

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des Finances, de l'économie générale et du Plan

Mission d'évaluation et de contrôle

Services départementaux d'incendie et de secours

- Audition, ouverte à la presse de M. le colonel Philippe Bodino, directeur de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP), de M. Michel Pastor, directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), accompagné de M. Jean-Claude Perrel, directeur financier du CNFPT, et de M. le colonel Jacques Vandebeulque, responsable du pôle de compétence sécurité civile au CNFPT

Jeudi

28 mai 2009

Séance de 9 heures

Compte rendu n° 47

SESSION ORDINAIRE DE 2008-2009

**Présidence
de M. Georges Tron,
Président**



M. Georges Tron, Président. Messieurs, je vous souhaite la bienvenue. Je rappelle que les rapporteurs de la Mission d'évaluation et de contrôle (MEC) sont aussi bien membres de la majorité que de l'opposition et qu'en conséquence les rapports de la MEC sont sans parti pris.

La MEC a décidé de travailler sur ce thème après que le rapporteur spécial de la commission des Finances pour la mission *Sécurité civile*, M. Georges Ginesta, a constaté que les SDIS constituent un dispositif en mal de pilotage et dont l'accroissement des dépenses n'est pas totalement maîtrisé. M. Thierry Mariani est Rapporteur pour avis pour la même mission à la commission des lois. Le troisième rapporteur, M. Bernard Derosier, excusé aujourd'hui, est également membre de la commission des lois et président de conseil général.

M. Georges Ginesta, Rapporteur. L'objectif de la MEC est, je le rappelle, de mettre en œuvre les principes de la LOLF afin que des résultats identiques puissent être obtenus en dépensant moins.

La formation des sapeurs-pompiers est assurée par l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP), située à Aix-en-Provence, ainsi que par plus de 80 écoles départementales. Nous devons nous interroger sur la justification d'un tel nombre.

Dans le régime de garde aujourd'hui majoritaire – 90 jours de garde de 24 heures –, les sapeurs-pompiers n'effectuent par an que 140 interventions, d'une durée moyenne de deux heures et vingt minutes chacune. C'est assez peu. De plus, les interventions les plus consommatrices d'heures, les grands feux de forêts, sont en très forte diminution : les incendies, de toute nature, ne représentent plus que 8 % du nombre des interventions, le reste étant constitué essentiellement de secours à personne (65 %). L'insuffisance de l'activité opérationnelle des sapeurs-pompiers ne susciterait-elle pas, en compensation, une demande accrue de formation ?

Dans une grande majorité des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), l'entraînement sportif est rangé parmi les activités de formation. Cette classification est-elle bien pertinente ? Cette activité ne devrait-elle pas être affectée d'un coefficient réducteur ?

Est-il justifié que l'ENSOSP soit placée sous la tutelle du ministère de l'Intérieur et que les élus locaux soient minoritaires au sein de son conseil d'administration, alors que son fonctionnement est assuré pour l'essentiel par les collectivités territoriales ? Le total des subventions des collectivités locales et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) représente 8,5 millions d'un budget de fonctionnement de 10 millions d'euros.

Nous souhaiterions également connaître les conditions de la collaboration entre l'ENSOSP et le CNFPT dans l'élaboration du projet d'établissement de l'École.

Quels sont les montants perçus par le CNFPT au titre de la cotisation et de la surcotisation sur la masse salariale des SDIS ? Quelle est la part de ces cotisations qui n'est pas consommée ?

Enfin, pour quelles raisons la mutualisation des écoles départementales de sapeurs-pompiers n'est-elle pas plus développée ?

M. Michel Pastor, directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Il n'appartient pas au CNFPT de se prononcer sur le statut de l'ENSOSP. Nous pouvons en revanche témoigner de nos expériences.

L'ENSOSP est aujourd'hui un établissement public national. Son conseil d'administration est constitué de 24 membres, 8 représentants des collectivités territoriales, 8 représentants des personnels et 8 représentants de l'État. Cette composition reproduit un modèle de fonctionnement tout à fait classique dans les établissements publics nationaux. Elle n'appelle pas d'observation de notre part. Les qualités et les défauts – notamment en termes de vivacité d'action – de ce modèle sont connus. Les établissements publics territoriaux, où les élus disposent du pouvoir, sont, quant à eux, rapides dans leur capacité de décision. Le contrôle des élus s'y exerce directement. En même temps, leur modèle d'organisation n'est pas incompatible avec le respect des priorités fixées par l'État : des représentants de l'État peuvent venir vérifier que les décisions de l'établissement public ne sont pas en contradiction avec les orientations générales. C'est à la représentation nationale qu'il appartient de fixer le statut de l'ENSOSP. Quant à nous, nous continuerons à collaborer avec elle dans le meilleur esprit, avec pour objectif l'efficacité la plus élevée possible.

