

EDITO

L'année 2016 devait être l'année de PPCR ! Derrière cet acronyme tout un programme, celui d'une profonde réforme des fonctions publiques autour du Parcours Professionnel, Carrière et Rémunération. Pour les filières présentes dans nos SDIS (administrative, technique et sapeur-pompier), ce PPCR devait marquer une revalorisation des grilles, une plus grande cohérence dans les déroulements de carrière, plus d'équité dans les avancements... ça sera le cas pour certains cadres d'emplois mais l'application dévoyée à la filière SPP est lourde à digérer. Derrière le protocole initial, une promesse: celle de revenir sur les grilles atypiques.

Ni les agents de maîtrise, agents de maîtrise principaux, ni les sous-officiers n'auront finalement le privilège de sortir de cette spécificité de grille bien souvent handicapante. Pas de passage en catégorie B ni pour les uns ni pour les autres malgré un fort consensus autour du projet notamment pour les agents de la filière technique. Nous avons vu dans PPCR l'occasion aussi de réexaminer une refonte de la filière rétrograde et fondamentalement mauvaise. Plutôt que de revoir cette mauvaise copie grâce à la fenêtre de négociation ouverte par les accords PPCR, nos gouvernants s'évertuent à la conserver, la DGSCGC n'hésitant pas à se livrer à des interprétations illégales des textes

(comme c'est le cas pour le récent examen professionnel de lieutenants 2^e classe). PPCR n'a pas permis de partir d'une nouvelle page que nous espérions blanche... Qui pourrait aujourd'hui nous reprocher de ne pas avoir essayé ? Qui pourrait nous reprocher d'avoir voulu profiter de nouvelles négociations qui se présentaient comme un grand chantier pour notre fonction publique? 2016 marque la fin d'un cycle... pas celle de nos actions ! Notre mouvement du 24 novembre n'était qu'un moyen de rappeler que nous savons aussi faire dans l'action !

Le Président Fédéral, André GORETTI

DOSSIER

LES AUTONOMES DETERMINÉS DANS LEUR ACTION

REPOSITIONNER NOTRE MÉTIER A LA PLACE QU'IL MERITE

Notre ligne de conduite ne change pas. Il est important que nos gouvernants-employeurs comprennent combien le métier de sapeur-pompier professionnel a été mis à mal par les dernières réformes engendrant à la fois un sentiment de non-reconnaissance pour les acteurs du service public de secours et une dégradation des conditions de travail qui conduit de facto à mettre en péril la qualité de notre service public. Comment imposer aux SPP des missions de plus en plus vastes tout en les sur-sollicitant en raison d'une réduction drastique des effectifs ? Comment consentir à ce que les SPP soient de manière de plus en plus récurrente la cible d'incivilités dans certains quartiers sensibles sans reconnaître officiellement les risques encourus ?

Comment approuver que la seule réponse apportée par nos gouvernants à l'évolution de la dangerosité de notre métier dans un contexte terroriste soit de nous fournir des gilets par balles ? (pas d'accompagnement, pas de formation, etc)?

Comment comprendre que les SPP interviennent sur des missions qui ne sont pas de leur ressort (carences des transports sanitaires, carence médicale, état d'ébriété, transport de confort...) mais de celui de l'Etat (mission régaliennne) et qui font exploser le nombre d'interventions de secours à personne !

Comment accepter que des sections ne doivent leurs effectifs minimums qu'à la présence de sapeurs-pompiers volontaires en garde postée ou non, cumulant pour certains, des temps d'activité de sapeur-pompier supérieurs à ceux des professionnels ?

Comment cautionner que les SPP du rang perdront leurs responsabilités à l'issue de la période transitoire de la réforme destructrice





puisque'ils n'auront pas été nommés au grade supérieur, d'autant que les SDIS procèdent à une élimination naturelle en n'organisant pas de concours de sergent !

Comment digérer que des collègues mettent fin à leurs jours chaque année subissant des politiques managériales autoritaristes d'un autre temps que nous n'avons pourtant de cesse de dénoncer ?

