause des fonctionnaires décédés avant leur admission à la retraite ne sont pas soumis aux conditions d'âge et de durée de services.

L'indemnité de feu est assujettie aux retenues et contributions supportées au titre des pensions par les intéressés et leurs employeurs. Toutefois, les indices retenus pour la liquidation de la pension sont majorés afin de prendre en compte l'indemnité de feu. Un arrêté fixe ces indices majorés fictifs.

Article 6-3 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990

Article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990

En outre, la retenue pour pension majorée et la contribution complémentaire ont été supprimées à compter du 1^{er} janvier 2022.

• **L'admission à la retraite**

Le sapeur-pompier professionnel qui a atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de la catégorie active demande son admission à la retraite auprès de son employeur au moins six mois avant la date souhaitée. L'employeur instruit cette demande et fait parvenir le dossier à la CNRACL au moins trois mois avant la date de radiation des cadres.

La rémunération est maintenue par l'employeur jusqu'au dernier jour d'activité. La pension n'est versée qu'à compter du premier jour du mois suivant le dernier jour d'activité.

Le fonctionnaire qui a atteint la limite d'âge de la catégorie active et qui n'a fait aucune demande de recul, prolongation ou de maintien en fonction fait l'objet d'une radiation des cadres d'office par son employeur, après avis de la CNRACL.

Dans ce cas, le dernier jour d'activité auprès de son employeur est le jour de la date anniversaire et le fonctionnaire est radié des cadres le lendemain. Après cette date, l'employeur ne rémunère plus le fonctionnaire. En revanche, la pension sera versée à compter du jour de la cessation d'activité.

CE n° 94251 du 16 mai 1975

L'admission à la retraite est prononcée par l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination, après avis de la CNRACL. Aussi, l'admission à la retraite d'un officier de sapeur-professionnel nécessitera une décision conjointe des autorités disposant du pouvoir de nomination.

■ **B- La retraite pour invalidité**

Le SPP peut être admis à la retraite pour invalidité, soit d'office, soit à sa demande :

- S'il se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une infirmité grave ;

- Ou s'il est dans l'impossibilité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmité résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées en service.

Le fonctionnaire peut être admis à la retraite pour invalidité dès lors que les conditions sont réunies, même à compter de l'âge d'ouverture du droit à pension. En revanche, l'admission à la retraite pour invalidité ne peut pas intervenir après la survenance de la limite d'âge.

L'admission à la retraite pour invalidité nécessite au préalable un avis du Conseil médical en formation plénière et un avis conforme de la CNRACL. La date de radiation des cadres peut être au plus tôt celle de l'avis favorable de la CNRACL, sauf s'il convient de tenir compte de la survenance de la limite d'âge.

Article R36 du CPCM

TA de Rennes n° 2401813 du 23 avril 2024

VI - Le décès

En cas de décès, le sapeur-pompier professionnel est radié des cadres à compter de la cessation de ses fonctions qui est fixée au lendemain du décès. Ses ayants droit peuvent demander le versement du capital décès auprès de l'employeur.

Le capital décès peut être versé aux ayants droit des sapeurs-pompiers professionnels qui n'ont pas atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite ou ceux qui ont atteint cet âge, au moment de leur décès, mais qui n'ont pas été admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

L'âge d'ouverture du droit à la retraite des sapeurs-pompiers professionnels augmente progressivement de 57 ans à 59 ans en fonction de l'année de naissance des sapeurs-pompiers nés entre le 1^{er} janvier 1966 et le 1^{er} janvier 1973.

Le capital-décès sera calculé dans les conditions de droit commun. Le montant du capital-décès versé varie selon l'âge, l'imputabilité au service ou la situation statutaire du sapeur-pompier professionnel.

■ A - Décès non imputable au service

• Avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite

Le montant du capital décès est égal à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé. Le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.

Décret n° 2021-176 du 17 janvier 2021

• Après l'âge d'ouverture des droits à la retraite

Le montant du capital décès alloué aux ayants droit du fonctionnaire titulaire ayant atteint, au moment de son décès, l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite mais qui n'était pas encore admis à faire valoir ses droits, est égal au quart de la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé, primes et indemnités accessoires comprises.

Articles D712-22, L361-1 et D361-1 du Code de la sécurité sociale

■ B - Décès imputable au service

Lorsque le décès survient à la suite d'un accident de service, d'une maladie professionnelle, d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice des fonctions ou lors d'un acte de dévouement, le montant du capital décès est égal à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé. Le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès.

■ C - Décès du SPP stagiaire

Lorsque le décès intervient alors que le SPP est stagiaire, le montant du capital décès est égal à une somme forfaitaire fixée à 3 400 € en 2015 et revalorisée annuellement. Ce montant est fixé à 3 977€ depuis le 1^{er} avril 2025.

*Articles L361-1 et D361-1 du Code de la sécurité sociale
Décret n° 77-812 du 13 juillet 1977*





Contact

CIG GRANDE COURONNE - 15 rue Boileau - 78000 Versailles
www.cigversailles.fr / 01 39 49 63 00