REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DE L'HERAULT

SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS

Groupement des Ressources Humaines
Service du Personnel
Bureau des carrières

Compte rendu de la réunion du 10 janvier 2012 du groupe de travail destiné à harmoniser les régimes indemnitaires et les mesures sociales des PATS

Membres présents :

- Lieutenant-colonel Olivier PROFIT
- Mr Joseph GAGLIANO
- Commandant WINNICKI
- Marion CASOLARI
- Amandine HAON
- Blandine AUSSEIL
- Claudine CANOVAS
- Yannick BENLASBET : nous avons bien noté le remplacement de Monsieur Didier BOSCH par Monsieur BENLASBET

Ce groupe de travail a pour objet de formuler et d'étudier des propositions qui seront soumises à l'autorité territoriale décisionnaire dans le cadre de négociations avec les partenaires sociaux.

Cette première réunion était destinée à travailler de concert sur l'harmonisation des mesures sociales mais aussi du régime indemnitaire des agents du Conseil Général et du SDIS de l'Hérault pour ensuite étudier la faisabilité et l'impact financier sur la collectivité des propositions les plus cohérentes.

VOLET REGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire appliqué aux agents du SDIS est globalement plus avantageux, notamment en catégorie C toutes filières confondues.

VOLET AVANTAGES SOCIAUX

Complémentaire santé

A l'heure actuelle au SDIS de l'Hérault il n'y a aucune participation de l'employeur à la complémentaire santé et prévoyance.

- **1ère option : le contrat de groupe**

  Solution adoptée par le Département : contrat collectif avec prise en compte d'une partie de la cotisation par l'employeur, adossée au quotient familial. Pour information, au sein du SDIS de l'Hérault il existe un contrat négocié.

  Avantage : la négociation de masse peut faire chuter le montant des cotisations tout en conservant de bonnes prestations.

  Inconvénient : les agents doivent changer de mutuelle. Au CG, cette solution « lourde » à mettre en œuvre ne satisfait pas tous les agents.

- **2ème option : participation de l'employeur**

  Possibilité de prise en compte d'une partie de la cotisation par l'employeur sur justificatif annuel. A étudier par Jean-Louis BOURMOND, le texte étant récent.

  Avantage : les agents ont la possibilité de garder leur propre mutuelle.

  Inconvénient : seules certaines mutuelles pourront être prises en compte au titre de cette disposition.

Les représentants du personnel s'interrogent sur la non résiliation des droits à la mutuelle de groupe en cas de départ à la retraite ainsi que la prise en charge du jour de carence en cas d'arrêt maladie.

Une évaluation du coût et de la faisabilité doit être réalisée par le GFA avant d'aller plus loin et de faire le choix éventuel d'une option.

Transports en commun

Obligation légale de prise en charge de 50% de l'abonnement par l'employeur. L'agent se trouvant dans ce cas doit en faire la demande au SDIS.

Crèche et halte-garderie

Le COS prend en charge la garde de l'enfant quelque en soit le mode. Budget global de 30000€ par an : participation à hauteur de 3€ par jour pour les enfants de 4 mois à 3 ans gardés en crèche ou par une assistante maternelle.

Condition : enfant marqué sur la feuille d'imposition et attestation de non perception de ce type d'aide du conjoint

CESU

CESU : Chèque emploi service universel, il s'adresse aux particuliers pour leur faciliter l'accès à l'ensemble des services à la personne. Il est proposé d'étudier une prise en charge d'une partie du coût du service qui devrait être doublé d'une campagne de communication à l'égard des agents afin de s'assurer du succès de la mesure.

Il s'avèrera nécessaire dans un futur proche de fixer un plafond par agent, il est donc proposé pour l'instant d'envisager une période d'essai d'un an en cas de validation du dispositif.

La restauration collective

Un groupe de travail existe déjà sur ce thème, il a déjà proposé la réalisation d'une convention avec le restaurant situé dans la zone de Bel Air. Il devra poursuivre ses travaux à l'échelle départementale. Plusieurs points sont abordés, il est ensuite proposé l'étude de la création d'une logistique départementale dédiée exclusivement à la cuisine/restauration. Le multi conventionnement est également à l'étude.

- PATS sur le site de Vailhauquès : plusieurs pistes ont été suggérées
  - Etude de faisabilité pour les agents du SDIS d'aller manger au CG
  - Aménagement de la salle de restauration, de la cuisine et du patio en cuisine centrale
  - Conventionnement avec restaurateurs privés
  - Participation de l'employeur sur les repas.
    Par exemple, au département cette participation varie entre $1^{€48}$ et $3^{€50}$ en fonction du traitement indiciaire.

