

POLITIQUE DE FIN DE CARRIÈRE DU PERSONNEL OPÉRATIONNEL ZONES DE SECOURS

1. Contexte

Les différentes réformes des pensions de ces dernières années confirment la volonté de maintenir les personnes plus longtemps au travail.

L'âge légal de la pension passe de 65 ans à 67 ans entre 2024 et 2030. Les conditions d'accès à la pension anticipée sont devenues plus strictes.

Le tantième favorable 1/50e pour les pompiers opérationnels participant directement à la lutte contre les incendies a été réduit pour passer d'un coefficient de 1,2 à 1,05 depuis la réforme des pensions de 2011. En pratique, cela signifie en grande lignes qu'un pompier ayant une carrière de 40 ans en tant que pompier participant directement à la lutte contre les incendies obtient une durée de carrière de 42 ans en appliquant le coefficient¹.

Ces mesures entraînent de facto que les membres du personnel opérationnel des zones doivent travailler plus longtemps.

Des mesures de pension plus favorables en matière d'âge de la retraite pour le secteur ne sont pas à l'ordre du jour.

Par ailleurs, un niveau élevé de préparation physique est attendu du personnel opérationnel, pour la sécurité du membre du personnel, celle de ses collègues et celle des citoyens impliqués lors d'une intervention. Le personnel opérationnel est également confronté à des risques plus complexes et à des tensions psychosociales dues à des agressions ou autres.

La zone de secours doit garantir l'opérationnalité de la zone, compte tenu de la pyramide des âges de son personnel opérationnel et du fait que le personnel opérationnel doit travailler plus longtemps.

Dans ce contexte, il est essentiel que la zone applique une politique de fin de carrière adaptée au personnel opérationnel.

2. Le programme pluriannuel de politique générale et le plan de personnel : la pyramide des âges et la politique de fin de carrière

Le **programme pluriannuel de politique générale** fixe les lignes critiques de la politique zonale pour une période de 6 ans. Ce document politique important fixe les objectifs stratégiques des zones et les moyens pour les réaliser. Une politique du personnel adaptée est une condition importante pour obtenir des résultats.

L'arrêté royal du 28 novembre 2023 modifiant l'arrêté royal du 24 avril 2014 déterminant le contenu minimal et la structure du programme pluriannuel de politique générale des zones de secours prévoit que le programme pluriannuel de politique générale, dans ses sections 2.4.3 et 2.4.3.2, doit inclure la pyramide des âges du personnel professionnel et volontaire dans son analyse du plan du personnel opérationnel, ainsi que la mise en œuvre concrète de la politique de fin de carrière de la zone.

Le plan du personnel de la zone constitue un document important en vue d'estimer, planifier et réaliser les besoins en personnel endéans le cadre budgétaire défini par la zone. L'arrêté royal du 28 novembre 2023 modifiant l'arrêté royal du 29 juin 2014 déterminant les critères pour fixer le plan du personnel opérationnel des zones prévoit que le plan de personnel doit reprendre la pyramide d'âge du personnel professionnel et volontaire, ainsi que la politique de fin de carrière de la zone.

Ces modifications inscrivent dans la réglementation la nécessité de développer activement **une politique zonale de fin de carrière**, adaptée à la pyramide des âges de son personnel et à l'organisation de la zone.

¹ L'application du coefficient de 1.2 pour un pompier ayant une carrière de 35 ans en tant que pompier participant directement à la lutte contre les incendies résultait d'une durée de carrière de 42 ans. La réduction du coefficient a pour conséquence que le pompier doit travailler plus longtemps.

La pyramide des âges contient les données objectives nécessaires pour estimer le nombre de personnes susceptibles de demander une mesure de fin de carrière et à quel moment. La zone doit en effet répondre à ces demandes tout en continuant à assurer son fonctionnement.

Depuis la création des zones, la dotation fédérale comprend une dotation spécifique pour les mesures de fin de carrière; la zone a l'autonomie de budgétiser et de planifier ses dépenses.

