

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



13 janvier 2023

Pièce n° 1

Sindacato Autonomo Comitato Nazionale Pompieri (CO.NA.PO.) c. Italie
Réclamation n° 214/2022

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 15 septembre 2022

**COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX
STRASBOURG**

RÉCLAMATION COLLECTIVE

ARTICLE 1, POINT C) DU PROTOCOLE ADDITIONNEL A LA CSE

À l'attention du

Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux

Service de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale

Direction générale Droits de l'homme et État de droit

CONSEIL DE L'EUROPE

F – 67075 Strasbourg Cedex

social.charter@coe.int

*** * ***

de la part du syndicat italien

CO.NA.PO.

« *SINDACATO AUTONOMO COMITATO NAZIONALE POMPIERI* »
(*SYNDICAT AUTONOME COMITÉ NATIONAL DES POMPIERS*)

contre

I'ITALIE

Le syndicat a choisi de se faire représenter par les avocats M^e Michele Scolamiero et M^e Federico Di Salvo

Et d'établir son domicile chez

M^e Michele Scolamiero, Piazza Nazionale, 94/D 80143 -Napoli - ITALIA

michele.scolamiero@libero.it

Naples, Italie, 27 juillet 2022

Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux
Service de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale
Direction générale Droits de l'homme et État de droit
CONSEIL DE L'EUROPE
F – 67075 Strasbourg Cedex

Envoyé par courrier électronique : social.charter@coe.int

In c

OBJET : Réclamation collective contre la République italienne

RÉMUNÉRATION DES SAPEURS-POMPIERS EN SERVICE

Monsieur le Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux,

En ma qualité de **représentant du syndicat italien CO.NA.PO.**, j'ai l'honneur de vous adresser la présente réclamation collective dirigée contre l'Italie aux termes de l'article 1, point c) du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne (doc. A).

Je demande tout d'abord l'autorisation d'utiliser la langue ITALIENNE dans la présente procédure.

SOMMAIRE

- I. Qualité pour agir du CO.NA.PO.**
- II. SYNTHÈSE - INTRODUCTION**
- III. EN FAIT**
- IV. DROIT INTERNE ET EXTERNE PERTINENTS**
- V. EN DROIT**
- VI. VIOLATIONS / NON-RESPECT DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE**

1. Qualité pour agir du CO.NA.PO.

Le CO.NA.PO. (conapo.it) est l'organisme syndical associé au Corps national des sapeurs-pompiers italiens (Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, ci-après « CNVVFF » ou « VVFF ») le plus représentatif d'Italie. Il fonctionne en toute indépendance de l'administration publique, du gouvernement, des partis politiques et de tout autre groupe d'influence.

Constitué de sapeurs-pompiers italiens employés en contrat à durée indéterminée ou retraités, le syndicat compte actuellement environ 6 500 membres.

Il a pour but de représenter les intérêts de l'ensemble du personnel du VVFF et de mener des travaux d'étude et de coordination ainsi que des actions pour la défense et la réalisation des intérêts économiques, règlementaires, juridiques, professionnels, sociaux, moraux et matériels de ses adhérents auprès de toutes les instances publiques et privées.

Parmi ses diverses activités, le CO.NA.PO. organise des débats et des manifestations démocratiques, œuvrant ainsi en première ligne pour la réforme des carrières de l'ensemble du personnel du VVFF, et notamment pour « la reconnaissance salariale des spécialisations et des particularités du corps à hauteur égale à celle des autres forces de police (article 1, point m) ; (...) et l'égalisation des pensions du personnel retraité du VVFF à celles des retraités des autres entités de l'État opérant dans le secteur de la sécurité publique » (articles 1 et 3 des Statuts - doc. 1).

Au cours de son histoire, le CO.NA.PO. a porté, négocié et traité de nombreuses revendications, répertoriées sur son site internet à la page <http://www.conapo.it/new/le-proteste-del-conapo>.

2. SYNTHÈSE - INTRODUCTION

Par la **présente réclamation**, le CO.NA.PO. porte à l'attention du Comité européen des droits sociaux une grave **discrimination en matière de salaire et de pension de retraite à l'encontre d'un vaste groupe d'au moins 4 600 sapeurs-pompiers italiens actuellement en service**, lesquels n'ont pas obtenu l'égalité de statut et d'émoluments pour activité à risque promise, par rapport **aux membres des autres corps de défense civile exposés aux mêmes risques et dangers, arbitrairement plus avantagés**. Cette situation, unique à l'Italie, témoigne cependant d'une tendance à la moindre valorisation des sapeurs-pompiers par rapport à d'autres corps de protection, de sécurité et de défense civile, commune également à d'autres pays européens.

Il expose par la présente la situation *défavorable* de l'ensemble des sapeurs-pompiers italiens qui, bien qu'exposés au même type de risques et de dangers que leurs collègues des autres forces et corps constitutifs de la défense civile de l'État, et **malgré leur espérance d'obtenir l'harmonisation de leur statut et de leur rémunération, recevront pourtant un salaire (et par conséquent une pension de retraite) moins avantageux que celui de leurs collègues des autres corps**, en violation des normes internationales applicables et des principes de non-discrimination dans l'octroi d'une rémunération équitable, d'une indemnisation des travaux pénibles et à risque, et d'un cadre de prévoyance et de sécurité sociale adéquat et au niveau le plus élevé pour des situations socioprofessionnelles de départ égales.

Cette discrimination découle malheureusement **d'une application et d'une mise en œuvre erronées et défailtantes d'une loi qui, dans l'absolu, aurait marqué une étape importante pour la reconnaissance du travail pénible et à risque de tous les sapeurs-pompiers par rapport à toutes les autres forces et corps de l'État soumis au même risque opérationnel et à la même pénibilité dans leurs tâches** (objet typique de la lutte syndicale du CO.NA.PO.). **Dans les faits, le texte introduit par le législateur italien et censé instaurer, en théorie, l'application correcte des principes de protection égale des travailleurs découlant de la Charte sociale européenne et des normes internationales en matière sociale et de travail, s'est au contraire traduit par une violation grave et discriminatoire.**

Avec la loi n° 183/2010 entrée en vigueur le 4 novembre 2010 (doc. 2), dont l'objectif était de régler de façon analogue tous les « services publics pénibles » « en matière de réorganisation d'entités, de congés, d'amortisseurs sociaux, de services de l'emploi, de promotion de l'emploi, de formation, d'occupation des femmes », **l'État avait établi à l'article 19 qu'« [a]ux fins de la définition des régimes, des carrières et des composantes de la relation de travail et du système de protection en termes économique, de retraite et de couverture sociale »...[était]... « reconnue la spécificité du rôle des forces armées, des forces de police et du Corps national des sapeurs-pompiers, ainsi que le statut juridique du personnel y appartenant, au vu de la particularité des tâches, des obligations et des contraintes personnelles prévues par la loi et la réglementation eu égard aux fonctions de protection des institutions démocratiques et de défense de l'ordre et de la sécurité intérieure et extérieure, ainsi qu'aux exigences d'efficacité opérationnelle particulières et aux travaux usants qui y sont liés. »**

Presque une décennie plus tard, avec la loi de finances de 2020¹ (doc. 19) en application du texte de 2010 et après de longues années de revendications syndicales portées par le CO.NA.PO., de promesses et d'attentes, l'État prévoyait, mais seulement avec effet à compter de 2020, et sans dispositions transitoires (!!!), l'égalisation des salaires et des pensions de retraite des sapeurs-pompiers avec ceux des membres des autres forces de police exposés aux mêmes risques et appartenant tous aux forces dites de « *défense civile de l'État* », à savoir un regroupement fonctionnel de forces de police exposées aux mêmes risques et usures professionnels aux termes de la loi n° 183/2010 et méritant toutes par conséquent les mêmes traitements et émoluments - par l'engagement d'affectation de fonds publics y afférent (165 millions d'euros).

