

# Le métier et la carrière

Les sapeurs-pompiers assurent l'un des services publics les plus appréciés de la population. En 2021, ils ont réalisé environ 4,8 millions d'interventions, soit une intervention toutes les 7 secondes. C'est l'équivalent d'une famille sur cinq qui a bénéficié de leurs services.

Initialement dédié à la lutte contre les feux, le métier de sapeur-pompier a profondément évolué. Le feu représente seulement 10 % des missions alors que le secours aux personnes constitue près de 80 % de l'activité.

Parallèlement, d'autres missions ont accru le champ de compétence des sapeurs-pompiers : prévention des incendies et des risques de la vie courante, protection des personnes, des biens et de l'environnement, pandémie, risque d'attentat, etc.

## 1 - Les résultats et les missions

Longtemps gérés par les communes, les sapeurs-pompiers et leurs moyens d'action (véhicules, casernes et matériels) sont organisés, depuis la loi de 1996, dans une entité départementale unique : **le service départemental d'incendie et de secours (SDIS)**, commandé par le directeur départemental des services d'incendie et de secours (DDISIS), officier supérieur de sapeurs-pompiers professionnels.

Ce service est le seul compétent pour recruter et gérer les sapeurs-pompiers qui se composent :

- des **sapeurs-pompiers professionnels (SPP)**, fonctionnaires territoriaux dont l'activité de sapeur-pompier est la profession exclusive ;
- des **sapeurs-pompiers volontaires (SPV)**, citoyens qui souhaitent, en plus de leur activité principale (étudiant, salarié, profession libérale, etc.), participer aux missions de secours. Pour cela, ils souscrivent un engagement auprès d'un SDIS.

Toutefois, dans les petites communes peuvent subsister des centres de première intervention (CPI) gérés par une commune (ou un groupement de communes), sous la responsabilité du maire (ou du président de l'EPCI) qui assure notamment le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires communaux, placés sous l'autorité opérationnelle du DDISIS.

L'organisation départementale prévaut partout en France sauf :

- à Paris et dans les départements de la petite couronne – Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) – où les secours sont assurés par la Brigade de sapeurs-pompiers de Paris (BSPP), unité militaire de l'Armée de terre ;
- à Marseille et dans des communes limitrophes où les secours sont assurés par le Bataillon de marins-pompiers de Marseille (BMPM), unité de la Marine nationale.

Les sapeurs-pompiers professionnels, civils en uniforme, relèvent de la fonction publique territoriale. Au sein de celle-ci, ils bénéficient d'un statut dérogatoire leur assurant des dispositions particulières (régime de travail, régime indemnitaire, etc.).

Relevant de la tutelle du ministère de l'Intérieur (Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, DGSCGC), les sapeurs-pompiers agissent, en matière opérationnelle, sous l'autorité d'un élu titulaire du pouvoir de police (maire ou préfet).

## 2 - Le recrutement

Le présent ouvrage s'adresse aux candidats aux concours de caporal de sapeur-pompier professionnel.

Néanmoins, le **recrutement direct au grade de sapeur-pompier sans concours**, et donc sans nécessité d'inscription sur une liste d'aptitude, est possible pour des SPV, dans la limite d'un pour deux candidats aux concours.

Pour être **recrutés au grade de sapeur-pompier sans concours**, les candidats doivent postuler auprès du SDIS de leur choix, en adressant une lettre de candidature accompagnée d'un curriculum vitae (CV).

Les **candidats à un poste de caporal** doivent attester, suite à leur réussite aux concours, d'une copie de l'attestation d'inscription en cours de validité sur une liste d'aptitude.

En ce qui concerne les **caporaux**, les listes d'aptitude ont une durée de validité de 4 ans qui n'est cependant pas automatique. Celles-ci sont valables sur l'ensemble du territoire national, quel que soit le département au titre duquel elles sont établies. Mais l'inscription sur une liste d'aptitude ne donne pas accès directement à un emploi de sapeur-pompier.

Enfin, dans l'hypothèse où le SDIS sollicité dispose de postes à pourvoir dûment publiés, les postulants seront recrutés après un entretien au terme d'une visite médicale strictement encadrée par des textes.

1 <sup>re</sup> étape	2 <sup>e</sup> étape	3 <sup>e</sup> étape	4 <sup>e</sup> étape	5 <sup>e</sup> étape
Concours SPP de caporal de sapeur-pompier professionnel	Liste d'aptitude (4 ans maxi)	Lettre de candidature + CV + attestation d'inscription	Entretien individuel + visite médicale de recrutement	Recrutement en qualité de caporal de sapeur-pompier stagiaire

Les candidats recrutés sont nommés caporaux stagiaires, pour une durée de 1 an, par le président du conseil d'administration du SDIS.

