

MINISTERE DE LA DEFENSE ET DES ANCIENS COMBATTANTS
MINISTERE DE L'INTERIEUR,
DE L'OUTRE MER, DES COLLECTIVITES TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION

Direction des ressources humaines du Ministère de la Défense

Agence de reconversion de la défense

Bureau des emplois réservés

Tél. : 02 31 38 46 63

Télécopie : 02 31 38 46 71

Direction de la sécurité civile

Sous-direction des sapeurs-pompiers
et des acteurs du secours

Bureau des sapeurs-pompiers volontaires
BSPV

Tél. : 01.56.04.76.03

Télécopie : 01. 56 .04.76.21

Le Ministre d'Etat, ministre de la défense
et des anciens combattants
Le Ministre de l'Intérieur, de l'outre-mer, des collectivités
territoriales et de l'immigration,

à

Messieurs les préfets de zone de défense et de sécurité

Mesdames et Messieurs les préfets de département

Services départementaux d'incendie et de secours

Circulaire n° NOR IOCE1110016C du 8 avril 2011 relative à la mise en œuvre du dispositif des emplois réservés pour les sapeurs-pompiers et leurs ayants cause

Date d'application: Immédiate
Objet : Application du dispositif des emplois réservés aux sapeurs-pompiers et leurs ayants cause.
Textes de référence: <ul style="list-style-type: none">• Loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense (JO du 27 mai 2008) ;• Décret n° 2009-629 du 5 juin 2009 relatif aux emplois réservés et au contentieux des soins gratuits (JO 7 juin 2009) ;• Arrêté du 11 juin 2009 relatif au dossier de candidature aux emplois réservés (JO du 24 juin 2009, rectificatif au JO du 27 juin 2009).

L'accès aux fonctions publiques par la voie des emplois réservés s'applique :

- aux sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service,
- aux sapeurs-pompiers professionnels qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle,
- aux conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité et concubins d'un sapeur-pompier décédé en service ou à l'occasion du service,
- aux personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'un sapeur-pompier décédé en service ou à l'occasion du service,
- aux enfants d'un sapeur-pompier dont le décès, la disparition ou l'incapacité à pourvoir à ses obligations et à ses charges de famille est imputable au service. (sous réserve qu'ils soient âgés de moins de 21 ans au moment des faits)

Les dossiers des candidats sont pris en charge par le service départemental de l'Office National des Anciens Combattants de guerre (ONAC) via le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) du département dans lequel le sapeur-pompier exerçait habituellement ses fonctions.

Ce dispositif permet l'accès à tous les corps ou cadre d'emplois des catégories B et C des trois fonctions publiques. Il n'y a pas de limite d'âge pour postuler mais certains emplois restent soumis aux conditions de leurs statuts particuliers.

L'aptitude est fondée sur la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'expérience professionnelle. Un « passeport professionnel » récapitulant les diplômes et le parcours professionnel du candidat lui est délivré.

Compte tenu des compétences reconnues et des souhaits qu'il aura exprimés, il sera inscrit sur une ou plusieurs listes alphabétiques d'aptitude, établies par domaine de compétences et/ ou métiers.

Le candidat peut demander son inscription sur une ou deux listes régionales et/ou liste nationale pour au maximum trois ans. Lors d'un recrutement, l'administration qui recrute consulte librement ces listes et a accès au « passeport professionnel » des candidats.

Pour arrêter son choix, elle convoque à un entretien ceux ayant le profil du poste recherché.

1. Le cheminement d'un dossier de candidature

Lorsqu'un candidat décide de constituer un dossier d'emploi réservé, il doit être en mesure de produire au moment de sa demande les documents relatifs à sa qualité d'ayant droit et tous les justificatifs détenus. Il se présente accompagné par un représentant du SDIS du département dans lequel le sapeur-pompier exerçait habituellement ses fonctions muni de tous ces documents, auprès du service départemental de l'ONAC de son département.

La constitution du dossier est alors effectuée en ligne, par la personne chargée de l'orientation, qui saisit le dossier dans l'application informatique. La partie 1 concerne l'identité du candidat, la partie 2 porte sur la justification de la qualité de bénéficiaire du dispositif des emplois réservés, la partie 3 aborde son expérience principalement professionnelle et la partie 4 est une orientation préconisée par l'orienteur, en relation avec les souhaits du candidat et en fonction des compétences acquises et des diplômes présentés.

