

BREVES

Chaîne de commandement GCE

Une nouvelle organisation de la chaîne de commandement du GCE a été présentée le 13 juin aux organisations syndicales. Cette nouvelle organisation, sans passage préalable au comité technique pourtant obligatoire, sera effective à compter du 5 septembre pour "essai". Retrouvez le compte rendu de cette réunion sur le site <http://www.cfdt-sdis33.fr>

Paiement des astreintes filière technique

La CFDT a déposé un recours devant le tribunal administratif suite au rejet par le SDIS de notre demande de mise en conformité des modalités des astreintes avec la délibération 2016-034 notamment sur les majorations prévues (dimanche, jour férié, interventions, astreintes non planifiées).

Temps de repos obligatoire

Le temps de repos obligatoire, quel que soit le cycle de garde ou hors cycle, doit être impérativement respecté : 11 heures et 12 heures entre 2 gardes de 12 heures (fiche n°1 du recueil du temps de travail). Les agents peuvent, en cas de non respect, faire une déclaration dans l'application RSST, accessible sur l'intranet du SDIS avec les identifiants et mot de passe utilisés pour le CRSS ou Zimbra.

Délai de recours évaluation professionnelle

Le délai de recours des agents pour saisir la CAP est d'un mois, contrairement à ce qui est indiqué sur le formulaire de l'administration. La CFDT a saisi l'administration sur ce point, laquelle modifiera en conséquence le document de référence, la non application du délai réglementaire de recours constituant un vice de procédure.

Coup de gel sur les fonctionnaires

Gérald Darmanin, le ministre de l'Action et des comptes publics, s'il s'est engagé à poursuivre la mise en œuvre du protocole "PPCR" revalorisant les carrières jusqu'en 2020, a annoncé le 29 juin dernier, le gel du point d'indice en 2018, lequel avait enfin connu une (très) légère augmentation en juillet 2016 (+0,6%) et février 2017 (+0,6%), après 6 années de blocage.

La CFDT a qualifié cette mesure d'« annonce choquante » d'autant plus qu'à celle-ci s'ajoute le rétablissement du jour de carence.

Un rendez-vous salarial est prévu à l'automne entre les organisations syndicales et le ministre afin d'examiner l'ensemble des dispositions touchant les rémunérations et notamment l'impact d'un transfert de cotisations sociales sur la contribution sociale généralisée des fonctionnaires.

La CFDT prendra part, avec une détermination vigilante et constructive, aux négociations qui s'annoncent et n'hésitera pas à initier tout mouvement social nécessaire.



IAT... rappel réglementaire

Instituée par le décret 2002-31 du 14 janvier 2002, l'IAT est une prime facultative et modulée pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions. Ce régime n'est donc pas à confondre avec le régime indemnitaire pour travaux supplémentaires.

Il est nécessaire que l'organe délibérant institue ce régime IAT en désignant les catégories d'agents éligibles, dans le cadre des textes en vigueur. Un arrêté individuel doit être établi pour chaque bénéficiaire.

Au SDIS de la Gironde, cette indemnité a été mise en place par la délibération CA 2006-47 du 7 décembre 2006, en reprenant les bénéficiaires : fonctionnaires et non titulaires de catégorie C y compris les SPP, fonctionnaires et non titulaires de catégorie B dont la rémunération n'excède pas l'indice brut 380 y compris les SPP. Les conditions d'attribution ont été prévues par l'attribution d'un taux par grade et par échelon avec une modulation individuelle de 15 % tenant compte de la manière de servir.

Pour nombre de collectivités – dont le SDIS - la mise en place de l'IAT a permis de régulariser une pratique courante de volontarisme salarial qui consistait à attribuer forfaitairement des IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires) aux agents sans qu'il y ait eu réalisation effective d'heures ou de travaux supplémentaires.

