



Vers une politique prospective en matière de ressources humaines et de formation pour les pompiers – Note conceptuelle

Avis du Conseil d'administration de l'Union des Villes et Communes de Wallonie

Synthèse

Le BBSPB (Sapeurs-Pompiers de Belgique) est mandaté par le Ministre de l'Intérieur pour élaborer une note relative à la réforme 2.0 de la sécurité civile, en matière de ressources humaines et de formation.

La note couvre les différents aspects de la carrière d'un pompier, qu'il soit professionnel ou volontaire, et comporte différents sujets.

En matière de recrutement, l'un des objectifs poursuivis est de confier à la zone de secours la responsabilité des procédures de sélection, tout en les simplifiant. Le certificat d'aptitude fédéral (CAF) serait supprimé.

Nous réclamons que les économies ainsi réalisées par le Fédéral soient redistribuées aux zones.

Le BBSPB propose la création d'un quatrième cadre de volontaires. Le but de ce nouveau cadre optionnel est d'impliquer, dans les missions des pompiers, des personnes qui n'ont pas suivi la formation complète de pompier et de conserver des volontaires qui ne peuvent plus exécuter toutes les tâches liées au secours de base.

Le premier objectif, à savoir l'implication des pompiers en cours de formation nous semble pertinent.

Mais nous nous interrogeons sur le bien-fondé de réaffecter du personnel volontaire (second objectif). Nous pensons qu'il faut conserver ces fonctions pour la réaffectation prioritaire des pompiers professionnels.

En ce qui concerne la disponibilité et le temps de travail, il n'y a pas encore d'accord au sein du BBSPB, sans doute parce que les actions judiciaires en matière de temps de travail des pompiers volontaires concernent (presqu') exclusivement la Wallonie.

Toutefois, la proposition serait d'introduire la possibilité d'une indemnité de disponibilité dans l'arrêté royal portant le statut pécuniaire des pompiers, afin de réduire le risque financier en cas de requalification d'une garde en temps de travail.

Par ailleurs, pour répondre à un problème de manque d'effectifs dans certaines zones, l'idée est de prévoir la possibilité d'organiser des gardes planifiées à certains moments (rémunérées entre 1 et 2 euro(s) de l'heure).

Nous estimons qu'il s'agit de deux modifications nécessaires.

Toutefois, afin de faire des économies qui pourraient financer la nouvelle indemnité de disponibilité (que nous préconisons d'introduire tant pour les gardes planifiées que pour les disponibilités libres), il nous semble qu'il faut réduire la rémunération des gardes sous toit, tout en plaidant pour une prise en charge fédérale du surcoût. Nous sollicitons également des estimations chiffrées des diverses propositions.

Dans le domaine de la formation, il s'agit de modifier la structure de formation et le financement des formations pour mieux tenir compte des besoins et des risques spécifiques des zones. Une partie du budget total de formation serait octroyée aux zones.

Il est aussi proposé de supprimer le Conseil de formation au niveau provincial.

Selon nous, il faudra veiller à ce que cette nouvelle approche axée sur les compétences ne gonfle pas le nombre d'heures de formation et les coûts des formations.

Dans cette optique de minimisation des surcoûts, il nous semble qu'il faut impérativement éviter qu'une formation qui pourrait être commune soit organisée plusieurs fois. C'est pourquoi nous pensons que les formations ne devraient être organisées au niveau de la zone que si cela présente une réelle plus-value.

Quant au statut pécuniaire, une première préoccupation en la matière est d'augmenter l'écart salarial entre le caporal et le sergent.

Ensuite, il est envisagé de **conditionner la prime d'opérationnalité** à l'aptitude opérationnelle du membre du personnel.

Enfin, il est proposé 1° de ne pouvoir octroyer **l'allocation de spécialisation** que pour les certificats prévus par arrêté royal et reconnus par le Ministre ; 2° sur la base de l'analyse des risques de la zone ; et 3° si le certificat est directement utile à l'exercice de la fonction effective.

