ADMJSP

ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE-MÉTROPOLITAINE DES JEUNES SAPEURS-POMPIERS

UV J.S.P. 2 **Module : SC**

Service public en France

SERVICE DÉPARTEMENTAL-MÉTROPOLITAIN D'INCENDIE ET DE SECOURS

I. GENERALITES :

Les services d'incendie et de secours sont des services publics par excellence car ils respectent avec rigueur et convictions les grands principes d'égalité, de continuité et d'adaptabilité.

Le service public est une activité d'intérêt général assurée et assumée par une personne publique et soumise au droit public.

Les services publics reposent sur quatre critères :

- Il fournit des prestations aux usagers soit matérielles (extinctions, secours à personnes) soit normatives (décision de justice, enseignement).
- Il a pour but la satisfaction de l'intérêt général
- Il se caractérise par la présence obligée d'une personne publique (Etat ou collectivité locale). Pour les SDIS : le préfet.
- Il se soumet aux règles du droit administratif.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Service-Public

On distingue deux niveaux dans le service public :

Niveau national : le gouvernement défini les nécessités de service public en matière de défense, sécurité civile, justice, monnaie, éducation, etc.

Niveau local : le conseil municipal, le conseil départemental détiennent des compétences générales en matière de service public.

Les collectivités sont tenues d'assurer un service public dans les domaines des pompes funèbres, de la voirie, de l'aide sociale et de l'ordre public.

II. GRANDS PRINCIPES DU SERVICE PUBLIC :

La notion du service public doit être avant tout perçue comme un état d'esprit pour le sapeur-pompier.

Le service public repose sur les grands principes suivants :

A. CONTINUITE :

Ce principe ne correspond pas à l'obligation de fonctionner en continu, il s'entend à ce que le service soit assuré de façon régulière. Il garantit en toute circonstance la satisfaction des usagers et l'action administrative. Il s'agit soit d'un simple accès (ex : les impôts), soit d'une véritable permanence (ex : les hôpitaux).

Assurant une permanence 24 h sur 24 de service public et une distribution importante de secours aux usagers (une intervention toutes les 6,7 secondes), les SDIS se placent en la matière comme un véritable exemple.

B. MUTABILITE (ADAPTABILITE) :

Les services publics doivent s'adapter aux évolutions de l'intérêt général et des techniques.

Face aux nouveaux risques de la société d'aujourd'hui, les SDIS ont dû modifier leur organisation en application de la loi du 03 mai 1996 mais ils doivent sans cesse adapter leurs moyens et leurs techniques : véhicules énergies nouvelles, tueries de masse, désincarcération, risque chimique, etc.

C. EGALITE :

Principe à valeur constitutionnelle qui exclue toute discrimination dans l'accès au service public, il est la traduction et l'extension à ce domaine de l'égalité de tous devant la loi, posée par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

Il signifie, que toute personne a un traitement égal à une situation égale, participe de manière égale aux charges financières résultant de ce service, et doit être traitée de la même façon que tout autre usager, c'est-à-dire ne subir aucune discrimination fondée sur les opinions politiques, le sexe, la religion, etc. ni bénéficier d'aucun avantage = chaque victime reçoit le même traitement.

D. NEUTRALITE :

Les agents doivent respecter la liberté de conscience de chacun et ne doivent procéder à aucune discrimination pour raisons politiques, religieuses, philosophiques, raciales ou ethniques. La laïcité est la manifestation dans la République de la neutralité en matière religieuse.

E. TRANSPARENCE :

Chaque citoyen doit pouvoir accéder à son dossier administratif et ainsi améliorer les relations entre administrés et administration.

F. GRATUITE :

Ce principe appliqué depuis un texte du 11 mars 1733 et confirmé par une loi du 11 Frimaire an VII, signifie que le service public doit financer par le contribuable à travers l'impôt mais lorsque nous intervenons la personne secourue celle-ci n'a rien à acquitter auprès de nos services.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX :

Ensemble des agents publics qui concourent à l'exercice d'une mission de service publique assuré directement par l'état, les collectivités territoriales et les établissements publics qui en dépendent.