L'objectif annoncé était de remédier à un cadre législatif précédemment incomplet à l'origine d'une inégalité entre les corps susnommés, et donc **d'établir entre eux, dans leur autonomie et spécificité respectives et à grade administratif égal (relevant de la hiérarchie du même ministère), le même régime professionnel général d'indemnités et traitements.**

Cette reconnaissance en matière de retraite et de salaire, introduite tardivement en application du texte de 2010 (promulgué 10 ans plus tôt), **est toutefois devenue opérationnelle pour les sapeurs-pompiers embauchés à partir du 1^{er} janvier 2020, mais sans qu'aucune disposition ne soit prise pour les relations de travail encore existantes établies antérieurement à cette date, à savoir eu égard au traitement de la grande majorité du personnel du VVFF, toujours en fonction dans les *mêmes services*.**

Cette égalisation aura eu pour effet la redistribution et la propagation des écarts de rémunération au fil des années, dans la mesure où elle agit directement sur les postes de rémunération fixes et continus (salaire, indemnité de risque ouvrant droit à pension, allocation de spécificité), entraînant le cumul d'éléments non égalisés et non revalorisés sur toute la période d'absence d'égalité de rémunération.

À défaut de dispositions transitoires, cette mesure demeure toutefois incomplète en ce qu'elle ne s'applique pas à la majorité des sapeurs-pompiers en service, c'est-à-dire embauchés avant 2020.

S'y ajoute en outre le fait que, sans sa concrétisation par la révision des grilles de salaire actuelles, qui sont restées dans leur état antérieur à la loi de finances (doc. 3) et font l'objet de négociations constantes du CO.NA.PO., les fonds affectés ne peuvent pas non plus produire d'effet à partir de 2020, puisque la provision de fonds par la loi n'est pas synonyme de versement aux bénéficiaires. Les dotations prévues par la loi de finances resteront ainsi lettre morte en l'absence de toute révision des grilles de salaire et de chaque allocation (doc. 4).

En quelque sorte, afin de combler ces failles et de répondre aux signaux incessants et de plus en plus fréquents de l'opinion publique et avant que la présente réclamation ne soit rédigée, le décret-loi n° 76/2020 a été adopté le 16 juillet 2020 (doc. 5). Dans son article 20, paragraphes 1-16, il tente précisément de modifier ces grilles à compter de 2020, reconnaissant la nécessité d'adopter des mesures urgentes « en matière d'innovation numérique » pour innover et bénéficier ainsi du fonds de relance européen.

Ce réajustement des grilles (annexe B au doc. 5) NE remédie CEPENDANT PAS aux lacunes relatives aux situations antérieures (à 2020) et futures spécifiquement dénoncées ici (voir aussi doc. 6).

Il ressort du silence de la loi et de l'inadéquation des mesures mises en œuvre d'évidentes **discriminations** :

- a) entre **les membres du personnel du VVFF et ceux des autres corps** employés dans des fonctions identiques de défense civile de l'État, résultant des lacunes encore existantes ;

¹ Loi n° 160/2019 (article 1, paragraphe 133 et s.), puis l'article 20 du décret-loi n° 76/2020 du 16 juillet 2020, converti en loi par la loi n° 120 du 11 septembre 2020.

- b) **au sein même du personnel du corps des sapeurs-pompiers, en particulier entre les membres du personnel encore en fonction dont le contrat a pris effet avant le 1^{er} janvier 2020 et donc recouvre et dépasse la date de mise en œuvre des nouvelles règles financièrement plus favorables (à compter de 2020), pour lesquels aucune disposition n'a été prise pour les périodes antérieures**, que ce soit en matière de rémunération (obtention des avantages désormais prévus, mais précédemment non perçus) ou de cotisations (absence de provisions antérieures aux fins de leur future retraite, malgré la réglementation *pro futuro* différente et plus favorable), **et ceux qui, embauchés après le 1^{er} janvier 2020 et employés aux mêmes fonctions, accéderont au même moment aux mêmes fonctions, grades et niveaux d'ancienneté, mais sur des bases supérieures en matière de salaire, d'indemnités et de droits à pension.**

En effet, les sapeurs-pompiers entrés en fonction avant le 1^{er} janvier 2020 toucheront non seulement des salaires et indemnités inférieurs à ceux versés à leurs collègues embauchés après le 1^{er} janvier 2020 avec la même ancienneté, mais verront également leur pension pénalisée, dans la mesure où la base de cotisation à la retraite applicable à leur contrat jusqu'au 1^{er} janvier 2020 résultera de leur rémunération antérieure (et inférieure), avec un effet de report (*trascinamento*) de cette base sur le montant de leur future pension de retraite, affectée ainsi de façon définitive par la première partie moins favorable de leur contrat de travail.

Par conséquent, le CO.NA.PO., au nom de tous les sapeurs-pompiers (tous concernés par l'espérance légitime née de la loi n° 183/2010 et par la volonté d'obtenir une égalité de rémunération avec les autres forces de l'État), mais surtout au nom des membres en service embauchés avant le 1^{er} janvier 2020 et ainsi désavantagés par rapport à leurs collègues occupant des fonctions identiques mais embauchés après cette date, DÉNONCE la violation de la Charte sociale européenne puisque, malgré l'intention contraire du législateur (dont l'objectif énoncé était d'harmoniser la rémunération accordée à tous les corps soumis aux mêmes risques en mettant justement les sapeurs-pompiers sur un pied d'égalité), la grande majorité des sapeurs-pompiers en fonction, embauchés avant le 1^{er} janvier 2020, subiront une discrimination en matière de cotisations à la retraite, de salaires et d'indemnités :

- par rapport aux membres des autres corps des forces de défense civile de l'État comme la police nationale (Polizia di Stato) dépendant structurellement de la même administration publique, à savoir le ministère de l'Intérieur, exposés aux mêmes risques opérationnels et relevant de la même catégorie, lesquels bénéficient d'un statut et d'une rémunération plus favorables ;
- ainsi que par rapport à leurs propres collègues sapeurs-pompiers dont seule l'année d'embauche diffère (après 2020) et qui, à égalité de grade, d'ancienneté et de fonctions, bénéficieront désormais d'un meilleur salaire, ainsi que d'une pension plus favorable à leur retraite - sur un critère temporel arbitraire.

Dans l'objectif d'exposer pleinement les faits, les étapes historiques et juridiques démontrant l'analogie entre le VVFF et les autres corps de défense civile de l'État sont ici rappelées dans l'HISTORIQUE. C'est en effet cette analogie qui a motivé l'intervention du législateur italien en 2010, dont le but était de revaloriser la rémunération, le statut et les pensions de retraite de tous les sapeurs-pompiers à hauteur des régimes applicables aux autres corps.

