

Bruxelles, le 1^{er} mars 2016

Un an après la réforme des services d'incendie : tout le monde content ?

Monsieur le Ministre,

Le 30 juillet 2004 une conduite de gaz à haute pression a explosé sur le zoning de Ghislenghien. L'explosion a tué 24 personnes, 130 personnes ont été blessées. Parmi les victimes il y avait plusieurs pompiers.

Le Gouvernement fédéral de l'époque a décidé de la « réforme de la sécurité civile ». La Commission Paulus, chargée de l'établissement d'un plan de réforme, manifestait dans ses conclusions finales que les droits du citoyen à une forte protection de base sont fondamentaux et elle plaidait pour un cadre juridique précis s'appliquant aux professionnels et aux volontaires des services d'incendie.

Le rapport Paulus a donné lieu à la Loi relative à la sécurité civile du 15 mai 2007. Après trop d'atermoiements de la part des Ministres de l'Intérieur successifs, le Gouvernement Di Rupo a décidé d'entériner une proposition de Mme. Milquet, Ministre de l'Intérieur.

À partir du 1^{er} janvier 2015, soit huit ans après la publication de la loi, 34 zones de secours ont vu le jour. Ces nouvelles structures devaient garantir le fonctionnement et relever les défis de la sécurité civile du 21^{ème} siècle. En avril 2014, les arrêtés relatifs au statut du personnel ont été publiés.

Le Statut

Au départ, l'intention était de créer un statut unique, mais les arrêtés du 19 avril 2014 formant le statut des pompiers ont laissé beaucoup de décisions à l'autonomie des zones de secours. Il n'est plus question d'un statut uniforme.

Un an après l'entrée en vigueur des arrêtés, cette autonomie creuse des écarts conséquents entre les zones et elle suscite pas mal de discussions autour de l'application des arrêtés. Les zones sont parfois elles-mêmes demandeuses d'une plus grande clarté et demandent souvent un cadre fédéral.

En effet, certaines zones prennent des décisions qui ne figurent pas dans le statut, d'autres font fi des arrêtés existants. Alors qu'une zone essaie d'utiliser positivement quelques compétences discrétionnaires, le niveau fédéral lui rogne les ailes.

Des réclamations auprès de la tutelle ne dégagent pas toujours une solution. Des rapports d'inspection, même des annulations et des arrêtés de suspension sont ignorés. Inversement, des arrêtés de suspension peuvent aussi bien représenter un coup de massue aux bons accords.

Il est grand temps d'apporter des améliorations et, là où il est possible et là où il s'avère nécessaire, des balises plus strictes. Un arrêté de réparation imminent serait déjà un début de solution, mais n'efface pas du tout les disparités et les difficultés fondamentales. Parfois il les facilite.

Statut administratif

Un point délicat important est la professionnalisation qui, d'un trait de plume dans l'arrêté de réparation, permet une application encore plus facile pour les zones. Le personnel professionnel est ainsi privé de possibilités de promotion. Tant que les plans du personnel ne mentionnent pas clairement ce qui est prévu pour quel groupe du personnel, une disparité qui suscite beaucoup de frustration persistera entre les professionnels et les volontaires.

Au niveau des mesures de fin de carrière nous constatons qu'à quelques exceptions près, toute une série de zones omettent de fournir une interprétation concrète.

Le manque de définitions claires des fonctions plus légères par le Ministre et l'absence de vrais plans du personnel zonaux mènent dans la plupart des zones à une politique inexistante d'emploi alternatif. Ceci est quand même une notion fondamentale dans le cadre du travail faisable considérant le fait que le personnel des services d'incendie doit travailler au bas mot jusqu'à l'âge de 63 ans. Actuellement, les zones n'ont quasiment rien mis en place.

On doit aussi passer à une vitesse supérieure au sujet des accidents de travail. Il ne s'agit pas d'un métier commun. Un cadre complet est donc le minimum, pas du demi-travail avec une délégation auprès d'une seule zone ce qui engendrera à nouveau des disparités.

Nous demandons concrètement :

- Au niveau fédéral
 - Que la professionnalisation ne se réalise que quand on prévoit des perspectives claires dans le plan du personnel pour les deux groupes du personnel ;
 - Qu'il y ait un contrôle de l'application correcte du régime de fin de carrière, en ce compris la possibilité au CPP et qu'on examine un éventuel élargissement du système ;
 - Que les accidents de travail soient couverts à 100 %, la prime d'opérationnalité incluse.
- Au niveau zonal
 - Que la commission de fin de carrière fonctionne correctement et que le conseil accepte la décision de cette commission ;
 - Que des fonctions adaptées plus légères ne soient proposées qu'après la détermination des plans du personnel zonaux précisant les fonctions dans ce cadre ;
 - Que les zones assument pleinement leur responsabilité en matière d'accidents de travail, en attendant d'éventuelles initiatives fédérales.

Statut pécuniaire

Il vaut mieux préserver l'équilibre pécuniaire entre les professionnels et les volontaires. Si pour l'un, une heure entamée est considérée comme une heure complète, pourquoi pas pour l'autre ?

