

« LE GRADE D'AGENT DE MAITRISE ADMINISTRATIF »

Le niveau de plus en plus élevé, des compétences administratives nécessaires aux agents pour tenir leurs fonctions dans les différents services des SDIS, nécessite de créer le grade d'AGENT de MAITRISE ADMINISTRATIF, grade qui permettra la reconnaissance légitime de la filière administrative.

Filière administrative

Echelle 3 : Adjoint Administratif de 2ème classe (IB 388)

Echelle 4 : Adjoint Administratif de 1ère classe (IB 409)

Echelle 5 : Adjoint Administratif Principal de 2ème classe
Agent de Maîtrise administratif (IB 446)

Echelle 6 : Adjoint Administratif Principal de 1ère classe (IB 479)

Hors échelle : **Agent de Maîtrise administratif principal (IB 529)**

ECHELLE SPECIFIQUE : AGENT DE MAITRISE ADMINISTRATIF PRINCIPAL

| Echelons | IB | Rythme de changement d'échelons | |
|----------|-----|---------------------------------|-----------------|
| | | Ancienneté Mini | Ancienneté Maxi |
| 1 er | 351 | 1 an | 1 an |
| 2 ème | 370 | 1 an | 1 an |
| 3 ème | 394 | 1 an 6 mois | 2 ans |
| 4 ème | 422 | 1 an 6 mois | 2 ans |
| 5 ème | 450 | 1 an 6 mois | 2 ans |
| 6 ème | 464 | 1 an 6 mois | 2 ans |
| 7 ème | 481 | 2 ans 6 mois | 3 ans |
| 8 ème | 499 | 3 ans | 4 ans |
| 9 ème | 529 | - | - |

**SYNDICAT NATIONAL DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS
ET
DES PERSONNELS ADMIMINSTRATIFS TECHNIQUES ET SPECIALISES
DES S.D.I.S DE FRANCE**



Sapeurs-pompiers et

LE LIVRE BLEU

**DES
P.A.T.S
DU**

S.N.S.P.P

CFTC

Version Février 2008



LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS TECHNIQUES ET SPECIALISES

Aujourd'hui les PATS des SDIS de France sont des agents, qui, tout comme les sapeurs-pompier professionnels, jouent un rôle majeur dans le bon fonctionnement de l'établissement public que représente le SDIS.

A ce titre, le SNSPP, par le biais de sa commission PATS présente dans ce « Livre bleu PATS » l'ensemble des propositions répondant à un nombre important de problématiques rencontrées par les agents dans leur mission de service public ainsi que dans leurs conditions de travail.

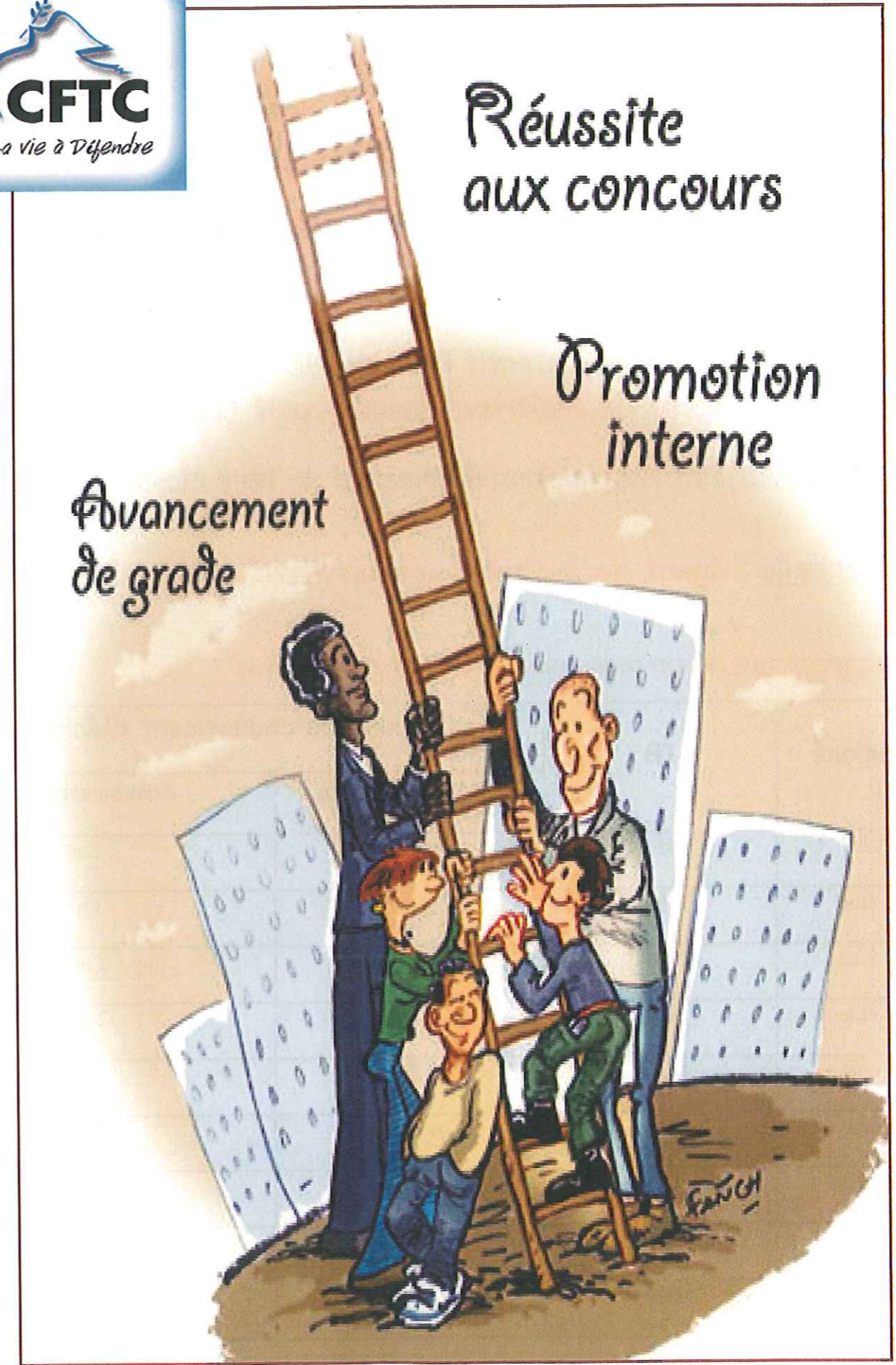
De la rémunération à la santé au travail en passant par le dossier des opérateurs CTA/CODIS ce livre bleu aborde l'ensemble des attentes des PATS du SNSPP.