HISTORIQUE

L'ANALOGIE ENTRE LE CORPS DES SAPEURS-POMPIERS ET LES AUTRES CORPS DE DÉFENSE CIVILE DE L'ÉTAT ET LA NÉCESSITÉ D'UNE RECONNAISSANCE EN MATIÈRE DE SALAIRE (PAR UNE « INDEMNITÉ DE RISQUE ») ET DONC DE PENSION DE RETRAITE ÉGALE AUX AUTRES CORPS EXPOSÉS AUX MÊMES RISQUES ET À LA MÊME PÉNIBILITÉ

L'ensemble des statuts, attributions, qualités, fonctions et expositions aux risques propres au *corps national des sapeurs-pompiers* les plaçant dans une situation juridiquement « *analogue, identique ou comparable* » (y compris au sens de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme) à celle des membres des corps pour lesquels la loi a aujourd'hui reconnu le besoin d'harmonisation (doc. 1 et 3) est le fruit d'un passé caractérisé par des fonctions et responsabilités partagées en matière de secours et d'ordre public, de protection civile et policière, d'urgence, de prévention et de répression, et d'analogies, similitudes et spécificités communes à ces différents corps, tous à structure hiérarchique de droit public et placés sous la coordination du ministère de l'Intérieur.

Cette analogie a été maintes fois revendiquée et promise au cours de l'histoire et elle **est bien connue du législateur depuis les années 1990 et a fait la une des journaux**, notamment au vu a) des réclamations publiques légitimes des membres des **comités des sapeurs-pompiers** revendiquant ces droits (doc. 1), b) de la participation pressante de la **société civile** qui, lors des nombreuses et tragiques catastrophes naturelles survenues sur le territoire italien ou de situations extraordinaires d'ordre public, de nécessité et d'urgence, ne s'explique pas que le CNVFF soit moins bien considéré en termes pécuniaires et de prestige que les autres corps constitutifs de la défense civile de l'État (doc. 7), c) des **initiatives législatives** de parlementaires de la République (doc. 8) et d) des **projets de loi déposés** au parlement (doc. 9) visant à résoudre la situation.

L'État a notamment confié au corps des sapeurs-pompiers, de façon inconstante et désorganisée, un spectre extrêmement large de missions institutionnelles, qui constituent une **charge de fonctions hétérogènes jamais reconnue dans sa globalité**.

Au fil du temps, les sapeurs-pompiers se sont ainsi vu confier dans le désordre et l'incohérence TOUTES les fonctions, y compris dans certains secteurs des missions de *police de prévention* et de *police judiciaire*, qui sont traditionnellement l'apanage d'autres corps - au fur et à mesure qu'elles se sont révélées nécessaires dans le besoin ou l'urgence. L'histoire du corps des sapeurs-pompiers révèle ainsi l'**extension progressive** et chaotique **de ses missions**, toujours plus lourdes et variées et qui, en l'absence d'une reconnaissance salariale évoluant de pair avec l'accroissement des compétences, **n'a jamais été ni pleinement constitutionnelle (conformément aux articles 36 et 54 de la Constitution, qui renvoient aux notions de *dignité salariale* et *d'honneur* en tant que conditions de travail dans lesquelles les fonctionnaires doivent opérer), ni conforme aux espérances légitimes (article 1, Protocole 1 de la Convention européenne des droits de l'homme) d'une égalité de rémunération vis-à-vis des autres corps qui, eux, assument depuis toujours ces mêmes fonctions**.

Depuis la loi n° 1570 du 27 décembre 1941, le Corps national des sapeurs-pompiers est placé sous la responsabilité directe du ministère de l'Intérieur, *avec pour fonction la protection de l'intégrité des personnes et le sauvetage des biens par la prévention et l'extinction des incendies*, etc. Au sens de l'article 8 de la loi précitée, « *les sapeurs-pompiers dans l'exercice de leurs fonctions sont considérés comme des agents de la sécurité publique et jouissent, dans leurs déplacements, des mêmes bénéfices accordés aux agents de la force publique* ». « *Les officiers et les sous-officiers sont officiers de police judiciaire, les sapeurs-pompiers d'élite et les sapeurs-pompiers sont des agents de police judiciaire* » (doc. 10).

La loi n° 469 du 13 mai 1961 est venue confirmer ces missions, soulignant à l'article 9 le statut civil du corps, sans toutefois en modifier les missions ou les fonctions institutionnelles, à savoir celles d'agents ou d'officiers

de police judiciaire ou de police de sécurité (article 16) et, en général, de protection de l'intégrité des personnes dans le cadre de l'activité dite de sécurité publique en cas de catastrophe comme en cas de conflit armé (article 1) (doc. 11). La rémunération des sapeurs-pompiers était ainsi assimilée à celle du personnel militaire (article 75). Depuis toujours, les sapeurs-pompiers sont en service « 24h/24 » sur tout le territoire national, tout comme les *forces de police* visées à l'article 16 de la loi n° 121/81.

Le Conseil d'État – 1^e section consultative (avis n° 1571/78 du 12 janvier 1979), affirmait entre autres que « *l'activité de prévention et d'extinction des incendies, ainsi que celle, plus générale, de protection de l'intégrité des personnes, rentrent dans le cadre de ladite "activité de sécurité publique", dont les sapeurs-pompiers constituent une spécification ratione materiae* » (doc. 12).

Au lendemain de la réforme historique des structures gouvernementales et des ministères de la fin des années 1990, le ministère de l'Intérieur, dans **sa circulaire du 13 février 1998, prévoyait la présence et l'emploi du CNVVFF lors des interventions d'ordre public (doc. 13)**. **Le CNVVFF dispose en outre d'un pouvoir d'enquête et d'investigation à des fins préventives et répressives clair et établi, en tant que force de police judiciaire (doc. 13 bis)**.

Le concept de **défense civile** est un concept fonctionnel caractérisé par le partage de missions (de défense et de protection, et non d'attaque, propre au concept d'ordre public et d'intégrité des personnes et des biens) et l'exposition à un risque commun et identique, dont il ressort que les interventions individuelles menées dans ce cadre ne se distinguent pas les unes des autres en fonction du corps auquel appartient l'individu qui les effectue. Ceci est constaté et démontré en droit par le renvoi systématique audit concept et par l'emploi de la catégorie de « défense civile » dans les diverses branches de l'ordre administratif, lequel comprend la police nationale (Polizia di Stato), la protection civile (Protezione Civile), les organisations de service volontaire, la Croix-Rouge, etc., coordonnées dans le sens fonctionnel et aux fins de ces missions par le ministère de l'Intérieur.

D'autres circonstances témoignent également de l'analogie entre le CNVVFF et d'autres corps ayant motivé la décision d'harmonisation du législateur. **Dans un arrêt sur la constitutionnalité (*giudizio incidentale di Costituzionalità*) rendu en 1999, le Conseil d'État a mis en doute la constitutionnalité² des dispositions n'étendant pas aux sapeurs-pompiers l'indemnité ouvrant droit à pension** (article 43, paragraphe 3 de la loi n° 121 de 1981) des employés civils ou militaires de l'État ou des entités publiques autres que la police nationale, à savoir l'Arme des carabinieri (Arma dei carabinieri), le Corps de la garde des finances (Corpo della guardia di finanza), le Corps des gardiens de prison (Corpo degli agenti di custodia) aujourd'hui Corps de police pénitentiaire (Corpo di polizia penitenziaria) et le Corps forestier de l'État (Corpo forestale dello Stato). Selon la juridiction de renvoi, le principe d'égalité de rémunération entre le Corps national des sapeurs-pompiers et les forces de police aurait aussi résulté de diverses dispositions législatives relatives aux aides aux familles des personnels morts en service, au traitement des volontaires du contingent devenus inaptes en raison de leur service et à l'application de l'indemnité de logement (aujourd'hui supprimée). La Cour constitutionnelle, dans son ordonnance n° 342/2000, avait alors toutefois jugé la question infondée au motif que le CNVVFF « (...) *ne serait pas chargé de la défense des institutions démocratiques et que son emploi ne [serait] pas régi par le droit public, mais par contrat collectif* » (doc. 14).

