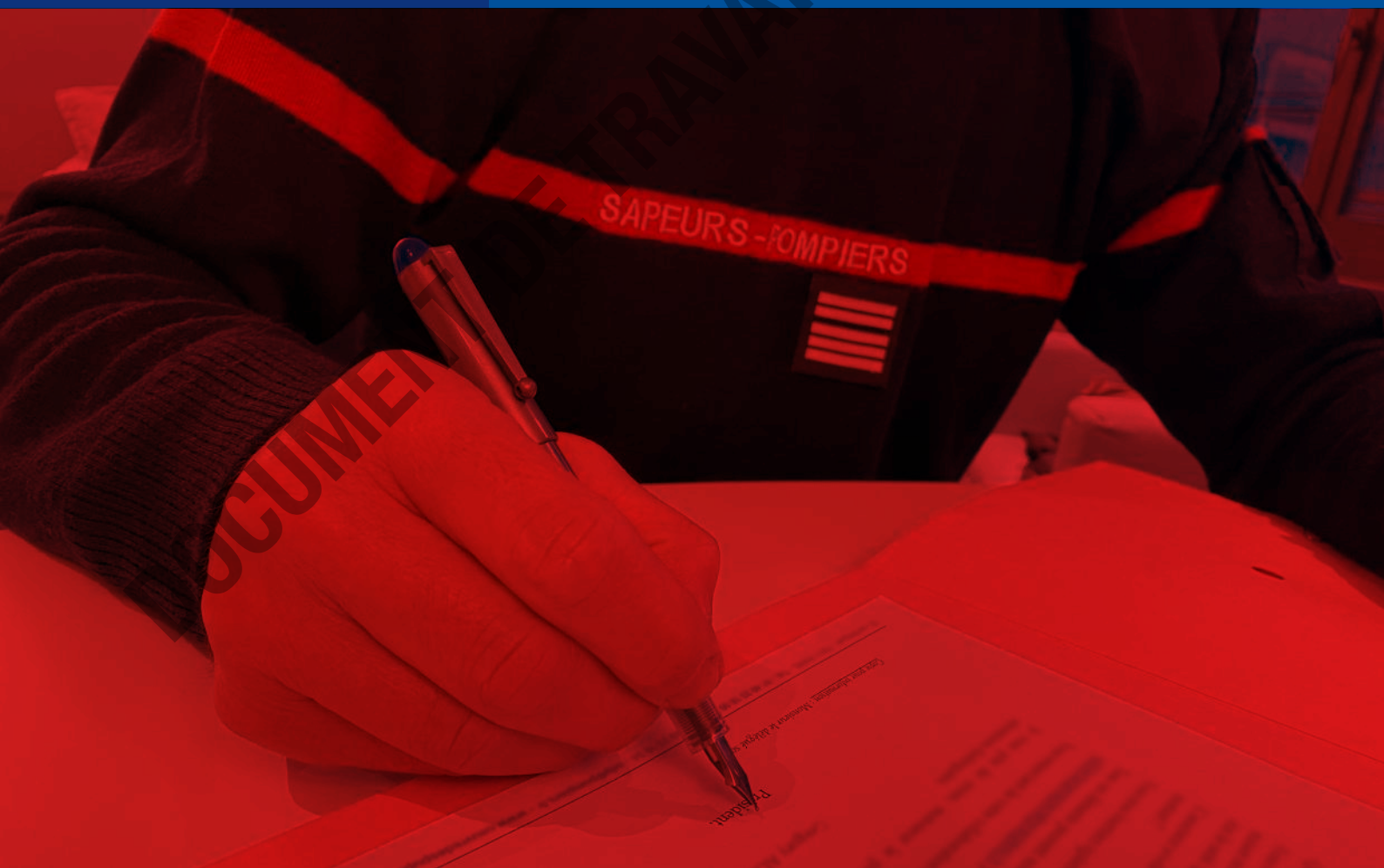


PROPOSITIONS POUR UN ACTE II DE LA RÉFORME DES EMPLOIS SUPÉRIEURS DE DIRECTION

PLATEFORME FNSPF/ANDSIS



PRÉAMBULE

En contrepoint des impératifs de solidarité nationale inhérents à une crise sanitaire qui génère de la souffrance pour nos concitoyens, qui met en péril notre économie et qui bouleverse la vie de chacun, nul ne peut contester la nécessité de conduire une politique publique de sécurité civile ambitieuse.

Notre nation a impérativement besoin d'une capacité à mener des actions coordonnées, fédératrice, pourvoyeuse de moyens, souple et réactive, qui s'inscrive dans une prospective d'évolution relative à l'environnement institutionnel des services d'incendie et de secours (SIS), de la DGSCGC, de l'ENSOSP.

À la fois volontaire et dynamique, cette ambition ne pourra aboutir pleinement sans que les cadres supérieurs des SIS ne soient en position de contribuer activement à l'élaboration de la stratégie nationale de sécurité civile et se l'approprier pour mieux l'incarner. Dès lors, le bilan et l'amélioration du dossier des Emplois Supérieurs de Direction (ESD) mis en œuvre en 2017 sans avoir atteint l'ensemble des objectifs initiaux, est une nécessité pour toute la profession.