C'est pourquoi, arguer aujourd'hui de la perception de cette indemnité pour s'exonérer du versement d'IHTS à un agent ayant effectivement réalisé du temps supplémentaire de travail pour raisons de service, instaure de fait une distorsion injuste et un déni de l'investissement de l'agent au regard des personnels percevant l'IAT sans dépassement de temps.

C'est la raison pour laquelle, la réglementation prévoit bien le cumul possible de l'IAT avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) alors qu'il est fort justement incompatible avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).

Le Canard à l'Orange est une publication du syndicat CFDT du SDIS 33. Impression : Dimatop 2000 - 26 cours Aristide Briand - Bordeaux.
Syndicat CFDT SDIS 33 - 56 cours du maréchal Juin - Entrée 2 - Apt. 28 - 33000 Bordeaux
Tél : 07.78.67.45.90 - Fax : 05.56.77.80.16 - sdis33cfdt@gmail.com - <http://www.cfdt-sdis33.fr>



Le Canard à l'Orange (n'est pas un canard laquais)

n° 3 - Septembre 2017

Sommaire

Péril sur les effectifs des sapeurs pompiers ... p. 2

Gel sur les fonctionnaires ... p. 4

IAT, rappel réglementaire ... p. 4

BREVES ... p. 4

Pour en savoir plus

Droit de grève

Connaissez-vous bien vos droits ?
Notre résumé en fiche technique.

PPCR

Sur le site <http://www.cfdt-sdis33.fr>,
notre fiche technique : grades de
sous-officiers, attachés et ingénieurs
territoriaux, et de SPP catégorie A.

Avancement... des critères à reculons !

Pour pouvoir bénéficier d'un avancement au choix ou après examen professionnel, les fonctionnaires doivent être inscrits sur un tableau d'avancement correspondant à leur grade établi annuellement par l'administration sur la base d'un classement par ordre de mérite, selon leur valeur professionnelle. Ce tableau est soumis à l'avis de la commission administrative paritaire.

Chaque collectivité doit donc se doter d'un certain nombre de critères permettant d'établir un classement le moins contestable possible et garantissant une forme d'équité entre les agents.

Le SDIS de la Gironde soutient avoir établi des critères objectifs et affichés, sans concertation préalable avec les représentants sur ces derniers, et affirme les appliquer pour l'avancement et la mobilité.

En pratique, pour les SPP, les avis des chefs de centre et de groupement sont prépondérants et les critères appliqués assez peu transparents voire sans corrélation avec la valeur professionnelle. Ils sont, par ailleurs, loin d'être harmonisés sur l'ensemble du département.

La durée d'affectation est appliquée différemment selon les centres concernés, sans jamais tenir compte de critères autres comme par exemple la notion d'unité à forte sollicitation opérationnelle.

Cette variabilité est accentuée par une absence de vision globale. Les tableaux sont établis sans tenir compte des contraintes opérationnelles et du vieillissement de la population de certains centres. La mobilité est parfois restreinte à un groupement et le besoin créé du jour au lendemain, au détriment d'une vision intergroupement, possible par la mise en place d'un véritable parcours professionnel.

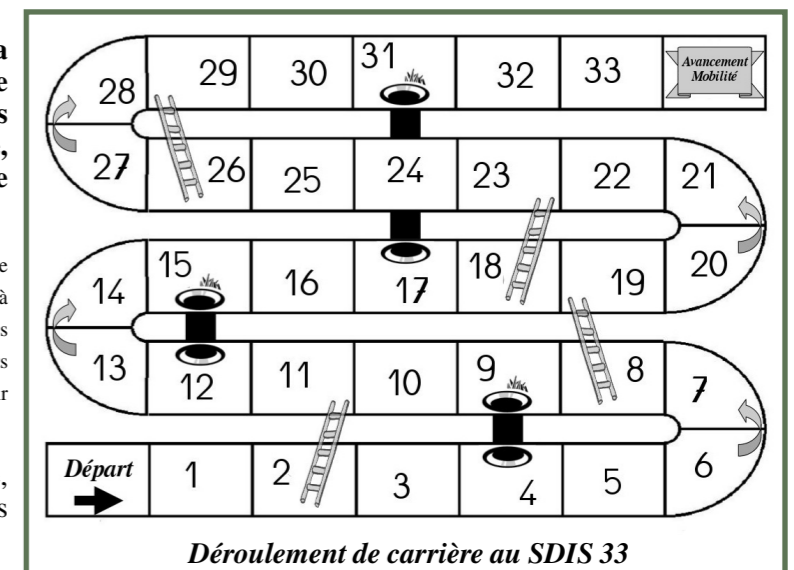
Le **parcours professionnel**, clairement énoncé par les textes statutaires, ainsi que la définition des emplois ne sont pas abordés car considérés comme trop contraignants pour la direction.