Une clarification ultérieure sur la **qualité de force de sécurité publique du Corps des sapeurs-pompiers a été apportée conséquemment à l'avis n° 432/2006 de la section consultative pour les textes normatifs du Conseil d'État** rendu le 13 février 2006, **lequel critiquait** la proposition originale d'abrogation de la qualification d'agents de la sécurité publique et **l'absence de sa mention claire parmi les qualifications attribuées aux sapeurs-pompiers (doc. 15)**.

En réponse à quoi le gouvernement, **à l'article 35, paragraphe 1, point d)** du décret-loi n° 139/06, a maintenu **la disposition de 1941 relative à leur statut d'agents de la sécurité publique**, laquelle énonce qu'« [a]ux

²Par opposition aux articles 3, premier alinéa, 36, premier alinéa, et 97 de la Constitution dans la mesure où l'attribution aux sapeurs-pompiers d'une rémunération inférieure et non proportionnée à la quantité et à la qualité du travail aurait violé les principes d'égalité, de raison et de rationalité de la loi et de péréquation des salaires (articles 3 et 36 de la Constitution), ainsi que celui d'impartialité au sens de caractère non arbitraire de la réglementation adoptée (article 97 de la Constitution).

fins de la présente loi et dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du corps des sapeurs-pompiers, qu'ils soient permanents ou volontaires, sont agents de la sécurité publique et jouissent, dans leurs déplacements, des mêmes bénéfices que ceux accordés aux agents de la force publique (...) ».

Les « *responsabilités particulières propres aux agents de la force publique* » citées par le Conseil d'État sont quant à elles expressément prévues à l'article 329 du Code pénal, auquel sont soumis les sapeurs-pompiers au même titre que les autres forces de police visées à l'article 16 de la loi n° 121/81 sous l'appellation commune d'« agents de la force publique »³.

Ce même **décret-loi n° 139 du 8 mars 2006** établit en outre que, eu égard à la « Révision des dispositions relatives aux fonctions et aux missions du Corps national des sapeurs-pompiers » : « *Le Corps national des sapeurs-pompiers est une structure de l'État de statut civil relevant du Service des sapeurs-pompiers, des secours publics et de la défense civile du ministère de l'Intérieur, par l'intermédiaire duquel le ministère de l'Intérieur assure, y compris aux fins de la défense civile, les services de secours publics et de prévention et d'extinction des incendies sur l'ensemble du territoire national, ainsi que les autres activités confiées au corps national par la loi et la réglementation, tel que prévu par le présent décret-loi.* » (doc. 16).

Ce Service affirmait quant à lui dans sa **circulaire n° 47234/21.01A du 10 mars 2006** relative à la révision des fonctions et missions du Corps national des sapeurs-pompiers que « *[p]ar son contenu et sa finalité et comme le montre l'expérience commune, les secours publics ont des conséquences immédiates dans le domaine du maintien de l'ordre public* » (doc. 17).

Une réalité si évidente que le sous-secrétaire d'État à l'Intérieur, Ettore Rosato, répondait comme suit à la question parlementaire n° 00251 de Marco Boato intitulée « *Activité relevant de l'ordre public menée par le Corps national des sapeurs-pompiers* » en date du 10 septembre 2007 : « *... le personnel du corps, y compris dans l'exercice de ses fonctions institutionnelles, a qualité d'agent de la sécurité publique, ainsi que d'officier ou agent de police judiciaire et peut à ce titre et dans les conditions prévues être déployé par l'autorité de sécurité publique et l'autorité judiciaire dans le cadre de leurs missions respectives [...] le personnel du corps peut intervenir conjointement aux forces de police sur décision de l'autorité judiciaire* » (doc. 8 A).

La « **force publique** » s'entend de l'organe dont disposent les autorités chargées de l'application des lois et de la protection de l'ordre et de la sécurité publics, en d'autres termes l'ensemble des personnes chargées par l'État de faire respecter la loi, y compris par la contrainte, activité rattachée à la notion de sécurité publique, qui est une prérogative des forces de police.

La question de la non-extension au Corps des sapeurs-pompiers des indemnités opérationnelles des personnels militaires ou policiers employés dans la force publique est revenue devant la Cour constitutionnelle. Celle-ci, au vu du cadre réglementaire et de la discipline toujours plus désorganisés, complexes et ambivalents de ce corps, ne l'a cette fois-ci pas considérée comme infondée, mais « seulement » irrecevable, au motif de la « reconstruction incomplète » en raison de « graves lacunes dans l'ordonnance de renvoi » et de l'absence de prise en compte du cadre de référence (arrêt n° 27 de 2015 de la Cour constitutionnelle) (doc. 18).

Une profonde réorganisation de l'administration publique a été lancée en 2016 par la loi d'application n° 124, laquelle prévoyait notamment la fusion des rôles du Corps forestier de l'État, force de police à tous les effets, au Corps national des sapeurs-pompiers à partir de 2016.

³ L'article 329 du Code pénal intitulé « *Refus ou retard d'obéissance de la part d'un militaire ou d'un agent de la force publique* » dispose : « *Le militaire ou l'agent de la force publique qui refuse ou retarde indûment l'exécution d'un ordre qui lui est donné par l'autorité compétente dans les formes établies par la loi encourt une peine pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement.* Les doutes quant à l'applicabilité de l'article 329 du Code pénal aux sapeurs-pompiers et leur appartenance à la catégorie d'« agents de la force publique » ont été levés en **2009** par la Cour de cassation (chambre criminelle), (sez. VI 25/06/2009 n° 38119).

Le projet de loi DDL n° 2893 du 25 octobre 2017 de la XVII^e législature déposé au Sénat à l'initiative de Rosetta Enza Blundo prévoit « la reconnaissance de la qualité de force de police spéciale au Corps national des sapeurs-pompiers, par son intégration au secteur de la sécurité et par l'alignement des salaires et pensions sur ceux du personnel des forces de police de statut civil » (doc. 9).

DROIT ET PRATIQUE ITALIENS ET INTERNATIONAUX PERTINENTS

Ainsi, la loi n° 183/2010 en matière de travail pénible, de réorganisation des entités et de congés en est venue à regrouper l'ensemble des corps sous la catégorie fonctionnelle de la défense civile en vertu de son article 19, qui prévoit : « Aux fins de la définition des régimes, des carrières (...) et du système de protection en matière de rémunération, de pensions de retraite et de couverture sociale est reconnue la spécificité du rôle des forces armées, des forces de police et du Corps national des sapeurs-pompiers, ainsi que le statut juridique du personnel y appartenant, au vu de la particularité des tâches, des obligations et des contraintes personnelles prévues par la loi et les réglementations pour ce qui concerne les fonctions de protection des institutions démocratiques et de défense de l'ordre et de la sécurité intérieure et extérieure, ainsi que les exigences d'efficacité opérationnelle particulières et les occupations pénibles qui y sont liées » (doc. 2).

Ce texte de 2010, dans lequel l'émolument spécifique communément désigné « allocation de spécificité » (assegno di specificità) est introduit, a enfin et pour la première fois reconnu l'égalité de statut des forces armées, des forces de police et du Corps national des sapeurs-pompiers, tous exposés aux mêmes risques et à la même pénibilité, créant ainsi pour tous les membres de ces forces et corps en service l'espérance d'obtenir l'harmonisation de leur salaire (et donc de leur pension de retraite). La loi de 2010 constitue en ce sens le premier pas vers cette harmonisation, ainsi que l'obligation et la norme programmatique que s'est lui-même données l'État pour la revalorisation de l'ensemble des salaires et des pensions de retraite de façon à atteindre une égalité de rémunération pour toutes les occupations pénibles.

