



SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS

Le Président

Le Président du Conseil Général de l'Hérault

Le Président du Conseil d'Administration

à

Messieurs les Présidents des organisations syndicales

Nos références : MG/CR/MV

N° départ :

Téléphone : 04.67.10.35.00

Courriel : secretariat@sdis34.org

Pièce jointe : Protocole d'accord

Messieurs les Présidents,

Conformément à nos engagements, un audit a été réalisé récemment portant sur l'organisation, le management, les risques psycho-sociaux et le temps de travail associé au régime indemnitaire au sein de notre établissement public. Fort des préconisations qui en découlent et dont nous avons bien pris acte, nous mesurons le chemin qui reste à parcourir.

Jusqu'à ce jour, avec l'aide de tous, le nouveau directeur départemental a mis toutes ses compétences et sa volonté au service de la construction des « fondations » de notre SDIS en suivant loyalement la feuille de route que nous lui avons confiée. Force est de constater que cette 1^{ère} mission est remplie, résultat positif auquel vous avez contribué.

Aujourd'hui, nous avons bien compris que, tous ensemble, nous devons construire le reste de l'édifice en privilégiant l'aspect humain, voire humaniste. En effet, aucune structure, aucune construction se voulant résistante et durable ne peut se concevoir sans l'utilisation de ciment. Ce ciment, c'est le facteur humain qui a parfois été minimisé en raison de l'ampleur et de la difficulté de la tâche de ces deux dernières années. Nous devons en partenariat le valoriser, grâce à la volonté conjointe de l'administration et des syndicats dans une mutuelle confiance.

Cependant, pour la visibilité de notre action, il est incontournable que la liste exhaustive et planifiée des tâches à accomplir soit validée avec les partenaires sociaux. Cette liste, issue des recommandations de l'audit, constitue la nouvelle feuille de route donnée au directeur départemental qui devra manager tous les cadres et les personnels du SDIS vers cet objectif majeur, avec les mêmes volonté et énergie que celles développées pour la mise en œuvre de la 1^{ère} feuille de route. Nous nous en portons garants, ainsi que le Conseil d'Administration qui en délibèrera très prochainement.

C'est précisément l'objet du protocole d'accord réalisé avec vous et joint en annexe. Les avancées qu'il contient sont très importantes et prennent en compte la totalité de vos revendications.

Sachons ensemble relever ce défi dans la confiance et la sérénité retrouvées. Le SDIS en a besoin à l'aube de la saison des feux de forêts qu'il convient de gérer grâce à toutes nos forces vives, avant de nous remettre au travail dès la rentrée, avec l'engagement des élus de donner au directeur départemental et à son équipe les moyens, tant humains que financiers, permettant d'honorer nos objectifs communs.

Nous vous prions d'agréer, messieurs les Présidents, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

André VEZINHET

Michel GAUDY



SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS

Protocole d'accord

Objet : Définition conjointe SDIS et intersyndicale des travaux à conduire pour les années 2012, 2013 et 2014.

Préambule :

La direction du SDIS et les syndicats (dans une moindre mesure) reconnaissent conjointement que de nombreux dossiers ont été conduits depuis deux ans et demi mais, si ce travail de fond était nécessaire, l'audit a toutefois démontré que la rapidité des réformes n'a pas favorisé une prise en compte satisfaisante des dimensions managériale et sociale.

Ainsi, des améliorations sont absolument nécessaires, notamment en termes de management, afin de réduire le niveau des risques psycho sociaux constaté.

Il convient aujourd'hui de recentrer notre action :

- Sur les personnels et la richesse humaine qu'ils représentent,
- Sur le management, le dialogue social et la prévention des risques psycho sociaux.

C'est pourquoi, suite aux négociations ayant conduit à un pré accord entre le SDIS et l'intersyndicale le 6 mars 2012 et à l'audit ayant été réalisé récemment, le SDIS et les syndicats représentatifs sont convenus de mettre en œuvre les points suivants :

I- Trois mesures fortes immédiates de nature à recréer la confiance :