M. Philippe Bodino, directeur de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP). L'ENSOSP est en charge de la formation non pas des sapeurs-pompiers mais de leurs officiers, soit de 25 000 des 250 000 sapeurs-pompiers français. Le pilotage de la formation est assuré par la direction de la Sécurité civile. Les opérateurs de la formation sont l'ENSOSP pour les officiers, et les SDIS pour les autres personnels, dans les 85 écoles départementales évoquées par le rapporteur.

L'existence d'un lien fort entre l'État et l'ENSOSP est logique : aux termes de la loi de modernisation de la sécurité civile du 13 août 2004, l'ENSOSP assure la cohérence nationale de la sécurité civile et évalue en permanence l'état de préparation aux risques.

L'ENSOSP a été créée en 1977. Depuis cette date, sa gouvernance a cheminé au gré des participations et des responsabilités. Jusqu'en 1994 elle constituait une branche de la sécurité civile ; en 1994 a été créé l'Institut national d'études de la sécurité civile (INESC), établissement public national dont l'ENSOSP faisait partie. Les 24 membres de son conseil d'administration, qui était présidé par un préfet, se répartissaient entre 12 représentants des collectivités territoriales et 12 représentants de l'État. La présence de l'État y était donc forte. Depuis le 12 janvier 2005, l'ENSOSP est devenue un établissement public à part entière. Sa gouvernance a de nouveau évolué. Sa présidence revient à un élu territorial. Cette évolution nous semble correcte, le financement de l'ENSOSP étant assuré pour l'essentiel par les SDIS. Notre projet d'établissement insiste sur la nécessaire autonomie de fonctionnement de l'établissement public. Elle progresse. Les membres du conseil d'administration sont tous les acteurs essentiels de la formation des officiers de sapeurs-pompiers.

M. Georges Ginesta, Rapporteur. Quel est l'intérêt de disposer de plus de 80 écoles sur le territoire ? La formation ne pourrait-elle pas être mieux mutualisée ?

La faible activité professionnelle des sapeurs-pompiers ne suscite-t-elle pas un besoin accru de formation ? Nous sommes dans ce paradoxe où moins de travail signifie une moindre capacité à exercer sa profession, donc un besoin accru de formation !

Enfin, quel est l'état de développement de la collaboration entre l'ENSOSP et le CNFPT ? Aujourd'hui, le risque existe que les SDIS recourent toujours aux mêmes réseaux de

formateurs et ne remettent en cause les contenus des formations, notamment lorsqu'ils sont devenus obsolètes.

M. Michel Pastor. La collaboration entre le CNFPT et l'ENSOSP est tout à fait satisfaisante. La nouvelle équipe du conseil d'administration du CNFPT accorde une très grande importance à ce dossier et va désigner des élus chargés de le suivre spécifiquement.

Le CNFPT a mis en place un système de sélection des formateurs. Ce système prend en compte à la fois la législation relative aux marchés publics et une réelle volonté de mise en concurrence. Cette démarche produit déjà des effets en termes à la fois économiques et de moralisation : le dernier rapport où la Cour des comptes s'est intéressée au CNFPT en témoigne. Elle permet aussi d'assurer le renouvellement régulier de nos intervenants et offre une meilleure approche du marché de la formation. Ce marché est très mouvant : des sociétés se créent, d'autres disparaissent. Le système est assez peu régulé ; seuls quelques grands organismes y interviennent. La mutualisation est un élément essentiel. Nous disposons de 28 délégations régionales et de 5 écoles. Le système que nous avons mis au point paraît donner de bons résultats.