Un acte II devient une nécessité.

Adossées à un emploi de cadre supérieur de direction d'établissement public départemental dont le haut niveau de gestionnaire n'est plus à démontrer, les fonctions qu'assument ces officiers, ou qu'ils sont susceptibles d'assumer, les appellent à effectuer un parcours professionnel dans des postes à vocation départementale, nationale voire internationale.

Dès lors, la nature, le statut et l'environnement des Emplois Supérieurs de Direction sont des marqueurs importants vis-à-vis de la position et de la reconnaissance des sapeurs-pompiers dans notre environnement institutionnel : c'est l'affaire de tous, du sapeur-pompier de 2^{ème} classe au Contrôleur Général.

Si les sapeurs-pompiers sont connus et appréciés dans les départements, ils sont moins identifiés au niveau central où leur présence fait défaut (partie 1). Le récent statut des ESD doit être adapté pour corriger cette absence (partie 2). Enfin, leur gestion doit être clarifiée et harmonisée (partie 3). A défaut, la pénurie des cadres constatée et annoncée sonnera la fin de l'ambition recherchée.

LES SAPEURS-POMPIERS SONT DES ACTEURS MAJEURS DE LA SÉCURITÉ CIVILE AU NIVEAU LOCAL QUI DOIVENT PORTER LEUR EXPERTISE AU NIVEAU CENTRAL ET AU SEIN D'AUTRES INSTITUTIONS.

Mise en œuvre dès le 1^{er} janvier 2017,
la réforme des emplois supérieurs de direction (ESD) répondait à deux aspirations.

LA PREMIÈRE

Celle des financeurs et, au premier rang d'entre eux, l'Assemblée des Départements de France (ADF) qui, depuis de nombreuses années, souhaitaient élever les emplois des DDSIS et DDASIS à la fonctionnalité et ainsi favoriser la proximité entre action administrative et pouvoir politique.

LA SECONDE

Celle de l'État, empreinte de la volonté d'assujettir les DDSIS et DDASIS à plus de mobilité et de renforcer sa position dans la maîtrise de la gestion de la carrière de ces cadres supérieurs.

Ces deux aspirations ont rencontré celle de la communauté des sapeurs-pompiers, laquelle souhaitait une révision valorisante du cadre d'emplois des officiers professionnels de sapeurs-pompiers et, parmi eux, celui des cadres supérieurs de direction des services d'incendie et de secours.

Il était difficilement concevable que ces officiers à la tête des établissements publics administratifs encadrant les 250 000 sapeurs-pompiers, responsables de la conception et de l'action opérationnelle, chargés de la mise en œuvre et du déploiement de tout un pan de la politique de sécurité civile sous la double autorité de l'État et des collectivités territoriales ne soient pas reconnus à la hauteur des autres corps de la fonction publique ou des armées.

Par ailleurs, au-delà de répondre aux attentes des acteurs, la réforme des emplois supérieurs de direction (ESD) avait également pour ambition de permettre aux officiers de sapeurs-pompiers d'exprimer leurs compétences au profit des services de l'État et de leur apporter leur expérience, leur culture, leurs savoirs et leurs savoir-faire, dans l'environnement de la sécurité civile ou plus largement dans celui de la sécurité.

Dès le début des travaux qui ont permis la construction de la réforme, cette idée était particulièrement portée par le Directeur Général de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises¹ qui affirmait sans ambiguïté sa volonté de valoriser les postes d'officiers de sapeurs-pompiers à l'État en créant les conditions optimales pour susciter l'envie des meilleurs de la corporation de le servir.

Un constat objectif est partagé

Cette réforme n'a pas été en mesure de créer les conditions suffisantes pour respecter cette volonté et encourager les officiers de sapeurs-pompiers relevant des ESD à servir l'État, que ce soit en mise à disposition d'un service (DGSCGC, EMIZDS, ENSOSP, etc.) ou en détachement (corps préfectoral par exemple).

Pourtant, nombreux sont les officiers de sapeurs-pompiers qui, dans la construction de leur plan de carrière, aspirent à un moment ou un autre à servir l'État, et lui apporter expertise et agilité.

Ce constat d'échec est évidemment regrettable tant du point de vue de l'administration centrale, privée de compétences précieuses, qu'à l'égard des légitimes aspirations d'une corporation désireuse de contribuer davantage à la conception et la mise en œuvre de la politique de sécurité civile.

Cette observation fonde d'une part, la nécessaire valorisation des postes à l'État vis-à-vis des ESD notamment en améliorant les dispositions statutaires et, d'autre part, l'indispensable révision de certains aspects structurels de l'organisation de la sécurité civile (centre de gestion des ESD, ENSOSP, etc...)

Dès lors nous devons œuvrer pour permettre aux Emplois Supérieurs de Direction de tenir des fonctions structurantes :

- ▶ Assurer en administration centrale des missions de direction comportant des responsabilités supérieures d'encadrement ou des missions d'expertise de haut niveau,

¹ Le Préfet Laurent PREVOST, Directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises d'août 2014 à mars 2017.