Différentes zones appliquent déjà une politique de fin de carrière proactive, elles sont encouragées à poursuivre sur cette voie et à développer cet aspect. Les zones qui n'ont pas encore abordé cette question doivent y réfléchir, sur la base de la situation concrète de la zone, de la pyramide des âges du personnel et doivent élaborer leur politique de fin de carrière, prévoir et élaborer sa mise en œuvre concrète.

Suite aux discussions avec les syndicats et avec les réseaux pompiers, les réseaux se sont engagés à prêter attention à cette question au sein des réseaux et à échanger des bonnes pratiques pour soutenir les zones.

La politique de fin de carrière doit être proactive :

- en utilisant la pyramide des âges, la zone doit évaluer et prévoir la nécessité d'un recrutement proactif ou d'une promotion du personnel opérationnel pour remplacer le personnel qui a été réaffecté ou qui s'est vu attribuer une tâche allégée et adaptée dans le cadre du régime de fin de carrière ;
- la zone doit tenir compte, dans son plan de personnel et dans la planification de son personnel, des besoins de formation, de perfectionnement ou de développement personnel en vue de l'exécution d'une tâche adaptée, soit dans le cadre d'une demande concrète, soit de manière proactive, dans le cadre d'une politique plus large de fin de carrière dans laquelle les postes non opérationnels pouvant être pourvus en fin de carrière sont envisagés à l'avance ;
- la zone peut discuter activement de la fin de carrière à partir d'un certain âge dans le cadre du cycle d'évaluation ou du plan de formation personnel, afin que le membre du personnel puisse continuer à exercer son travail ou un travail adapté de manière durable et que cela conduise à l'appréciation et à la satisfaction des deux parties. Il est préférable de le faire quelques temps avant que le membre du personnel n'atteigne l'âge auquel il peut demander à être réaffecté à sa demande ou dans le cadre du plan de fin de carrière ;
- la zone peut dresser une liste des fonctions qui sont adaptées à un régime de fin de carrière. L'objectif de cette liste n'est pas de limiter les options de la zone, mais d'envisager de manière proactive les postes vacants ou pouvant être pourvus de manière complémentaire dans le cadre d'une réaffectation sur requête volontaire ou d'un régime de fin de carrière. Il peut s'agir d'un parcours de formation associé, de la nécessité d'un suivi ou d'un coaching, du régime de travail, etc. Cette liste peut être indicative et évolutive et a pour objectif d'accroître la transparence de la politique de fin de carrière menée. Cette liste ne peut être utilisée par l'agent pour exiger un congé préalable à la pension, car c'est à la zone qu'il appartient d'évaluer si un poste adéquat peut être trouvé au moment de la demande de l'agent. Il n'est pas nécessaire que la fonction de réaffectation soit explicitement prévue dans le plan du personnel.

3. Les mesures de fin de carrière existantes dans le statut des pompiers²

Plusieurs mesures de fin de carrière sont déjà prévues par le statut qui prévoit une politique de fin de carrière. Les paragraphes suivants expliquent les mesures de fin de carrière existantes et en projet, ainsi que la manière dont elles doivent être mises en œuvre.

Pour l'heure, le statut pompier comprend 4 mesures de fin de carrière. Les mesures et leur bonne application sont brièvement expliquées ci-dessous.

- **Congé annuel supplémentaire à partir de 50 ans (art. 195, §4, alinéa 3 de l'AR statut administratif)**

À partir de l'âge de 50 ans, le membre du personnel reçoit chaque année un jour de congé supplémentaire. Cette mesure est automatiquement d'application à tous les membres professionnels du service d'incendie et les ambulanciers professionnels non pompiers qui remplissent la condition d'âge.

² AR 19.04.2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours et l'AR du 19.04.2014 relatif au statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours

- **La réaffectation sur requête volontaire (art. 111, alinéa 1er, 2° - 116 - 123 AR statut administratif)**

Cette forme de réaffectation est possible pour les pompiers professionnels à partir de 56 ans, avec 15 ans d'ancienneté en tant que membre du personnel professionnel dans un grade de pompier, pour les membres du cadre de base et du cadre moyen, et pour les membres de du cadre supérieur dont les fonctions sont principalement opérationnelles.

La réaffectation est possible dans une tâche opérationnelle plus légère ou dans une tâche administrative, technique ou logistique.