Elle déclenche et déclencherait en outre un processus vertueux de mise en œuvre de la Charte sociale européenne en ce que l'harmonisation des indemnités applicables aux travaux pénibles et à risque intègre ou intégrerait les principes de « rémunération équitable », de « taux de rémunération majoré » pour les heures supplémentaires et dans d'autres cas (partie I, principe 4 de la CSE, article 4, paragraphes 1 et 2 de la CSE), et d'amortissement des « risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations » soit une réduction de la durée du travail, soit des contreparties supplémentaires (article 2, paragraphe 4 de la CSE). Ces principes vertueux élèveraient bien entendu aussi le niveau de protection et de sécurité sociale (article 12 de la CSE) de ces travailleurs, par l'attribution d'un meilleur salaire et de la pension de retraite qui en découle pendant toute la durée de leur retraite. **Cette harmonisation s'inscrirait en outre dans une tendance commune à d'autres pays européens sur la question spécifique de la protection des sapeurs-pompiers, désavantagés par rapport aux autres corps de sécurité et de défense civile, observée par exemple en Belgique** (<https://www.rtb.be/article/salaires-primas-que-gagnent-les-policiers-et-que-reclament-ils-10884233>) **et en France**, comme en témoigne la presse locale (<https://www.lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/pourquoi-les-pompiers-sont-en-colere-1170776>) ou les sites <https://www.lefigaro.fr/social/les-pompiers-ont-defile-a-paris-contre-le-mepris-du-gouvernement-20191015> et https://www.csf.fr/jcms/pro1_271309/les-pompiers-en-colere (doc. 23).

Avec la loi de finances de 2020⁴ (doc. 19) en application de l'harmonisation et de l'égalité de statut introduites depuis 2010, l'État s'attache donc à tenir sa promesse, par la dotation « d'un fonds spécial (...) dédié à l'adoption de mesures réglementaires pour la valorisation du Corps national des sapeurs-pompiers, (...) dans l'optique d'une meilleure harmonisation des salaires avec ceux du personnel des forces de police ».

Or, la loi budgétaire n'entrant en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante, l'égalisation tant attendue des salaires et des pensions de retraite des sapeurs-pompiers avec ceux des membres des autres forces de police n'est instaurée par l'État qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, et sans dispositions transitoires (!!!).

Ceci s'applique aux salaires et par conséquent aux cotisations de retraite, à l'indemnité de départ et à la pension mensuelle payable à compter de 2020, dès lors que la loi établit « ... un fonds spécial avec une dotation de 165 millions d'euros pour l'année 2020, de 120 millions d'euros pour l'année 2021 et de 165 millions d'euros annuels à partir de l'année 2022 ».

Il en découle que les salaires, cotisations, bases de prévoyance et provisions égalisés ne s'appliqueront qu'au personnel embauché À PARTIR DE 2020, qui pourra ainsi bénéficier de l'affectation des fonds. Les travailleurs embauchés avant le 1^{er} janvier 2020, tout aussi concernés par l'attente légitime née en 2010, ne pourront quant à eux jamais en bénéficier, au seul motif de la dotation tardive des fonds à partir de 2020 seulement.

Sur le plan international, le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) de 1966**, ratifié dans l'ordre juridique italien par la loi n° 881 du 25 octobre 1977, prévoit à l'article 7 : « *Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs : i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ; ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ; b) La sécurité et l'hygiène du travail* ».

Dans son Observation générale n° 23 de 2016, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels du Conseil économique et social des Nations Unies a en outre affirmé que « 11. **Non seulement les travailleurs doivent bénéficier d'une rémunération égale lorsqu'ils exercent des emplois identiques ou analogues, mais leur rémunération doit aussi être égale, même lorsque leur travail est complètement différent, mais néanmoins de valeur égale s'il est mesuré selon des critères objectifs. Cette obligation dépasse le simple cadre du salaire ou de la rémunération pour inclure d'autres paiements ou prestations versés directement ou indirectement aux travailleurs [...].** 12. Pour déterminer dans quelle mesure l'égalité est atteinte, il est nécessaire d'évaluer en permanence et de façon objective si le travail est de valeur égale et si la rémunération reçue est égale. 13. Une évaluation objective des emplois est importante pour éviter la discrimination indirecte au moment de déterminer les taux de rémunération et de comparer la valeur des emplois ».

En ce qui concerne le droit de l'Union européenne, dont relèvent les emplois de la fonction publique des États membres tels que l'Italie, les articles 15, 21, 31 et 34 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union

⁴ Loi n° 160/2019 (article 1, paragraphes 133 et s.), en combinaison avec l'article 20 du décret-loi n° 76/2020 du 16 juillet 2020, converti en loi par la loi n° 120 du 11 septembre 2020.

européenne relatifs à la liberté professionnelle et au droit de travailler, à la non-discrimination, aux conditions de travail justes et équitables, et à la sécurité sociale et à l'aide sociale s'appliquent.

La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée en 1989 prévoit la juste rémunération de tout emploi (titre I, article 5), l'amélioration des conditions de vie et de travail (article 7), une protection sociale adéquate et progressive (article 10), l'égalité générale et la non-discrimination, et notamment le droit de chaque travailleur à « *bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité. Des mesures adéquates doivent être prises pour poursuivre l'harmonisation dans le progrès des conditions existantes dans ce domaine* » (article 19).

Comme l'énonce l'article 3 du Traité sur l'Union européenne (TUE), cette dernière a entre autres pour but de promouvoir le bien-être de ses peuples, le plein emploi et le progrès social, de combattre l'exclusion sociale et les discriminations et de promouvoir la justice et la protection sociales, la parité et la non-discrimination.

Conformément à l'article 9 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine.

L'article 151 de ce même Traité établit en outre que l'Union et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux définis dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.

L'article 152 du TFUE dispose aussi que l'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie.

La politique européenne en matière de protection sociale et de travail, appelée Socle européen des droits sociaux⁵, établit quant à elle qu'« *[i]ndépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, [et] l'accès à la protection sociale* » (paragraphe 5, point a), que les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent (paragraphe 6, point a), et surtout que « ***les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible*** », chose qui n'a de toute évidence pas eu lieu en l'espèce, au vu de la discrimination non seulement imprévue, mais contraire à l'intention du texte de 2010, dont l'objectif était précisément d'éviter de telles discriminations.