- ▶ Aux mêmes titres que les autres corps de l'État, dégager des opportunités de tenir des fonctions politiques ou techniques de conseiller sécurité civile au sein de l'Union européenne, des ministères et des institutions publiques ou associatives (SGDSN, ADF, etc...), au cabinet du Premier ministre voire au cabinet du Président de la République,
- ▶ Soutenir particulièrement cette possibilité, au sein du ministère de l'intérieur en qualité de :
 - Conseiller sécurité civile au cabinet du ministre de l'intérieur,
 - Conseiller sécurité civile auprès du DGGN,
 - Conseiller sécurité civile auprès du DGPN,
 - Conseiller territorial auprès du général commandant la BSPP.

En revisitant l'organisation de la DGSCGC, il est essentiel de veiller à lui attribuer une dimension opérationnelle au sein de laquelle les sapeurs-pompiers occuperaient des fonctions supérieures de direction.

Paradoxalement, alors que le législateur² organise la réponse de sécurité civile de la Nation en s'appuyant principalement sur les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours et malgré quelques progrès, la dimension opérationnelle de notre direction générale est encore insuffisamment représentée dans la préparation des décisions de sécurité civile.

Emblématique de cette faiblesse, alors que le Comité de Direction (CODIR) de la DGSCGC prépare toutes les grandes décisions de l'État relatives à la sécurité civile, trop peu de sapeurs-pompiers participent à ce comité de direction.

Cette perspective métier est sans conteste, une voie d'amélioration et de dynamisation du fonctionnement de la sécurité civile de nature à légitimer trois orientations majeures :

- ▶ Installer un officier de sapeurs-pompiers professionnels au côté du Directeur Général de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises, de niveau directeur d'administration centrale. Chargé d'assister le directeur général dans l'exercice de ses fonctions, et notamment dans la définition de la politique générale de la Sécurité civile. Numéro deux de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises il serait le second désigné du directeur général en cas d'absence ou d'empêchement.
- ▶ Créer un état-major opérationnel auprès du directeur général dirigé par un officier de sapeurs-pompiers de niveau de directeur ou chef de service de l'administration centrale.
- ▶ Eu égard à leur compétence métier, leur formation, leur connaissance du réseau de sécurité civile et les savoir-faire acquis par la gestion des établissements territoriaux d'incendie et de secours, créer les opportunités, valoriser et permettre aux cadres supérieurs

de direction des SDIS l'accès à des emplois de chef de service comme ceux de chef du service de la planification et de la gestion des crises (au-delà de l'apport en matière d'expertise, le niveau de chef de service d'administration centrale constituerait une réelle reconnaissance des sapeurs-pompiers) et de sous-directeur d'administration centrale, sous-directeur de la préparation à la gestion des crises, sous-directeur des moyens nationaux, sous-directeur des services d'incendie et des acteurs du secours.

La place des ESD au sein des États-Majors Interministériels de Zone de Défense et de Sécurité (EMIZDS) doit être confortée.

La gestion territoriale de la crise du COVID a démontré une fois de plus la réelle plus-value d'une coordination de sécurité civile de niveau zonal et, tout particulièrement, elle a souligné l'intérêt renouvelé d'une action coordonnée des différents SDIS, socle d'une réponse inter capacitaire relevant d'une direction unique : le préfet de zone de défense et de sécurité.

Ces résultats plus qu'encourageants ouvrent la perspective d'étendre cette dynamique à d'autres champs d'activités notamment en matière de planification, de mutualisation et d'appui, et ce, particulièrement, du point de vue des services d'incendie et de secours.

Dès lors, forts d'une réelle capacité à développer des synergies supra départementales, de collecter les savoirs et les savoir-faire et d'organiser les mutualisations, les EMIZDS constituent un support essentiel à la gestion des crises par les représentants de l'État dans les territoires.

Cette force, les EMIZDS l'ancrent dans l'animation des SDIS. Dès lors, conforter les officiers de sapeurs-pompiers sur l'emploi de CEMIZDS dans un état-major pluridisciplinaire est incontournable.

Par ailleurs, il conviendra de consolider, d'organiser et de développer les moyens des EMIZDS voire, le cas échéant, de financer l'appui susceptible d'être apporté par le SDIS du département siège de la zone de défense et de sécurité à l'EMIZDS.

Nota :

- Parcours dans le corps préfectoral : il ressort que l'intégration dans le corps préfectoral est souvent trop tardive pour envisager un parcours de sous-préfet et préfet. Il faut afficher cette ambition de passerelle vers l'État.

² Article L721-2 du Code de la sécurité intérieure

DES CONDITIONS STATUTAIRES À CORRIGER POUR PARACHEVER LA RÉFORME DES ESD ET CONFORTER L'AMBIITION ÉVOQUÉE EN PREMIÈRE PARTIE

Enrichir la dimension opérationnelle de la DGSCGC, permettre aux officiers relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels de tenir des fonctions structurantes au sein de la direction générale en valorisant ce type de poste à l'État et augmenter leur nombre nous confrontent aux limites des dispositions du décret 2016-2002 du 30 décembre 2016³ telles qu'elles sont rédigées.