La réaffectation implique une réduction de la prime d'opérationnalité³ et le membre du personnel perd le droit à la promotion au grade supérieur. En cas de réaffectation dans un tâche administrative, technique ou logistique, il n'y a plus de droit à la promotion barémique non plus⁴.

Le membre du personnel qui est réaffecté sur requête volontaire, est obligé de demander sa mise à la pension anticipée dès qu'il est en mesure de le faire. Le membre du personnel doit se renseigner et tenir compte de cette disposition à l'avance, car il ne peut y déroger.

Dans sa demande, le membre du personnel indique s'il souhaite une tâche opérationnelle plus légère, ou une tâche administrative, technique ou logistique.

La zone recherche une fonction adaptée aux compétences et aux intérêts du membre du personnel, en tenant compte des besoins et des possibilités de formation existants et de l'organisation de la zone. La recherche d'une fonction adaptée et valorisante se fait au cas par cas : le service du personnel s'entretient à cet effet avec le demandeur dans une sphère constructive afin d'aboutir à une proposition adaptée.

Dans les 3 mois de la demande, la zone fait une proposition de fonction adaptée, avec la description de fonction et les informations sur les implications financières.

Le membre du personnel peut accepter la proposition ou peut décider de conserver son poste actuel.

La réaffectation sur requête volontaire ne peut être accordée qu'une seule fois et est définitive, à l'exception de la possibilité de demander un régime de fin de carrière.

- **Le régime de fin de carrière (art 124-136 AR statut administratif)**

Le régime de fin de carrière est possible pour les pompiers professionnels à partir de l'âge de 58 ans au plus tôt et au maximum 4 ans avant l'âge d'ouverture du droit à la pension anticipée. Il faut compter au moins 25 années de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension, dont au moins quinze années en tant que membre du personnel professionnel dans un grade opérationnel.

La demande peut être introduite au plus tôt un an à l'avance, le conseil prend une décision dans les six mois suivant la demande. Ces délais doivent permettre au membre du personnel et à la zone de se préparer correctement à la demande et à la décision, ainsi qu'à l'organisation du régime de fin de carrière.

La réaffectation implique une réduction de la prime d'opérationnalité⁵ et le membre du personnel perd le droit à la promotion au grade supérieur.

Le membre du personnel qui reçoit une fonction allégée, adaptée, dans le cadre d'un régime de fin de carrière, est obligé de demander sa mise à la pension anticipée dès qu'il est en mesure de le faire. Le membre du personnel doit se renseigner et tenir compte de cette disposition à l'avance, car il ne peut y déroger.

Par fonction allégée, adaptée, il y a lieu de comprendre une fonction de nature opérationnelle, administrative, technique ou logistique adaptée au profil et aux possibilités du membre du personnel concerné.

La zone convoque la commission de fin de carrière, composée paritairement. Cette formalité doit être remplie.

La zone recherche une fonction adaptée aux compétences et aux intérêts du membre du personnel, en tenant compte des besoins et des possibilités de formation existants et de l'organisation de la zone. La recherche d'une

³ Une réduction de 25% pour une fonction opérationnelle plus légère, une réduction de 75% pour une fonction administrative, logistique ou technique

⁴ Voir FAQ statut administratif Q3 article 110

⁵ Une réduction de 25% pour une fonction allégée, adaptée, quelle que soit sa nature

fonction adaptée et valorisante se fait au cas par cas : le service du personnel s'entretient à cet effet avec le demandeur dans une sphère constructive afin d'aboutir à une proposition adaptée.

La commission de fin de carrière entend le membre du personnel et émet un avis accompagné d'une proposition de fonction plus légère et adaptée.

Si la commission de fin de carrière ne propose pas de fonction allégée, adaptée, le conseil évalue s'il est possible de trouver une fonction allégée, adaptée. Si ce n'est pas le cas, le conseil accorde un congé préalable à la pension. Il revient à la zone de mener une politique transparente à ce sujet.

- **Le droit de ne plus devoir effectuer des prestations de nuit (art. 12-13 loi du 19.04.2014 temps de travail ⁶)**

Cette mesure est probablement bien connue, il s'agit de la même que celle applicable dans le secteur public sur la base de la loi sur le temps de travail du 14 décembre 2000. Cette disposition est d'application aux membres professionnels du personnel pompier et aux ambulanciers professionnels non pompiers.