Et l'analyse des programmes des candidats aux prochaines élections présidentielles ne nous laissent pas augurer un avenir plus serein. La plupart de ces programmes de campagne ont le point commun de proposer la suppression de nombreux postes de fonctionnaires... Sur-sollicitation, report de l'âge de départ à la retraite et réduction des effectifs ne vont pourtant pas de pair !!!!

Ces revendications, nous les avons exposées à la Conseillère du Ministre de l'Intérieur de l'époque Bernard Cazeneuve, accompagné des représentants UNSA-SDIS, durant une heure à la DGSCGC, à l'issue de cette manifesta-



tion. Celle-ci avait souhaité nous transmettre la volonté du Ministre de rouvrir un dialogue constructif avec notre organisation syndicale sans qu'aucun point de notre cahier revendicatif ne soit élué.

Si nous avons acté la volonté du Ministre de renouer le dialogue, nous n'oublions pas que c'est également ce Ministre qui l'a rompu. Si nous acceptons donc de retourner à la table des négociations c'était à la condition qu'il s'engage sur un marqueur fort pour notre corporation.

Alors que nous attendions la suppression immédiate du quota de 14% pour accéder au grade de caporal-chef en guise de bonne foi dans ce retour à un dialogue social constructif, la démission du Premier Ministre Valls engagé à la Présidentielle engendrait un changement à la tête du Ministère de l'Intérieur. Le jour même, nous adressons un courrier de félicitations à Bruno Leroux pour sa nomination tout en lui demandant de poursuivre l'engagement pris par son prédécesseur. Un courrier adressé au nouveau Premier Ministre allait également dans ce sens.

Une délégation était reçue le 3 janvier par le nouveau Ministre de l'Intérieur. Nous avons ainsi de nouveau l'occasion de lui exposer notre cahier revendicatif et lui rappeler les engagements pris par l'actuel Premier Ministre. Nous avons rappelé :

- L'absence de reconnaissance de la spécificité et de la technicité particulière de nos missions

par nos gouvernants et nos dirigeants ;

- La mise en œuvre dévoyée de PPCR appliquée à la filière SPP pour laquelle nous nous sommes positionnés contre en CNSIS et lors du CSFPT ;
- La réforme désastreuse de mai 2012 dont les effets néfastes se traduiront en 2020 par la perte de compétence des SPP non promus au grade supérieur générant des frustrations légitimes ;
- Une clarification sur les missions des sapeurs-pompiers (carences ambulancières, médicales, transports, tuerie de masse), notamment en rapport avec leur élargissement qui entraîne une sur-sollicitation concourant à un épuisement professionnel ;
- Des pratiques managériales dictatoriales désastreuses de certaines équipes de direction des SDIS qui dégradent les conditions de travail des SPP et des PATS ;
- Un temps de travail non-conforme aux prescriptions européennes santé et sécurité des travailleurs ;
- Des incivilités et agressions que subissent de plus en plus les SPP ;
- Des budgets en régression qui favorisent l'affaiblissement de nos services publics et la baisse des effectifs SPP au profit de la précarisation de la profession et de l'augmentation du temps individuel d'activité des SPV en garde postée ;
- L'emploi des PATS dans les salles opérationnelles sans reconnaissance statutaire.

Nous nous sommes montrés patients, à lui de respecter les engagements... Nos mandats se tiennent prêts à se faire de nouveau entendre...

LA SOLIDARITÉ N'EST PAS UN VAIN MOT CHEZ LES AUTONOMES



l'été 2016 aura été particulièrement difficile pour notre profession. Nombreux de nos collègues ont été sollicités sur tous les

fronts (attentat, incendies, etc) payant malheureusement un lourd tribut par les accidents graves ou le décès de certains d'entre eux.

Dans ce contexte particulier, les Autonomes souhaitent marquer leur solidarité avec nos collègues. Lors de la dernière assemblée générale de la FA/SPP-PATS, la création de l'Association Nationale de Solidarité Autonome a été actée.

Le but de l'ANSA est de fournir à ses adhérents, un soutien solidaire que ce soit par une aide financière ou par divers partenariats (mutuelle,

banque, etc). Les adhérents, par le biais de leur Syndicat Autonome départemental, pourront librement y adhérer.