- Mise en place d'un numéro de téléphone d'appel extérieur au SDIS pour le soutien psychologique de tout agent du SDIS ressentant une souffrance au travail et le besoin de l'exprimer.
- Création d'un pôle transversal « Soutien social, santé, sécurité et conditions de travail » :
 - Pôle rattaché au binôme de direction pour plus de réactivité
 - Avec création d'un poste de rédacteur (équilibre spp /pats) / Gestion personnalisée du dossier de tout agent en faisant la demande (Publication dès signature du protocole → juin 2012).
 - Dimension sociale et discrétion assurées (gestion différenciée de la GRH, plus technique...)
- Création d'une mutuelle de groupe concernant santé et prévoyance à destination des personnels salariés, avec participation de l'employeur :
 - Exemple du CG 34
 - Les tarifs intéressants obtenus par « l'effet de masse » seront encore augmentés par la participation de l'employeur (par ex : en fonction du quotient familial favorisant les bas salaires)
 - Création d'un groupe de travail sur ce thème très social avec la volonté de déboucher à partir du 1^{er} janvier 2013.

II- Préconisations de l'audit :

Toutes les préconisations de l'audit relatif à l'organisation, au management, aux risques psycho sociaux et au temps de travail associé au régime indemnitaire seront mises en œuvre dans le cadre du plan d'action joint en annexe.

Les recommandations d'accompagnement par un organisme extérieur seront prises en compte.

III- Mesures du pré accord du 6 mars 2012, complétées le 11 juin 2012 :

1- Temps de travail et le régime indemnitaire :

1^{er} principe validé : étude sur le dimensionnement différencié jour/nuite des effectifs au regard du passage en 12h

- La diminution des effectifs de sapeurs-pompiers professionnels de nuit, participe au passage de spp en régime de 12h, en gagnant en opérationnalité.

Ex : Marx Dormoy/Jean Guizonnier/Béziers

28,0	SP de garde
18,7	2/3 SPP de garde
9,3	1/3 SPV de garde

Cas : diminution de 4 spp la nuit

		effectif réel nécessaire	effectif augmenté de 15%	
4,0	spp en 12h/ jour	11,5	13,2	spp12 par centre
14,7	spp en garde 24h	59,5	68,4	spp24 par centre
9,3	spv en garde 24h			
28	sp garde jour			
24	sp garde nuit			

Conclusion : sur ces 3 CIS, 13 personnels du centre peuvent passer en régime de 12h de jour, sur 7 jours, en équipe non cyclée (à étudier)

2^{ème} principe : régime de travail associé à une augmentation planifiée de l'IAT :

A compter du 1^{er} janvier 2013 :

Années	< 50 ans Optionnel (à défaut 90G taux 5 selon colonne de droite)	IAT	Possibilité à partir de 50 ans	IAT
2015	95	8	90 G24	5
2014	94	7.2	130 G12	4.8
2013	93	6.4	80 G24 / 15 G12j	4.6

L'engagement est pris de lancer une étude sur l'extension possible et planifiée du régime mixte (80 G24 / 15 G12 par an) à d'autres tranches de sapeurs-pompiers professionnels, au travers de la création d'un groupe de travail qui commencera à mener la réflexion sur ce dossier après la fin de la saison feux de forêts 2012 (jusqu'à la fin du 1^{er} semestre 2013 au plus tard), en parallèle à l'élaboration de l'annexe du Règlement Opérationnel relative aux effectifs opérationnels des CIS (l'un ne va pas sans l'autre). Une étude incluant le régime 12h00 pourra être menée dans le cadre de la prochaine révision du SDACR (à partir de 2015).

NB :

Ceux qui ne souhaitent pas adhérer à cette proposition restent à 90 G24, le taux d'IAT passant progressivement de 4 à 5 selon la colonne de droite. L'acceptation de la proposition se fait pour une période de 3 ans avec tacite reconduction, sauf demande de l'agent de revenir à 90 G taux 5 (*référence de base*).

c- Remarques générales et complémentaires :

- *Le régime 12h00 est accessible aux plus de 50 ans sur simple demande*
- *De plus, le régime 12h00 est accessible aux moins de 50 ans sur demande, après étude de dossier et sur avis médical.*

Conditions du régime 12h00 :

130 G12 → Taux d'IAT 5

2- Spécialités :

Création d'un groupe de travail piloté par le commandant ARNAL, auquel est associé le commandant VERGER, ces 2 officiers étant déjà impliqués depuis plusieurs mois sur les spécialités.

Les réunions de travail pour l'information des chefs de centre et des spécialistes ont eu lieu → Une note de service de synthèse sera proposée prochainement à mettre en œuvre à titre expérimental en 2012 / 2013.