## 3 - La formation initiale

Dès le recrutement, les stagiaires suivent une **formation initiale d'intégration et de professionnalisation** dans une école départementale de sapeurs-pompiers. La durée, l'organisation et le contenu de cette formation sont définis par arrêté conjoint du ministre de l'Intérieur et du ministre chargé de la Fonction publique.

Les stagiaires ne peuvent pas se voir confier de missions à caractère opérationnel avant d'avoir validé la totalité des unités de valeur de cette formation. Toutefois, ils peuvent, compte tenu de leurs qualifications antérieures, être autorisés à participer à des missions opérationnelles et être dispensés de suivre les formations correspondant à des compétences déjà acquises.

Une commission instituée par arrêté du ministre de l'Intérieur examine le contenu des qualifications acquises par les agents avant leur nomination et émet un avis sur les dispenses partielles ou totales de la formation prévues ci-dessus – qualité de SPV, de sapeur-pompier de la BSPP ou de marin-pompier du BMPM, de militaire des formations militaires de la sécurité civile (UIISC), de sapeur-pompier auxiliaire ou de volontaire civil de sécurité civile.

À l'issue de la formation initiale, les sapeurs-pompiers s'engagent à servir, à compter de la date de leur titularisation, dans le service départemental qui a pris en charge leur formation, pendant une période égale à trois fois la durée de leur formation à l'école départementale de sapeurs-pompiers.

Cependant, ils peuvent être nommés dans un autre service départemental, sous réserve que le nouvel employeur verse au service départemental qui a pris en charge la rémunération les frais de formation et une indemnité correspondant au prorata du temps de service restant à effectuer.

## 4 - La titularisation

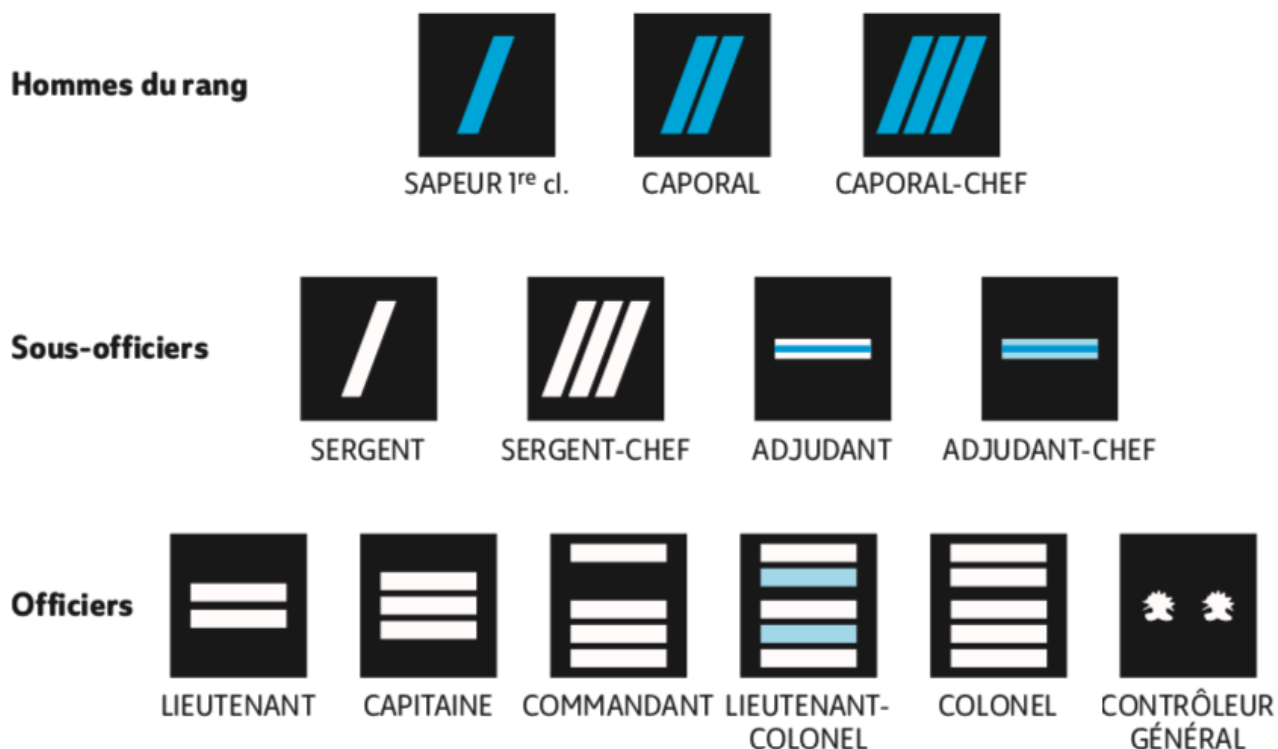
La titularisation des caporaux stagiaires intervient à la fin de la période de 1 an de stage par décision du président du conseil d'administration du SDIS. Pour l'obtenir, les sapeurs-pompiers doivent avoir satisfait aux épreuves de contrôle des connaissances sanctionnant la formation initiale, c'est-à-dire les unités de valeur de l'emploi d'équipier.