La coopération avec les SDIS est marquée par le faible nombre des plans de formation qu'ils ont mis en place. La loi insiste pourtant sur la nécessité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de disposer de plans de formation. La formation doit être considérée comme un outil de management, de dialogue social et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Pour moi, une voie de progrès pourrait être un effort spécifique de développement des plans de formation dans les SDIS. Le CNFPT – c'est un engagement que je prends au nom de notre président – est tout à fait disposé à contribuer à la construction de ces plans. Ils permettraient un meilleur usage des fonds que nous mettons à la disposition des SDIS. Nous contribuons en effet à la formation des sapeurs-pompiers sous deux formes. La première est constituée par la subvention que nous versons à l'ENSOSP : elle est consommée en totalité. La seconde est constituée par la surcotisation versée par les SDIS (0,97 % en 2009) ; la comptabilité permet de constater la présence d'un excédent, même s'il est en réduction ; autrement dit les crédits ne sont pas tous consommés.

M. Thierry Mariani, Rapporteur. Quel est le montant de cet excédent ?

M. Michel Pastor. Il a été proche de 3,5 millions d'euros ces deux dernières années, dont 1,8 million d'euros en 2007 et 1,5 million d'euros en 2008.

La création de plans de formation et l'utilisation des moyens du CNFPT permettraient de mieux utiliser les sommes mises à la disposition des SDIS. Les plans de formation doivent être considérés non seulement comme un moyen de se doter d'une vision stratégique de la formation mais aussi comme un outil de management. Aujourd'hui, nous élaborons de tels plans à la demande de grandes collectivités, départements ou régions. C'est une grande voie de progrès. Nous sommes tout à fait disposés à mettre nos moyens au service de la construction de plans de formation pour les SDIS.

M. Thierry Mariani, Rapporteur. Pourquoi les écoles départementales de sapeurs-pompiers ne sont-elles pas mutualisées ? Pourquoi n'ont-elles pas organisé entre elles la moindre coopération ? Il semble qu'il n'en existe qu'entre les deux départements alsaciens.

L'excédent cumulé de cotisations non utilisées est de 3,5 millions d'euros, nous dites-vous. Quel est le montant perçu annuellement ?

M. Jean-Claude Perrel, directeur financier du CNFPT. Entre 13,5 millions et 14 millions d'euros.

M. Thierry Mariani, Rapporteur. Cela correspond à 10 % d'excédents annuels ?

M. Jean-Claude Perrel. Les recettes et dépenses relatives à la formation des sapeurs-pompiers sont retracées dans un budget annexe au budget du CNFPT, mis en place depuis deux ans. Ces sommes étant aujourd'hui bien isolées, nous débattons du meilleur moyen de les utiliser. La situation est celle d'une montée en charge. Dans la mesure où nous sommes en possession de fonds disponibles, nous sommes prêts à avancer sur les plans de formation des SDIS ; l'élaboration de ces plans est aussi l'occasion de définir des stratégies de formation communes. Avec certains SDIS, il est parfois difficile de collaborer.

M. Philippe Bodino. Le CNFPT est l'un de nos partenaires institutionnels : trois personnes désignées par lui appartiennent à notre conseil d'administration, trois autres peuvent participer au conseil de perfectionnement. Le CNFPT est aussi associé à tous les groupes de travail sur l'élaboration du projet d'établissement. Dans le cadre de la mutualisation de nos moyens, nous souhaitons renforcer ce partenariat : un protocole en cours de rédaction vise à nous permettre de partager nos réseaux d'intervenants et nos plates-formes d'enseignement à distance et de nous appuyer sur les formateurs du CNFPT en matière de management, de contrôle de gestion et de finances. Nous allons donc vers un renforcement de notre coopération.

L'ENSOSP reçoit du CNFPT la cotisation prévue à l'article 12-2 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi qu'une fraction de la surcotisation. Elle consomme l'intégralité de ces fonds et justifie de leur emploi.

À l'origine, l'ENSOSP n'avait aucune responsabilité envers les écoles départementales. La loi du 13 août 2004 lui a confié une tâche d'animation et de coordination. Encore faut-il définir ce qui est ainsi entendu. Nous avançons dans ces définitions. Cette mission est un axe stratégique important de notre projet d'établissement.

Pourquoi les écoles départementales n'ont-elles pas anticipé la mutualisation ? La question est plutôt à poser aux présidents de SDIS. Pour ma part, j'y vois deux raisons. La première est que les SDIS, alors centrés sur la mise en œuvre de leur départementalisation, n'étaient peut-être pas préoccupés par ce qui pouvait être réalisé au niveau supra-départemental. La seconde est qu'il n'est pas venu d'impulsion de l'échelon central en faveur d'une coordination.