3- Gestion des effectifs opérationnels dans les centres :

Pour éviter les incompréhensions, un groupe de travail sur les effectifs est créé, piloté par le Lt colonel ANSELME, des propositions sont issues de bonnes pratiques, notamment au CSP Marx Dormoy.

La note de service temporaire sera adaptée et proposée aux syndicats : **EN COURS**.

Tout cela est également lié à l'annexe du RO relative aux effectifs.

4- Régime indemnitaire des sous-officiers spp :

Tout d'abord, la mise à niveau des régimes indemnitaires des sous-officiers qui tiennent les fonctions de chef de garde (taux de responsabilité à 16%) et d'adjoint (taux de responsabilité à 15%) est effectuée : **FAIT**.

Ensuite, un stage « adapté » sera proposé aux sous-officiers qui ne sont pas titulaires de la FAE de chef d'agrès mais perçoivent le régime de responsabilité correspondant, afin de régulariser leur situation : **FAIT**.

Les dossiers qui n'entrent pas dans les critères ci avant seront étudiés au cas par cas, avec pour objectif d'être le plus favorable possible aux agents concernés : **EN COURS.**

5- Harmonisation et adaptation du régime indemnitaire des PATS et des mesures sociales entre les agents du Conseil Général et du SDIS :

Un groupe de travail a été créé relatif à l'harmonisation des régimes indemnitaires des PATS et des mesures sociales entre les agents du Conseil Général et du SDIS (pilotage Lt colonel PROFIT et Joseph GAGLIANO) : **EN COURS**

→ Une étude sera menée sur le déplafonnement de la prime de vacance conformément à ce qui est fait au conseil général **FAIT / Délibéré en CA**

→ Possibilité de faire évoluer les ratios promus promouvables **FAIT / Délibéré en CA**

→ La prise en charge des frais de transport et de restauration dans le cadre des concours, examens et préparations pour les agents sera conforme à ce qui se pratique au CG 34

6- Restauration :

Création d'un espace de restauration pour les agents du SDIS, indépendamment des stages de l'école départementale :

- Agrandissement du réfectoire et du patio,
- Création d'une aire pour les repas dédiée aux personnels de la direction départementale (réfrigérateur, micro-ondes et fontaine à eau) indépendante des stagiaires,
- Consultation d'un architecte d'intérieur, etc...

Pour cela, 100000 € ont été budgétés en 2012 et 100000 € supplémentaires seront budgétés en 2013 / Sans attendre, l'espace « personnel SHR est prévu dès ces jours ci »

La réfection de l'espace repas du CTA CODIS est d'ores et déjà prévue pour 2012.

La question des tickets restaurant est à traiter avec le COS, son président a fait une réponse négative aux membres de l'intersyndicale.

Le système de restauration actuel dans les CIS fera l'objet d'une évaluation en vue de son amélioration à l'horizon 2013, avec prise en compte de l'Etat Major. Constitution d'un groupe de travail incluant les représentants syndicaux.

7- Mise en place de la « pointeuse » : ACCORD.

Pour les syndicats, le système de gestion automatique des horaires de travail n'est pas une priorité.

Or, il s'agit d'une obligation réglementaire. Toutefois, l'expérimentation actuelle sera limitée à la direction départementale et au groupement ouest. Une évaluation sera effectuée dans le courant 2012 avant de poursuivre son déploiement : c'est donc une décision de gel au niveau actuel pour expérimentation.

8- Contrôle des EPI et dossier « habillement » : ACCORD.

Le contrôle des EPI est mis en place grâce au vote de la modification de l'annexe 5 du règlement intérieur relative au règlement départemental de l'habillement en CASDIS du 6 décembre 2011, après avis favorable des instances représentatives.

Un bilan complet sera fait en comité de suivi du protocole en fin d'année en toute transparence.

→ Une étude est lancée sur la mise à niveau des effectifs du groupement technique et logistique afin d'absorber le travail supplémentaire induit notamment par le passage à la masse d'échange d'habillement.

9- Formation : ACCORD.

