

INTERPELLATIONS

M. le président.- L'ordre du jour appelle les interpellations.

INTERPELLATION DE M. VINCENT DE WOLF

**À MME CÉCILE JODOGNE,
SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE,
CHARGÉE DU COMMERCE
EXTÉRIEUR ET DE LA LUTTE
CONTRE L'INCENDIE ET L'AIDE
MÉDICALE URGENTE,**

concernant "les 'chantiers' en cours au sein du SIAMU".

M. le président.- À la demande de l'auteur, excusé, son interpellation est retirée.

INTERPELLATION DE M. PHILIPPE CLOSE

**À MME CÉCILE JODOGNE,
SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE,
CHARGÉE DU COMMERCE
EXTÉRIEUR ET DE LA LUTTE
CONTRE L'INCENDIE ET L'AIDE
MÉDICALE URGENTE,**

concernant "la réorganisation de la direction opérationnelle du SIAMU et la suppression de sa structure bicéphale".

INTERPELLATION JOINTE DE M. MARC LOEWENSTEIN,

concernant "la réforme du statut du SIAMU".

M. le président.- La parole est à Mme Jodogne.

Mme Cécile Jodogne, secrétaire d'État.- Comme l'a rappelé M. Close, l'exercice de la compétence sur le Siamu n'est pas de tout repos !

Je le savais, les parlementaires, les ministres et les secrétaires d'État aussi. Les précédents ministres ou secrétaires d'État compétents en la matière ont aussi été confrontés à des difficultés de diverses natures dans plusieurs dossiers concernant le Siamu.

J'ai appris avec inquiétude que l'accord linguistique valait pour six ans. La question me sera donc encore posée.

Au début du mois d'octobre, le gouvernement m'a officiellement chargée de préparer une réforme globale du Siamu pour mettre en œuvre la déclaration de politique régionale. Mais une réforme "globale" dépasse les intentions de ladite déclaration. Elle doit intégrer d'autres enjeux, comme la situation conflictuelle au sein du Siamu, qui dure depuis plusieurs années, et la réforme de la Direction générale sécurité civile du Service public fédéral (SPF) Intérieur à l'échelon fédéral.

Je me suis penchée sur ce dossier dans un esprit d'ouverture et d'apaisement, mais aussi de pragmatisme, avec pour objectif de mettre fin aux conflits incessants qui minent le travail des personnes qui œuvrent avec passion, enthousiasme et fierté dans ce service essentiel à la sécurité des Bruxellois qu'est le Siamu.

Considérant la déclaration de politique générale, la situation conflictuelle au Siamu et la réforme de la Sécurité civile, j'ai proposé, en décembre, une note de principe qui a été approuvée par le gouvernement. Les contours de la réforme y sont déjà relativement détaillés.

Ce que j'ai proposé au gouvernement se base d'abord sur le fait que la coexistence d'une direction administrative et d'une direction opérationnelle telle que prévue par l'ordonnance de 1990 ne permet pas une gestion fluide et adéquate du Siamu.

Le texte de l'article 6 de cette ordonnance, toujours en vigueur, précise que, sur les plans administratif et financier, la gestion journalière est assurée par le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint appartenant respectivement à un rôle linguistique différent. Sur les plans technique et opérationnel, le service d'incendie est dirigé par l'officier chef de service,

seul responsable. Dans les faits, on a donc bien, même s'il y a formellement un fonctionnaire dirigeant et un fonctionnaire dirigeant adjoint, deux directions : une administrative et une opérationnelle.

Avec le temps, mes prédécesseurs et moi avons constaté au travers des réunions et des doléances des syndicats, du personnel administratif, des officiers, des gens de terrain ou des ambulanciers que la direction bicéphale ne fonctionnait pas. Dans toutes les discussions, ce dysfonctionnement était pointé.

Un organisme d'intérêt public (OIP) doit être dirigé par un directeur général et un directeur général adjoint. Dans le cas du Siamu, l'ordonnance de 1990 prévoit qu'ils sont tous les deux en charge des gestions administrative et financière, et que l'officier chef de service est responsable des gestions technique et opérationnelle. Cela semble très clair sur le papier. Dans les faits cependant, au quotidien, ce n'est pas le cas. Cette répartition est une source permanente de conflit entre les personnels opérationnel et administratif.