Les choix sont enregistrés, un exemplaire du passeport professionnel est imprimé, signé par le candidat, visé par l'orienteur du service départemental de l'ONAC et remis au candidat. Celui-ci pourra présenter son passeport ultérieurement lors de l'entretien avec son recruteur.

Les données sont transmises en version électronique au bureau des emplois réservés, chargé de collationner et valider tous les dossiers des emplois réservés, toutes catégories confondues.

Après validation par le bureau des emplois réservés, le dossier est mis en ligne et le candidat inscrit sur une ou plusieurs listes d'aptitude, selon les domaines d'emploi et/ou les métiers préconisés lors de l'orientation. Ces listes sont consultables par les employeurs potentiels sur un site internet sécurisé : <http://www.emplois-reserves.defense.gouv.fr>.

Sans identifiant spécifique, l'employeur ne peut accéder qu'aux nom, prénom et métiers pour lesquels la personne est inscrite. Avec un identifiant spécifique aux employeurs et un mot de passe personnel, l'employeur peut accéder à l'intégralité du passeport professionnel (y compris les coordonnées de la personne inscrite).

Un employeur intéressé par un candidat le convoque et choisit de le recruter ou pas. De son côté, le candidat peut refuser tel ou tel poste offert, dans la limite des trois ans d'inscription sur les listes (dont deux sur les listes régionales). La mise à jour et le suivi de ces listes sont assurés par le bureau des emplois réservés.

2. Les candidats

Afin de faciliter les démarches d'inscription sur la liste des emplois réservés, le SDIS accompagne les candidats qui doivent :

- Etre en mesure de justifier leur qualité ;
- Rassembler un maximum de documents permettant de justifier de leurs compétences et expériences professionnelles ;
- Participer activement à l'établissement du dossier de candidature et exprimer leurs choix en vue de l'orientation qui sera préconisée à l'issue de l'entretien.

La demande d'un rendez-vous auprès du service départemental de l'ONAC est formulée par le SDIS.

Le candidat qui souhaite une affectation dans la fonction publique territoriale ou hospitalière doit choisir l'inscription dans la ou les région(s) qui l'intéresse(nt). Il lui appartient alors de prendre tout contact qu'il jugera utile auprès de futurs employeurs afin de se faire connaître et éventuellement être recruté. Le candidat pourra alors arguer du fait qu'il est inscrit sur les listes et immédiatement disponible.

L'inscription régionale permet l'accès aux services déconcentrés de l'Etat : une fois inscrit, le candidat attend d'être contacté par un employeur, à l'occasion d'un recrutement. Il doit être en mesure de se présenter à toute convocation ou entretien éventuel, muni des documents nécessaires.

Le candidat inscrit sur la liste nationale privilégiée, en principe, la rapidité d'affectation ; il est prêt à effectuer les mêmes démarches que ci-dessus et à répondre à toute convocation pour un entretien, quel que soit l'employeur potentiel.

L'inscription sur la liste nationale s'applique aussi à certains métiers comportant une scolarité obligatoire, quel que soit le lieu de l'école.

L'employeur qui a recruté une personne reçue en entretien en informe le bureau des emplois réservés qui retire le nom de cette personne de la ou les listes où elle était inscrite. Le candidat ou le SDIS peuvent également informer le BER.

3. Les services chargés de l'instruction des dossiers de candidature

Il s'agit des services départementaux de l'ONAC. Ils sont appelés à guider les candidats aux emplois réservés sur leurs futurs emplois et à remplir les documents afférentes à cette procédure.

Chaque orienteur de l'ONAC dispose d'un accès sécurisé sur le site internet :
<http://www.emplois-reserves.defense.gouv.fr>

Le premier contact avec l'ONAC au profit du futur candidat est réalisé par le SDIS ; il est vérifié s'il est éligible au dispositif et si tous les documents prouvant qu'il est bénéficiaire des emplois réservés sont disponibles. Il peut alors être proposé un rendez-vous en fonction des disponibilités.