Le Bureau de l'ANSA :

Président : Guillaume Anglada (Président du SA/SPP-PATS 26 et membre du Bureau exécutif de la FA/SPP-PATS)

Vice-président : Xavier Boy (Président du SA/SPP-PATS 16 et Président délégué de la FA/SPP-PATS)

Trésorier : Julien Lefebvre (Président du SA/SPP-PATS 02 et trésorier de la FA/SPP-PATS)

PPCR ACTÉ POUR LES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

Nous vous avons présenté il y a quelques mois le protocole relatif aux parcours professionnels, carrière et rémunération. Un chantier qui a occupé le devant de la scène statutaire au cours de ces derniers mois et qui devraient se poursuivre encore quelques années puisque les dernières dispositions s'appliqueront jusqu'en 2020.

Ces négociations engendrent la refonte de bon nombre de filières, un nouveau bornage indiciaire avec la disparition de l'échelle 3 de rémunération en catégorie C, la revalorisation des grilles indiciaires et la mise en place de la cadence unique d'avancement...

Les premiers textes concernant la fonction publique territoriale sont parus début mai, depuis la parution des textes s'est enchaînée.

Une première série de décrets a été publiée en mai 2016 permettant de fixer les dispositions communes aux cadres d'emplois de catégorie B dans la FPT : il modifie le cadencement d'avancement d'échelon, procède au reclassement des agents dans la nouvelle structure de carrière, etc. Un décret fixe également l'échelonnement indiciaire avec effet rétroactif au 01^{er} janvier 2016.

Un autre décret instaure une nouvelle organisation de la catégorie C avec trois nouvelles échelles de rémunération dénommées C1, C2 et C3. Les durées uniques d'échelon de chacune des échelles, les dispositions relatives au classement des personnes accédant aux cadres d'emplois ou emplois concernés ainsi que les modalités d'avancement de grade sont également précisés. Les nouvelles échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C ont également été publiées.

Durant l'été, les discussions et réunions s'enchaînaient dans ce marathon statutaire que proposait PPCR notamment autour de la structuration des carrières de la filière technique comprenant une grille atypique, celle des agents de maîtrise principaux. C'est d'ailleurs au cours d'une séance houleuse du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, le 6 juillet dernier, que nous devons abandonner toute prétention à voir les agents de maîtrise intégrer la catégorie B. Nous espérons la réforme des grilles atypiques. PPCR pouvait régler cette problématique. Mais à l'instar des discussions animées autour de la filière SPP qui comprend également deux grilles atypiques (celle des sous-officiers), PPCR n'attaquera pas ce chantier ! Les agents de maîtrise ont eu droit à une réforme low cost. Ils ne bénéficieront que d'une valorisation de 5 points sur 4 ans !! Une décision de maintien incompréhensible d'autant que la majorité des employeurs s'étaient positionnés favorablement.

Quelques semaines plus tard, les décrets paraissent actant cette réforme une nouvelle fois a minima pour la fonction publique territoriale, cantonnée dans une « sous-fonction publique ».

Une nouvelle architecture statutaire des cadres d'emplois de catégorie C est donc actée à compter du 1^{er} janvier 2017.

Dans la filière administrative, la disparition de l'échelle 3 de rémunération fait disparaître le grade d'adjoint administratif territorial de 2^e classe avec une nouvelle structuration en 3 grades (échelles de rémunération C1, C2 et C3) :

ANCIENNE SITUATION	NOUVELLE SITUATION
Adjoint administratif 2 ^e classe	Adjoint administratif (Grille C1)
Adjoint administratif 1 ^{re} classe	Adj. administ. principal 2 ^e cl. (C2)
Adjoint administratif principal 2 ^e cl.	Adj. administ. principal 2 ^e cl. (C2)
Adjoint administratif principal 1 ^{re} cl.	Adj. administ. principal 1 ^{re} cl. (C3)

Dans la filière technique (hors cadre d'emplois des agents de maîtrise), la disparition de l'échelle 3 de rémunération fait disparaître le grade d'adjoint technique territorial de 2^e classe avec une nouvelle structuration en 3 grades (échelles de rémunération C1, C2 et C3) :

ANCIENNE SITUATION	NOUVELLE SITUATION
Adjoint technique 2 ^e classe	Adjoint technique (Grille C1)
Adjoint technique 1 ^{re} classe	Adjoint technique principal 2 ^e cl. (C2)
Adjoint technique principal 2 ^e cl.	Adjoint technique principal 2 ^e cl. (C2)
Adjoint technique principal 1 ^{re} cl.	Adjoint technique principal 1 ^{re} cl. (C3)

Pour rappel, la catégorie B n'a pas subi de changement structurel. Enfin concernant les catégories A, les attachés ont vu leur durée de carrière allongée bien plus que les ingénieurs créant quelques tensions lors des négociations.