Malgré mes multiples demandes et celles de mes prédécesseurs, la répartition des responsabilités entre le directeur général et l'officier chef de service n'a toujours pas fait l'objet d'un consensus. Or l'ordonnance prévoyait d'établir un protocole déterminant précisément les fonctions et les responsabilités de l'un comme de l'autre. Cela n'a jamais abouti. En octobre, nous avons eu un espoir : ils avaient décidé de faire appel à un médiateur pour les aider dans cette répartition des tâches - c'est symptomatique évidemment -, mais cela n'a pas été concluant. L'aveu d'échec a été formulé par les deux parties.

M. Close, vous faites la comparaison avec les hôpitaux ; moi, plutôt avec les zones de police. Le Siamu est en effet plus proche des policiers que des médecins tant dans son organisation que ses interventions. Dans les zones de police, il y a un collègue et un conseil. Mais au Siamu, il y a aussi un ministre, un gouvernement, un parlement.

plus importantes nominations ou du budget, par exemple.

M. Philippe Close.- Ce n'est pas comparable à un collège de police et à un conseil de police.

Mme Cécile Jodogne, secrétaire d'État.- Nous sommes bien d'accord, mais le modèle de gestion de l'hôpital en est encore plus éloigné.

Peu importe, quelles que soient les comparaisons, le constat est clair : cela ne fonctionne pas avec une direction administrative et une direction opérationnelle.

À cause de cette incapacité à élaborer un protocole clair de répartition des fonctions, des missions et des responsabilités de la direction opérationnelle et de la direction administrative, on se trouve face à des situations ubuesques ! Pour une même question, je reçois deux réponses différentes parce que l'une et l'autre partie n'ont pas réussi à se mettre d'accord.

Il y a des engagements budgétaires à prendre pour l'achat de matériel et il semble assez logique que le personnel opérationnel détermine un cahier des charges technique pour le matériel. Ce sont les pompiers et les ambulanciers qui sont le plus à même de déterminer leurs besoins, or il y a un blocage administratif, car le choix du personnel opérationnel est contesté au niveau des descriptions techniques. Ce n'est pas possible !

Cela dit, globalement, les missions d'intervention d'urgence, sur le terrain, se passent bien. Je ne voudrais pas que ces exemples mettent à mal l'image d'un service qui exerce correctement son service à la population. Si vous le permettez, nous mettrons la problématique de la prévention à part.

Mon but était donc de remédier à cette situation, de clarifier l'organigramme en termes d'organisation et de préciser les responsabilités de chacun. Le manque de clarté aboutit en effet trop souvent à un renvoi de la faute sur l'autre partie.

Le Siamu comprend près de 1.250 agents, dont environ 160 agents administratifs. Il ne s'agit pas d'une administration classique ; c'est avant tout un corps opérationnel dans lequel l'officier chef de

service a une responsabilité lourde pour la sécurité des Bruxellois. Sa responsabilité personnelle peut même être engagée si une intervention sur le terrain ne se passe pas bien. C'est également le cas pour un chef de corps de la police. Ce paramètre change grandement les choses lorsqu'il y a décès ou accident corporel.

C'est pour cette raison qu'à l'instar de ce qui se fait dans les zones de police, j'ai proposé que la direction du Siamu reflète ce niveau de responsabilité et soit occupée par l'officier chef de service. Cela ne veut pas dire que ce dernier dirigera tout le volet administratif. Je reprends l'exemple du chef de corps de police : il porte la responsabilité finale de la décision lorsqu'il y a des choix à opérer, mais il compte dans ses collaborateurs un directeur des ressources humaines, un directeur logistique, etc. Ces derniers ne sont pas nécessairement des officiers et cela ne pose aucun problème.

En revanche, je trouve juste qu'il y ait un renvoi de responsabilité en cas d'opération sur le terrain et que l'officier chef de service n'est pas, in fine, la personne que l'on peut désigner comme responsable global des choix opérés et des décisions prises. Cela ne veut pas dire que l'on se coupe de la structure de l'OIP. Le Siamu est bel et bien un organisme pararégional, en pleine mutation. C'est pour cette raison que, dans ma proposition, le chef de corps, de niveau 5+, sera entouré d'un directeur général adjoint opérationnel (soit un commandant en second) qui le remplacera dans la chaîne hiérarchique en cas d'absence, et d'un niveau A5 administratif.