L'ENSOSP a commencé à travailler à l'animation du réseau des écoles. Nous constatons un intérêt des SDIS pour notre plateau technique. Nous arrivons désormais à superposer des formations de niveau national et d'autres de niveau départemental, pour 40 semaines environ. Des SDIS viennent à l'ENSOSP achever pendant une semaine la formation de leurs sapeurs-pompiers et la croiser ainsi avec celle des officiers. Nous prenons également conscience de notre rôle possible de conseil technique et pédagogique envers ces écoles départementales. Nous constatons aussi que nous réussissons à engager des projets transversaux avec elles en travaillant par exemple sur les problématiques de formations ouvertes et à distance. Il y a là des sources possibles d'économies. L'École nationale pilote ce projet, et y associe les écoles départementales.

Cela dit, l'ENSOSP n'anime réellement que son réseau d'écoles chargées de mission, soit 44 écoles sur les 85. Elles sont pour nous des prestataires de services. Notre projet d'établissement vise à faire véritablement de l'ENSOSP la tête du réseau des écoles départementales.

M. Georges Ginesta, Rapporteur. La faible activité professionnelle des sapeurs-pompiers n'est-elle pas la cause d'une demande accrue de formation ? Faut-il vraiment que l'entraînement physique des sapeurs-pompiers soit intégré dans la formation ? Pour moi, votre absence de réponse vaut réponse.

M. Georges Tron, Président. La question est posée très clairement.

M. Philippe Bodino. Je ne voulais pas éluder la réponse. Pour moi, la justification de l'exigence de formation des sapeurs-pompiers est la somme des compétences attendues, notamment en termes de savoir-faire et de savoir-être. J'expose aux officiers que la partie opérationnelle n'est qu'une partie de leur formation, et pas forcément la plus importante. Ils seront avant tout des managers d'hommes et de services. Nous devons insister fortement sur cette part de leur activité. Même s'ils n'y consacreront pas forcément beaucoup de temps, ce temps sera un temps aigu : il ne faudra pas qu'ils se trompent. Nous devons donc travailler à leur faire acquérir un certain nombre de réflexes. La formation doit aussi s'appliquer à compenser le fait que leur métier ne les forme pas par une activité permanente.

M. Georges Ginesta, Rapporteur. Nous sommes donc tous d'accord pour constater que travailler davantage permettrait de limiter les besoins de formation.

Quel est votre avis sur le régime de garde ?

En dix ans, l'effectif national est passé de 28 000 à 38 000 sapeurs-pompiers professionnels, sur lesquels 25 000 sont officiers ou sous-officiers. Cette année, l'effectif des capitaines est supérieur à celui des lieutenants. On compte un colonel ou lieutenant-colonel pour 70 sapeurs pompiers professionnels – dans l'armée de terre, c'est un sergent pour 70 hommes. La rémunération des sapeurs-pompiers professionnels, et non pas les sapeurs-pompiers volontaires, représente la masse des 4,5 milliards d'euros de dépenses des SDIS, qui sont en croissance permanente. Le système n'est pas piloté. Cette situation est créatrice de dérives financières.

M. Philippe Bodino. La bonne référence est de 25 000 officiers non pas sur 38 000 mais sur 250 000 sapeurs-pompiers : le nombre d'officiers inclut les sapeurs-pompiers volontaires.

M. Georges Ginesta, Rapporteur. L'essentiel des coûts est dû aux sapeurs-pompiers professionnels. De plus, le plus souvent, ce sont eux qui assurent les vacations.

M. Philippe Bodino. Les officiers représentent 6 000 des 38 000 sapeurs-pompiers professionnels. La proportion paraît raisonnable.

En tant que directeur de l'ENSOSP, je n'ai pas d'avis institutionnel sur les gardes de 24 heures. Il est vrai que, dans une garde de 24 heures, la répartition des interventions est centrée sur la journée et que l'équipe de garde est généralement maintenue pendant la nuit. Une approche fondée sur un fractionnement de ces 24 heures paraîtrait plus intéressante, judicieuse et rationnelle en termes économiques et d'organisation. Cela dit, dans une journée, le temps consacré à la formation, y compris la formation à des activités physiques et sportives,

est essentiel : c'est un outil pour créer la cohésion des groupes, s'entraîner à les conduire et se préparer à l'intervention. C'est fondamental, même si la diminution du régime de travail aboutit à ce que la gestion de sa condition physique est renvoyée plutôt au sapeur-pompier lui-même qu'à l'institution : la condition physique d'un sapeur-pompier ne s'obtient pas en 90 jours.