Concernant les PATS, la situation est d'autant plus opaque qu'aucun critère n'est réellement connu... lorsqu'il y a nomination, les ratios fixés par l'administration étant souvent très restreints, voire nuls, au mépris de l'obligation faite à toute collectivité d'assurer une égalité de traitement entre les agents.

Le SDIS de la Gironde choisit la souplesse de la subjectivité, plus facilement gérable dans une organisation dépourvue d'anticipation mais très éloignée des notions telles que valeur professionnelle, équité, déroulement de carrière et prospective sur le devenir de l'établissement et des agents.

NB - Conseil d'Etat n° 304987 du 27 avril 2011 : « l'autorité territoriale doit, d'une part préalablement à la présentation des projets de tableau et de liste, avoir procédé à un examen de la valeur professionnelle de chacun des agents remplissant les conditions pour être promu, et d'autre part, tenir à disposition de la CAP les éléments sur lesquels elle s'est fondée pour établir ses projets de tableau et de liste après avoir comparé les mérites respectifs de chacun. ».

Les représentants du personnel sont, en conséquence, fondés à demander les comptes rendus des entretiens d'évaluation des agents proposés.

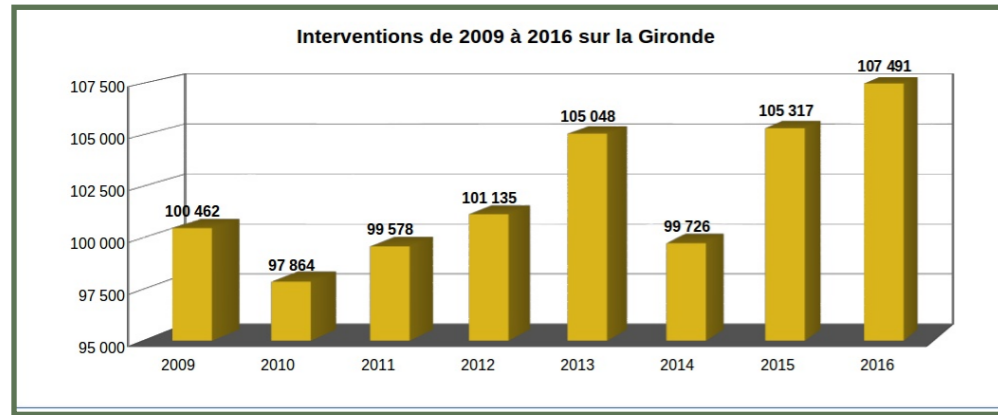


Magret enquête : péril sur les effectifs des sapeurs pompiers



L'augmentation constante de la sollicitation des sapeurs pompiers nous amène à constater que les moyens disponibles dans les centres de secours ne sont plus suffisamment dimensionnés au SDIS de la Gironde pour continuer à assurer pleinement ses missions.

Ce constat part d'un état des lieux général sur la sollicitation des CIS du département qui ne cessent d'augmenter, à l'exception de l'année 2014. Le schéma ci-dessous reprend de 2009 à 2016, le nombre d'interventions annuelles.