Le conseil de direction du Siamu sera complété de trois chefs de département opérationnels (niveau A4) et de deux directeurs administratifs (niveau A4). L'ensemble des membres du conseil de direction sera mis sous mandat, un élément inédit pour la direction opérationnelle, mais pas pour la direction administrative. Cela permettra de clarifier le profil, les missions et les objectifs de la direction opérationnelle. Comme je l'ai dit tout à l'heure, il y a parfois aussi du côté opérationnel un manque de clarté en termes d'objectifs et de missions. La mise sous mandat de ces officiers, par ailleurs responsables de départements, portera évidemment uniquement sur cette fonction de responsable de département et non sur leur grade d'officier.

Cette nouveauté, très importante, permettra d'énoncer clairement les règles du jeu : l'existence d'une responsabilité dans le chef de tous ceux qui doivent prendre des décisions au sein du conseil de direction. Qui dit "mise sous mandat", dit évidemment "évaluation". La direction opérationnelle sera donc désormais soumise à évaluation régulière. La méthode d'évaluation des mandats sera d'ailleurs, elle aussi, nouvelle.

Pour terminer avec le conseil de direction, il y aura également un représentant du ministre de tutelle, ainsi qu'un représentant de l'OIP sécurité et prévention. Ce nouvel OIP a surtout un rôle important à jouer en matière de prévention.

En termes de garde-fous, évoquons également le fait que toute décision relevant de la compétence de l'A5 administratif lui sera soumise pour visa. Si l'A5 administratif n'est pas d'accord avec une proposition qui est faite, il en réfèrera automatiquement au conseil de direction. Si le conseil de direction ne prend pas la décision qui lui paraît juste à la suite d'un débat, il pourra faire appel au ministre de tutelle.

Pour être claire, si une décision d'ordre administratif, budgétaire ou financier est prise, un visa du directeur administratif (A5) sera nécessaire. Si l'avis est défavorable, cette décision passe automatiquement au conseil de direction. Si celui-ci ne parvient pas à trouver un accord, ou si la décision n'a pas convaincu le directeur administratif A5, il a alors la possibilité d'en référer au ministre de tutelle.

Un maximum de balises est ainsi mis en place afin que soit respectées les différentes procédures et réglementations en vigueur.

Cette nouvelle structure du Siamu se rapproche de celle d'un OIP classique en Région bruxelloise puisque l'on y retrouve un responsable et toute une chaîne hiérarchique avec des visas et la mise sous statut des opérationnels qui ont des responsabilités de gestion.

En remettant un agent opérationnel à la tête du Siamu, on s'inscrit en outre pleinement dans la réforme de la sécurité civile mise en place par le niveau fédéral, en se rapprochant de ce qui est organisé concernant les zones de secours à ce niveau. La mise sous mandat de la direction

opérationnelle est également une manière de se rapprocher de ce qui est mis en place dans les deux autres Régions.

Par ailleurs, l'arrêté royal relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours du 19 avril 2014 soulève des enjeux importants pour le Siamu. Cet arrêté royal ne fait pas abstraction du service d'incendie de Bruxelles, puisqu'il prévoit, en son article 306, les dispositions du statut fédéral applicables au Siamu en tant que principes généraux et celles, au paragraphe 2, qui doivent faire l'objet d'un accord de coopération avec le niveau fédéral.

L'article 333, § 2, qui doit faire l'objet d'un accord de coopération avec l'échelon fédéral, prévoit explicitement les mesures transitoires. Il précise qu'en l'absence dudit accord de coopération, les matières visées demeurent réglées par les dispositions réglementaires actuellement d'application au Siamu. Ceux qui ont crié que nous étions dans l'illégalité au 1^{er} janvier 2015 ont donc tort. L'arrêté royal prévoit explicitement que pour une série d'éléments spécifiques de la Région bruxelloise, les règles en vigueur restent d'application en l'absence d'accord de coopération. Par ailleurs, il nous revient que peu de zones de secours, en Flandre comme en Wallonie, étaient prêtes au 1^{er} janvier 2015. La mise en application se déroulera de manière décalée au cours de l'année 2015. La Région bruxelloise ne sera pas la seule à ne pas avoir appliqué la réforme.

Néanmoins, nous souhaitons avancer dans ce dossier, raison pour laquelle j'ai demandé à la direction du Siamu, en octobre déjà, d'organiser un groupe de travail sur l'application du statut fédéral. Composé de la direction opérationnelle et administrative, ainsi que des organisations syndicales, il s'est réuni en octobre et en novembre. Sur la base de ses conclusions qui nous ont été communiquées, mon cabinet travaille sur un projet d'accord de coopération. Il y a donc eu concertation avec les services opérationnels et administratifs, et les syndicats. Ces services comptent des personnels suffisamment qualifiés pour gérer ce dossier.

