



LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC

Le 18 janvier 2010

A L'attention des Elus, des Partis Politiques, des Candidats aux Elections

**Pour une autre gouvernance des Services d'Incendie et de Secours
l'exemple des Bouches du Rhône**

2010 AMBITION SERVICE PUBLIC

Le Schéma Départemental d'analyse et de Couverture des Risques, élément essentiel pour mettre en adéquation les moyens par rapport aux besoins.

❶ Présentation sommaire du département des B.D.R.

Le département des Bouches du Rhône s'étend sur 508 749 hectares. Il est délimité par un ensemble de massifs montagneux et de collines. Il est frontalier de la Durance au Nord et du Rhône à l'ouest, au sud il s'ouvre sur la méditerranée avec plus de 20 km de côtes.

Sa surface forestière est de 18 % de la superficie du département, constituée de landes et garrigues issues de la dégradation de la forêt. Sa population répartie sur 119 communes dont Marseille, est d'environ 1 835 407 habitants. L'urbanisation se situe sur les agglomérations d'Aix Marseille et à l'est de l'Etang de Berre.

Sur le plan économique, le tissu industriel se regroupe autour de 4 bassins géographiques :

- Berre Fos Martigues,
- Marseille et ses communes limitrophes,
- Aix, Gardanne, Rousset
- Arles la Crau.

Le taux de chômage y est important et la répartition salariale se résume à 13 % de salariés dans l'industrie, 5 % dans la construction, 1 % dans l'agriculture et 81 % dans le tertiaire.

Les caractéristiques géographiques et socio-économiques du département génèrent une concentration de risques particuliers naturels et technologiques.

Parmi les risques particuliers, il y a : le risque d'inondations des plaines, les crues périurbaines, les inondations torrentielles, le risque de séismes et de mouvements de terrains, les feux de forêts, les risques industriels majeurs avec plus de 34 établissements classés SEVESO plaçant les Bdr au 2^{ème} rang des départements de France. Près de 762 installations industrielles classées, 20 % du trafic national des matières dangereuses transitent par les Bdr. Les risques particuliers, ce sont aussi : 300 km d'autoroutes, 600 km de routes nationales, 360 km de voies ferrées, 2000 km de pipelines, 2600 km de routes départementales.

6 millions de passagers par an sont transportés par l'aéroport Marseille Provence, les gares voyageurs du TGV et les 140 lignes d'autocars. Concernant les risques bâtimentaires, ce sont plus de 100 établissements recevant du public (ERP).

Mis à part le risque d'avalanches, les Bdr cumulent tous les risques. Les départements de la Gironde, du Nord, de la Seine Maritime, du Rhône étant placés bien après.

Les Bdr, ce sont une intervention toutes les 5 minutes, un feu toutes les heures, un secours à personne toutes les 10 minutes.

② Des effectifs insuffisants, une organisation opérationnelle tendue.

On notera malheureusement pour le SDIS 13, quoique puissent en dire les autorités et malgré leurs efforts de communication pour ne pas dire de propagande mis en œuvre, des faiblesses opérationnelles lourdes.

Elles ont été relevées par des rapports (Schmauch et autres) réalisés sur la zone d'activité du port autonome de Marseille.

Il est dit que le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques (SDACR) présente sur ce secteur d'activités :

« Cinq faiblesses importantes attachées :

- au dimensionnement des effectifs de garde et des moyens opérationnels ;
- à la méthode d'analyse des risques technologiques majeurs ;
- à une écriture des dépôts types ne s'appuyant que sur les moyens existants ;
- à l'absence de délais d'intervention ;
- à une écriture « trop séparée des réponses opérationnelles devant être communes au SDIS 13 et au BMPM ».

C'est donc à partir d'une analyse fine et critique des risques que l'on doit mettre en place des moyens humains, matériels, des infrastructures adaptées et implantées judicieusement. Pour cela, il est nécessaire d'avoir une gouvernance des SDIS moderne.

③ Une autre organisation opérationnelle, humaine et sociale

En raison des risques industriels, naturels, sociaux précités, mais surtout en raison des insuffisances opérationnelles, organisationnelles, humaines, signalées depuis de nombreux mois aux autorités politiques et hiérarchiques par la CGT du SDIS 13, ce service d'incendie et de secours doit être immédiatement corrigé.