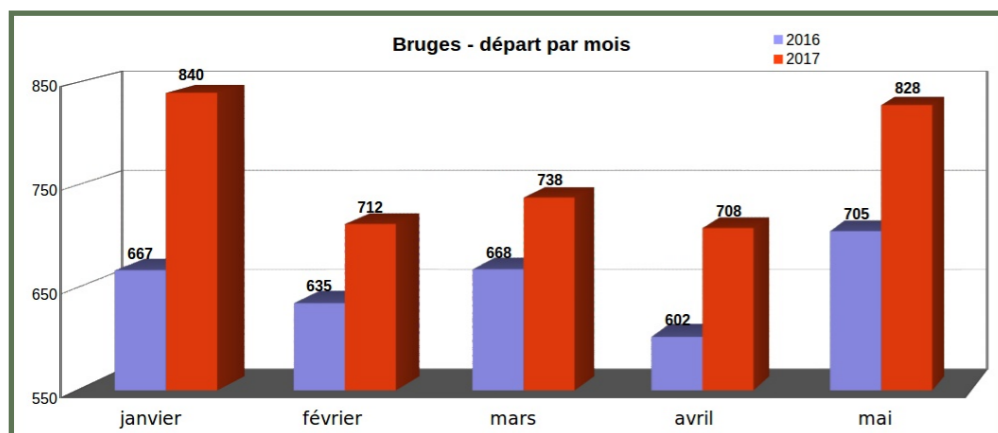


Plus particulièrement, la situation des centres dits périphériques - Bassens, Bruges, Mérignac, Saint-Médard et Villenave d'Ornon - est aujourd'hui très préoccupante.

Centre de Bruges : un effectif totalement inadapté dans un secteur en constante et pleine expansion

Situé dans une zone géographique en pleine expansion, avec les quartiers de GINKO et des bassins à flots, le centre de Bruges est un exemple édifiant. Ce secteur a vu un apport de population important et prévisible : en 2013, le SDACR avait anticipé cette situation, ces quartiers étant alors en construction ou en projet. Ils sont aujourd'hui en cours d'achèvement et partiellement habités.

En 8 ans, ce centre est passé de 7 216 interventions à 8 093 en 2016. Sur 2017, le nombre d'interventions croît encore : sur les 5 premiers mois de l'année, le nombre d'interventions supplémentaires est de **549 opérations** par rapport à la même période de 2016.

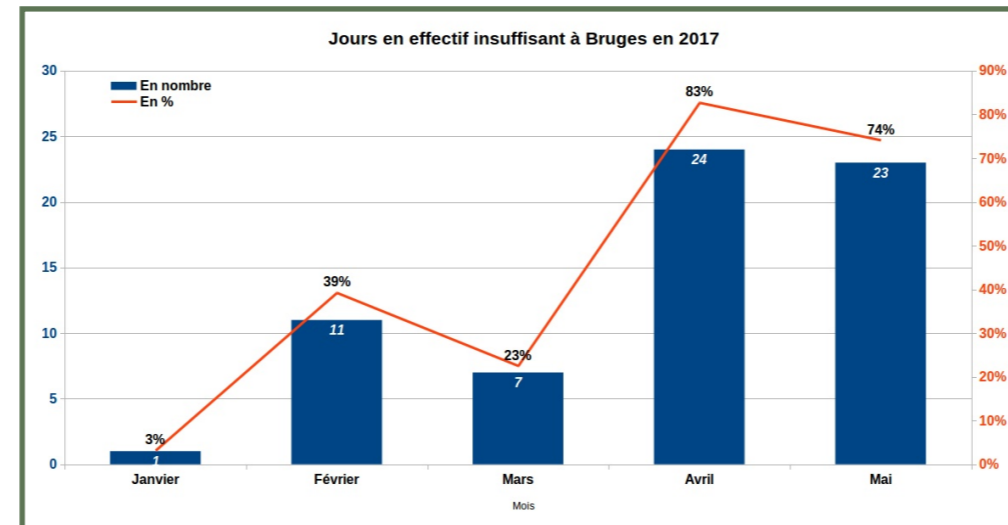


A ce rythme, la projection proposée - selon une règle de 3 - démontre un chiffre terminal d'interventions en pleine explosion pour 2017 soit 9449 interventions (graphique ci-contre).