En effet, en corollaire des observations et des perspectives d'évolution structurante de l'organisation de la sécurité civile abordée en première partie, quand ils sont occupés par des officiers de sapeurs-pompiers professionnels, relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels, ce texte n'envisage, dans les emplois évoqués, que la position de mise à disposition. Dès lors, Il convient, en cohérence avec les autres filières de la fonction publique, d'ouvrir la possibilité que les officiers du cadre d'emplois des ESD comme leurs homologues de la Police Nationale et de la Gendarmerie Nationale puissent :

- ▶ Assurer en administration centrale des missions de direction comportant des responsabilités supérieures d'encadrement ou des missions d'expertise de haut niveau (chef d'état-major opérationnel, directeur des sapeurs-pompiers, chef du service de la planification et de la gestion des crises ou sous-directeurs...).
- ▶ Être chargés de fonctions de contrôle, d'animation, de coordination ou de conseil et d'expertise à caractère international, national ou local concourant à l'élaboration, à la coordination de la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques dans le domaine de la sécurité civile (chef IGSC, conseiller ESD...).
- ▶ Exercer, au sein des services nationaux relevant de la sécurité civile, les fonctions de chef de service ou de directeur de services d'administration centrale ou déconcentrée.
- ▶ Assurer les fonctions de direction d'un établissement public placé sous la tutelle du ministre de l'intérieur lorsque cet établissement concourt aux missions qui relèvent de la sécurité civile.

PROPOSITIONS

- 1 Améliorer la mise à disposition.** Il convient de revoir le décret 90-850 facilitant l'accès à l'État en redéfinissant les équivalences, le régime indemnitaire...
- 2 Créer un corps de sapeurs-pompiers à l'État** où, dans un premier temps, les officiers servant l'État pourraient trouver une réponse statutaire aux différents problèmes soulevés précédemment. La deuxième étape pourrait consister à intégrer l'ensemble des cadres de conception et de direction des colonels de sapeurs-pompiers.
- 3 Étendre, à défaut, une composante sécurité civile à un corps déjà existant au sein du Ministère de l'Intérieur.** L'exemple du corps à l'État de conception et d'encadrement de la police nationale est à étudier compte tenu de certaines spécificités communes.
- 4 Si elles n'y font pas obstacles certaines dispositions réglementaires n'incitent pas à exercer des fonctions en position de détachement dans un autre corps de la haute fonction publique, le corps préfectoral notamment :**
 - ▶ **Sur le temps de service effectif pris en compte pour accéder au grade de contrôleur général :**
Bien qu'ils s'inscrivent dans une échelle indiciaire de rémunération dont l'indice terminal est au moins Hors Échelle B les postes à responsabilité en position de détachement à l'État n'entrent pas tous dans la catégorie des emplois fonctionnels. Dès lors, le temps de service effectif passé dans ces emplois n'est pas pris en compte pour accéder au grade de contrôleur général eu égard aux dispositions de l'alinéa 2° de l'article 15 du décret 2016-2002 qui, à ce titre, ne prend en considération que les emplois fonctionnels des administrations de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs.

³ Décret no 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels

Cette rédaction pénalise les officiers du cadre d'emplois de conception et de direction des SDIS en détachement sur certains postes à l'État dont le niveau de responsabilité est équivalent à ceux tenus par des DDSIS/DDASIS dans les SDIS ou à l'État sous le régime de mise à disposition identifiés par l'arrêté du 2 février 2017 pris en application de l'article 2 du décret fixant les équivalences aux emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours (ex : chef de bureau DGSCGC, etc. ...).

Pour remédier à cette difficulté, il conviendrait de modifier le texte de l'article 15.

► **Sur les limitations du nombre des nominations au grade de contrôleur général :**

Dans l'état actuel de notre organisation et de notre statut, un officier ESD qui part en détachement dans un autre corps de la haute fonction publique reste rattaché à un SDIS « nourrice » au sein duquel il compte pour les quotas normaux dans le cadre des promotions de grade : le détaché ne peut par conséquent pas être nommé au grade de contrôleur général, sauf si le DDSIS en poste n'a pas encore atteint ce grade et dans ce cas la promotion du détaché empêche ensuite la promotion du DDSIS en poste.

C'est encore une « pénalisation » dans la valorisation des postes à l'État, d'autant plus que les officiers ESD qui sont quant à eux en position de mise à disposition (ex : à la DGSCGC) sont placés hors quotas de nomination pour leur SDIS « nourrice ».

Il conviendrait par conséquent de modifier la situation actuelle en plaçant hors quota dans leur SDIS « nourrice » les officiers ESD détachés.

► **Sur la une bonification du cinquième du temps de service effectivement accompli en qualité de sapeur-pompier professionnel :**

Dans l'état actuel des textes, un officier ESD en position de détachement dans un autre cadre d'emplois de la haute fonction publique perd la totalité du bénéfice de ses sur-cotisations et de la bonification acquise au titre des années de service actif en qualité de sapeur-pompier (1 an tous les 5 ans plafonné à un cumul de 5 ans maximum) à moins qu'il ne réintègre son cadre d'emplois initial avant son départ en retraite.

La perte de la bonification de service actif acquise et l'obligation de travailler 5 années supplémentaires constituent indéniablement deux obstacles à lever pour les officiers ESD qui souhaiteraient être détachés en dernière partie de carrière vers d'autres corps de la haute fonction publique.