La loi du 13 juillet 1983 pose les règles communes à l'ensemble des fonctionnaires et indique leurs droits et devoirs.

On distingue trois fonctions publiques et ces agents sont soumis à différentes lois :

Fonction publique d'Etat :

Loi du 11 janvier 1984 définit les règles statutaires applicables aux fonctionnaires d'Etat.

Fonction publique territoriale :

Loi du 26 janvier 1984 définit les règles statutaires applicables aux fonctionnaires des collectivités territoriales (régions départements communes et établissements publics comme le SDMIS).

Fonction publique hospitalière :

Loi du 9 janvier 1986 définit les règles applicables aux fonctionnaires des établissements publics hospitaliers.

IV. FONCTIONNAIRES ET AGENTS PUBLICS :

A. STATUTS

Les membres de la fonction publique sont sous trois statuts :

Les stagiaires : correspond à la période probatoire, en principe d'une année, durant laquelle ils doivent se familiariser avec leurs futures fonctions et doivent faire la preuve de leur aptitude professionnelle.

A l'issue, le stagiaire est :

- Soit titularisé,
- Soit prolongé (s'il n'a pas obtenu des prérequis),
- Soit licencié (indemnité).

Les fonctionnaires : acte qui soumet un agent au statut de la Fonction Publique.

La qualité de fonctionnaire s'obtient par :

- L'acte de nomination,
- Occupation d'un emploi permanent (budgétiser),
- Titulaire d'un grade,

Les agents contractuels : personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif. Ils sont contractuels, avec des durées de 3 ans maximums, renouvelés que par reconduction expresse.

Les droits et obligations aplicables aux fonctionnaires découlent exclusivement des statuts. Il n'est donc pas possible de déroger, d'aménager ou de négocier ses conditions d'emplois, de rénumaration ou d'avancement.

B. FILIERES, CADRES D'EMPLOIS ET CATEGORIES :

Dans chaque Fonction Publique existent des filières définissant un cadre d'emploi :

- Filières administratives (ex : secrétaires),
- Filières techniques (ex : magasiniers, mécaniciens),
- Filières SP, etc.

A l'intérieur desquelles se trouvent des catégories :

Catégorie A : correspond à des fonctions de direction et de conception avec un recrutement sur la base d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Arrêté de nomination signé par le ministre de l'intérieur et le président du CA.

Pour les sapeurs-pompiers à partir du grade de capitaine.

Catégories B : personnels d'application et d'encadrement avec un recrutement sur la base d'un diplôme de niveau baccalauréat.

Arrêté de nomination signé par le préfet et le président du CA.

Pour les sapeurs-pompiers grades de lieutenant.

Catégorie C : personnels d'exécution spécialisée ou simple avec un recrutement sur la base d'un diplôme du brevet des collèges.

Arrêté de nomination signé par le président du CA.

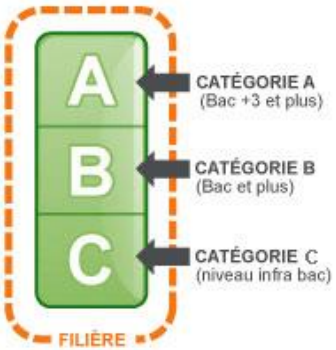
Pour les sapeurs-pompiers de sapeur à adjudant-chef.

Dans lesquelles se trouvent des grades :

Le grade indique la place occupée par chaque fonctionnaire dans la hiérarchie de sa filière, lui permettant d'occuper l'un des emplois lui correspondant.

Ainsi l'emploi est la fonction réellement exercée par le fonctionnaire.

Le grade est distinct de l'emploi.



Chaque grade est subdiviser en échelons. Cela permet de situer l'ancienneté du fonctionnaire dans son grade ainsi que son niveau de rémunération.

C. ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE :

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

- S'il ne possède la nationalité française ; Ils existent cependant certains dérogations pour les membres de l'union européenne ;
- S'il ne jouit de ses droits civiques ;
- Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;

- S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Le recrutement des fonctionnaires se fait principalement par concours afin d'assurer l'égalité d'accès aux personnes désirant intégrer la fonction publique. Pour les catégories C il existe quelques dérogations.