Sur cette même période, l'effectif du centre a été modifié de façon peu significative au regard de l'augmentation des interventions. L'effectif théorique de jour n'a pas augmenté depuis 2008, soit **17 SPP**. Seule une nouvelle tranche a été ajoutée depuis 2016 pour porter de **17 à 23 SPP** entre **16H00 et 19H30**. Et de nuit, l'effectif est

passé, en 2016, de **10 à 11**. Ce centre connaît, sur cet effectif théorique, une carence du fait de 7 absence prolongées de plus de 6 mois (au moment de l'écriture de l'article). **L'effectif réel est donc loin d'être l'effectif théorique affiché.**

Le schéma suivant fait état, mois par mois et pour l'année 2017, du nombre de jours (et en pourcentage du nombre de jours du mois) où l'effectif est inférieur à 17 à Bruges.

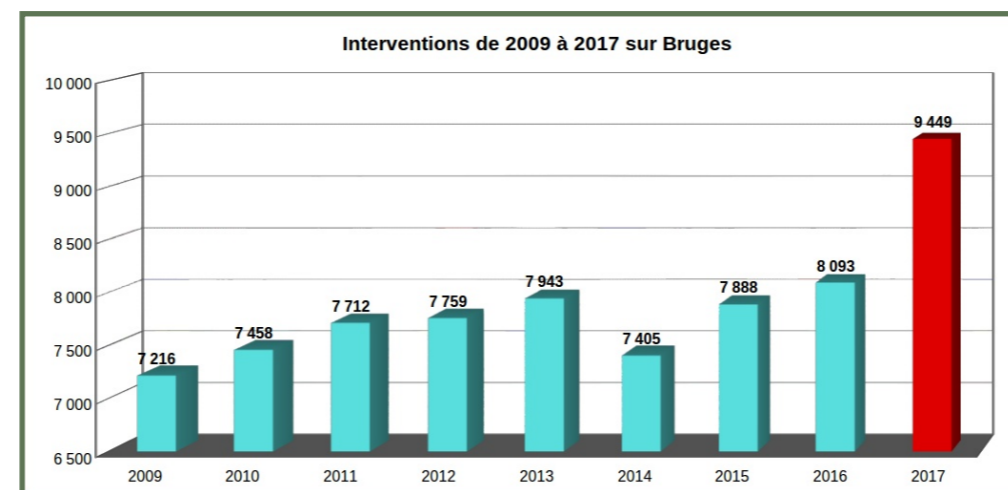


La CDFT mènera prochainement cette même démarche d'étude pour les centres périphériques du GCE, soit Bassens, Mérignac, Saint Médard et Villenave d'Ornon.

Recours aux SPV, un moyen temporaire non pérenne

Sur Bruges, la tranche de 16H00 à 19H30 est complétée à Bruges par 6 SPV et non par des SPP.

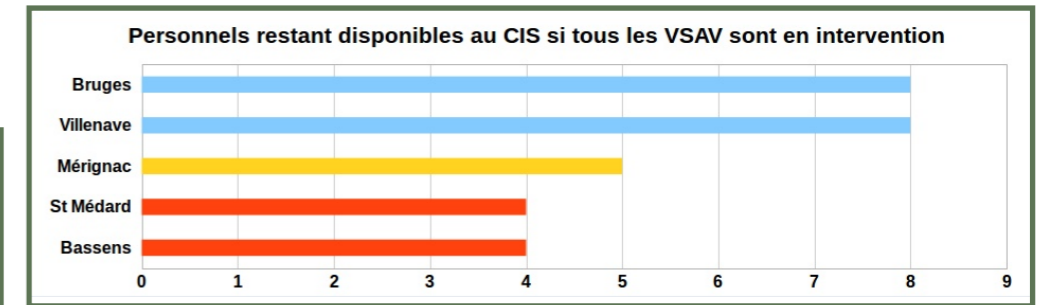
Une réponse par un recours aux sapeurs-pompiers volontaires pour combler la carence en effectifs n'est pas suffisante et satisfaisante. En effet, comment assurer des départs en 15 minutes avec de l'astreinte dans la troisième agglomération la plus embouteillée de France ? Elle met en place une organisation basée sur l'astreinte des volontaires avec les risques que cela comporte : manque de disponibilité, instabilité sur le centre... Ce recours ne peut en aucun cas être prioritaire, pour assurer une stabilité dans ces centres.