Si l'augmentation de l'écart salarial entre le caporal et le sergent devait générer des coûts supplémentaires, nous plaçons pour une prise en charge fédérale, car il s'agit d'une décision prise à ce niveau.

Il nous semble fondamental également que la nouvelle architecture n'augmente pas le montant alloué aux primes d'opérationnalité.

Il faudra aussi veiller à ce que le système de spécialisation reste viable et solliciter une prise en charge fédérale, car il s'agit d'un surcoût qui serait induit par la législation fédérale.

Au niveau de la fin de carrière, outre la question de la réaffectation, la note prévoit aussi la possibilité d'introduire un régime de travail à temps partiel comme mesure de fin de carrière.

Il nous semble nécessaire d'envisager les réaffectations de manière large (pour tous les employeurs et travailleurs), en supprimant les obstacles à une réaffectation chez un autre employeur, voire en mutualisant le personnel.

Outre ces mesures, nous prenons acte des autres propositions de la note.

Ainsi, en cas de promotion, la procédure de sélection précèdera la formation.

Par ailleurs, les **grades intermédiaires** pourraient être réintroduits, de manière purement honorifique.

D'autre part, le modèle actuel de **procédure d'évaluation** prévoyant un entretien de fonction, un entretien de fonctionnement et un entretien d'évaluation serait modifié pour instaurer l'entretien de collaboration. Et les résultats possibles seront limités à trois : favorable, à améliorer et défavorable.

Enfin, **en matière disciplinaire**, il est envisagé de permettre au conseil de zone de déléguer tous les aspects liés à la procédure disciplinaire au collège.

Et il est proposé de désigner un officier chargé de construire et d'instruire les dossiers disciplinaires.

En conclusion, notre Conseil d'administration a adopté la position suivante :

- remercier les autorités d'avoir sollicité son avis et saluer l'attention portée au problème des gardes à domicile qui pourrait entraîner des conséquences financières considérables en cas d'inaction ;
- revendiquer que les économies réalisées par le Fédéral en raison de la suppression du CAF soient redistribuées aux zones ;
- plaider pour que les pompiers volontaires qui ne peuvent plus exécuter toutes les tâches liées au secours de base ne soient pas d'office réaffectés, afin de laisser prioritairement les emplois de réaffectation possibles aux pompiers professionnels ;
- soutenir l'introduction de la possibilité d'une indemnité de disponibilité et d'en rappeler l'importance, tant pour rémunérer les gardes planifiées que les disponibilités libres, ainsi que soutenir l'introduction de la disponibilité obligatoire ou garde planifiée à domicile ;
- demander une rémunération moindre pour les gardes inactives en caserne ;
- réclamer des estimations chiffrées des diverses propositions en matière de rémunération des périodes de disponibilités/de gardes ;
- réclamer une prise en charge fédérale des surcoûts qui seraient générés par la modification de la législation fédérale, en matière d'indemnité de disponibilité, de revalorisation des sergents ou encore d'allocation de spécialisation ;
- insister sur l'importance de veiller à ce que la nouvelle approche en matière de formation ne gonfle pas le nombre d'heures de formation et les coûts des formations et que la nouvelle architecture des primes d'opérationnalité n'augmente pas le montant alloué auxdites primes ;
- défendre la position selon laquelle un pompier volontaire ne doit pas (nécessairement) être réaffecté et qu'il faut au maximum essayer de réaffecter les pompiers professionnels dans des fonctions opérationnelles allégées ;
- plaider pour une politique de réaffectation des pompiers professionnels (mais aussi des autres travailleurs des autres secteurs) envisagée de manière large, en supprimant les obstacles à une réaffectation chez un autre employeur, voire en mutualisant le personnel.

Pour les autres points de la note conceptuelle, notre Conseil d'administration a pris acte de leur contenu.