Dès lors afin que tant les compétences que l'expérience acquises puissent bénéficier aux autres corps de la fonction publique il convient de corriger cet anomalie par une disposition modifiant le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, afin que les années de bonification acquises à la date du détachement puissent être conservées et comptabilisées lors du départ en retraite sans avoir à réintégrer préalablement le corps d'origine.

5 Les fonctions de sous-directeur dans les SDIS :

Au sens de l'organisation, les grandes fonctions des cadres dirigeants des SDIS ont peu évolué depuis la publication du décret n°2001-683 du 30 juillet 2001 modifiant le CGCT et relatif aux emplois de direction des SDIS. De fait l'encadrement réglementaire du CGCT en son article R1424-19 n'envisage qu'une strate hiérarchique entre celles des DDSIS/DDA et les chefs de services ou les chefs de CIS, celle des chefs de groupement et du responsable des affaires administratives et financières.

On observera par ailleurs que certaines de ces fonctions qui n'ont pas une vocation opérationnelle peuvent être occupées par des fonctionnaires territoriaux ne relevant pas des cadres d'emplois d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels

Animé par la volonté de rechercher la meilleure performance pour nos SDIS, les directeurs n'ont cessé de travailler à la meilleure organisation pour atteindre les objectifs de service public que la loi et les règlements ont confiés à nos établissements.

Les charges et contraintes de gestion d'un SDIS sont plus qu'importantes, chacun de ces établissements est tenu d'administrer, de gérer, de former, d'équiper et de manager plusieurs milliers de personnels (près de 7000 pour les plus importants SDIS), d'entretenir un patrimoine de l'ordre d'une centaine de centres d'incendie et de secours et du millier de véhicules, de gérer des budgets annuels pouvant atteindre plus de 200 M€.

De fait, gouvernés par la nécessité d'adapter leur organisation, les DDSIS ont été contraints de faire émerger une strate hiérarchique intermédiaire sans laquelle le pilotage des établissements n'est pas possible. Dénommées pôle, direction ou sous-direction, ces fonctions sont clairement identifiées dans les SDIS, leur nombre varie en fonction de l'importance de l'établissement, elles consistent à prendre en charge la coordination de l'action de plusieurs groupements (fonction RH, fonction état-major, fonction administration financière, fonction ressources...).

L'article 12 de la proposition de loi du député Matras revoit les définitions SDIS/CDSP et les adapte notamment aux différents actes structurants du SDIS. La structuration des centres d'incendie et de secours et des services, avec leur imbrication possible dans les groupements et sous-directions est précisée. Il convient donc de tracer la trajectoire pour occuper ces fonctions.

Jusqu'à la réforme des ESD, quand ils étaient tenus par des officiers de sapeurs-pompiers ces emplois étaient souvent occupés par des Colonels et affectés de la grille indiciaire HEA, leurs successeurs si ces postes ne sont pas tenus par des ESD ne pourront être que Lieutenant-colonel chef de groupement (indice terminal 1015).

► **Contraintes quant au futur de ces emplois :**

Ces postes relèvent d'un haut niveau de responsabilité et doivent être valorisés pour attirer des officiers compétents.

Les DDSIS doivent pouvoir constituer leurs équipes de direction avec facilité et pouvoir agir sur la qualité de leur encadrement.

Les officiers de sapeurs-pompiers titulaires de ces emplois doivent être reconnus à la hauteur des fonctionnaires territoriaux susceptibles de tenir des emplois équivalents.

A ce stade, il est possible d'envisager que la fonction de sous-directeur soit tenue par un Lcl dans les SDIS de catégorie B qui souhaiteraient mettre en place cette fonction. Afin de valoriser ces officiers, il convient d'attribuer un régime indemnitaire supérieur à celui des Lcl chefs de groupement. En revanche, la fonction de sous-directeur peut être tenue par un colonel dans les SDIS de catégorie A. L'accès à ce grade relève des dispositions de droit commun pour accéder au cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels. Il va de soi que le nombre de places offertes au concours et à l'examen professionnel doit intégrer les besoins pour les postes de DDSIS, de DDA, les postes équivalents et les postes de sous-directeur. A défaut, un poste de sous-directeur pourrait être tenu par un lieutenant-colonel avec un régime indemnitaire adapté.

6 Enfin, d'autres orientations, indépendamment de la problématique des postes à l'État mais directement impactantes soit pour l'alimentation à terme des ESD, soit pour le positionnement de ce cadre d'emplois dans son environnement institutionnel méritent d'être étudiées :

► **Congé spécial**

La question du congé spécial se pose à la fin des deux fois 5 ans de contrat lorsque le DDSIS ou le DDA n'a pas trouvé de poste.

► **Véhicule et logement de fonction**

La loi n° 2016-1867 du 27 décembre 2016 n'a pas modifié l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 pour ajouter les emplois de DDSIS/DDA dans la liste des emplois pouvant prétendre à ces avantages.