Le cadre d'emplois des attachés se déclinent désormais selon les 3 grades suivants : attaché, attaché principal et attaché hors classe. A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous sommes toujours dans l'attente de la publication des textes pour les ingénieurs (modifiant le décret de février 2016).

Grille C1

ECH.	IB (IM)	CUA
1	347 (325)	1
2	348 (326)	2
3	349 (327)	2
4	351 (328)	2
5	352 (329)	2
6	354 (330)	2
7	356 (332)	2
8	362 (336)	2
9	370 (342)	3
10	386 (354)	3
11	407 (367)	

Grille C2

ECH.	IB (IM)	CUA
1	351 (328)	1
2	354 (330)	2
3	357 (332)	2
4	362 (336)	2
5	372 (343)	2
6	380 (350)	2
7	403 (364)	2
8	430 (380)	2
9	444 (390)	3
10	459 (401)	3
11	471 (411)	4
12	479 (416)	

Grille C3

ECH.	IB (IM)	CUA
1	374 (345)	1
2	388 (355)	1
3	404 (365)	2
4	422 (375)	2
5	445 (391)	2
6	457 (400)	2
7	475 (413)	3
8	499 (430)	3
9	518 (445)	3
10	548 (466)	3

AGENT DE MAITRISE

ECH.	IB	CUA
1	353 (329)	2
2	358 (333)	2
3	363 (337)	2
4	374 (345)	2
5	388 (355)	2
6	404 (365)	2
7	431 (381)	2
8	445 (391)	2
9	460 (403)	2
10	476 (414)	3
11	499 (430)	3
12	519 (446)	3
13	549 (367)	

AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL

ECH.	IB (IM)	CUA
1	374 (345)	1
2	389 (356)	1
3	416 (370)	2
4	441 (388)	2
5	462 (405)	2
6	488 (422)	2
7	501 (432)	3
8	521 (447)	3
9	551 (468)	4
10	583 (493)	

Point d'indice : 4,6860€ au 1^{er} février 2017
CUA = Cadence unique d'avancement

Les grilles présentées sont celles en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Elles sont réévaluées sur 4 ans (2017, 2018, 2019, 2020). Le détail de ces grilles sera publié dans notre guide PATS nouvelle édition à paraître bientôt.

Grille B1

ECH.	IB (IM)	CUA
1	366 (339)	1
2	373 (344)	2
3	379 (349)	2
4	389 (356)	2
5	406 (366)	2
6	429 (379)	2
7	449 (394)	2
8	475 (413)	3
9	498 (429)	3
10	512 (440)	4
11	529 (453)	4
12	559 (474)	4
13	591 (498)	

Grille B2

ECH.	IB (IM)	CUA
1	377 (347)	1
2	387 (354)	2
3	397 (361)	2
4	420 (373)	2
5	437 (385)	2
6	455 (398)	2
7	475 (413)	2
8	502 (433)	3
9	528 (452)	3
10	540 (459)	4
11	563 (477)	4
12	593 (500)	4
13	631 (529)	

Grille B3

ECH.	IB (IM)	CUA
1	442 (389)	1
2	459 (402)	2
3	482 (417)	2
4	508 (437)	2
5	541 (460)	2
6	567 (480)	2
7	599 (504)	3
8	631 (529)	3
9	657 (548)	3
10	684 (569)	3
11	701 (582)	

Grades concernés :

B1 : rédacteur, technicien

B2 : rédacteur principal de 2^e classe, technicien principal de 2^e classe

B3 : rédacteur principal de 1^{re} classe, technicien principal de 1^{re} classe.