Dans le cadre de l'octroi de la prime d'opérationnalité on refuse d'accéder à notre revendication d'assimiler les dispenses syndicales à des prestations de travail. Il est inacceptable que nos délégués subissent une perte salariale en raison de leur travail syndical. Ce refus présente un contraste criant avec le règlement adopté pour les officiers qui ne sont pas de garde et qui, eux, ont bel et bien droit à une prime d'opérationnalité.

Essaie-t-on de tracasser les syndicats ?

Les zones établissent souvent des objectifs de disponibilité trop ambitieux, en s'appuyant surtout sur des données statistiques. Or, les pompiers ne sont pas des statistiques. La pression sur la vie sociale devient ainsi trop élevée par rapport à l'appréciation de l'engagement. Cela mène à un cercle vicieux et donc une disponibilité plus faible. Ce qui est tout le contraire de l'objectif visé et nécessite une discussion approfondie.

Nous demandons concrètement :

- Au niveau fédéral
 - Que chaque heure entamée soit considérée comme une heure entière et, parallèlement à ce qui s'applique aux volontaires, qu'elle ouvre le droit à une compensation équivalente pour l'octroi possible de la deuxième heure en cas de rappel ;
 - Que le travail syndical fourni par nos délégués soit respecté. Ils jouent souvent un rôle catalyseur dans la zone et lors des missions syndicales ils travaillent au profit de la zone et des services d'incendie.
- Au niveau zonal
 - Une bonne approche de la disponibilité : les membres du personnel professionnels n'y sont pas obligés et le personnel volontaire a besoin d'accords qui soient réalistes. Le principe doit être celui d'une disponibilité par un engagement volontaire, des deux groupes du personnel.

Temps de travail

Nous constatons que le temps de travail maximal, étant de 38 h, et la mise en œuvre de l'opt-out sont continuellement bafoués. Dans plusieurs zones, le système opt-out fait l'objet d'une mise en œuvre délibérément erronée dans le but de dissimuler le vrai problème : le manque d'effectifs.

- ⇒ Le soi-disant repos du weekend prévu entre deux shifts qui était de 36 h n'a cessé d'être réduit à 24 h, sans la moindre forme de concertation.
- ⇒ Nous constatons aussi qu'à bon nombre d'endroits les membres du personnel se voient obligés de suivre des formations dans leur temps libre. Régulièrement, des formations prévues soient annulées parce qu'une mauvaise adresse a été communiquée ou parce que le formateur est absent. Le temps de déplacement n'est pas compté comme temps de travail. Les

cours de rattrapage et les formations sont toutefois clairement décrits comme temps de travail. Encore une règle qui n'est pas respectée.

Nous demandons concrètement :

- Au niveau fédéral
 - o Une position claire quant à l'application de la loi sur le temps de travail ;
 - o Un meilleur soutien des zones en matière de la concertation relative à la loi sur le temps de travail.
- Au niveau zonal
 - o Une bonne concertation quand il s'agit de la loi sur le temps de travail;
 - o L'application correcte de règles pour les formations et les cours de rattrapage.

Effectifs et plans du personnel

Nous constatons dans de nombreuses zones que les équipes intervenantes travaillent en sous-effectif, ce qui entraîne un danger réel pour la sécurité de notre personnel.

Dans quelques cas, il n'est pas possible ni autorisé d'effectuer certains types de sauvetage à cause du manque de personnel. Les délais d'intervention et d'attente sont parfois plus longs. Cela impacte négativement la qualité des interventions et la sécurité des pompiers.

Nous constatons que l'Arrêté royal du 10 novembre 2012 relatif à l'effectif minimal n'est pas toujours respecté.

Jusqu'à présent, beaucoup de zones ne disposaient même pas d'un plan du personnel. Le plan jette pourtant les bases de la politique dans différents domaines (perspectives de carrière, régime de fin de carrière, effectif, ...).

Nous demandons concrètement :

- Au niveau fédéral
 - o Un contrôle correct des règles concernant l'effectif minimal ;
 - o Une aide aux zones pour la confection des plans du personnel ;
 - o Une aide aux zones pour le recrutement.
- Au niveau zonal
 - o Une bonne concertation quant aux plans du personnel avec un calendrier précis ;
 - o Un engagement réel pour ce qui est des normes minimales et des recrutements que cela nécessite ;
 - o Une gestion à visage humain.

Vêtements et politique de bien-être générale

Au début de la réforme, tout le monde savait qu'on avait besoin d'EPI et de vêtements de travail. Nous constatons qu'à bien des endroits, il n'y a pas assez de vêtements disponibles et que les pompiers doivent parfois eux-mêmes acheter des vêtements.

Dans la période précédente, il a fréquemment été démontré et reconnu qu'il y a un lien entre les diagnostics de cancer et l'exposition excessive à des substances toxiques. En tant que syndicat nous avons organisé une campagne de sensibilisation visant à attirer l'attention du personnel sur les dangers réels.