Le service instructeur reçoit ensuite sur rendez-vous, en présence d'un représentant de SDIS, le candidat en entretien. L'objectif est de lui proposer une orientation tenant compte, outre ses diplômes, pour l'essentiel, des compétences qu'il a acquises au cours de ses diverses expériences professionnelles, en relation avec les besoins potentiels de la fonction publique.

L'orienteur remplit alors le formulaire en concertation avec le candidat. L'entretien permet de conclure à une orientation qui conduira à l'inscription sur la liste d'aptitude. La précision et la qualité des renseignements fournis sont essentielles à l'aboutissement de la démarche.

4. La prise en compte des dossiers par les recruteurs

Les listes alphabétiques d'aptitude sont librement consultables mais les services de recrutement doivent demander au bureau des emplois réservés un code d'accès spécifique leur permettant la visualisation, pour le profil du poste recherché, des informations protégées figurant sur le passeport professionnel des candidats.

4.1. La fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière

Les ministères ont l'obligation de réserver 10% (taux général) du total des postes mis au recrutement chaque année dans chaque corps qui n'est pas exclu du dispositif (liste annexée au décret).

Lorsque le nombre de postes mis au recrutement est inférieur à cinq, le taux n'est pas appliqué. Dans la fonction publique hospitalière, les déclarations de vacances de postes sont faites par les directeurs d'établissements. Les vacances sont également publiées sur le site internet du ministère de la santé.

Lorsque le nombre de candidat inscrit sur la liste d'aptitude aux emplois réservés correspondant au profil de l'emploi est au moins égal au nombre de postes, l'employeur doit pourvoir au moins les deux tiers de ces postes par les ER (dispositions transitoires en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011).

L'employeur consulte la liste correspondante, dans l'ordre des critères suivants : région (si cela est compatible avec le métier concerné), compétence. La liste des candidats prioritaires est toujours affichée en premier. Le recruteur examine leur passeport professionnel et en préselectionne un certain nombre, pour un entretien. S'il ne trouve pas les candidats correspondant au profil des postes, il affiche la liste des militaires.

Pour certains corps ou métiers à contraintes spécifiques, les candidats subiront des épreuves sportives, des tests psychotechniques... Ils seront également astreints à scolarité, si elle est prévue.

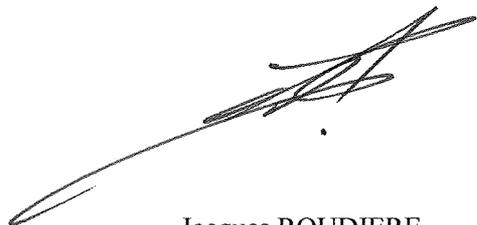
4.2. La fonction publique territoriale

Pour la fonction publique territoriale, le quota de 10% des recrutements en emplois réservés ne s'applique pas. Cependant, le recrutement de ces personnes au titre des emplois réservés concourt à l'obligation d'emploi d'au moins 6% d'agents instituée par le code du travail (art. L. 5212-13 du code du travail).

Les recruteurs ont pour seule obligation de consulter la liste d'aptitude aux emplois réservés avant de recruter un lauréat issu du concours de la fonction publique territoriale. S'ils décident de recruter un bénéficiaire des emplois réservés, ils doivent, à compétence égale, choisir un prioritaire.

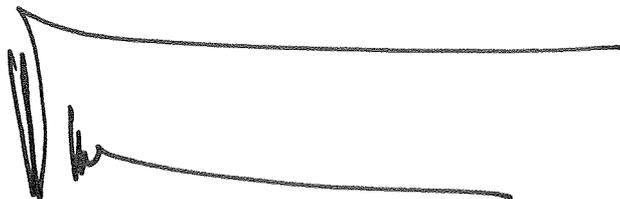
Les centres de gestion départementaux sont les relais entre les collectivités et le ministère de la défense. Ils doivent assurer, auprès des collectivités territoriales, la publicité de l'existence des listes d'aptitude aux emplois réservés (art. R 404 du décret de deuxième référence).

Le Contrôleur général des armées
Directeur des ressources humaines
du ministère de la défense



Jacques ROUDIERE

Le préfet, directeur de la sécurité civile



Alain PERRET