Les grilles présentées sont celles en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2016 elles sont réévalués sur 3 ans (2016, 2017, 2018)

CATEGORIE B

Point d'indice : 4,6860€ au 1^{er} février 2017 / CUA = Cadence unique d'avancement

ATTACHE

ECH.	IB (IM)	CUA
1	434 (383)	1,5
2	457 (400)	2
3	483 (418)	2
4	512 (440)	2
5	551 (468)	2,5
6	600 (505)	3
7	635 (532)	3
8	672 (560)	3
9	712 (590)	3
10	772 (635)	4
11	810 (664)	4

ATTACHE PRINCIPAL

ECH.	IB (IM)	CUA
1	579 (489)	2
2	626 (525)	2
3	672 (560)	2
4	725 (600)	2
5	778 (640)	2
6	830 (680)	2,5
7	879 (717)	2,5
8	929 (755)	3
9	979 (793)	3

ATTACHE HORS CLASSE

ECH.	IB (IM)	CUA
1	784 (645)	2
2	834 (683)	2
3	882 (719)	3
4	929 (755)	3
5	979 (793)	3
6	1022 (826)	3
Spécial	HEA	3

Point d'indice : 4,6860€ au 1^{er} février 2017
CUA = Cadence unique d'avancement

Les grilles présentées sont celles entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Elles sont réévaluées sur 4 ans (2017, 2018, 2019, 2020).

A noter que le 3^e grade du cadre d'emplois n'est plus le grade de directeur mais celui d'attaché hors classe. Les conditions

d'accès à ce dernier grade sont limitées et énumérées par le décret (fonction de responsabilités particulières). Les directeurs répondant à ces critères pourront être reclassés dans le grade d'attaché hors classe. Ceux qui n'y répondent pas resteront directeurs.

DIRECTEUR (en voie d'extinction)

ECH.	IB (IM)	CUA
1	784 (645)	2
2	834 (683)	2
3	882 (719)	3
4	929 (755)	3

ECH.	IB (IM)	CUA
5	784 (645)	2
6	834 (683)	2
7	882 (719)	3

Les attachés principaux qui ne répondront pas à ces conditions ne pourront ainsi plus accéder au 3^e grade du cadre d'emplois des attachés.

CATEGORIE A

LES CHIFFRES CLES : Valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2017: 9,76€/h (contre 9,67€/h au 1^{er} janvier 2016) • Valeur du point d'indice : 4,6860€ au 1^{er} février 2017 (contre 4,6580€ au 1^{er} juillet 2016)

JURIDIQUE

LOI

- **Loi n° 2016-1867 du 27 décembre 2016** relative aux sapeurs-pompiers professionnels et aux sapeurs-pompiers volontaires

DECRETS

- **Décret n° 2016-1382 du 12 octobre 2016** modifiant le décret n° 88-547 du 6 mai 1988 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

- **Décret n° 2016-1383 du 12 octobre 2016** modifiant le décret n°88-548 du 6 mai 1988 portant échelonnement indiciaire applicable aux agents de maîtrise territoriaux

- **Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016** modifiant, pour la FPT, certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B

- **Décret n° 2016-1798 du 20 décembre 2016** modifiant le décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du

cadre d'emplois des attachés territoriaux

- **Décret n° 2016-1799 du 20 décembre 2016** modifiant le décret n° 87-1100 du 30 décembre 1987 portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux

- **Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016** relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

- **Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016** relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

- **Décret n° 2016-2001 du 30 décembre 2016** modifiant plusieurs décrets relatifs aux SPP

- **Décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016** portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP

- **Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016** relatif à l'emploi de directeur

départemental et directeur départemental adjoint des SDIS

- **Décret n° 2016-2004 du 30 décembre 2016** modifiant certaines dispositions du code général des collectivités territoriales relatives aux SDIS

- **Décret n° 2016-2005 du 30 décembre 2016** portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois de conception et de direction des SPP

- **Décret n° 2016-2006 du 30 décembre 2016** portant échelonnement indiciaire applicable aux emplois de directeur et directeur adjoint des SDIS

- **Décret n° 2016-2007 du 30 décembre 2016** portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

- **Décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016** portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP

Du 1^{er} octobre au 31 décembre 2016