INTRODUCTION

Le BBSPB (Brandweer België – Sapeurs-Pompiers de Belgique)¹ est mandaté par le Ministre de l'Intérieur pour élaborer une note relative à la réforme 2.0 de la sécurité civile, en matière de ressources humaines et de formation.

¹ Aussi appelé « Organe Pompiers », Organe national des Pompiers ou encore Pompiers Belgique.

Nous avons l'occasion de remettre notre avis sur la version actuelle de la note, en prévision de sa version finale, qui devrait être finalisée à la fin du mois de novembre et remise au Ministre au début du mois de décembre prochain. Ensuite, la note sera transposée, par le SPF Intérieur, en projets de textes légaux qui suivront le processus décisionnel habituel. Nous demandons déjà au Ministre à être associés à l'élaboration de ces textes.

La note sur laquelle nous allons remettre un avis couvre les différents aspects de la carrière d'un pompier, qu'il soit professionnel ou volontaire. Le statut du personnel ambulancier et celui du personnel administratif seront abordés ultérieurement.

La note comporte différents sujets :

- le recrutement,
- la promotion,
- la création d'un quatrième cadre de volontaires,
- la création de grades intermédiaires,
- la disponibilité et le temps de travail,
- l'évaluation,
- la discipline,
- la formation,
- le statut pécuniaire (prime d'opérationnalité et allocation de spécialisation),
- la fin de carrière.

1. LE RECRUTEMENT

L'un des objectifs poursuivis est de confier à la zone de secours la responsabilité des procédures de sélection, tout en les simplifiant.

Le certificat d'aptitude fédéral (CAF) sera supprimé, mais un socle commun fédéral d'exigences minimales sera maintenu, auquel chaque zone pourra ajouter des exigences spécifiques. La suppression du CAF permet un recrutement entièrement local. Les procédures de recrutement vont coûter aux zones : personnel qui devra les organiser, frais administratifs, matériel, location d'infrastructures sportives, etc. A l'inverse, le Fédéral fera des économies en n'organisant plus le CAF.

⇒ Nous revendiquons que les économies réalisées par le Fédéral soient redistribuées aux zones.

Le permis de conduire B ne serait plus une condition de recrutement systématique, le choix sera laissé à la zone.

En ce qui concerne le recrutement des officiers, le recrutement s'effectuerait dans le grade de lieutenant et plus dans celui de capitaine. Les conditions actuelles de recrutement au grade de capitaine seront applicables au grade de lieutenant.

Quant au commandant, s'il est évalué positivement et qu'il s'agit de son troisième mandat, il est proposé de le dispenser des étapes 1 et 2 de l'assessment. Le candidat devra alors disposer du brevet OFF4.

2. LA PROMOTION

La procédure de sélection précéderait la formation. Les candidats qui ont réussi la sélection sont placés dans une réserve (valable deux ans et prolongeable une fois deux ans) et y sont classés en fonction des résultats obtenus lors de l'épreuve de sélection. Le classement ne tiendra pas compte des points obtenus en formation.

Une telle manière de procéder va permettre de réaliser des économies en termes de formation, car seuls les candidats ayant réussi les épreuves seront admis à la formation.

3. LA CRÉATION D'UN QUATRIÈME CADRE DE VOLONTAIRES

Ce cadre sera composé de collaborateurs logistiques, techniques et spécialisés. Il faut distinguer ce nouveau cadre de pompiers volontaires des volontaires de crise.

Le but de ce nouveau cadre est d'impliquer, dans les missions des pompiers, des personnes qui n'ont pas suivi la formation complète de pompier et de **conserver des volontaires qui ne peuvent plus exécuter toutes les tâches liées au secours de base**. La note envisage la seule hypothèse d'une demande d'un pompier volontaire qui désire devenir collaborateur, sans motif particulier.

Ce cadre est vu comme une période transitoire, le temps d'acquérir la formation complète, mais le volontaire pourrait y rester sans limite de temps.

Les conditions d'accès et les épreuves de sélection sont identifiées.