De plus, le rapport du directeur de l'école dans laquelle le stagiaire a accompli sa formation initiale et celui du chef de service auprès duquel le stage d'application s'est déroulé doivent comporter un avis favorable.

Lorsque la titularisation n'est pas prononcée, le stagiaire est licencié. Toutefois, s'il avait, avant, la qualité de fonctionnaire, il est réintégré dans son corps d'origine.

À titre exceptionnel, le président du conseil d'administration du SDIS peut, après avis du directeur de l'école dans laquelle le stagiaire a accompli sa formation initiale, décider que la période de stage est prolongée d'une durée maximale de 1 an. À l'issue, l'intéressé est titularisé ou licencié.

## 5 - Le déroulement de carrière



Le déroulement de carrière s'effectue en combinant l'acquisition d'unités de valeur (qualifications techniques obtenues après formation) et d'ancienneté dans le grade.

Après 2 ans de services effectifs au moins dans leur grade et sous réserve d'avoir acquis les unités de valeur d'équipier, les caporaux peuvent occuper la fonction de chef d'équipe.

Après 5 ans de services effectifs au moins dans leur grade, les caporaux peuvent être nommés au grade de caporal-chef au choix par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP.

À l'issue d'un concours interne, les caporaux et caporaux-chefs totalisant 4 ans de services effectifs de sapeur-pompier professionnel peuvent accéder au cadre d'emplois des sous-officiers et être nommés sergents. Ceux-ci reçoivent ensuite la formation de chef d'agrès d'engin à une équipe.

Après 4 ans de services effectifs au moins dans leur grade et sous réserve d'avoir acquis les unités de valeur de chef d'agrès tout engin, les sergents peuvent être nommés adjudant au choix par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP.

Les grades de sapeur, caporal, caporal-chef, sergent et adjudant sont ceux de la catégorie C de la filière sapeurs-pompiers. Sergents et adjudants relèvent du cadre d'emplois des sous-officiers et, après 3 ans de services effectifs au

moins dans leur grade, ils reçoivent respectivement l'appellation de sergent-chef et adjudant-chef.

La carrière des sous-officiers peut se poursuivre dans les cadres d'emplois des officiers en accédant aux grades de lieutenant de 2e, 1re classe et hors-classe. L'accès à ces grades se fait par concours externe, interne ou par examen professionnel soumis à des conditions d'ancienneté, d'unités de valeur et d'âge.

## 6 - Le salaire

Les sapeurs-pompiers qui avaient auparavant la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire de la fonction publique sont reclassés et perçoivent le traitement indiciaire correspondant à leur situation antérieure si ce traitement est supérieur à celui correspondant au 1er échelon du grade de caporal.

Pour les autres, la rémunération est calculée sur la base de l'indice afférent au 1er échelon du grade de caporal. En plus de ce traitement indiciaire brut (TIB), les sapeurs-pompiers professionnels peuvent percevoir :

- le supplément familial de traitement (en fonction du nombre d'enfants à charge) ;
- l'indemnité de résidence (de 0 à 3 % du TIB en fonction de la zone d'exercice des fonctions) ;
- un régime indemnitaire spécifique : indemnité de feu (25 % du TIB, décret du 24 juillet 2020), indemnité de logement (réservée aux agents non logés par le service), indemnité de responsabilité (variable en fonction du grade et de l'emploi), indemnité de spécialité (variable en fonction de la spécialité et de son niveau), indemnité horaire pour travaux supplémentaires ou indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ou indemnité d'administration et de technicité.

Les taux applicables aux différentes indemnités allouées aux sapeurs-pompiers professionnels, dont les modalités et limites sont définies par des textes réglementaires ministériels, sont pour la plupart arrêtés au niveau départemental par le conseil d'administration du SDIS.

Certains SDIS offrent la possibilité de disposer d'un logement de service.

**Important** : Vous trouverez les textes de référence pour les cadres d'emplois de la catégorie C des sapeurs-pompiers (décrets no 2012-520 et 2012-521 du 20 avril 2012) sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).