Il devra disposer d'une organisation sans faille, dans laquelle les personnels seront les acteurs reconnus pour pouvoir en toutes circonstances, en tous lieux du territoire, en toute indépendance vis-à-vis de tous les pouvoirs, de jour, comme de nuit, être en capacité de faire face à tous les risques identifiés et répondre exclusivement aux besoins de la population.

Pour cela il convient de **réactualiser immédiatement le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques** et **changer radicalement la gouvernance de cet établissement public** pour mettre en place une véritable gestion humaine des personnels en lieu et place du paternalisme, du clientélisme, de l'arbitraire qui gangrènent les rapports sociaux et déstructurent méthodiquement le service public d'incendie et de secours dans ce département.

Les 7 Propositions de la CGT du SDIS 13

① Nous proposons la **réactualisation des SDACR par une commission** composée :

- des élus politiques membres du Conseil d'Administration du SDIS, des élus politiques des communes concernées par des risques particuliers,
- les organisations syndicales représentatives,
- du Préfet qui assurera la présidence de cette commission, les autorités hiérarchiques du SDIS assureront le secrétariat, l'organisation des travaux, les expertises demandées.

② Nous proposons le **recours à l'emploi public statutaire de sapeurs pompiers professionnels dans tous les centres de secours où les risques l'imposent.**

Sur la Zone d'Activité du Port Autonome de Marseille (ZA du PAM) en pleine évolution et pour faire face aux manques d'effectifs dans tous les centres de secours et les engins d'intervention, **300 emplois au minimum de sapeurs pompiers professionnels sont nécessaires dans les Bdr.**

La ZA du PAM concentre aujourd'hui 30 établissements soumis à la directive SEVESO 2, sur les 50 établissements industriels implantés dans les Bdr. En France, ce sont 320 établissements industriels soumis à cette directive dont 16 % d'entre eux sont sur le sol des Bdr.

La ZA du PAM qui voit le jour dans les années 1972 accueille maintenant un très grand nombre d'établissements industriels aux risques majeurs, transporte et fait transiter des matières dangereuses par la route, le rail, le réseau pipeline et les voies navigables.

A propos « *des navires de toutes natures qui chargent et déchargent au niveau des sept terminaux de la ZA du PAM, ils ne sont pas intégrés aux analyses de risques. Pourtant les faits montrent qu'une large part des sinistres majeurs survenant dans les ports sont le simple fait des navires qui y transitent.* » (cf. étude Colonel SCHMAUCH page 35)

Les activités industrielles, commerciales et administratives installées sur la ZA du PAM font travailler plus de 27 000 personnes. Les évolutions constatées d'installations nouvelles ou en projet comme le site d'IKEA ou le nouveau terminal méthanier de GDF, justifient ces créations d'emplois publics immédiates.

Ces créations d'emplois publics de sapeurs pompiers professionnels sont confirmées encore par le fait qu'actuellement les moyens opérationnels du SDIS 13 (et ce ne sont pas les exercices médiatiques qui peuvent masquer la réalité) ne sont absolument pas adaptés à la prise en compte des incendies de convois ferroviaires transportant des liquides et/ou des gaz inflammables qui peuvent engendrer :

- ↳ un nombre de **victimes important**,
- ↳ de nombreuses **destructions collatérales**,
- ↳ des durées **d'interventions longues**,
- ↳ la survenance **d'explosions dévastatrices dans les premières minutes**,
- ↳ la **propagation des incendies à d'autres sites** parfois très éloignés,
- ↳ d'importantes **températures aux rayonnements thermiques désastreux**,
- ↳ des **atteintes durables à l'environnement**.

En outre, il ne faut pas oublier les **travaux d'ITER** et les **dangers nucléaires du site de Cadarache**.

Dans un contexte de révision globale des politiques publiques visant à réduire le nombre des fonctionnaires à limiter les « dépenses », notre proposition de recruter des emplois publics de sapeurs pompiers sera qualifiée de « sacrilège » et le recours aux pompiers volontaires pourra tenter certains responsables.