Explosion des missions en carence, au détriment des missions propres du SDIS

L'augmentation des missions SAP est une évidence, qui impacte fortement le potentiel opérationnel.

Ce tableau met en évidence que, parfois, la totalité du personnel de garde peut être utilisé à des missions SAP, au détriment des missions propres du SDIS. Il faut aussi considérer qu'il s'agit d'effectifs théoriques, parfois éloignés des effectifs réels.



Ce tableau n'inclut pas Ornano et La Benaue, qui disposent de personnel dédiés au SAP.

L'activité SAP représente plus de 75 % des interventions au SDIS 33. Cela implique de s'interroger, aujourd'hui, au regard des effectifs, sur la capacité réelle d'un centre de 1er appel de **pouvoir assurer ses missions propres, c'est à dire de répondre à une mission de lutte contre les incendies.**

Les temps d'attente aux hôpitaux s'allongent, bloquant des équipages entiers. Le nombre quotidien et incessant des re-couvertures est également un marqueur évident du manque d'effectif.

Par ailleurs, les interventions de plus en plus fréquentes, posent question sur le matériel : désinfection, usure, absence de véhicule navette...

La réponse positive systématique au SAMU, sans que la direction implique les agents vers cette mutation, risque à terme de faire perdre le goût et les objectifs du métier de sapeur pompier.

Ce constat de carence d'effectif face à une explosion des interventions de toutes natures risque de provoquer des conséquences sur le personnel, dont les conditions de travail se dégradent.

La gestion de la garde pose problème. Bien qu'en sous-effectif patent, celle-ci est pourtant utilisée à des tâches alourdissant la charge pour les agents présents : entretien des espaces verts, tournées des hydrants, accueil scolaire... un quotidien qui en situation normale ne poserait pas problème. Mais dans ce contexte, difficile de faire des manœuvres. Or ces exercices permettent aux agents de maintenir leur niveau de connaissance et de capacité professionnelle. Les effectifs aujourd'hui ne permettent plus de mettre en place des formations de maintien des acquis complètes et adaptées, avec les risques que cela comporte pour le service et les agents.

La gestion des ressources humaines dans ces centres, devrait intégrer ces difficultés et adapter son management en conséquence. **L'introduction d'un module « bienveillance » dans le cadre de la formation des encadrants est plus que recommandée.**

Le SDACR en 2013 avait projeté cette augmentation importante de la population sur certains secteurs. Pourtant, depuis l'adoption de ce document cadre, voté par les élus du Conseil d'Administration et arrêté par le Préfet, **aucune anticipation du SDIS pour répondre à cette augmentation pourtant cernée dans l'hypothèse de scénario dite modérée du SDACR. En 4 ans, rien n'a été fait pour assurer une gestion en conséquence.**

L'augmentation des effectifs SPP est aujourd'hui incontournable pour répondre aux besoins. Il ne s'agit pas de déshabiller l'un pour habiller l'autre, de prévoir des mesures à très court terme, de procéder au remplacement des départs mais d'envisager un vaste plan de recrutement complet, en adéquation avec les besoins réels y compris au CTA (car le nombre d'opérations implique un traitement des appels en augmentation) en priorisant pour 2017 les unités opérationnelles en grande carence d'effectif. **Il est urgent d'appliquer enfin les conclusions de 2013 du SDACR en terme de personnel.**