Il y a deux options :

1) À partir de 50 ans et après 20 ans de travail dans un horaire comportant du travail de nuit, un agent peut demander à ne pas être astreint au travail de nuit pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail. La zone doit proposer un régime de travail sans travail de nuit. En tout état de cause, le membre du personnel ne peut être maintenu au travail dans le cadre d'un horaire comportant du travail de nuit.

2) À partir de 55 ans et après 20 ans de travail dans un régime de travail comportant du travail de nuit, un membre du personnel peut demander sans condition de ne plus devoir effectuer du travail de nuit. La zone propose un régime de travail sans travail de nuit, à moins que cela soit impossible. Dans ce cas, le membre du personnel conserve son régime de travail actuel (avec travail de nuit).

- **Autres formes de réaffectation fixées par la zone (art. 111, alinéa 2 de l'AR statut administratif)**

Le statut prévoit une possibilité pour la zone de prévoir une autre système de réaffectation. Toutefois, il n'est pas permis de porter atteinte ou de modifier les systèmes existants par ce biais. L'autonomie de la zone n'implique pas qu'elle peut modifier les dispositions existantes de l'AR statut, mais lui permet plutôt de prévoir un nouveau système, jusqu'alors inexistant, qui répond aux besoins de son organisation et de son personnel opérationnel. Certaines zones ont prévu cela dans le cadre des tests de la préparation physique par exemple.

Les dispositions générales des articles 112-116 de l'AR statut administratif s'appliquent également à ces systèmes zonaux.

4. Mesures de fin de carrière en projet pour les pompiers et les ambulanciers non pompiers.

- **Interruption de carrière à temps partiel à partir de 50/55 ans**

Un projet d'AR prévoit l'introduction d'une mesure supplémentaire de fin de carrière pour le personnel opérationnel. Il s'agit de l'introduction du système d'interruption de carrière à temps partiel à partir de 50/55 ans pour les pompiers professionnels et les ambulanciers professionnels. Il s'agit d'un régime existant d'interruption de carrière avec un droit à des indemnités de l'ONEM tel que décrit dans l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations. Il s'agit d'un arrêté cadre que les autorités peuvent appliquer à leurs membres du personnel. Un certain nombre de dispositions ou conditions statutaires doivent être définies, ce qui est prévu dans le projet d'AR. La zone ne peut pas imposer de conditions supplémentaires en ce qui concerne l'accès au régime. Il appartient toutefois à la zone d'établir le calendrier de travail, en concertation avec le membre du personnel et compte tenu des besoins du service.

⁶ Loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région Bruxelles-Capitale et portant modification de la loi du 15 mai 2007 relative à la Sécurité civile

À partir de 55 ans, l'agent peut demander l'interruption partielle pour travailler dans un régime à 4/5e ou à mi-temps, sans conditions complémentaires.

Par dérogation à celle-ci, il est possible de demander une interruption à partir de 50 ans pour travailler dans un régime de travail à 4/5e si l'agent a une carrière professionnelle d'au moins 28 ans ou a exercé un métier lourd⁷ durant 5 ans sur les 10 dernières années ou 7 ans sur les 15 dernières années.

Une interruption à partir de 50 ans pour travailler dans un régime à mi-temps **est seulement prévue pour certains métiers en pénurie** et ne s'applique de facto pas aux zones de secours.

L'arrêté royal du 7 mai 1999 prévoit un droit à une allocation d'interruption d'environ 200 euros (brut) pour un régime de travail à 4/5e et 500 euros (brut) pour un régime de travail à mi-temps⁸. Les conséquences du système de fin de carrière sur la pensions doivent être bien étudiées par le membre du personnel en collaboration avec le service pension, avant d'introduire une demande.

Etant donné qu'il s'agit d'un régime existant d'interruption de carrière avec des allocations de l'ONEM, les règles de l'ONEM concernant le cumul d'allocations avec d'autres revenus provenant d'une activité indépendante ou d'une activité en tant qu'employé sont d'application. Ces règles figurent sur le site web de l'ONEM⁹.