D. LE DEROULEMENT DE CARRIERE :

Chaque année, les agents titulaires et non titulaires sont notés avec une appréciation écrite.

Cette notation intervient dans le déroulement de carrière.

Il y a deux types d'avancement :

Avancement d'échelon : il a lieu de façon continue en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle. Cela se traduit par une augmentation du salaire (traitement)

Avancement de grade : il se réalise en fonction de l'ancienneté et également en fonction de sa valeur professionnelle : caporal-chef, sergent-chef, etc. mais soit par l'inscription sur un tableau d'avancement et / ou par la réussite d'un examen professionnel ou d'un concours sur épreuve(s).

D. LES POSITIONS ADMINISTRATIVES :

Elles se caractérisent par la situation dans laquelle se trouve le fonctionnaire par rapport à son administration. Durant la carrière on peut être :

En activité : Lorsque l'on exerce, congés annuels compris.

Détaché : Position hors de son cadre d'emploi, tout en continuant de bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite. A l'issue, il réintégre sa collectivité.

La mise à disposition : le fonctionnaire effectue son service dans une autre administration que la sienne, à laquelle il reste attaché et il continue à percevoir son traitement.

Position hors cadre : Après 15 ans de services conduisant à pension CNRACL, l'agent peut sur sa demande être placé en position hors cadre. Dans cette position il cesse de bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite de son ancienne collectivité puisqu'il est soumis au statut général de retraite régissant la fonction qu'il exerce. A l'issue le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'origine.

En disponibilité : L'agent cesse pour un temps limité d'exercer ses fonctions et est placé hors de l'administration. Ces droits (avancement et retraites) sont suspendus.

Le congé parental : accordé par période de 6 mois, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, le fonctionnaire est placé hors de sa collectivité pour élever un ou plusieurs enfants.

E. LES CESSATIONS D'ACTIVITES :

La démission : l'agent décide de quitter définitivement sa collectivité.

Le licenciement : l'administration exclue dfinitivement l'agent soit pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique ou la suppression d'emploi.

La révocation : Sanction la plus grave après une faute qui est mise en oeuvre par la procédure disciplinaire : l'agent est radié des effectifs.

La retraite.

F. DROIT SYNDICAL :

Un syndicat est une association de personnes exerçant la même profession. Seules les centrales syndicales sont aptes à négocier avec les pouvoirs publics et participent aux organismes paritaires.

Devoirs du représentant syndical :

- Etre l'interlocuteur entre les agents et l'administration dans des domaines spécifiques (discipline, nomination, avancement, etc.),
- Déposer un préavis de grève,
- Lié par le secret lors des CAP,
- Fournir la liste, lieux et horaires des réunions syndicales.
- Se présenter dans les élections des organismes paritaires.

Droit du représentant syndical :

- Se réunir en respectant les volumes impartis par sa collectivité,
- Droit de grève,
- Disposer de locaux afin d'exercer son activité.

V. DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES :

Ils sont prévus par le titre I du statut général de la fonction publique défini par la loi du 13 juillet 1983, n° 83-634.

A. DEVOIRS :

Les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Cela signifie qu'ils ne peuvent pas exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelques natures que ce soit. Cependant certaines dérogations prévues par la loi sont possibles (enseignement, activités artistiques, etc.).

Ils sont astreints au secret professionnel, à la discrétion professionnelle et au devoir de réserve (voir cours éthique du JSP). Toutefois, dans certaines circonstances les fonctionnaires peuvent être déliés de certaines de ces obligations notamment du secret professionnel dans le cadre des crimes et délits et dans le cadre de demandes d'information du public.

Le fonctionnaire doit donc se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre la sécurité des victimes ou des sauveteurs.

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.

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

B. DROITS :

Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours (sauf dérogation prévues par la loi) sans aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Le droit de grève s'exerce dans le cadre de la loi qui le réglemente.

Leur carrière est protégée notamment dans le cadre d'exercice d'un mandat syndical ou représentatif, dans les cas de harcèlement, de discrimination, etc.