Sommaire

Carrière - Formation - Notation
La rémunération
Corrélation entre cadres d'emplois et emplois
La santé au travail - le CHS
Les travailleurs handicapés

Dossiers

Le grade d'agent de maîtrise administratif
Les PATS des DOM-TOM



« La rémunération »

Nous demandons la prise en compte des fonctions d'encadrement prise par les agents de catégorie C

Alors que rien ne le prévoit pour eux, au sein des SDIS, beaucoup d'agents de catégorie C sont appelés à prendre des fonctions d'encadrement (tout comme les sapeurs-pompiers) sans pour autant avoir les bonifications indemnitaires correspondantes.

Dans le cadre des travaux du CSFPT, nous resterons vigilants quant aux avancées concernant la nouvelle bonification indiciaire (NBI ZUS, NBI fonctionnelle).

Depuis la création des SDIS, nous avons pu voir la création de nouveaux emplois chez les PATS. Cette spécificité, unique dans la fonction publique territoriale, doit impérativement être reconnue par la création d'un régime indemnitaire spécifique.

L'augmentation du pouvoir d'achat des fonctionnaires des catégories les moins élevées

L'employeur public peut dès à présent mettre en place diverses mesures permettant d'améliorer le pouvoir d'achat des agents:

Participation financière aux complémentaires de santé;
Amélioration des régimes indemnitaires (IAT, IEMP, etc.).

Le décret n° 2006-778 du 30 Juin 2006 porte attribution de la bonification indemnitaire à certains fonctionnaires et militaires qui comptent au moins cinq années d'ancienneté au dernier échelon du grade terminal d'un corps ou d'un cadre d'emploi, appartenant à la catégorie B ou à la catégorie A dont l'indice brut de rémunération est inférieur ou égal à 985. Cette mesure ne s'appliquant que pour les années 2006, 2007 et 2008.

Nous revendiquons deux points à ce propos :

- Que cette mesure s'étende sur l'ensemble des catégories et des cadres d'emplois ;
- Qu'elle ne soit plus limitée à l'année 2008.

Les emplois et les cadres d'emplois

Chaque agent appartient à un cadre d'emplois régis par des statuts particuliers, communs aux fonctionnaires des établissements publics. Ces statuts particuliers ont un caractère national.

Un cadre d'emplois regroupe les agents soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade a vocation à occuper certains des emplois correspondant à ce grade.



Même si l'emploi est indépendant du grade détenu par l'agent, **les PATS du SNSPP revendiquent le respect d'une corrélation entre les grades des agents et leurs emplois tenus.**

Exemple : les agents qui occupent des fonctions de secrétaires médicales dans le service du SSSM sont pourtant recrutées avec un cadre d'emplois d'adjoint administratif.



« Les Opérateurs CODIS-CTA »

La fonction publique hospitalière, a, depuis de nombreuses années, pris en considération l'emploi de permanencier au sein des CRRA du SAMU avec un cadre d'emplois bien spécifique.

N'est il pas temps pour les SDIS de faire de même pour les opérateurs des CTA-CODIS ?

De plus, il devient urgent de hiérarchiser et d'harmoniser le fonctionnement des structures et des plateformes.

Fort de l'expérience vécue par les opérateurs chaque jour, les PATS des CTA-CODIS revendiquent la mise en place d'un cadre d'emplois spécifique ainsi qu'un Guide National de Référence « TRANSMISSIONS ».