EN DROIT : NON-SATISFACTION DES ATTENTES ÉCONOMIQUES NÉES EN 2010, MANQUEMENTS ET DISCRIMINATIONS À L'ENCONTRE DES SAPEURS-POMPIERS EN SERVICE EMBAUCHÉS AVANT 2020

Nous arrivons ainsi au problème actuel : parmi tous les destinataires de l'harmonisation prévue par la loi n° 183 de 2010, les membres du Corps national des sapeurs-pompiers, qui ont depuis cette date nourri l'espérance

⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf

légitime découlant de la loi mais ont été embauchés avant son entrée en vigueur tardive (effective seulement à compter du 1^{er} janvier 2020), se retrouvent ainsi dans la situation défavorable suivante :

- **leurs salaires seront inférieurs à ceux de leurs collègues sapeurs-pompiers embauchés à partir du 1^{er} janvier 2020. Ils demeureront surtout inchangés, à savoir inéquitables par rapport aux autres membres des forces de défense civile exposés aux mêmes risques, malgré la réforme introduite ;**
- **les barèmes de rémunération (et donc de prévoyance) inférieurs et moins favorables appliqués jusqu'en 2019 se répercuteront sur les années suivantes pour une durée illimitée, en d'autres termes jusqu'à la fin de leur retraite (soit jusqu'à leur décès [sic]). Il en résulte un régime de retraite discriminatoire et moins favorable bien que simultané et parallèle à celui de leurs collègues embauchés à compter du 1^{er} janvier 2020 et employés aux mêmes fonctions, eux aussi dans l'attente de la revalorisation des salaires et des pensions promise en 2010.**

Or, tout membre du CNVVFF en service sous l'égide de la loi n° 183/2020 et dans l'attente de cette égalité de rémunération mériterait de bénéficier d'ores et déjà du même traitement. En ce sens, l'absence d'un régime transitoire applicable au personnel embauché avant 2020, en service effectif en 2010 et toujours en fonction aujourd'hui, constitue une lacune qui entraîne une discrimination dans le droit de bénéficier d'une pension de retraite harmonisée.

Les problèmes de régulation des cotisations et pensions des retraités auteurs de la réclamation, nés de cette innovation législative déficiente, découlent tous du malentendu initial quant à l'absence de pleine valorisation professionnelle du Corps des sapeurs-pompiers par rapport aux autres catégories de la défense civile en tant que prérequis du système, discrimination que la loi de 2010 visait à supprimer. Cette question, lourde de conséquences et d'effets sur des aspects pécuniaires, matériels ou immatériels déterminants de la vie privée pourrait même avoir une incidence sur le droit à la vie privée des réclamants (article 8 de la CEDH : arrêt *Denisov c. Ukraine* n° 76639 du 25 septembre 2018). Elle a en effet trait à la pleine reconnaissance culturelle et donc économique de la dignité de la catégorie professionnelle des sapeurs-pompiers, de leur fonctionnement et de leur pertinence sociale même dans l'imaginaire public, en rien inférieurs à ceux attribués aux autres forces de défense civile employées à des fonctions identiques de sécurité de la communauté nationale, lesquelles n'ont pas subi ce changement de régime ni ces lacunes dans la législation.

Comme le montrent les tableaux d'équivalence (doc. 20) entre les fonctions et les grades, à égalité de grade, de position administrative et d'affectation à un rôle de statut public non privatisé sous la tutelle du ministère de l'Intérieur, les sapeurs-pompiers **reçoivent un traitement différent, défavorable et injustifié par rapport à leurs collègues policiers par exemple, et aux sapeurs-pompiers embauchés à compter du 1^{er} janvier 2020, dont le traitement sera identique à celui de la police.**

Considérons à titre d'exemple ce qui suit.

L'article 3 du décret-loi n° 217/2015 prévoit la classification du rôle de sapeur-pompier dans les cinq catégories suivantes : a) sapeur-pompier (*vigile del fuoco*) ; b) sapeur-pompier expérimenté (*vigile del fuoco esperto*) ; c) sapeur-pompier expérimenté avec échelon (*vigile del fuoco esperto con scatto*) ; d) sapeur-pompier coordinateur (*vigile del fuoco coordinatore*) ; et d) sapeur-pompier coordinateur avec échelon (*vigile del fuoco coordinatore con scatto*).

L'article 10 de ce même texte décrit l'articulation du rôle de chef d'équipe et de chef dans les quatre catégories suivantes : a) chef d'équipe (*capo squadra*) ; b) chef d'équipe expérimenté (*capo squadra esperto*) ; c) chef d'unité (*capo reparto*) ; d) chef d'unité expérimenté (*capo reparto esperto*) (doc. 21).

La rémunération, versée mensuellement aux sapeurs-pompiers en 13 mensualités, se compose d'un **salaire de base** et de deux éléments complémentaires : le premier corrélé aux risques assumés, aux fonctions exercées et aux tâches et responsabilités confiées, et le second destiné à récompenser les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés.

Les tableaux en annexe (doc. 20) comparent la rémunération d'un sapeur-pompier à celle d'un policier à grade égal (égalité prévue par la loi, voir doc. 22). On peut y constater une différence de rémunération annuelle en fonction de l'ancienneté.

À titre d'illustration, prenons le cas d'un sapeur-pompier coordinateur, dont le poste équivaut selon la loi à celui d'un agent de police adjoint (*assistente capo*), comme le montre le **tableau de correspondance (doc.22)**. Pour une ancienneté comprise entre 17 et 21 ans, le premier perçoit un salaire mensuel de 1 677,33 euros, tandis qu'un agent de police adjoint touche 1 802,75 euros, soit une différence de 125,42 euros par mois sur 13 mensualités, totalisant un écart de 1 630,54 euros par an.

Toujours pour ces mêmes postes, l' **indemnité de risque** (*indennità di rischio*) s'élève quant à elle à 518,54 euros pour le sapeur-pompier et à 662,88 euros pour le policier, une différence de 144,34 euros sur 13 mensualités, soit un total de 1 876,42 euros par an.

En ce qui concerne l' **allocation de spécificité** (*assegno di specificità*), le sapeur-pompier touche 72,87 euros, et le policier 121,53 euros au titre de l'allocation de fonction (*assegno di funzione*). Un écart de 48,66 euros, qui, cumulé sur 13 mensualités, atteint 632,58 euros par an.

La différence de rémunération subie jusqu'ici par le Corps national des sapeurs-pompiers est donc la suivante : $1\ 630,54 + 1\ 876,42 + 632,58 = 4\ 139,54$ euros.

Ce calcul, effectué sur un an uniquement et pour un type de grade en particulier, peut servir d'exemple pour les cinq dernières années. Le calcul général est quant à lui présenté dans le tableau joint (doc. 9), qui reprend, pour chaque poste, tous les écarts de rémunération (et donc de cotisations à la retraite) pour les années 2018 et 2019. Il convient cependant d'imaginer les montants cumulés au fil de toutes ces années de non-égalité pour chacun des plus de 4 500 requérants, tous d'ancienneté différente et répartis dans les 16 catégories de grade et de rôle du corps !

Il ressort du calcul qui précède, établi sur un an seulement, qu'en conséquence du régime introduit à partir de 2020, les sapeurs-pompiers embauchés avant 2020 et aujourd'hui en service pâtissent d'un traitement discriminatoire, caractérisé tant par la différence entre leur situation et **celle plus avantageuse de personnes dans des conditions comparables** , que par l' **absence de « justification objective et raisonnable » d'une telle distinction** , c'est-à-dire l'absence de rapport raisonnable de proportionnalité entre le but au nom duquel la distinction est établie, tolérée ou consentie, et le sacrifice imposé au détriment de ceux s'estimant désavantagés par celle-ci. Une différence vaut en outre tant par rapport aux autres membres des forces de défense civile de l'État, que par rapport à leurs collègues embauchés après le 1^{er} janvier 2020.

À partir de la loi n° 183/2010 , il n'existe ni but ni justification, encore moins juridiquement fondés, au nom desquels tolérer une différence de traitement entre les différents corps. En effet, les corps pris en compte par ce texte aux fins de la reconnaissance salariale et donc de la contrepartie versée pour le travail qu'ils effectuent, sont tous dédiés, y compris par des moyens coercitifs, à la sécurité publique des personnes et des biens, au contrôle du respect des normes et des lois, au constat et à l'inspection, à la défense civile en temps de paix et de guerre, et exposés à des risques dangereux et épuisants ».