Depuis, des avis de chambres régionales des comptes et plus récemment un avis du tribunal administratif de Metz ont confirmé la nécessité d'une modification législative en la matière.⁴

► **Prime de fonctionnalisation**

La modulation de la prime de fonctionnalisation selon la fonction tenue (DD SIS ou DDA) et la catégorie de SDIS constitue une dérogation au droit commun des emplois fonctionnels. Il convient de revenir sur ce principe qui n'est pas en phase avec le principe même du risque lié à la fonctionnalisation.

► **Prime de responsabilité de directeur départemental**

L'arrêté du 20 avril 2012 fixe l'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité de responsabilité définie par l'article 6-4 du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels.

La base prise en considération pour le calcul de la prime de responsabilité de directeur départemental est le traitement brut moyen global (TBMG). Ce TBMG ne prend pas en compte l'indice hors échelle B du grade de contrôleur général contrairement à d'autres cadres d'emplois dans lesquels chaque grade bénéficie d'un TBMG qui lui est propre.

Il est proposé de modifier la base du traitement brut moyen du grade de l'article 6-4 du décret 90-850 du 25 septembre 1990 à l'instar du cadre d'emploi des médecins et pharmaciens pour lesquels les bornes ont été fixées pour chaque grade du cadre d'emploi et dont la borne maximale (HEB) correspond au grade de médecin de classe exceptionnel dont l'indice sommital est la HEB bis également.

► **Appellation, tenue et attributs :**

Le galonnage et les appellations manquent de cohérence et des erreurs ont été commises quant à la conformité des tenues. Dès lors il est souhaitable de :

- Transformer l'appellation de contrôleur général *** en appellation d'inspecteur général pour les plus hauts postes à l'État classés un cran au-dessus des contrôleurs généraux** des SDIS (CEMIZDS, CESD, DENSOSP... et de directeur de service d'administration centrale**** pour les postes les plus élevés, IGSC, CEMO, sous-directeur), cf. par exemple la Police nationale.
- Simplifier les appellations de contrôleur général, d'inspecteur général et de directeur et de chef de service d'administration centrale qui sont peu pratiques à l'usage.
- Tenue et attributs actuels de contrôleur général : amender la tenue et les attributs pour ce qui concerne les insignes et supports d'insignes de grade, ainsi que pour les broderies de képi de cérémonie et de jugulaire de képi de service. Remettre en cohérence l'instruction du 1^{er} août 2019 intitulée « configuration des képis de contrôleurs-généraux » non conforme à l'annexe II relative aux descriptifs et caractéristiques techniques de l'arrêté ministériel modifié du 8 avril 2015 concernant les tenues, insignes et attributs des sapeurs-pompiers.

En effet les photos et commentaires du document daté du 01/08/2019 ne correspondent à aucun repère historique, à aucune fonction de commandement, ou encore à aucune tenue institutionnelle (Cf. document joint relatif à la mise en conformité des képis de CGX** et ***).

⁴ Le jugement du tribunal administratif de Metz du 21 janvier 2020 annule la délibération du SDIS57 portant attribution de VL de fonction pour le DDSIS et le DDA. Ce jugement prend appui sur l'absence de ces fonctions dans l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990. Dès lors, une modification législative expresse de l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 lèverait définitivement cette difficulté.

Par ailleurs, les initiateurs de la tenue de contrôleur général ne se sont inspirés qu'en partie des tenues des généraux des armées (reprise du képi de service et du képi de cérémonie des généraux des armées) sans conduire le changement sur la totalité de la tenue, ce qui en fait des tenues hybrides (ex : non suppression des grenades de colonel, non suppression des supports d'épaulettes à remplacer par l'attente d'épaule, non port des bûchers aux bas de manches). Une mise en conformité serait de nature à rendre cette tenue plus conforme à notre histoire et plus valorisante pour les officiers qui la servent.

DOCUMENT DE TRAVAIL - MARS 2021

ACCOMPAGNER CETTE ÉVOLUTION D'UN DISPOSITIF DE GESTION DU PROFIL DE CARRIÈRE ET DE LA FORMATION ASSOCIÉE À CES EMPLOIS DE HAUT NIVEAU

Des inquiétudes et incertitudes sont exprimées par les ESD et les candidats potentiels à ces fonctions. Celles-ci limitent leur capacité de projection au sein des emplois à l'État ou dans d'autres administrations ou collectivités, et dans leur déroulé de carrière en général dans le cadre d'emplois des ESD.

Pour répondre à cette difficulté, la création d'un corps de sapeurs-pompiers d'État pourrait être une réponse à étudier, (à l'image par exemple du « corps » des conservateurs d'archives, fonctionnaires d'État affectés aux archives départementales qui sont un service de la collectivité départementale placé sous l'autorité du président du conseil départemental). Il pourrait à défaut être envisagé le rattachement d'une composante sécurité civile au sein d'un corps de conception et de direction déjà créé au sein du Ministère de l'Intérieur. L'extension du corps de l'encadrement supérieur de la police nationale pourrait être étudié. A défaut d'une volonté de l'État d'accueillir en son sein le cadre de conception et de direction des colonels de sapeurs-pompiers, il pourrait à défaut être alors envisagé un centre de gestion intégré à l'actuel établissement public national qu'est l'ENSOSP, qui deviendrait ainsi une structure à compétence élargie. La substitution à l'actuel établissement public administratif ENSOSP d'un nouvel Etablissement Public National Territorial (EPNT) aux missions beaucoup plus larges que l'actuelle ENSOSP pourrait offrir d'autres perspectives aux cadres sapeurs-pompiers. Cet établissement pourrait comprendre le centre de gestion des ESD voire de tous les officiers professionnels, un département