- CASERNES

Choix du conventionnement :

  - Cuisines labellisées
  - Hôpitaux
  - Restaurants

Ou aménagement de cuisines dans les centres, avec des installations aux normes en vigueur (problème du coût)

- CUISINE CTA

Problème de la restauration à court et long terme (30 agents dans la plate forme commune). A étudier en liaison avec le GGR.

Prime de fin d'année et prime de vacances :

Une fois les deux primes cumulées, on se rend aisément compte que les agents du SDIS sont très généralement avantagés.

- 2012 : entre $+150^{€}$ et $0^{€}$ de différence avec le CG
- 2013 : entre $+50^{€}$ et $-85^{€}$ de différence avec le CG

L'augmentation de la prime au Département est sous tendue à la maitrise des effectifs et à la signature d'un protocole d'accord entre les parties qui s'engagent mutuellement. Au terme des discussions, les avantages obtenus sont stabilisées pour une période d'au moins trois ans. L'administration met en exergue ce point et souhaite s'harmoniser avec le Conseil Général.

Prime de sommet de cadre d'emplois

La GIPA qui est une obligation légale est appliquée et versée aux agents bénéficiaires automatiquement. Il faut absolument la distinguer de la prime facultative mise en place par le CG dite de sommet de cadre d'emplois.

Cette prime mensuelle de $60^{€}$ est versée aux agents du Conseil Général qui ont atteint l'indice sommital du cadre d'emplois depuis au moins cinq ans. L'agent doit avoir gravi en totalité tous les

échelons et grades du cadre d'emplois. Cette prime est depuis peu évolutive, culminant à 100€ après 8ans sans promotion interne.

Le coût de revient étant élevé, il faut évaluer la portée de la mesure et son champ d'application.

Aides financières : prêt d'honneur et prêt de secours. Le COS ne souhaite pas prendre en compte ce type de prestation.

Une assistance sociale assure une permanence sur le site de Vailhauquès et dans les centres, il y a la possibilité de prendre un rendez-vous pour le déblocage d'aides.

Gestion du temps de travail

La mise en place de l'outil de gestion du temps de travail est effective en phase test depuis le 1er octobre sur le site de la DDSIS, les syndicats réclament des assouplissements :

- Assouplissement des horaires d'utilisation de la pointeuse par l'amplification de la plage variable du matin : 07h45 – 09h00.
- Augmentation du temps de récupération des heures supplémentaires à hauteur de ½ journée par mois au lieu de ½ journée trimestre.
- Décompte automatique de la pause méridienne de 45mn (réponse très réservée de l'administration)

Télétravail :

Les syndicats demandent la mise en place du dispositif. L'administration répond que le télétravail a déjà été expérimenté avec un agent, et que le retour a été positif.

Les conditions d'accès à ce mode de travail doivent nécessairement être afférentes à la personne (distance kilométrique, problème de santé...) plutôt qu'à la fonction (choix de son mode de travail par l'agent)

VOLET PROMOTION SOCIALE

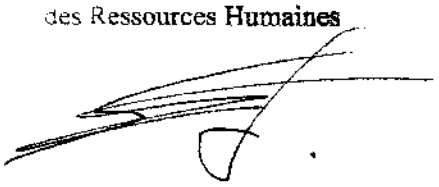
Il est envisageable d'étudier l'évolution du précédent rapport concernant les ratios promus / promouvables pour les avancements de grade des agents du SDIS afin de se placer au même niveau que les agents du Département.

- Catégorie A : 30% → 30%
- Catégorie B : 40% → 50%
- Catégorie C : 50% → 60%

Le groupe de travail attire l'attention sur la nécessaire conservation des mesures dérogatoires concernant la fixation du taux de promotion afin d'éviter le blocage des promotions possibles dans les petits cadres d'emplois : application de taux dérogatoires allant de 50 à 100% lorsque le nombre d'agents promouvables est inférieur à 5 agents.

Suite à cette réunion au cours de laquelle syndicats et administration ont pu partager et mettre en commun leurs idées et propositions, une prochaine réunion de travail est programmée le lundi 6 février, au cours de laquelle des études voire des propositions communes sont attendues.

Le chef de groupement
des Ressources Humaines



Lt-Colonel Olivier PROFIT