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées.

Les fonctionnaires ont droit à :

- Des congés annuels ;
- Des congés de maladie ;
- Des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales ;
- Des congés de formation professionnelle ;
- Des congés pour validation des acquis de l'expérience ;
- Des congés pour bilan de compétences ;
- Des congés pour formation syndicale.

Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Lorsqu'un SP est agressé, au SDMIS cela se traduit systèmatiquement par des dépôts de plainte de l'agent et du SDMIS et le dossier est suivi par le service juridique du service.

VI. STATUTS DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS :

Ce sont des fonctionnaires territoriaux chargés d'assurer le fonctionnement des services d'incendie et de secours.

La filière SPP comprend plusieurs cadres d'emplois. Ceux-ci sont définis par des décrets d'avril 2012 qui établissent les statuts particuliers :

- ✓ Sapeurs et caporaux,
- ✓ Sous-officiers,
- ✓ Lieutenants,
- ✓ Capitaines, commandants, lieutenants colonels et colonels,
- ✓ Infirmiers et infirmiers d'encadrement
- ✓ Médecins, pharmaciens et vétérinaires.

Ces textes sont relatifs au recrutement, à l'avancement, aux régimes indemnitaire et disciplinaire.

Les sapeurs-pompiers sont astreints au port de la tenue réglementaire.

Lorsqu'ils la portent, ils doivent s'abstenir de toute attitude ou comportement incompatible avec l'exercice de leur fonction c'est-à-dire qu'ils ont l'obligation du devoir de réserve, de la discrétion professionnelle et du secret professionnel (voir cours sur la déontologie du SP). Les SPP n'ont pas le droit de porter la tenue à l'occasion de manifestation sur la voie publique.

Dès leur recrutement les SPP reçoivent obligatoirement une formation d'intégration prévues dans les textes.

L'entraînement physique est aussi une obligation.

Les sapeurs-pompiers professionnels comme tous les salariés perçoivent un salaire qui est décomposé comme suit :

- Le traitement de base, qui dépend de l'échelon de l'agent. A chaque échelon correspond un indice et c'est cet indice qui permet de calculer le salaire de base de l'agent,
- Une indemnité de résidence, lorsque l'agent exerce son activité dans une grosse agglomération dont le coût de la vie est particulièremet élevé.
- Le supplément familial de traitement qui dépend du nombre d'enfant à la charge de l'enfant.

Leur traitement peut être complété par :

- Une indemnité de résidence égale à 10 % maximum du traitement de base,
- Une indemnité de feu de 19 % du traitement de base (soumise aux prélèvements légaux),
- Une indemnité de responsabilité pouvant atteindre au maximum 35 % du traitement de base,
- Une indemnité de spécialité égale à 10 % maximum du traitement de base et pour laquelle deux spécilaité au maximum peuvent être prise en compte dans le calcul.
- Des indemnités pour les dépassements d'horaire, gardes supplémentaires, etc.

La carrière des SPP :

Pour intégrer les SPP, le candidat à plusieurs possibilités :

- Sapeur 2ème classe : pour les SPV ayant validé leur FI et ayant au minimum trois ans d'ancienneté,
- Sapeur 1ère classe : concours accessible à tous mais avec un coucours aménagé pour les SPV ayant validé leur FI et ayant au minimum trois ans d'expérience SP (JSP, BSPP, BMPM, etc.),
- Lieutenant 1ère classe : ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme de niveau III ou d'une qualification reconnue comme équivalente.
- Capitaine : ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme de niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente.

Ensuite pour monter en grade, le SPP doit attendre un certain nombre d'année voire passer des examens professionnels (pour plus de détail se reporter aux décrets, arrêtés en vigueur).

Schématiquement, voici les profils de carrière envisageable pour un agent.

ACCES EXTERNE						
Sapeur 2ème classe		Sergent		Lt 2ème classe		Capitaine
Sapeur 1ère classe		Sergent-chef				Commandant
Caporal		Adjudant		Lt 1ère classe		Lieutenant-colonel
Caporal-chef		Adjudant-chef		Lt hors classe		Colonel