Ce serait de nouveau une faute que d'avoir recours à cette forme de précarité où particulièrement dans les Bdr, le volontariat est dévoyé de sa vocation de complémentarité pour se substituer aux emplois statutaires. Ces pompiers « intérimaires » pour la majorité d'entre eux animés d'un réel altruisme, sans représentation syndicale, ne disposant que de droits limités, sont la proie de toutes les récupérations politiques et associatives. Les risques urbains, technologiques de nos sociétés, imposent maintenant, non seulement des formations pointues, mais aussi la pratique quotidienne du métier indispensable pour acquérir les savoirs faire réflexes.

En aucun cas, l'augmentation des pompiers volontaires dans les Bdr déjà forts nombreux ne remplacera pas la permanence de la mise en œuvre des qualifications et l'expérience acquise pour faire face aux risques d'aujourd'hui et de demain dans notre département.

③ Nous proposons le recrutement des emplois publics par concours sur liste nationale établie par ordre de mérite.

C'est le moyen le moins injuste d'accéder à la fonction publique, car tout citoyen peut prétendre occuper des emplois publics au seul mérite de son talent. Ce principe **consacre un des piliers du service public français qui est l'égalité**. Après avoir concouru et réussi les épreuves, le candidat est classé par **ordre de mérite sur une liste nationale**.

Ce dispositif impliquant le recrutement des meilleurs jusqu'à épuisement de la liste, ne laissera aux employeurs publics locaux aucune possibilité de recourir au clientélisme.

La liste au mérite impliquant obligatoirement le recrutement, consacrera le deuxième pilier du service public à la française qui est **l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis de tous les pouvoirs et en particulier les pouvoirs politiques**. Malheureusement avec la loi GALLAND de 1987 du nom de l'ancien Ministre des Collectivités Locales, aujourd'hui Président de la société BOEING FRANCE, le statut de la fonction publique et notamment son titre 3, a été remis en cause.

On notera que c'est à la demande des élus locaux, dans leur grande majorité, relayés par les Sénateurs, que dans le versant de la territoriale, ce principe de classement de la liste d'aptitude au mérite sera remplacé par un classement alphabétique sans obligation de recrutement. Le meilleur candidat dès lors n'est plus sûr d'être recruté, il peut devenir le « reçu-collé ». A sa place sera embauché « le pistonné » qui accédera à l'emploi public local.

Nous connaissons au SDIS 13 que trop fréquemment cet exemple où des jeunes gens, souvent pompiers volontaires d'ailleurs, ayant réussi les épreuves du concours de sapeurs pompiers professionnels perdent le bénéfice de leur concours après 3 ans. Nous connaissons aussi le poids des pressions politiques pour qu'un tel ou une telle soit recruté. Il faut mettre un terme à ces pratiques d'un autre âge !

④ Nous proposons que les personnels recrutés par concours soient titularisés dans les conditions ci-après :

Après une période de formation d'intégration donnant les bases des connaissances nécessaires à tenir les divers emplois en conformité avec ses diplômes et ses qualifications, le stagiaire sera titularisé pour devenir un fonctionnaire classé en fonction de son niveau d'études et de ses acquis dans une des catégories suivantes :

- **catégorie A** pour les corps de conception
- **catégorie B** pour les corps de réalisation et de technicité
- **catégorie C**, corps d'exécution

Il faut aussi retenir que dans cette architecture, les qualifications appartiennent à l'agent. Elles devront être rémunérées à leur juste hauteur, quel que soit l'emploi occupé.

- ⑤ Nous proposons que **s'applique sans attendre au SDIS 13 le principe de la carrière et de la séparation du grade et de l'emploi.**

A l'opposé des pays anglo-saxons où la fonction publique est basée sur le système des dépouilles, où chaque dirigeant politique arrive ou part avec ses équipes, en France **pour assurer la continuité du service public, l'égalité de traitement des usagers, limiter autant que faire se peut la corruption**, c'est le principe de la carrière et de la séparation du grade et de l'emploi qui domine.