recherche et prospective type ancien Institut national d'études de la sécurité civile (INESC), un département missions internationales, ainsi que le numérique de la sécurité civile. L'ENSOSP nouveau format pourrait « fusionner » ECASC, CNCMFE-NRBC et se positionnerait sur le « segment de la gestion de crise interministérielle » en relation avec l'Institut des hautes études du Ministère de l'Intérieur (IHEMI) et l'Institut pour la formation des élus territoriaux (IFET). La gouvernance pourrait être partagée ou à due proportion de son financement avec un contrat d'État pour garder le statut d'École Nationale. La création d'une agence nationale pourrait constituer une autre piste, à l'image des différentes agences récemment créées.

Enfin, les perspectives de renforcement du mécanisme européen face aux crises de sécurité civile et l'aspiration du modèle français à se voir conférer le statut de pôle d'excellence européen, en s'appuyant notamment sur la base aérienne de sécurité civile de Nîmes-Garons, pourraient créer une véritable opportunité stratégique pour la sécurité civile et l'État français.

Il doit être aussi envisagé l'intégration d'un module IHEMI dans la formation des élèves-colonels et d'un cycle périodique IHEMI pour les ESD en fonctions (pour valorisation du cursus in et hors Ministère de l'Intérieur, l'IHEMI étant particulièrement reconnu).

▣ Réflexions sur le profil de carrière

En préambule, il est rappelé que la réforme des ESD est récente. Les SDIS sont entrés dans la quatrième année de sa mise en œuvre et il s'agit aujourd'hui de procéder à quelques ajustements induits par un premier retour d'expérience, de préciser un certain nombre de règles de gestion et de poser le principe d'un profil de carrière qui se veut pragmatique, non contraignant mais incitatif. Dans les trois prochaines années, environ 70 postes de directeur départemental et de directeur départemental adjoint vont se libérer.

Il est considéré que le parcours professionnel d'un officier commence dès le début de carrière. Le DDSIS a un rôle déterminant afin de détecter les officiers à haut potentiel susceptibles d'être orientés vers les ESD. L'objectif est de créer un vivier de l'ordre de 400 officiers.

La détection des potentiels et la création de ce vivier ont été exprimés par le conseiller ESD lors du séminaire des DDSIS de novembre 2019 et plus récemment dans un courriel adressé à tous les directeurs départementaux. Ainsi, des commandants et lieutenants colonels ont été encouragés par des DDSIS à rencontrer le conseiller ESD. Cette action doit être poursuivie et renforcée.

La démarche de détection doit être menée tout au long de la carrière. Il existe des moments privilégiés qui favorisent cette détection :

- La formation et les jurys de sortie de formation de chef de groupement. Le conseiller ESD doit rencontrer les différents candidats lors des FAE de chef de groupement.

- Le conseiller ESD devrait être destinataire des comptes rendus d'entretiens professionnels
- Le rôle de l'ENSOSP est déterminant dans ce domaine puisque l'ensemble des officiers y passe des périodes plus ou moins longues, notamment lors des formations d'intégration et produisent des travaux de grande qualité.

Enfin, un travail sur le profil attendu dans « l'antichambre des ESD » pourrait être réalisé, éventuellement avec le concours de cabinets spécialisés.

À ce stade, la réhausse de l'accès au concours à Bac + 5 pour les capitaines externes de sapeurs-pompier professionnels (à l'identique de commissaire de police ou d'officier de gendarmerie) permettrait de faire la reconnaissance d'une profession à haut potentiel.

Il s'ensuit que le parcours professionnel d'un officier de sapeurs-pompier comprend deux phases :

1 Avant les ESD

2 Après le concours ou l'examen de colonel

FONCTIONS SOUHAITABLES AVANT LES ESD

- **Poste d'officier en centre d'incendie et de secours**
- **Commandement d'une unité territoriale**
(centre, compagnie, groupement)
- **Chef de service en direction ou groupement**
(éventuellement adjoint)
- **Chef de groupement territorial et/ou fonctionnel**
(éventuellement adjoint selon la catégorie du département)
- **Sous-directeur dans un SDIS**
(Cf. proposition de loi sécurité civile)
- **Un passage à l'État ou à l'ENSOSP est une plus-value**

CARRIÈRE ESD

Il est proposé de distinguer 2 blocs de postes pour les ESD : d'une part les postes allant de DDA catégorie C à DDSIS catégorie A (ainsi que les postes équivalents à l'État ou à l'ENSOSP) et d'autre part des postes sommitaux.