Considérant que, la prise d'appel 18 ainsi que l'engagement des moyens du SDIS sur interventions relèvent de la Gestion Opérationnelle de Commandement (GNC GOC1), il faut absolument structurer les CTA afin de les doter des moyens humains correspondant aux niveaux techniques actuels, les plateformes se dotant de moyens de plus en plus performants (ANTARES, Logiciels d'alerte, etc.).

De plus, la responsabilité quotidienne prise par les opérateurs, dans le tri des appels et des demandes de secours, ainsi que dans la couverture opérationnelle journalière du département, ne permet pas, avec un cadre d'emplois de la filière technique ou administrative, de répondre aux obligations de la collectivité de façon optimum.

L'article R1424-51 du Code Général des Collectivités Territoriales précise bien qu'un agent administratif ou technique employé par un SDIS ne peut en aucun cas tenir un emploi principalement opérationnel.

« Les Opérateurs CTA-CODIS » (Suite)

Aujourd'hui un sapeur-pompier blessé ou malade en service ne peut plus accéder à son avancement.

La profession permet dans le cursus de formation d'identifier un certain nombre de modules « non opérationnels » permettant aux sapeurs-pompiers frappés d'inaptitude de continuer à progresser.

Les CTA-CODIS offrent ces possibilités d'évolution et de progression professionnelle (TRS, CAD, PREV, etc.).

« La Santé au Travail »

Les agents PATS des SDIS de France doivent être partie prenante dans les questions de santé au travail en participant pleinement au **Comité d'Hygiène et de Sécurité**.

Dans le cas des accidents de service, aujourd'hui on ne peut plus accepter que ce soit au fonctionnaire de prouver que l'accident ou la maladie est imputable au service ou non ;

Tout accident ou maladie, qui provoque des lésions au cours du service, d'une mission (syndicat, formations, etc.) ou du trajet doit, de fait, après déclaration à l'employeur public, être reconnu « en service ».

De plus la coopération entre les SDIS et les Centres de Gestion Départementaux prend tous son sens tant dans l'évaluation des postes de travail ainsi que dans la mise en place de visites médicales qui correspondent réellement à la réalité des risques professionnels.

De nos jours il faut bannir le harcèlement en insistant sur le travail de prévention et de dépistage et en instaurant un véritable dialogue entre les différents collaborateurs au sein du SDIS.



« Les Travailleurs Handicapés »

Les PATS des SDIS revendiquent l'équité d'accès aux emplois de la Fonction Publique Territoriale et notamment aux travailleurs handicapés.

Malheureusement les SDIS ne montrent pas l'exemple à ce sujet.

« Carrière - Formation - Notation »

La mise en place d'une commission administrative paritaire pour les PATS dans tous les SDIS

La meilleure reconnaissance que puisse apporter le SDIS envers les Personnels Administratifs Techniques et Spécialisés des SDIS, c'est la possibilité de se gérer eux-mêmes.

Les agents qui sont encore gérés par le centre de gestion de leur département souffrent de leur « éloignement territorial » au profit des agents d'autres collectivités.

Une collectivité qui n'a pas le choix de son affiliation au Centre de Gestion de son département doit pouvoir émettre des réserves quand à la création d'une CAP afin de permettre une gestion des agents à un niveau très local.

A contrario, un renforcement de la coopération entre les SDIS et les centres de gestions reste nécessaire afin de faciliter l'information, la formation des agents, etc....

Un gros travail sur la gestion des emplois et des compétences a été mis en place au niveau des centres de gestion et malheureusement on ne retrouve pas toujours ce travail et ce suivi au niveau des SDIS.

La mise en place de plannings annuels de formations.

L'application de la loi 2007-209 ainsi que l'application des décrets en découlant, notamment en matière de plan de formations, de droit individuel à la formation, de validation des acquis et d'accompagnement des agents dans ses procédures, doit permettre aux agents un accès à une carrière attractive.

La valorisation de la formation professionnelle doit se ressentir dans les procédures de promotions internes.

Il faut absolument que le CNFPT adapte les formations professionnelles à la particularité des métiers des SDIS (transmission, gaz comprimés, SIG, Secrétariat médical, etc.).

Amener les ratios à 100% pour les cadres d'emplois de la catégorie B et C.

Le législateur a permis aux collectivités territoriales de fixer eux-mêmes par délibérations annuelles les ratios « promus/promouvables » des cadres d'emplois. Les PATS du SNSPP revendiquent d'amener ces ratios à 100% pour les agents des catégories B et C (1 agent promu pour 1 agent promuvable).

Création d'un grade d'agent de maîtrise administratif

Afin de gommer les différences qu'il peut exister entre les filières et techniques et administratives, et, afin de reconnaître les difficultés que sont souvent amenés à rencontrer les agents de la filière administrative, nous demandons la création des grades **D'AGENT DE MAITRISE ADMINISTRATIF** et **D'AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL ADMINISTRATIF**. Avec la création d'une grille indiciaire, qui, comme pour le grade d'agent de maîtrise principal de la filière technique amènera les agents à l'indice brut terminal de 529.

Un tableau comparatif est repris page 8.