En 2014, la Commission vestimentaire nationale des services d'incendie a démarré une procédure pour l'achat de vêtements qui devaient mieux protéger le pompier de tous les dangers possibles.

Compte tenu des besoins fonctionnels des groupes d'utilisateur variés, un cahier des charges a finalement été constitué avec des exigences très élevées en matière de protection, de visibilité, de durabilité des matériaux et de confort pour lesquelles il était impératif d'être supérieurs à la norme européenne standard EN469. L'élément décisif était l'essai sur le terrain : 8 personnes expérimentées ont testé les différents équipements à l'aide d'un éventail d'épreuves pendant plusieurs journées au Campus Vesta.

L'équipement sorti vainqueur de ce concours était une tenue d'intervention incendie de qualité supérieure, fabriquée avec les matériaux de pointe et selon des techniques modernes. On misait clairement sur la durabilité, la protection et le confort.

Nous constatons néanmoins qu'à plusieurs endroits l'acquisition de cette tenue d'intervention se heurte à une résistance.

Quelques zones ont par exemple décidé de se procurer des vêtements d'une qualité inférieure, tandis que d'autres n'ont acheté qu'un nombre limité de tenues. Entre-temps, il est clair que le dossier de la contamination est resté lettre morte dans de nombreuses zones.

Il est inacceptable que, malgré les preuves scientifiques qu'un pompier a une espérance de vie inférieure d'en moyenne 7 ans à cause des contaminations attestées, certaines zones ne veuillent pas faire le maximum pour offrir à chaque pompier ne fût-ce qu'une seule tenue d'intervention nouvelle.

Nous demandons concrètement :

- Au niveau fédéral
 - Un bon encadrement pour l'application de la législation relative au bien-être dans les zones ;
 - Qu'on fasse davantage appel au service d'acquisition fédéral, de sorte à ce qu'il soit utilisé de façon optimale pour l'achat des EPI ;
 - D'ultérieures démarches dans la problématique de la contamination des vêtements par des formations, par la prévention et par la mise en place d'un bon accompagnement du personnel.
- Au niveau zonal
 - Qu'il soit prévu un service de prévention qualitatif et une structure annexe ;
 - Le lancement d'un plan global de prévention qui définit réellement les points d'action ;
 - D'accorder plus d'attention au problème des vêtements, tant pour la mise à disponibilité de tenues que pour des mesures préventives contre la contamination.

Conclusion

Outre tous ces différents points névralgiques, l'application des allocations pour diplôme (qui sont encore à modifier) et la promotion sociale restent floues, soit deux éléments essentiels complémentaires au statut qui pourraient offrir des perspectives, mais dont l'absence procurent incertitude et frustration.

L'imprécision concernant l'évolution dans le domaine de l'assistance médicale urgente aussi, a un effet démotivant.

Les éléments évoqués ci-dessus démontrent que bien des problèmes influencent le personnel et le fonctionnement. Un an après la réforme annoncée à grands coups de publicité, le personnel est toujours mécontentement, très mécontent.

Bien qu'annoncée, la réforme de l'inspection des services d'incendie n'est toujours pas réalisée, même s'il s'agit d'un service fondamental relevant directement du ministre qui veille au respect de la réglementation.

A l'automne 2015, vous avez annoncé, monsieur le ministre, un suivi structurel de la réforme avec un rôle de coach pour cette inspection. Le résultat effectif se fait toutefois attendre.

Un coaching des zones est en effet indispensable. Il est grand temps que ce rôle soit pris au sérieux au niveau fédéral. Outre le service d'inspection, le centre de connaissances aussi doit assumer ses responsabilités et prévoir un coaching efficace là où cela est nécessaire.

Aussi, demandons-nous avec insistance de pouvoir discuter d'un plan par étapes afin de gérer systématiquement les différents problèmes de sorte que l'année 2016 soit une année de perspectives, tant pour le citoyen que pour le personnel des services d'incendie.

D'autre part, les zones, présidents de zone et conseils devront aussi assumer leurs responsabilités et gérer leur autonomie correctement et en connaissance de cause. Il en va de la sécurité de leurs citoyens. Cela signifie en premier lieu qu'il faudra prévoir du personnel en nombre suffisant, une gestion du personnel valorisante et une stratégie de sécurité efficace. Il faudra aussi garantir la transparence dans le domaine des décisions du conseil des zones ainsi qu'une communication efficiente.

Les deux niveaux doivent également être attentifs à la qualité d'un dialogue social qui respecte les partenaires sociaux. Une culture de concertation correcte contribuera au bon fonctionnement de la zone.

Information et communication de qualité ne peuvent toutefois pas être confondues avec une structure parallèle aux organes de concertation prévus!

Monsieur le ministre, nous sommes impatients de voir les initiatives que vous prendrez afin de faire face à tous ces problèmes et soucis, sources d'une démotivation générale.

Il est grand temps que les droits des citoyens à une protection de base valable aient toute l'attention voulue et qu'un cadre juridique précis valorise correctement l'engagement des pompiers, tant professionnels que volontaires.