

2. Solution(s) + motivation:

Solution proposée par les demandeurs : permettre aux instructeurs de dispenser une formation continue pendant leurs heures de service et aux frais de la zone.

Un nouveau type de prestation de service devrait dès lors être introduit dans la réglementation afin de pouvoir reconnaître les prestations comme temps de service.

Avis de la DGSC et du KCCE : la réglementation actuelle ne le prévoit pas, voire l'exclut explicitement.

Le rapport au Roi joint à l'AR du 18 novembre 2015 prévoit qu'il n'est pas opportun de le réaliser.

« Le traitement ordinaire de l'instructeur, qui est normalement payé en tant que membre du personnel de la zone, n'est pas payé pendant toute la durée de la formation dispensée. Pour donner la formation continue, l'instructeur est payé par le centre de formation (même si la formation est donnée dans la zone)." Si un membre du personnel professionnel dispense, une formation pour le compte du centre de formation, sa relation de travail avec sa zone doit être interrompue pendant toute la durée de la formation, même si elle a lieu dans la zone. En effet, dans le cas contraire, il recevrait, pour les heures de formation qu'il dispense, une prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières. En effet, l'article 25 de l'arrêté royal du 19 avril 2017 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours prévoit que le membre du personnel professionnel bénéficie d'une prime pour chaque période de prestations effectives. Cette prime d'opérationnalité remplace l'ancienne prime communale pour prestations irrégulières les samedis, dimanches et week-ends. L'objectif ne peut être de recevoir cette prime pour dispenser une formation continue organisée par les centres de formation. »

Raisons d'être de cette interdiction :

1. Indépendance

Cette interdiction a été imposée par le Roi dans le souci de garantir l'indépendance de l'instructeur par rapport à sa zone. Si un membre du personnel dispense dans sa zone une formation en tant que membre du personnel, la possibilité existe qu'il soit mis "sous pression" pour adapter certains aspects de la formation prévue, puisque la zone devient alors le donneur d'ordre et le patron.

2. Uniformité des formations

L'une des conclusions de la Commission Paulus était que la formation de sapeur-pompier devait être "uniforme" dans tout le pays. Il avait été constaté par le passé que le niveau des formations n'était pas identique partout et que le matériel pédagogique s'écartait souvent des manuels rédigés par le Centre fédéral de connaissances pour la Sécurité civile. La mobilité a été inscrite dans le statut et n'est possible que s'il existe la garantie que chaque sapeur-pompier reçoit une formation uniforme. Le Centre fédéral de connaissances a dès lors mis au point des formations avec un matériel pédagogique complètement abouti de fiches de cours, cartes d'exercices et syllabus. Si les instructeurs donnaient uniquement dans leur zone (demande implicitement formulée par le terrain), cette uniformité risque d'être mise en péril, puisque chaque zone dispenserait alors sa propre formation (adaptée). La réalité nous prouve hélas suffisamment que ce point pose encore problème dans la pratique.

3. Procédure uniformes

Nous constatons également que de nombreuses zones élaborent des procédures locales, qui dérogent, sur un nombre non négligeable de points, aux procédures opérationnelles standardisées "officielles". Elles s'écartent ainsi également des formations prévues associées aux procédures standardisées. Les instructeurs purement zonaux ne feront que renforcer et perpétuer cette tendance.

Conséquences d'une modification de la réglementation :

La charge est ainsi déplacée vers la zone.

En outre, la charge de travail repose intégralement sur les épaules des zones, alors que celles-ci indiquent déjà être en sous-effectif. Les zones sont désormais responsables de l'élaboration de la formation permanente de 24 heures par an pour chaque pompier, et cette charge de travail doublerait de facto avec la formation continue de 24 heures. Par ailleurs, ces solutions porteraient préjudice à la disposition selon laquelle les activités d'instructeur ne peuvent pas nuire à l'opérationnalité des zones. Si les mêmes personnes doivent être disponibles à la fois pour la formation et pour les tâches opérationnelles, cette opérationnalité est de facto mise à mal.

On ne voit pas quelle économie budgétaire la zone pourrait faire, ainsi qu'indiqué dans la demande.

Impact sur les écoles

Cela impacterait également les écoles du feu. La réglementation actuelle octroie des subsides par type de formation et par heure. Vu qu'à la suite de cette nouvelle réglementation, la mission de l'école du feu se limite à assurer le contrôle, il y a lieu d'adapter le montant qu'elle reçoit pour cette prestation. Le risque existe que certaines écoles du feu en subissent les conséquences au niveau de leur financement.

Reste évidemment le point sensible de la pénurie d'instructeurs à laquelle les écoles du feu sont confrontées. Une solution consisterait à ce que les écoles du feu s'organisent comme dans l'enseignement régulier. Si elles doivent dispenser des cours, elles recrutent du personnel avec les qualifications requises à cet effet. Les écoles du feu doivent donc prévoir des instructeurs fixes et recrutés pour dispenser les cours, ce qui est parfaitement possible pour chaque formation classique dans le cadre des formations continues. Elles peuvent ensuite faire appel à des spécialistes externes uniquement pour des thèmes spécialisés. En tant qu'instructeurs fixes, les écoles peuvent notamment faire appel aux nombreux volontaires formés, qui sont certainement compétents pour effectuer ces missions.

Une autre possibilité consiste à ce que les "petites" écoles qui comptent trop peu d'instructeurs fassent appel aux plus grandes écoles, qui ont la possibilité de prévoir suffisamment de personnel.

Si chacun continue à faire appel aux mêmes personnes, le problème ne pourra pas être résolu.

3. Proposition concrète d'avis :

Les écoles doivent s'organiser autrement, afin de recruter suffisamment de personnel et pouvoir ainsi répondre à leurs besoins.

ANNEXES :