Les collaborateurs bénéficieront d'un statut pécuniaire spécifique : le collaborateur technique ou logistique recevra 50 % du barème du pompier. Quant aux spécialistes, ils seront répartis en trois niveaux et recevront respectivement 75 % de l'échelle barémique du sapeur (niveau de base) ou de celle du sergent (niveau moyen) ou enfin de celle du lieutenant (niveau supérieur). Le niveau dépendra de la nature des tâches spécialisées effectuées. Un collaborateur pourra combiner des fonctions et ainsi augmenter son niveau de rémunération. Un collaborateur qui est à la fois collaborateur technique et logistique recevra 75 % du barème du sapeur.

La zone ne sera pas obligée de créer un cadre de collaborateurs et, en fonction de ses besoins, elle pourrait ne prévoir que certains types de collaborateurs et pas d'autres.

Les collaborateurs ne pourront pas être professionnalisés.

Les interventions accessibles aux collaborateurs logistiques (balisage, nettoyage de la voie publique, pompage, destruction de nids de guêpes notamment) et techniques (désincarcération, sauvetage en hauteur notamment) sont listées, ainsi que les formations correspondant à la catégorie de collaborateurs. Une telle liste ne semble pas être possible pour les collaborateurs spécialisés.

- ⇒ Ne faudrait-il pas conserver ces fonctions pour la réaffectation prioritaire des pompiers professionnels ? Nous pouvons nous interroger sur le bien-fondé de réaffecter du personnel volontaire qui conserve son activité principale, ainsi que la protection qui l'accompagne. En effet, dans une société où l'âge de la pension recule et où nous observons une augmentation des personnes (en âge de travailler) malades, il faudra sans doute réaffecter de plus en plus de travailleurs à l'avenir. Il nous semble donc préférable de donner la priorité au pompier professionnel plutôt qu'au pompier volontaire pour les tâches légères.

4. LA CRÉATION DE GRADES INTERMÉDIAIRES

Sur ce point, il n'y a pas encore d'accord au sein du BBSPB : soit il n'y a pas de modification des grades existants, soit les grades intermédiaires (1^{er} sapeur, caporal-chef, 1^{er} sergent, adjudant-chef, capitaine-commandant et lieutenant-colonel) seront réintroduits, de manière purement honorifique, c'est-à-dire qu'ils ne disposeront pas d'échelles particulières.

5. LA DISPONIBILITÉ ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour le moment, il n'y a pas encore d'accord au sein du BBSPB, en particulier au sujet de l'indemnisation de la disponibilité. Sans doute cela tient-il au fait que les actions judiciaires en matière de temps de travail des pompiers volontaires concernent (presqu') exclusivement la Wallonie et que par conséquent, toutes les zones ne sont pas concernées de la même manière par cette problématique qui pourrait pourtant entraîner des conséquences financières considérables en cas d'inaction.

En l'état actuel du droit, même si les zones peuvent adapter leur ROI pour diminuer le risque de requalification d'une garde à domicile en temps de travail, le statut pécuniaire ne comprend que la rémunération normale, soit à 100 %. Donc, en cas de requalification d'une garde en temps de travail, lorsque se pose la question de son indemnisation, le risque est grand que la justice condamne la zone au paiement à 100 % des gardes inactives à domicile. Introduire une gratification pour gardes à domicile permettrait donc de réduire le risque financier en cas de requalification d'une garde en temps de travail. Le revers de la médaille étant qu'il s'agirait d'une nouvelle dépense pour les zones qui introduiraient l'indemnité de disponibilité dans leur règlement. Le BBSPB plaide toutefois pour une prise en charge de ces coûts par le Fédéral.

- ⇒ Nous soutenons la position du BBSPB et revendiquons une prise en charge fédérale de ce surcoût, que l'indemnité soit obligatoire ou optionnelle².

L'idée sur la table serait d'introduire cette possibilité dans l'arrêté royal portant le statut pécuniaire, avec un montant minimum et un montant maximum. Les montants envisagés sont de 1 euro et de 2 euros de l'heure.