En conséquence, les nouveaux promus ont vocation à évoluer au sein du premier bloc en accédant successivement ou alternativement aux postes suivants :

► Au sein des SDIS

- Colonel stagiaire sur poste de DDA de catégorie B ou C, ou équivalent (cf. arrêté 2 février 2017)
- 2^e poste de DDA possible, notamment DDA dans un SDIS de catégorie A
- DDSIS de catégorie C
- DDSIS de catégorie B
- DDSIS de catégorie A

► Au sein de la DGSCGC

- Chef de bureau
- Adjoint sous-directeur à la DGSCGC
- Autres postes à préciser

► Au sein d'autres organisations

- ENSOSP
- EMIZ
- Conseiller sécurité civile à l'ADF, au sein des grands opérateurs (SNCF, ENEDIS, etc. ...)
- Conseiller sécurité civile à la DGPN et à la DGGN, postes à l'étranger, etc. ...
- Conseiller sécurité civile auprès du Ministre de l'Intérieur, du Premier Ministre, etc. ...
- Conseiller sécurité civile dans les ambassades

L'analyse du parcours professionnel ainsi que celle du profil des officiers du cadre d'emplois peut déboucher sur l'adaptation de ces étapes. Cette adaptation peut prendre la forme d'une temporisation ou d'une accélération du parcours.

La régulation d'un parcours peut servir plusieurs objectifs :

- Consolider la pertinence des candidatures transmises aux autorités locales,
- Encourager les candidatures vers les postes particuliers (enjeux professionnels élevés, environnement contraignant au plan personnel),
- Récompenser des expériences réussies dans des contextes spécifiques,
- Favoriser le rajeunissement des candidats au haut niveau (corps préfectoral par exemple).

En la matière, le conseiller ESD a la charge de préparer la décision de l'échelon central.

Une mobilité fonctionnelle à l'État (DGSCGC, chef de bureau ou inspecteur, adjoint ENSOSP, adjoint chef EMIZ) est possible et même souhaitable à tout stade de cette première phase de carrière en qualité d'ESD.

La mobilité des emplois au sein de la DGSCGC et de l'ENSOSP doit demeurer en cohérence avec le principe du parcours qualifiant de l'ESD.

Le parcours professionnel peut ensuite se poursuivre dans un second bloc de postes « sommitaux » (inspecteur général **** et ***) de préférence pour les ESD ayant été DDSIS de catégorie A voire B. Le fait d'avoir tenu préalablement un emploi de DDSIS est de nature à faciliter le lien nécessaire entre l'échelon central et les territoires.

Les postes composant ce second bloc sont :

► **Au sein de la DGSCGC :**

- DSP
- Chef de l'inspection
- Chef d'état-major opérationnel (CEMO)
- Directeur ENSOSP
- Conseiller ESD
- Adjoint au chef de l'inspection
- Chef EMIZ
- Sous-directeur
- Adjoint sous-directeur

Point de vigilance et conditions de réussite :

- Les postes de DDSIS et DDA des SDIS d'outre-mer méritent d'être valorisés au risque d'avoir des difficultés récurrentes à les pourvoir. Une solution pourrait consister à identifier un niveau de poste attractif à l'issue d'un temps de commandement réussi.
- Améliorer le management des postes à l'État et les valoriser en réduisant notamment le temps d'accès à l'échelon spécial au HEB bis pour les postes éligibles (modifier l'article 12 du décret).
- Conforter l'accès aux sapeurs-pompiers des formations telles que le cycle de direction générale de l'INET, l'IHEMI, l'IHEDN, etc...
- Revisiter les équivalences pour fluidifier les parcours.
- Prévoir un financement suffisant et pérenne de l'ENSOSP pour que les élèves colonels soient en nombre suffisant au regard de la GPEC.
- Corriger la fragilité des conditions statutaires des ESD mis à disposition de l'État.

Devant la pénurie qui se profile, la profession est en attente d'une gestion lisible et sécurisante permettant à chaque colonel d'envisager un parcours qualifiant qui ne s'apparente pas à un parcours du combattant.

Enfin, la formation d'élève colonel devrait changer de dénomination pour mieux refléter le contenu et sa finalité : diriger un SDIS. Le terme de « cycle supérieur d'enseignement des officiers de conception et de direction » ou un terme équivalent pourrait être retenu ainsi qu'une nouvelle dénomination des officiers suivant cette formation et ainsi valoriser et reconnaître leur engagement.

CONCLUSION

L'acte II des Emplois supérieurs de direction devra permettre à l'État et aux élus de se retrouver chacun dans leur domaine de compétences et de gestion, autour d'une nouvelle ambition de sécurité civile avec comme fondement une direction générale à vocation plus opérationnelle, une gestion sécurisée des cadres composant le cadre d'emplois de direction et de conception (création d'un corps à l'État, extension d'un corps à l'État déjà existant au sein du Ministère de l'Intérieur, centre de gestion adossé à l'ENSOSP), et une école nationale reposant sur deux piliers : un pôle gestion des crises et formations spécialisées (NRBC, ECASC, tournées vers l'expertise française dans le futur pôle d'excellence européen géré par l'État), et un pilier ressources humaines avec la formation voire la gestion des officiers de sapeurs-pompiers. La gouvernance de cet établissement public et son financement devront être revus pour que élus et État trouvent leur place. En attendant cette évolution structurelle issue d'une volonté politique, le régime de la mise à disposition des officiers à l'État devra être revu en modifiant le décret 90-850.



<http://www.andsis.org>

TÉLÉCHARGER
L'APPLI