M. Georges Ginesta, Rapporteur. Le sapeur-pompier doit s'y intéresser 365 jours par an.

Comment les référentiels de formation et les concours de recrutement sont-ils définis ? Y a-t-il des notes éliminatoires ? Existe-t-il un référentiel national ? Le choix de ne pas recruter est-il au contraire laissé à la discrétion des SDIS ? Ne serait-ce pas alors une certaine pauvreté dans le recrutement qui amènerait à l'obligation d'une formation accrue, elle-même source de dépenses supplémentaires ? Ne faut-il pas être plus rigoureux ?

M. Philippe Bodino. Les référentiels de formation sont définis par la direction de la Sécurité civile, en harmonie avec les représentants et les instances de la profession, comme la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS).

Un référentiel des emplois, des activités, de la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires a été établi. Il traite de tous les sujets, y compris des tâches des formateurs, et est extrêmement précis ; il l'est même sans doute parfois trop pour un métier en constante évolution. Ce référentiel fixe aussi l'évaluation des formations. Cette évaluation est parfois très lourde : les résultats de leur évaluation finale préoccupent parfois les officiers de sapeurs-pompiers en formation au détriment même de leur apprentissage. Des réflexions sont en cours pour réduire la pression exercée par l'évaluation.

Le contenu des concours est aussi défini par la direction de la Sécurité civile. Dans ses réflexions, elle s'appuie sur l'ensemble des professionnels. Les projets de textes sont soumis à une commission spécialisée ; je ne crois pas qu'il soit possible de déroger à cette procédure.

M. Georges Ginesta, Rapporteur. Des notes minimales en deçà desquelles le candidat aura échoué ont-elles été instituées ? Si oui, sont-elles nationales ou établies par chaque SDIS ?

M. Philippe Bodino. Il existe des notes minimales nationales, à la fois pour la moyenne et par épreuve. Pour les officiers en formation, la note moyenne aux épreuves doit être de 12.

M. Jacques Vandeboulque, responsable du pôle de compétence sécurité civile au CNFPT. Je représente le CNFPT dans les différents concours qu'organise la direction de la sécurité civile. Je peux témoigner qu'hier, pour l'examen professionnel de commandant, la note moyenne minimale a été fixée à 10 sur 20. La note éliminatoire est de 5 pour le dossier technique et de 8 pour les épreuves de questionnaire et d'entretien avec le jury. Cet examen comprend en effet trois épreuves : un dossier individuel, un questionnaire professionnel et un entretien avec le jury ; 450 candidats se sont présentés et 201 ont réussi l'examen professionnel. Au concours interne de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels, 600 candidats se sont présentés et 64 ont été reçus. Les notes sont évidemment plus contraignantes en cas de concours que d'examen professionnel.

Peut néanmoins se poser la question de l'adéquation entre les épreuves et les tâches demandées ensuite aux personnels. Sans doute conviendrait-il de réévaluer les critères.

M. Georges Ginesta, Rapporteur. *A priori*, des notes de 5 et 8 sur 20 ne sont pas très contraignantes.

M. Jacques Vandebœulque. Ce sont les critères d'analyse du dossier qui sont déterminants.

M. Thierry Mariani, Rapporteur. J'ai été rapporteur de la loi de modernisation de la sécurité civile du 13 août 2004. Pourquoi le décret d'application relatif au statut des élèves-officiers n'est-il toujours pas paru ? Est-il vrai, comme on a pu le lire, que les organisations de sapeurs-pompiers revendiqueraient un niveau de rémunération des élèves sapeurs-pompiers supérieur à celui des élèves de l'INET (Institut national des études territoriales) ou de l'ENA ?

M. Philippe Bodino. Le décret a été rédigé. Il s'est ensuite heurté à une difficulté de différenciation de traitement entre les élèves-officiers de provenance externe et interne. Les élèves-officiers de provenance interne sont parfois d'anciens sous-officiers, qui peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire, d'un logement de service ou d'indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires. Venir en formation pouvait diminuer leurs émoluments et leur faire perdre leur appartenance à la catégorie active, comptabilisée pour la retraite.