Par ailleurs, pour répondre à un problème de manque d'effectifs dans certaines zones, l'idée est de prévoir la possibilité d'organiser des gardes planifiées à certains moments.

A l'avenir, il pourrait donc exister trois types de disponibilités : 1° le service de garde en caserne, constituant du temps de travail et rémunéré à 100 % ; 2° la disponibilité obligatoire constituant du temps de travail et rémunérée via l'indemnité de disponibilité ; et 3° la disponibilité libre (système actuel du rouge-vert) qui ne constitue pas du temps de travail et qui n'est pas rémunérée.

- ⇒ Nous plaçons depuis la réforme de la sécurité civile pour une gratification (forfaitaire³) pour garde à domicile (même dans le système dynamique rouge-vert)⁴, afin de réduire le risque financier en cas de requalification d'une garde en temps de travail. Nous estimons donc qu'il s'agit d'une modification nécessaire, tant pour la disponibilité obligatoire que pour la disponibilité libre. De la même manière, si le recours aux gardes/disponibilités obligatoires est indispensable dans certaines zones pour garantir la sécurité des citoyens, nous estimons qu'il s'agit également d'une modification qui peut être défendue. Toutefois, afin de faire des économies qui pourraient financer la nouvelle indemnité de disponibilité, il nous semble qu'il faut prévoir de réduire la rémunération des gardes sous toit. En effet, un pompier qui effectue une garde planifiée chez lui serait payé 1 ou 2 euro(s) de l'heure, tandis qu'un autre pompier de garde en caserne serait payé à 100 %. Il nous semble qu'il serait judicieux d'introduire

² S'il s'agit d'une option laissée à l'appréciation des zones de secours, le risque existe que ce surcoût ne soit pas considéré par tout le monde comme résultant de la réforme.

³ Le forfait est impératif afin de ne pas faire exploser les coûts en rémunérant des heures de disponibilité trop nombreuses pour les besoins du service.

⁴ S'il s'agit de la piste la plus coûteuse à court terme, il nous semble aussi que c'est celle qui est la plus sûre en cas de requalification de la garde en temps de travail parce que le juge devra appliquer le montant prévu dans le statut. Cela est d'autant plus vrai si la zone n'a pas introduit de rémunération pour garde planifiée. En son sein, seule la rémunération à 100% serait appliquée. Un juge pourrait donc très bien décider de l'appliquer aussi à la garde à domicile.

également une rémunération spécifique pour les gardes inactives en caserne (inférieure à 100 %), ce que permet la jurisprudence, et de réserver la rémunération à 100 % aux seules heures de prestations effectives, qu'il s'agisse d'intervention ou de toute autre mission. Enfin, il nous semble fondamental de procéder à des simulations chiffrées de ces diverses propositions.

Une autre modification envisagée en matière de temps de travail est de calculer l'opt-out des pompiers professionnels comme une moyenne sur une période de référence.

6. L'ÉVALUATION

L'accent serait mis sur le feedback et sur l'accompagnement quotidiens. La dénomination d'évaluateur sera d'ailleurs remplacée par celle de « supérieur fonctionnel ».

Le modèle actuel prévoyant un entretien de fonction, un entretien de fonctionnement et un entretien d'évaluation sera modifié pour instaurer l'entretien de collaboration qui remplacera les trois entretiens actuels.

Le cycle débutera par un entretien de collaboration et sera suivi d'un prochain entretien de collaboration qui interviendra entre 9 et 15 mois plus tard.

Les résultats possibles seront limités à trois : favorable, à améliorer, et défavorable. Seule la mention favorable permettra la promotion, la professionnalisation, la mobilité et l'augmentation de l'échelle salariale. En cas d'évaluations défavorables multiples (deux des trois dernières), l'agent sera licencié d'office.

7. LA DISCIPLINE

Il est envisagé de permettre au conseil de zone de déléguer tous les aspects liés à la procédure disciplinaire au collège.