- Le manque de moyens en effectifs de l'école départementale et des groupements en matière de formation est conjointement constaté. Des efforts devront être faits dans ce domaine : 2 cadres ont été recrutés en début d'année et au 1er septembre 2012.
- La revalorisation des frais de conférenciers est en cours afin d'atteindre un niveau équivalent aux autres modes de rémunération (En cours / Note du commandant BRUN à transformer en délibération du CASDIS le 26 juin 2012).
- Tout cas particulier relatif à l'accès à un stage de formation peut être étudié en CAP sur demande des syndicats.
- Elaboration des livrets de formation → Mise à jour de la base de données informatique qui permettra de déboucher sur les livrets informatique / Délai 2 à 3 mois puis mise en place du livret papier (il est précisé toutefois que le livret papier n'est pas une obligation → édition informatique).
- Création dans l'organigramme d'un poste de PATS adjoint au chef du service formation chargé de la formation des PATS (Publication dès signature du protocole → juin 2012).
- Une attention particulière sera apportée au management dans le cadre du plan de formation en phase finale d'élaboration.

10- Notation et critères de nomination : ACCORD.

Le guide annuel de la notation sera modifié en précisant que la répartition des différents avis est donnée à titre indicatif (sans obligation de la suivre).

Le chef de centre ou de service prend l'avis de ses chefs de garde ou de bureau pour l'élaboration de la notation dont il conserve toutefois la responsabilité (chef de garde ou de bureau consulté obligatoirement par écrit).

Application du niveau un et du niveau deux pour l'élaboration du tableau d'avancement.

11- Chefs de groupes dans les centres mixtes : ACCORD.

Fonction tenue en priorité par des SPP.

12- Encadrement de la garde dans tous les centres de SPP : ACCORD / Mais à confronter à la réforme de la filière

Centre 24/48 Montpellier Béziers Sète → 1 chef de garde (RI16 si adj) et un adjoint (RI15 si adj) et un n°3 adjudant, chef de groupe (RI 14 ou 15), par équipe de garde

Autres centre 24/48 → 1 chef de garde (ou sous-officier de garde si effectif < 10 / RI16 si adj) et un adjoint adjudant (RI15) par équipe de garde

Centre 12h00 → 3 « sous-officier de garde » (RI16 adj) pour l'ensemble du centre.

13- Communication sur l'avancement des projets de nouvelles constructions : ACCORD / FAIT en partie

14- Communication sur l'avancement du projet du Grand Montpellier : ACCORD.

15- Utilisation des VL de service → Application du RI : ACCORD.

16- Charte du dialogue social : A RELANCER ET FINALISER, en y intégrant la prise en compte du temps de présence aux réunions de travail sur convocation du directeur départemental.

17- Réforme de la filière :

Engagement à l'appliquer dans le cadre de nos discussions et des mesures transitoires qui préservent le pouvoir d'achat des agents.

Nomination de tous les titulaires de la FAE de sergent spp (passage en CAP)

Autorisation par le CASDIS de procéder aux nominations dans les nouveaux cadres d'emploi définis (mise à jour de principe du tableau des effectifs).

→ Une étude est lancée sur la mise à niveau des effectifs du service du personnel du groupement des ressources humaines afin d'absorber, notamment, le travail supplémentaire induit par la réforme de la filière.

19- Communication de l'audit aux syndicats avec la signature du protocole d'accord, dans un souci de témoignage de confiance et de travail partenarial (document restant confidentiel et non communicable).

IV- Conclusion :

Il est créé un comité de suivi du présent protocole d'accord composé des différents signataires

Le comité de suivi se réunira au moins une fois par an afin de faire le bilan de l'avancement du présent protocole, tout en laissant le temps à l'administration et aux partenaires sociaux d'avancer

La signature du présent protocole invite de facto les partenaires à un dialogue social social construit, constructif et respectueux.

Pour l'intersyndicale :

Didier BOSCH, FA



Gilles MERCIER, CGT



J-Marie NEGRE, SUD

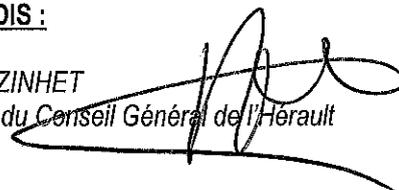
Sébastien GAL, SNSPP

Jérôme RAYNAL, FO

Pour le SDIS :

André VEZINHET

Président du Conseil Général de l'Hérault



Michel GAUDY, Président du CASDIS

Jean ARCAS, Vice-Président

Christian TURREL, Vice-Président

Colonel Christophe RISOEFFER, DDSIS

Colonel Christophe DURAND, DDASIS