À l'ENSOSP, nous avons proposé de différencier la rémunération des officiers de provenance externe et celle des officiers de provenance interne. Les officiers de provenance externe pourraient être pris en compte par les dispositifs prévus, *via* leur recrutement par le CNFPT, et payés non comme des officiers mais comme des sergents. Les officiers de provenance interne continueraient, eux, à être employés par le SDIS dont ils dépendent. Le SDIS percevrait l'indemnité offerte aux officiers de recrutement externe et prendrait en charge la différence. Cette proposition paraissait faire l'unanimité. Une articulation doit être trouvée avec une réforme de la filière, actuellement à l'étude.

M. Georges Tron, Président. Vous nous avez rendu compte de l'existence d'un blocage et de ses raisons. Il reste que la loi a été votée il y a maintenant cinq ans. Qui bloque ?

M. Philippe Bodino. Le texte ne satisfaisait ni les organisations syndicales, ni les officiers eux-mêmes, qui se voyaient perdants.

M. Thierry Mariani, Rapporteur. Les élèves-officiers seraient ainsi mieux payés que les élèves de l'ENA ?

M. Philippe Bodino. La réponse est non pour un élève de provenance externe, qui est moins bien rémunéré qu'un élève de l'ENA.

Mais un officier de provenance interne qui a déjà plusieurs années de métier, qui est logé, qui a acquis une situation doit se dire qu'après avoir passé un concours pour devenir officier, il va pendant dix-huit mois voir sa feuille de paie diminuer de 500 ou 600 euros et perdre le bénéfice de son appartenance à la catégorie active. Cependant, des éléments de solution existent. Le dialogue social continue. Une difficulté est que la solution envisagée, qui paraît acceptable, doit être harmonisée avec le chantier de la refonte de la filière. On va ainsi devoir décider si les élèves seront des élèves-lieutenants ou des élèves-capitaines.

M. Georges Tron, Président. Même si je me réjouis de votre réponse et de votre conclusion, il est édifiant de constater que, cinq ans après avoir été votée, une loi peut ne pas être applicable !

M. Michel Pastor. La question des rémunérations des élèves est particulièrement sensible pour le CNFPT. Un directeur général d'une collectivité de moins de 40 000 habitants qui réussit le concours d'administrateur, ou un bibliothécaire qui réussit celui de conservateur du patrimoine conservent leur rémunération : une indemnité différentielle compense la différence éventuelle entre leur traitement précédent et celui qu'ils perçoivent pendant leur formation. En revanche, en accord avec l'État, nous n'avons jamais cédé sur les avantages en nature : nous ne compensons pas la perte d'un logement ou d'une voiture de fonction. Dans l'hypothèse où les propositions que nous venons d'entendre seraient retenues, les collectivités territoriales se verraient confrontées à un accroissement de charges pour tous les lauréats reçus aux concours internes et précédemment affectés dans des emplois fonctionnels. En accord avec la direction générale de l'Administration de la fonction publique (DGAFP), notre doctrine a été l'alignement, au centime près, sur les pratiques de l'État. Si la solution proposée était acceptée, elle ne se limiterait pas au monde des sapeurs-pompiers : elle nous confronterait immédiatement à des revendications que nous n'avons jusqu'ici pas satisfaites.

Pour le reste, nous pensons, au CNFPT, que nous ne disposons pas des compétences nécessaires aux formations techniques des sapeurs-pompiers. Nous nous appuyons donc sur les écoles spécialisées de l'État ou sur les établissements publics nationaux.

En revanche, pour nous, dans les domaines du management, des finances, de la conduite de projet, l'approche du monde des collectivités territoriales doit être celle du mélange des publics. Nous avons ainsi mis en place une formation partiellement commune des administrateurs territoriaux et des élèves de l'ENA. Le module commun ENA-INET a repris le module finances de l'INET, ainsi adopté par nos collègues de l'ENA. Nous sommes tout à fait disposés, pour les différentes étapes de la carrière des officiers, voire pour la formation des officiers de premier niveau en région, à mettre nos produits à disposition de l'ENSOSP. L'un de nos cycles de formation, le cycle supérieur de management, a déjà été suivi par des officiers de sapeurs-pompiers.

M. Georges Tron, Président. Messieurs, merci beaucoup.