Par ailleurs, il est proposé de désigner, pour chaque procédure disciplinaire ou de manière structurelle, un officier chargé de construire (éventuellement un officier venant d'une autre zone) et d'instruire les dossiers disciplinaires. De cette manière, le commandant retrouverait un pouvoir de sanction (blâme, suspension jusqu'à six mois et retenue de traitement jusqu'à neuf mois).

La suspension dans l'intérêt du service pourrait être prolongée de six mois lorsque le dossier est transmis par le commandant au conseil/collège en vue d'une sanction de démission ou de révocation, parce que la procédure dépasse généralement six mois.

La note contient également des modifications relatives à la Chambre de recours fédérale, qui serait présidée par un juge professionnel pensionné.

8. LA FORMATION

Le constat de départ est que la structure actuelle de formation est trop uniforme et ne tient pas suffisamment compte des besoins et des risques spécifiques des zones. A l'avenir, les formations liées à l'évolution vers un poste de niveau supérieur (parcours vertical) comprendront deux parties : un socle commun à toutes les zones de secours et des modules liés aux risques comprenant des compétences spécifiques à une ou plusieurs zone(s), en lien avec les risques du territoire ou à l'interopérabilité.

Le socle commun dont les modules sont obligatoires sera ancré au niveau fédéral, tandis que les modules liés aux risques seront choisis par le conseil de zone.

Un autre constat est qu'actuellement, l'accent est mis sur l'enregistrement des heures de formation alors que le développement effectif des compétences professionnelles et des aptitudes est négligé. Dès lors, il est proposé de supprimer la distinction qui existe actuellement entre la formation continue et la formation permanente. Les modifications envisagées permettront également une réduction des charges administratives (enregistrements, procédures). A terme, les zones pourront abandonner l'obligation en termes d'heures de formation si elles ont élaboré un plan de formation axé sur les compétences.

- ⇒ Cela nous semble très positif sur le papier, il faudra toutefois veiller à ce que cette nouvelle approche axée sur les compétences ne gonfle pas le nombre d'heures de formation et les coûts des formations.

La note contient également un passage sur le financement des formations, alors que ReZonWal a formellement demandé que ce volet n'y soit pas inclus et qu'il fasse l'objet d'une étude séparée.

Il est jugé qu'à l'heure actuelle, le système de subventionnement⁵ manque de transparence et de prévisibilité et ne répond pas aux besoins réels.

Il est donc proposé de diviser le budget total de formation en deux parties : une première partie allouée, sous forme de subside, à tous les centres de formation agréés, et une seconde partie répartie, sous forme de dotation, entre les zones de secours. Les formations dans le parcours vertical (évolution vers un poste de niveau supérieur) restent obligatoires et ne pourront être suivies que dans des centres agréés. Il en va de même pour les formations spécifiques à certaines fonctions.

- ⇒ Dans une optique de minimisation des surcoûts, il nous semble qu'il faut impérativement éviter qu'une formation qui pourrait être commune soit organisée plusieurs fois. C'est pourquoi nous pensons que les formations ne devraient être organisées au niveau de la zone que si cela présente une réelle plus-value.

BBSPB plaide pour une augmentation des moyens consacrés à la formation. Afin de retrouver des moyens complémentaires, il est proposé de retirer la subvention fédérale octroyée aux élèves qui suivent l'enseignement secondaire dans la filière 'Défense et Sécurité'.

Enfin, il est envisagé de réformer les Conseils de formation et le Conseil supérieur de la Formation. Il est jugé que ces Conseils ont une efficacité limitée, qu'ils présentent un caractère essentiellement formel et qu'ils ne présentent pas de valeur ajoutée, ce qui génère une charge administrative disproportionnée par rapport aux résultats. Il est donc proposé de supprimer le Conseil au niveau provincial et d'intégrer la concertation et la coordination dans des structures existantes comme les réseaux de centres de formation, les zones et les forums fédéraux.