Dans cette optique, la rémunération des travailleurs qui en dépendent doit respecter l'article 36 de la Constitution italienne et ainsi prévoir un salaire qui garantisse au travailleur une existence « digne ». Le

jugement sur la conformité à cette disposition constitutionnelle dans la jurisprudence constante ne peut par conséquent pas se fonder sur des éléments individuels, des institutions individuelles, au jour le jour, mais bien sur *l'ensemble des éléments qui composent la rémunération globale du travailleur sur une période d'une certaine ampleur significative* (Cour constitutionnelle, arrêts n° 154 de 2014, n° 310 et 304 de 2013, n° 366 et 287 de 2006, n° 470 de 2002 et n° 164 de 1994). De la même manière, pour le personnel du CNVVFF, il ne peut être fait abstraction de l'ensemble global complet des fonctions de protection publique dont il est investi. Cette question est fondamentale aux fins du cadre décent dont doivent jouir les membres du CNVVFF, surtout dans la mesure où les *citoyens auxquels des fonctions publiques sont confiées*, à savoir tous les employés de la fonction publique (même contractuels), doivent être mis en condition « *de les remplir avec discipline et honneur* » (article 54 de la Constitution).

Il n'en ressort aucun but légitimement fondé, que ce soit dans la réglementation spécifique ou l'ordre juridique (inspiré des principes énoncés aux articles 36 et 54 de la Constitution), ni même aucune économie de coût ni aucune utilité publique, capables de justifier qu'un traitement différent soit toléré entre deux catégories de sapeurs-pompiers employés au même moment et dans les mêmes fonctions, les uns embauchés avant 2020, et les autres à partir de 2020 – ce qui découle pourtant de la législation discriminatoire de 2019. En effet, ces derniers bénéficieraient déjà aujourd'hui de meilleures conditions de départ en matière de rémunération et de cotisations alors qu'ils possèdent une moins grande ancienneté et donc un niveau inférieur sur l'échelle salariale.

VIOLATIONS DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE SOUMISES À EXAMEN

Ce contexte déficient révèle clairement une application défailante des principes internationaux énoncés dans le PIDESC comme dans la Charte sociale européenne, dont découlent les violations suivantes.

Tous les travailleurs ont droit à une **rémunération équitable** leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant et décent, à qui est reconnu le « **droit (...) à un taux de rémunération majoré** » pour les **heures supplémentaires et dans d'autres cas** (partie I, principe 4 de la CSE, article 4, paragraphes 1 et 2 de la CSE).

Or, comme l'ont également souligné les *Conclusions XV-2 - République slovaque - article 4-1 XV-2/def/SVK/4/1/FR* du 1^{er} juillet 2001, l'inégalité de rémunération constitue, pour la sous-catégorie des sapeurs-pompiers négligés, une violation de la rémunération équitable due aux sapeurs-pompiers par rapport aux autres forces de défense civile de l'État soumises aux mêmes types de risque et de pénibilité.

Ceci a également été clarifié, en termes de stress dû aux horaires et aux conditions de travail, par la décision du 18/10/2018 sur le bien-fondé de la réclamation Confédération générale du travail (CGT) c. France, laquelle rappelle qu'« *au titre de l'article 4§2 de la Charte, les États parties s'engagent "à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers". Le principe consacré dans ce paragraphe trouve son origine dans la considération que les heures supplémentaires nécessitent, de la part du travailleur, un effort accru (Conclusions I, Observation interprétative de l'article 4§ 2). Le Comité a noté que l'on entend généralement par "heures supplémentaires" "le travail exécuté (...) en dehors des heures normales de travail, ou en plus de celles-ci"*

(Conclusions I, Observation interprétative de l'article 4§2). Le Comité souligne que l'article 4§2 de la Charte est intrinsèquement lié à l'article 2§1 qui garantit le droit à une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire. Les salariés accomplissant des heures supplémentaires doivent être rémunérés à un taux majoré par rapport au taux horaire normal (Conclusions XIV-2, Observation interprétative de l'article 4§2). »

En particulier, les parties à la CSE s'engagent **à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie** par un travail librement entrepris (article 1, paragraphe 2) et « **à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations** » soit une réduction de la durée du travail, soit des contreparties supplémentaires (article 2, paragraphe 4 de la CSE) Conclusions XII-1 (1991), Royaume-Uni ; Conclusions XX-3 (2014), Allemagne).

Il est en effet connu que la compensation financière ou les régimes de retraite ne peuvent constituer qu'une part initiale de la contrepartie en cas de risques et pénibilité accrus et que ces éléments ne suffisent pas à eux seuls à satisfaire au principe de l'article 2, paragraphe 4 de la CSE (Conclusions XIII-3 [1995], Grèce ; Conclusions 2003, Bulgarie ; Conclusions 2014, Italie).

Sur la question de la retraite et de la sécurité sociale (article 12 de la CSE), en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité sociale, les parties à la CSE s'engagent « **à établir ou à maintenir un régime de sécurité sociale (...)** à un **niveau satisfaisant (...)** à s'efforcer de **porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut** », et à **prendre des mesures, par la conclusion d'accords et par conséquent la négociation collective**, pour assurer l'égalité de traitement entre les nationaux de chacune des Parties et procéder ainsi à une harmonisation au niveau européen. S'agissant de la sécurité sociale, le respect de l'article 12, paragraphe 3 de la Charte nécessite en effet l'adaptation des systèmes de sécurité sociale à la situation et aux exigences spécifiques des travailleurs concernés, aux fins de leur garantir les prestations sociales prévues à l'article 12, paragraphe 1. En l'espèce, l'évolution souhaitée ne s'est pas matérialisée, la promesse d'ajustement, de mise en œuvre et d'égalisation des systèmes de retraite et de sécurité sociale ne s'étant pas soldée par un progrès, mais au contraire par un préjudice.

Conformément au principe établi de non-discrimination, la jouissance des droits reconnus dans la Charte doit être assurée sans distinction aucune entre les travailleurs, quelle que soit leur situation personnelle (article E, partie V de la CSE).

Le CO.NA.PO. est ainsi en droit, en tant qu'organe collectif représentant le personnel en service et à la retraite du Corps national des sapeurs-pompiers, de mener des actions aux fins de protéger leurs intérêts.

Il résulte clairement des faits exposés ci-dessus :

- d'une part, que le concept d'harmonisation et d'égalité en matière de salaires et de pensions fondé sur l'analogie et l'égalité entre les corps et les fonctions a été introduit ;
- qu'en conséquence, tous les sapeurs-pompiers, en termes de risques et de pénibilité, sont assimilables aux autres corps et forces et bénéficient donc tous comme eux d'indemnités de salaire et de pension ;

- d'autre part, que le comportement du législateur et de l'administration publique s'est révélé défaillant et gravement discriminatoire, puisque les principes d'égalité et d'évolution en matière de salaires et de pensions susvisés ont été mis en œuvre avec dix ans de retard, avec une date d'entrée en vigueur (1^{er} janvier 2020) choisie de façon purement aléatoire, sans qu'aucune mesure transitoire ne soit prévue dans l'intervalle ;
- que, par conséquent l'ensemble des travailleurs se trouvant dans des situations identiques a été négligé, travailleurs qui, bien qu'aspirant comme tous les autres à la promesse d'égalisation des rémunérations depuis 2010, recevront aujourd'hui un salaire, et demain une pension de retraite définitivement moins avantageux, uniquement parce qu'ils ont été embauchés avant la mise en œuvre tardive de la loi.