Le grade représentant les qualifications de l'agent est sa propriété. A l'inverse l'emploi est à la disposition de l'employeur qui est libre de le créer, de le transformer, de le supprimer. Mais quoi qu'il fasse, le fonctionnaire ne sera pas tributaire des décisions sur l'emploi qu'a pris l'employeur.

Ce principe permet **l'adaptabilité du service public** qui se doit d'être toujours en adéquation avec les nouvelles méthodes et technologies, de façon à toujours mieux répondre aux besoins de la population sans pour autant que les personnels soient sacrifiés.

- ⑥ Nous proposons que **les personnels des SDIS soient gérés collectivement évitant ainsi les dérives actuelles de la gestion locale des ressources humaines et en particulier celle du SDIS 13.**

C'est la seule manière pour ne plus être soumis à l'arbitraire d'un employeur local de son administration et de conforter la notion d'indépendance du fonctionnaire sapeur pompier professionnel. Ainsi il pourra remplir correctement ses missions vis-à-vis de tous les usagers sans distinction de races, de religions, d'appartenance philosophique, ni sans considération de conditions sociales ou économiques.

A l'heure où des restructurations institutionnelles se profilent, avec en particulier la réforme dite des collectivités territoriales visant à réorganiser les collectivités autour de deux pôles : un pôle « département/région » et un pôle « communes /intercommunalité », à supprimer des niveaux dits superflus, à créer des métropoles et à encadrer les politiques de financement, il est plus qu'important de conforter les sapeurs pompiers professionnels dans le statut de la fonction publique. En effet, avec la création annoncée de 7 ou 8 métropoles (Lille, Strasbourg, Nantes, Lyon, Bordeaux, Toulouse, Marseille, Nice) dont elles exerceront de plein droit en lieu et place des communes membres, un certain nombre de compétences, notamment celles de la gestion des services d'incendie et de secours, nul doute que certains voudront mettre en place pour les sapeurs pompiers une forme de statut particulier dérogatoire, lequel sera imprégné de corporatisme et de pouvoirs exorbitants pour les équipes dirigeantes.

Nous exigeons LE MAINTIEN DES SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS DANS LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE et en particulier son titre premier qui aujourd'hui définit les droits et les devoirs des fonctionnaires.

Nous exigeons des autorités du SDIS 13 le RESPECT :

→ **de la LIBERTE D'OPINION**

→ **de la LIBERTE D'EXPRESSION,**

→ **du DROIT SYNDICAL**

→ **du DROIT DE GREVE**

→ **du DROIT DE PARTICIPATION**

Par l'intermédiaire des délégués siégeant dans les organismes consultatifs, les fonctionnaires participent à l'élaboration des règles statutaires aux décisions individuelles, à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient.

→ **du DROIT A LA FORMATION PERMANENTE**

La loi n° 2007-209 du 7 février 2007, elle-même issue d'un accord national interprofessionnel sur la formation du 4 mai 2008, a introduit un nouveau concept « la formation professionnelle tout au long de la vie ». Il comprend plusieurs types d'actions de formation. La formation d'intégration et de professionnalisation pour tous. Qu'il s'agisse de la formation continue, des préparations aux concours, examens professionnels ou de la formation personnelle à l'initiative du fonctionnaire. L'ensemble de ces actions constitue un droit pour tous les sapeurs pompiers professionnels administratifs techniques et spécialisés du SDIS 13.

Elle instaure en outre, un droit aux congés pour faire valider ses acquis de l'expérience et pour obtenir un bilan de compétence.

→ **du DROIT AUX CONGES**

Qui sont : les congés annuels, de maladie, de maternité ou charges parentales, de formation professionnelle et syndicale.

→ **du DROIT A LA PROTECTION DE LA SANTE**

Dont l'obligation pour l'employeur d'aménager, de maintenir des locaux, des installations de service, d'équipements, garantissant la sécurité des agents et des usagers, et de prévenir les agissements constitutifs de harcèlements (ce qui au SDIS 13 est loin d'être le cas).

S'agissant des obligations du fonctionnaire :

Elles sont clairement énoncées dans le statut de la fonction publique pour ne pas avoir besoin de recourir à des règlements intérieurs ou des notes de service imprégnés d'une volonté liberticide.