⁵ Actuellement, toutes les subventions sont versées aux écoles de pompiers.

Quant au Conseil supérieur de la Formation, son utilité est confirmée, mais il faudrait revoir sa composition (en la réduisant) et son fonctionnement, en définissant plus précisément ses missions et ses priorités.

9. LE STATUT PÉCUNIAIRE (PRIME D'OPÉRATIONNALITÉ ET ALLOCATION DE SPÉCIALISATION)

9.1. Une première préoccupation est d'**augmenter l'écart salarial entre le caporal et le sergent**, car actuellement, la promotion au grade de sergent n'est pas suffisamment intéressante. Il est donc proposé de répartir de manière plus équilibrée les montants.

⇒ Formulé de cette manière, il semble que ce soit envisagé dans une enveloppe fermée. Si cela devait générer des coûts supplémentaires, nous exigeons une prise en charge fédérale.

9.2. Prime d'opérationnalité

A l'heure actuelle, le statut pécuniaire des pompiers prévoit que « *le membre du personnel professionnel bénéficie d'une prime pour chaque période de prestations effectives* ». Le montant de la prime est réduit de 25 % lorsque le membre du personnel professionnel est réaffecté dans des tâches opérationnelles plus légères (pour raison médicale ou volontairement). Le montant de la prime est réduit de 75 % en cas de réaffectation dans des tâches administratives, techniques ou logistiques. Le montant est aussi réduit de 25 % en cas d'affectation dans une fonction allégée/adaptée, dans le régime de fin de carrière.⁶

La proposition est de conditionner la prime d'opérationnalité à l'aptitude opérationnelle du membre du personnel, soit à son aptitude à prendre part aux interventions de terrain. La proposition du BBSPB est de réduire la prime de manière cumulative au regard des conditions non remplies. Il est donc proposé une architecture en cinq niveaux :

- 100 % = aucune restriction physique, médicale ou technique ;
- 75 % = tâche opérationnelle légère (un seul volet concerné) sans restriction d'horaire ;
- 50 % = restriction d'horaire, parcours de réintégration ou deux volets concernés ;
- 25 % = horaire administratif ou trois volets concernés ;
- 0 % = médicalement inapte aux interventions.

⇒ Il nous semble fondamental que la nouvelle architecture n'augmente pas le montant alloué aux primes d'opérationnalité. La note indique que la nouvelle architecture pourrait avoir un impact positif sur le budget.

9.3. Allocation de spécialisation

Il n'y a pas encore d'accord au sein du BBSPB sur ce point.

Il est proposé de ne pouvoir octroyer cette allocation que pour les certificats prévus par arrêté royal et reconnus par le Ministre. Et parmi ces certificats, la zone devra déterminer les certificats qui peuvent donner lieu au paiement de l'allocation sur la base de son analyse des risques. Et le certificat donnant lieu à l'octroi de l'allocation doit être directement utile à l'exercice de la fonction effective.

Le nouveau découpage des formations pourrait augmenter sensiblement le nombre de spécialisations. BBSPB précise qu'il faudra veiller à ce que le système reste viable. Par ailleurs, il plaide pour une prise en charge fédérale, car il s'agit d'un surcoût induit par la législation fédérale.

⇒ Nous ne pouvons que formuler les mêmes revendications.

⁶ Art. 25, A.R. 19.4.2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours, *M.B.*, 1.10.2014.

10. LA FIN DE CARRIÈRE

Pour les professionnels, les zones peuvent adapter/alléger les fonctions dans le cadre d'une politique de fin de carrière, mais il semble qu'il ne soit pas possible de proposer cela à tous les agents. Dans ce cas, il est possible de détacher le membre du personnel vers une autre zone ou dans une école du feu ou encore dans les centres 112. La note envisage la réaffectation au sein des communes comme solution au problème des fins de carrière des pompiers professionnels.