Ainsi, il est évident que l'absence de dispositions relatives à la régularisation des traitements antérieurs des sapeurs-pompiers embauchés avant 2020 constitue une différenciation non objective et déraisonnable et donc une discrimination dans l'application des principes de la Charte sociale européenne ayant entraîné les violations suivantes :

- violation du principe de rémunération équitable et de taux de rémunération majoré (partie I, principe 4 de la CSE, article 4, paragraphes 1 et 2 de la CSE) puisqu'à une prestation plus risquée et pénible doit correspondre une rémunération majorée, et donc une pension majorée. En découle en outre un préjudice pécuniaire dû à un retard, puisque la différence de rémunération (puis de pension de retraite) susmentionnée résulte de la dotation tardive par le législateur (seulement à compter de 2020) des fonds destinés à l'égalité de rémunération promise en 2010 ;
- violation des garanties à prévoir en cas d'occupations dangereuses, risquées ou insalubres, que ce soit sous la forme d'une réduction de la durée de travail ou de contreparties supplémentaires (article 2, paragraphe 4 de la CSE), étant donné qu'aucune garantie ni protection adéquate n'a été accordée aux sapeurs-pompiers embauchés avant le 1^{er} janvier 2020, malgré la reconnaissance que leur travail est tout aussi risqué et pénible que celui des autres corps de défense de l'État ;
- non-respect de l'engagement à porter le système de protection sociale à un niveau plus haut, y compris par la négociation (article 12 de la CSE) dans la mesure où, s'agissant des sapeurs-pompiers embauchés avant 2020, les mesures critiquées ici ne respectent pas les objectifs visés par l'instauration d'un nouveau système de salaires et pensions, qui plus est malgré les revendications syndicales et les propositions de négociation du CO.NA.PO. ;
- violation du principe de non-discrimination (article E de la CSE), en ce que les mesures ici dénoncées non seulement ne remédient pas au traitement discriminatoire des sapeurs-pompiers embauchés avant 2020 par rapport aux membres des autres corps de défense civile, mais introduisent en plus de nouvelles discriminations au sein même du Corps national de sapeurs-pompiers, à savoir entre les travailleurs embauchés avant ou après le 1^{er} janvier 2020.

La particularité de la présente réclamation réside dans le fait que les violations de la Charte sociale européenne précédemment signalées résultent :

- ***d'une absence de mise en œuvre (manquement aux obligations positives d'agir et de légiférer), et donc d'un manquement à des obligations positives que le législateur s'était lui-même imposées*** au bénéfice de travailleurs ayant en même temps des attentes économiques, sociales, salariales et en matière de prévoyance ;

- **d'une discrimination, et donc de la violation systématique de l'article E de la Charte sociale européenne** et de l'obligation de non-discrimination entre les travailleurs incombant à l'État italien.

CONCLUSIONS

Sur la base de ce qui précède et du cadre législatif italien gravement défailant et discriminatoire, le CO.NA.PO.

dans l'optique de garantir une mise en œuvre positive de la Charte sociale européenne en Italie et de protéger la catégorie des sapeurs-pompiers embauchés avant le 1^{er} janvier 2020 et toujours en service, lesquels n'ont pas bénéficié de l'égalité de rémunération promise (et reçoivent, concomitamment à leurs collègues — sapeurs-pompiers ou non — se trouvant dans des situations et exposés à des risques identiques, un salaire et une pension inférieurs),

DEMANDE PAR CONSÉQUENT

au Comité européen des droits sociaux saisi, dans le cadre de sa compétence,

- d'accepter et de déclarer **recevable** la présente réclamation collective formulée par le CO.NA.PO.,
- d'examiner les **lacunes du système juridique italien ici illustrées, en prenant acte de l'absence de mise en œuvre, des violations et des discriminations contraires à la Charte sociale européenne soulevées**, et
- de demander par conséquent à l'État italien d'y **remédier**, par l'adoption et l'introduction de **mesures législatives positives en matière sociale, de prévoyance et de travail au bénéfice de toute la catégorie des travailleurs négligés représentés ici, et en particulier par voie de mesures transitoires en vue de l'égalisation des salaires et retraites et de l'indemnisation des travailleurs au titre du préjudice dû aux différences non perçues.**

*** ** ***

Les mesures économiques pourront se fonder sur **les sommes que les sapeurs-pompiers en service doivent ou aurait dû toucher, au regard de la loi et des grilles AUJOURD'HUI en vigueur, en fonction des 16 catégories hiérarchiques** auxquelles ils appartiennent. Elles viseront les **différences issues de l'harmonisation introduite et donc les arriérés des composantes salariales suivantes, lesquelles n'ont à tort pas été perçues :**

- a) composante salariale (rémunération) différentielle de base tenant compte des 16 catégories différentes et de la progression en fonction de l'ancienneté ;
- c) composante différentielle en matière de cotisations à la future retraite et de majoration de l'indemnité opérationnelle (*trascinamento*) (base de l'indemnité de départ).

Il conviendrait en outre d'indemniser le **préjudice moral subi par chaque sapeur-pompier en raison du retard dans l'égalité de rémunération ici invoquée. Ce dernier objectif, annoncé dès la loi n° 183 de 2010, a reconnu une rémunération égale à tous les corps exposés à une même pénibilité à la suite des revendications portées par différentes organisations syndicales depuis le début des années 1990, mais celle-ci ne s'est cependant concrétisée (et comme nous l'avons vu, de façon imparfaite !) qu'aujourd'hui.**

Depuis 2010 au moins, chaque membre du Corps national des sapeurs-pompiers, les organismes de représentation des différentes catégories de travailleurs et la société civile ont en effet eu la confirmation

juridique par voie d'une norme de droit positif (article 19 de la loi n° 183/2010) que le CNVVFF équivalait aux autres corps de défense civile de l'État, et que leur spécificité commune devait être reconnue, par le biais d'un régime de rémunération destiné à compenser leurs caractéristiques identiques en matière de pénibilité et d'efficacité opérationnelle.

Naples, le 27 juillet 2022

Avec respect,

Marco Piergallini, Secrétaire général adjoint

En qualité de représentant légal

CO.NA.PO.

Syndicat autonome des pompiers

COMITÉ NATIONAL DE POMPIERS

(Maître Michele Scolamiero)

(Maître Federico Di Salvo)

Liste des pièces jointes à la présente réclamation

DOCUMENTS JOINTS

Doc. A Mandat et pièce d'identité de Marco Piergallini.

1. Statuts du CO.NA.PO.
2. Loi n° 183 de 2010
3. Négociations du CO.NA.PO et tableaux récapitulatifs de la dotation des fonds d'indemnisation
4. Communiqués du CO.NA.PO.
5. Décret-loi n° 76 du 16 juillet 2020
6. Tableaux récapitulatifs du CO.NA.PO. sur la dotation des fonds
7. Articles de presse
8. Questions et interventions au parlement
9. Projets de loi
10. Loi n° 1570 de 1941
11. Loi n° 469 de 1961
12. Avis du Conseil d'État n° 1571 de 1978
13. Instructions de l'administration interne et du commandement des sapeurs-pompiers
14. Ordonnance n° 342/2000
15. Avis du Conseil d'État n° 432 de 2006
16. Décret n° 139 de 2006
17. Circulaire n° 1897S_1
18. Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 27 de 2015
19. Loi n° 160/2019
20. Tableaux CO.NA.PO.
21. Décret-loi n° 217/2005
22. Décret-loi du 24 février 2012
23. Situation en Belgique et en France