



**SPASDIS-CFTC**

Dialogue et Respect, Proposition et Détermination

**COMMUNIQUÉ**

Arras, le 13 octobre 2016

## **EMPLOIS SUPERIEURS DE DIRECTION (ESD) :**

### **Une réforme « presse citron » ou l'art d'écraser la strate intermédiaire au profit de la strate supérieure !**

Les cadres de la catégorie A, longtemps oubliés des réformes de la profession, avaient fondé des espoirs légitimes sur la parution des projets de textes relatifs aux emplois supérieurs de direction et ceux relatifs aux cadres A, qui devaient constituer la conclusion de la rénovation de la filière de 2012.

Qu'en ressort-il aujourd'hui : quelques dizaines de directeurs départementaux privilégiés par cette réforme en trompe l'œil, pour des milliers de cadres mécontents et désabusés !

Qu'en est-il réellement ? :

#### **Pour la catégorie A+ nouvellement créée :**

- Le binôme indissociable si longtemps vanté entre le directeur départemental et son directeur départemental adjoint risque fort de voler en éclat tant les uns sont défavorisés par rapport aux autres.
- Pourquoi la prime de fonctionnalisation ne sera attribuée qu'aux seuls directeurs départementaux ? On peut d'ailleurs noter une iniquité sur le montant de celle-ci (de 5% à 15%) en fonction de la catégorie du département, alors que les inconvénients liés à cette fonctionnalisation sont identiques.
- Que cache l'absence de présentation des textes relatifs à la NBI ? A-t-on peur de dévoiler une injustice supplémentaire ?
- **Accès à la fonction de DDSIS et de DDASIS : c'est la cerise sur le gâteau !** Le parcours formatif nécessaire à la présentation au concours d'accès en A+ (concours comparable à celui d'administrateur territorial dont la préparation type est le cursus de l'institut d'étude politique niveau BAC+5) sera un véritable parcours du combattant, qui par ailleurs est un déni de l'article 117 de la loi de 1984 qui affirme la spécificité de notre profession.  
Les seules épreuves du concours sont édifiantes, tant elles sont éloignées du cœur de métier. C'est la voie royale à l'accès à la tête des SDIS d'administrateurs et de gestionnaires, qui méconnaîtront les aspects techniques et l'ingénierie des risques incontournables à l'accomplissement de nos missions au profit de la population.  
A moins que la seule ambition d'un officier de sapeur-pompier soit à terme d'intégrer le corps préfectoral ?
- Pour reprendre une maxime célèbre, « les sapeurs-pompiers en poste sont-ils des imbéciles ? ». Combien de nos directeurs actuels seraient en fonction si un tel concours avait été nécessaire ? Doit-on en déduire que nos SDIS soient si mal dirigés aujourd'hui ? Nous ne le pensons pas !
- Cette liste est malheureusement loin d'être exhaustive... Nos présidents de Conseil d'Administration et leurs administrateurs ont-ils réellement conscience de la portée de cette réforme, qui à terme les dessaisira de leur liberté de choisir parmi l'**ENSEMBLE** des candidats remplissant les conditions d'accès aux postes de direction de leur SDIS ?

En effet, leur a-t-on bien expliqué que la Direction Générale de la Sécurité Civile entend, à travers la nomination d'un cadre supérieur pour la gestion des emplois supérieurs de direction, et la limitation de leur choix à une liste de 3 candidats déterminée par elle, prendre la main pour gérer les ESD des SDIS de France ?

Tout est résumé dans les dispositions des articles 5 et 10 du projet de décret relatif aux emplois de DDSIS et DDASIS, qui prévoit même une possibilité de veto de l'Etat.

Nous pensons, nous, que « qui paye commande », et nous nous étonnons qu'à l'heure où l'Etat supprime des postes, il en crée **UN** pour gérer ces emplois.

Nous souhaitons donc que nos présidents entourés des membres du CASDIS, issus de nos territoires et imprégnés de leur réalité, restent les vrais décideurs !

### **La catégorie A : Les sacrifiés sur l'autel de la réforme !**

Quelle belle reconnaissance de l'encadrement de nos SDIS à travers l'arbitrage rendu par l'administration centrale ! Le réchauffement climatique aurait-il frappé au point de faire fondre toutes les belles promesses ? Jugez-en :

- Disparition des régimes indemnitaires promis aux chefs de groupement.
- Disparition des grilles types promises aux lieutenants-colonels et aux commandants.
- Allongement d'un an de la durée d'accès des lieutenants-colonels au grade de colonel et apparition d'un examen professionnel : cherchez l'erreur, sauf à vouloir éradiquer toute promotion interne des lieutenants-colonels en poste à l'heure actuelle ! Pourquoi vouloir absolument les intégrer en catégorie A+, alors que l'article 117 de la loi de 1984 permet de conserver ce grade reconnu par l'ensemble de la corporation en catégorie A ?
- Quid des parcours de nos jeunes officiers SPP, qui devront subir de nombreux concours, examens, sélections, formations, soutenance, etc. multipliant les barrages de nature à en décourager plus d'un ? Par exemple, pourquoi vouloir imposer la FAE de chef de groupement pour accéder au grade de lieutenant-colonel ? Sans compter les durées conséquentes d'indisponibilité de ces cadres pour la collectivité territoriale, dans un contexte sociétal et budgétaire très tendu ! Il faudra par exemple 3 ans et demi de formation cumulée pour passer du grade de capitaine à colonel...
- Ces textes ignorent de la technicité et de la responsabilité actuellement exercées par les officiers, ils ne font preuve d'aucune ambition quant à la structuration de notre hiérarchie, et dénotent d'une volonté de méconnaître la réalité quotidienne du terrain, obérant l'avenir de nos jeunes cadres.
- Au final, l'assimilation de nos emplois aux professions techniques des collectivités était à l'époque sans doute plus bénéfique, comme en témoignent les grilles indiciaires de ces personnels, notamment pour les ingénieurs territoriaux de catégorie A terminant à l'indice HEA, et pour les ingénieurs en chef territoriaux de catégorie A+ terminant à l'indice HED ! Rappelons d'ailleurs que nos collègues de catégorie C sont alignés sur les grilles des agents techniques des collectivités ! Pourquoi cette différence de traitement ??

**En conclusion, la mixité des parcours universitaires et professionnels de nos officiers est garante de la qualité du service rendu à la population. Elle a toujours autorisé le brassage des savoirs et des expériences, et a permis par exemple à des sapeurs motivés de réussir des parcours professionnels à la hauteur de leur mérite en accédant aux plus hautes fonctions de conception et de direction.**

**Ce modèle unique qui a fait ses preuves est aujourd'hui en péril si les projets de textes sont adoptés en l'état.**

**C'est pourquoi notre organisation syndicale, toujours pondérée et réformiste, s'oppose avec la plus grande fermeté, comme une grande majorité de nos collègues, à cette réforme inacceptable en l'état et qui met en danger l'avenir de la profession. Celle-ci, conduite par et au profit d'un petit nombre, au mépris de l'intérêt général, engendre déception et colère !**

**C'est pourquoi nous demandons le report de la parution de ces textes, non aboutis et si peu concertés.**

**A défaut, et en cas de tentative de passage en force, cette colère se traduira, à l'aube d'échéances électorales importantes, par une expression forte du mécontentement des sapeurs-pompier. Nous espérons que le bon sens l'emportera, et gardons confiance en notre ministre de tutelle.**