Nous prenons désormais le relais. J'ai demandé à mon directeur de cabinet de rencontrer celui du ministre de l'Intérieur. Une première rencontre a

eu lieu en décembre. Elle a permis d'aborder divers sujets, dont le contenu de l'accord de coopération. Avec les divers intervenants, il a été convenu de créer plusieurs groupes de travail sur les thématiques à aborder. Un groupe spécifique réunira des représentants de mon cabinet, de celui du ministre de l'Intérieur et du Siamu. En février, il est prévu que nous progressions dans ce dossier.

La volonté que j'affiche dans ce projet de réforme est animée par le pragmatisme et les nombreux constats dressés au cours des derniers mois. Je souhaite une réforme au bénéfice de la structure, indépendamment des personnes, qui clarifie la situation et place chacun devant ses responsabilités. Comme je l'ai dit aux officiers et aux syndicats, cette réforme apportera de sérieux changements, notamment en termes de responsabilités des missions, et ils en sont conscients. Des systèmes d'évaluation et des profils de fonction seront instaurés.

(Remarques)

C'est effectivement une petite révolution y compris en ce qui concerne les agents opérationnels dans la responsabilisation de leur mission de gestionnaires et non plus seulement d'une mission de pompiers sur le terrain. C'est un grand changement.

Cela ne va pas se réaliser facilement. Les chantiers sont nombreux mais c'était indispensable. Il y a beaucoup de modifications à apporter et de points à mettre en place.

Quand on voit ce qui a été fait ces dernières années, on ne peut que conclure à l'échec de la part de mes prédécesseurs même après la modification de 1999. C'est dès le début qu'il nous fallait rapidement faire des propositions pour ne pas, nous non plus, nous embourber dans ce dossier.

Une modification de l'ordonnance est prévue, de même qu'une série de modifications d'arrêtés et de textes réglementaires. Tout cela est listé et nous y travaillons pour pouvoir avancer le plus vite possible maintenant que tout cela a été annoncé et est désormais plus clair.

Cette proposition de réforme est porteuse de nombreuses attentes et d'espoir chez les pompiers,

les pompiers ambulanciers et les agents administratifs. Cela ne signifie pas qu'elle va entièrement combler les attentes de chacun. C'est impossible. Mais nous répondrons positivement à l'espoir collectif suite au constat des difficultés de fonctionnement. On ne pouvait pas maintenir la situation en l'état.

Concernant les recrutements, la proposition dans un premier temps sera bien de travailler sur la réserve francophone à disposition et de lancer de nouvelles vagues de recrutement en augmentant la proportion néerlandophone. La diversité et la répartition entre hommes et femmes constituent également un énorme défi. C'est la tâche et l'objectif principal du manager diversité.

La mise en place de la réforme permettra d'apaiser la situation, de la clarifier, d'attribuer à chacun ses responsabilités et donc de s'attaquer à d'autres chantiers comme ceux de la diversité et des infrastructures du Siamu dont beaucoup nécessitent des rénovations. Elle nous permettra aussi de dégager du temps pour que tous travaillent à ces objectifs-là plutôt que d'être dans des guerres stériles voire puériles.

Le règlement de travail participe également de ce constat d'échec de la collaboration entre les secteurs administratif et opérationnel. Même si on continue à y travailler, des problèmes demeurent.

On ne va pas attendre que la réforme soit mise en place pour poursuivre le travail. Il n'y a pas encore d'accord finalisé mais on s'en rapproche petit à petit.

Même s'il s'agit d'un sujet complexe, c'est clair dans ma tête et dans celle de l'équipe. Il est vrai que ma rapidité a pu en surprendre certains. Le projet a été déposé il y a moins de six mois mais, en plus des rencontres et des réunions auxquelles j'ai participé, j'ai consulté d'anciens responsables administratifs et d'anciens officiers afin de bien comprendre le dossier. Ce n'est pas moi qui suivais ce dossier en tant que députée. Je suis donc arrivée avec un regard neuf, ouvert, sans a priori, sans préjugé à l'égard de l'un ou l'autre. Le constat s'est révélé rapidement très clair. Bien sûr, cela ne veut pas dire qu'il n'y aura plus jamais de pompiers dans les rues. À ma connaissance, aucune procédure disciplinaire n'a été entamée par le gouvernement.