- ⇒ La question des fins de carrière est un enjeu fondamental. Les carrières sont allongées, même pour les fonctions physiques. Il nous semble nécessaire d'envisager, dans tous les secteurs professionnels, les réaffectations de manière large, en supprimant les obstacles à une réaffectation chez un autre employeur, voire en mutualisant le personnel. Le défi est tel que la solution doit être envisagée de la manière la plus large. Toutefois, l'option suivie au sein du BBSPB qui consiste à dire que la voie de réaffectation d'un pompier professionnel est d'en faire un agent administratif qui pourra être réaffecté dans une commune si aucun poste n'est disponible dans la zone fait fi des problèmes que rencontrent déjà les communes pour réaffecter leur propre personnel ouvrier soumis à des restrictions médicales. A l'inverse, il nous semble que le BBSPB qui, dans le même temps, crée un quatrième cadre de volontaires pour la réaffectation des pompiers volontaires, prive les pompiers professionnels de certaines hypothèses de réaffectation.

Outre la question de la réaffectation, la note prévoit aussi la possibilité d'introduire un régime de travail à temps partiel comme mesure de fin de carrière.

Pour les pompiers volontaires, la solution résiderait dans le cadre de collaborateurs.

- ⇒ Compte tenu du défi que représente la réaffectation des pompiers professionnels et plus largement de tous les travailleurs de tous les secteurs, il nous semble qu'il ne faut pas d'emblée réserver les fonctions de collaborateurs aux seuls volontaires et qu'il faudrait peut-être même aller jusqu'à prendre la décision qu'un pompier volontaire ne doit pas être réaffecté car il conserve son activité principale et la protection qui l'accompagne.

11. DIVERS

- Il est question de mettre en place un service minimum en cas de grève.
- Pour terminer, il est envisagé de prévoir une disposition permettant que les pompiers volontaires puissent être mobilisés pendant leurs heures de travail dans une zone de secours qui n'est pas leur zone d'origine.

CONCLUSION

Notre Conseil d'administration a pris les décisions suivantes :

- remercier les autorités d'avoir sollicité son avis et saluer l'attention portée au problème des gardes à domicile qui pourrait entraîner des conséquences financières considérables en cas d'inaction ;
- revendiquer que les économies réalisées par le Fédéral en raison de la suppression du CAF soient redistribuées aux zones ;
- plaider pour que les pompiers volontaires qui ne peuvent plus exécuter toutes les tâches liées au secours de base ne soient pas d'office réaffectés, afin de laisser prioritairement les emplois de réaffectation possibles aux pompiers professionnels ;

- soutenir l'introduction de la possibilité d'une indemnité de disponibilité et en rappeler l'importance, tant pour rémunérer les gardes planifiées que les disponibilités libres, ainsi que soutenir l'introduction de la disponibilité obligatoire ou garde planifiée à domicile ;
- demander une rémunération moindre pour les gardes inactives en caserne ;
- réclamer des estimations chiffrées des diverses propositions en matière de rémunération des périodes de disponibilités/de gardes ;
- réclamer une prise en charge fédérale des surcoûts qui seraient générés par la modification de la législation fédérale, en matière d'indemnité de disponibilité, de revalorisation des sergents ou encore d'allocation de spécialisation ;
- insister sur l'importance de veiller à ce que la nouvelle approche en matière de formation ne gonfle pas le nombre d'heures de formation et les coûts des formations et que la nouvelle architecture des primes d'opérationnalité n'augmente pas le montant alloué auxdites primes ;
- défendre la position selon laquelle un pompier volontaire ne doit pas (nécessairement) être réaffecté et qu'il faut au maximum essayer de réaffecter les pompiers professionnels dans des fonctions opérationnelles allégées ;
- plaider pour une politique de réaffectation des pompiers professionnels (mais aussi des autres travailleurs des autres secteurs) envisagée de manière large, en supprimant les obstacles à une réaffectation chez un autre employeur, voire en mutualisant le personnel ;
- prendre acte des autres points de la note conceptuelle.

IDU/24 novembre 2025