En outre, le projet d'AR stipule qu'aucun autre service ne peut être effectué pendant le temps libéré. Il n'est en effet pas évident, en termes d'organisation, de prévoir une possibilité de travail à temps partiel dans un service opérationnel comme les services d'incendie. La diminution progressive des prestations en tant que membre du personnel opérationnel dans le cadre de la fin de carrière est difficilement conciliable avec l'augmentation des prestations auprès d'un autre employeur ou en tant qu'indépendant.

Pour rappel, l'ONEM n'autorise pas d'effectuer des prestations opt-out pendant une interruption partielle de la carrière, étant donné la philosophie du système.

Il n'est pas non plus possible de combiner l'interruption partielle de la carrière avec une autre forme de travail à temps partiel.

- **Possibilité de réaffectation via un détachement**

Par ailleurs, il est également proposé que les zones puissent proposer une fonction adaptée dans un autre service public, par le biais d'un détachement. Cette possibilité est explicitement ajoutée afin d'augmenter les chances de réaffectation parce que le nombre de fonctions adaptées au sein d'une zone est parfois très limité. De cette manière, les possibilités de trouver une fonction adaptée qui correspond aux compétences des membres du personnel, sont accrues. On pense aux communes, aux écoles du feu, aux intercommunales, aux provinces etc. Bien entendu, cela n'est possible que si l'autre autorité y consent par le biais d'une convention de détachement.

L'objectif est que la zone cherche d'abord en interne un poste approprié, mais ceux-ci sont parfois limités, déjà occupés ou ne correspondent pas aux compétences de la personne.

La procédure pour (ré)affectation dans une fonction adaptée en dehors de la zone est la même que celle pour une fonction en interne : dans le cas du régime de fin de carrière, la commission fin de carrière est convoquée. En cas de réaffectation médicale, la procédure se déroule conformément aux dispositions du Code bien-être au travail et le cas échéant au trajet de réintégration. En cas de réaffectation sur requête volontaire, la procédure zonale est suivie.

En principe, le détachement est toujours possible pour le personnel statutaire et il ne requiert pas de base légale spécifique. Cette possibilité est toutefois explicitement prévue par souci de clarté pour tous les intéressés et à des fins de sécurité juridique.

Le détachement est régi par une convention entre la zone et l'autre service public. Le membre du personnel la signe pour prise de connaissance. Etant donné que le membre du personnel a la possibilité, dans le régime de fin

⁷ Par métier lourd, l'on entend : le travail en équipes alternantes, le travail en équipes interrompues ou le travail de nuit, voir l'article 8, §1, deuxième et troisième alinéas de l'arrêté royal du 7.5.1999 pour les conditions exactes

⁸ <https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere-credit-temps/secteur-public> voir « réduction des prestations – régime de fin de carrière »

⁹ <https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/dispositions-communes/regles-de-cumuls-des-allocations-d-interruption>

de carrière et la réaffectation sur requête volontaire, d'accepter ou non la fonction adaptée, la signature du membre du personnel doit être considérée comme un accord sur la fonction adaptée par détachement. Il vaut mieux le prévoir ainsi dans la convention de détachement.

Le membre du personnel détaché reste soumis à son statut administratif et pécuniaire. Cela signifie que le membre du personnel conserve ses droits à son échelle barémique et que ses primes sont diminuées conformément à l'article 115 de l'AR statut administratif. La zone paie le traitement et les primes au membre du personnel et fixe les règles en matière de remboursement du traitement convenu et/ou des primes par l'autre service public à la zone. Si un autre accord est conclu entre la zone et l'autre autorité en ce qui concerne la rémunération ou les primes, la zone supporte la différence financière.

La convention de détachement définit au moins la fonction ou la description de fonction, le lieu de travail habituel, le régime de travail et la façon dont le membre du personnel sera évalué. En outre, la convention contient également les règles relatives au remboursement du traitement et, le cas échéant, des primes par l'autre service public à la zone, les accords concernant la gestion administrative du personnel entre la zone et l'autre service public, des dispositions sur le début et la fin du détachement et les possibilités de résiliation, etc.