On citera parmi ces obligations :

- **l'interdiction de cumul d'activités,**
- **la discrétion professionnelle,**
- **l'obligation de respecter les ordres donnés sous réserve qu'ils ne soient pas illégaux,**
- **l'obligation de satisfaire aux demandes d'informations du public.**

En aucune façon un comportement d'allégeance ou de servilité ne fait partie des obligations du fonctionnaire sapeur pompier.

⑦ Nous proposons d'utiliser les outils de gestion de la fonction publique pour recentrer les sapeurs pompiers professionnels sur leurs missions opérationnelles :

Il faut en finir avec le clientélisme, l'arbitraire, le paternalisme, particulièrement prégnants au SDIS 13. Ils sont la source des souffrances au travail, de la démotivation des agents, des gâchis humains, de la dégradation générale du service public rendu à la population. Il est urgent de recentrer les personnels sapeurs pompiers et notamment les cadres sur des fonctions strictement opérationnelles.

Nous demandons que les sapeurs pompiers professionnels et les personnels administratifs, techniques et spécialisés relevant tous du statut de fonctionnaire du SDIS 13 soient gérés par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et le Centre de Gestion (CDG) de la fonction publique du département considéré pour tout ce qui relève de la formation, de l'organisation des concours, la publicité de créations et de vacances d'emplois, la prise en charge et la gestion de la carrière des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Le CDG élaborera un bilan de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines du SDIS ainsi que les perspectives d'évolution à moyen terme des compétences et des besoins de recrutement.

Ces informations seront communiquées au Comité Technique Paritaire (CTP) du SDIS et aux organisations syndicales représentatives.

Ces outils de la fonction publique :

- géreront les décharges d'activité de services ;
- veilleront aux respects des droits syndicaux ;
- assureront le contrôle et la mise en œuvre des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du SDIS ;
- pourront affecter des agents pour remplacer les personnels en congés ;
- assureront la gestion du service social du SDIS en faveur des agents ;
- mettront à disposition du SDIS les services de médecine préventive et de prévention de risques professionnels.

Ce faisant, toute la partie de la gestion des ressources humaines sera traitée par des instances publiques expertes qui appliqueront les textes en vigueur. Les personnels sapeurs pompiers professionnels seront ainsi libérés de tâches administratives et pourront enfin se consacrer et se recentrer sur leurs missions opérationnelles, allant de la prévention, de la prévision, à l'intervention elle-même et au retour d'expériences.

En conclusion

Etre sapeur pompier professionnel relevant du statut de la fonction publique issu des lois de décentralisation de 82/83, c'est disposer de droits protecteurs qui rendent indépendants de toutes pressions, afin de remplir le mieux possible nos missions au service de la population et de la Nation en général.

Ces droits protecteurs ne sont pas exorbitants. Ils découlent d'une certaine vision de la société.

Soit nous avons une SOCIETE LIBERALE où la concurrence, la compétition, le chacun pour soi règnent. Où le plus fort l'emporte. Où une minorité profite et une majorité se prive. Où les droits sociaux sont considérés comme des contraintes. Le service public servi par des fonctionnaires occupant des emplois statutaires sont des dépenses publiques que l'on doit rationner.

Soit nous avons une SOCIETE SOLIDAIRE qui fait sa place à chacun et à tous en fonction de ses talents et de ses mérites. Où les services publics réactifs, adaptés, répondent aux besoins de la population et en particulier de sa partie la plus fragile, contribuant ainsi au mieux vivre ensemble et à l'élévation du niveau de vie de la nation toute entière.

En votre qualité de candidats aux élections politiques régionales de mars 2010, nous souhaitons connaître votre position sur nos propositions pour une autre gouvernance des services d'incendie et de secours en général et en particulier au SDIS 13.

Nous ne manquerons pas de faire connaître à tous les personnels actuels, sapeurs pompiers, administratifs techniques et spécialisés, ainsi qu'à leur famille, à leurs proches et au-delà de notre département, vos remarques, vos suggestions, vos engagements et vos ambitions pour le Service Public.

Nous sommes à votre disposition pour vous rencontrer si nécessaire.

Pour la CGT du SDIS 13

Jean bruno BOUERI
Secrétaire Général