



SERVICE DEPARTEMENTAL  
D'INCENDIE ET DE SECOURS

14510

## PROCES-VERBAL

DE LA REUNION DU 19 JUILLET 2012

Etaient présents :

- Colonel Christophe RISDORFER, directeur départemental
- Colonel Daniel PROST, médecin-chef
- Lt-colonel Olivier PROFIT, chef du groupement RH
- M. Christian BILHAC, attaché territorial, chef du pôle SSST
- Capitaine Marie LIGNY, adjoint au chef du pôle SSST
- Capitaine MERCIER Gilles, président du syndicat CGT
- Lieutenant 2<sup>ème</sup> classe Philippe ATLANI, représentant du syndicat FA
- Adjudant-chef Didier BOSCH, président du syndicat FA
- Lieutenant 2<sup>ème</sup> classe BRITTO, représentant du syndicat FA
- Mme Amandine HAON, rédacteur territorial, bureau des carrières
- Commandant Gilles VIRIGLIO, président du syndicat Avenir et Secours
- Commandant Eric RIGUET (pour la partie violences urbaines), chef du CSP Jean Guizonnier

En préambule, l'adjudant-chef BOSCH Didier indique qu'il pourrait être intéressant d'associer les autres syndicats représentatifs. Le directeur n'y voit pas d'inconvénient particulier, mais pour cette première n'ont été convoqués que les deux syndicats signataires, ainsi que les représentants du syndicat Avenir Secours, représenté en CAP nationale.

Le directeur souhaite que les réunions se déroulent dans une ambiance cordiale et constructive qui permette d'exprimer un dialogue social apaisé. Il insiste sur la fixation d'objectifs avec un planning, le SDIS 34 disposant actuellement de tous les documents obligatoires et étant à même de passer à cette phase de planification.

L'ordre du jour est le suivant :

- 1 - Les trois mesures fortes immédiates
- 2 - La réforme de la filière SPP
- 3 - La présentation du plan d'action sur les violences urbaines
- 4 - Le plan d'action 2012/2015
- 5 - Questions diverses

Ce plan de travail convient à tous les participants.

1 - Les trois mesures fortes immédiates :

a) *La création du pôle social, santé et sécurité au travail*

Le pôle SSST est créé au 1<sup>er</sup> juillet 2012 et est composé de :

- Monsieur Christian BILHAC, chef du pôle social, santé et sécurité au travail, attaché principal
- Capitaine Marie LIGNY, adjointe au chef du pôle SSST
- Mme Blandine AUSSEIL, rédacteur et assurant le secrétariat en attente du retour de madame Rachel RANJALAH

Le capitaine Marie LIGNY présente un diaporama, il s'agit d'un document de travail présenté en première lecture.

Le directeur souligne le travail de qualité réalisé par le groupe de travail sur les violences urbaines qui rentre dans le cadre du pôle.

Les objectifs prioritaires du pôle SSST :

- Analyse systématique de l'accidentologie.
- Prise en compte de l'hygiène et sécurité dans la réalisation et réhabilitation des bâtiments.
- Poursuite des formations des ACMO.
- Risques psycho-sociaux
- Document unique (le capitaine Marie LIGNY indique que la réalisation du document unique est prévue pour fin 2013).

Le directeur explique que le pôle doit être une porte d'entrée identifiée : il faut que l'agent puisse s'adresser de façon spontanée au service.

D'autre part, il souligne l'importance du choix d'un PATS comme chef de pôle qui doit être perçu par l'ensemble des PATS comme un message témoignant de la considération et de la place qui leurs sont données au sein du SDIS

*b) Numéro de téléphone extérieur pour soutien psychologique*

Il a été décelé récemment une part de souffrance au travail de la part des agents.

Les agents bénéficient actuellement de moyens de communication internes (voie hiérarchique, syndicale, médicale via le SSSM et assistante sociale du SDIS).

Toutefois, il semble nécessaire de bénéficier d'un correspondant extérieur au SDIS, une étude a été menée dans ce sens.

Le capitaine Marie LIGNY présente des offres économiquement acceptables :

- Deux propositions semblent particulièrement intéressantes et une étude est en cours pour obtenir pour la 1<sup>ère</sup> année un forfait en dessous de 20 000 euros. Il apparaît indispensable de prévoir la cellule d'écoute psychologique ainsi que la prise en charge jusqu'à 5 heures par agent.
- La gestion de crise sera toujours assurée par le soutien psychologique effectué par le SSSM de l'Hérault associé autant que nécessaire avec la cellule d'urgence médico psychologique du CHU.

Le directeur propose que le numéro vert d'écoute puisse être opérationnel dès septembre 2012.

Le capitaine Marie LIGNY est chargé de négocier les prix avec l'accord de tous les participants.

Il est précisé que l'information aux agents se fera au moyen d'une plaquette explicative remise avec leur fiche de paie.

*b) Mutuelle de groupe*

Ce dossier est en cours d'étude piloté par monsieur Christian BILHAC.

Une première réunion ayant démontré l'obligation de procéder à un appel d'offres, il conviendrait de choisir rapidement un cabinet spécialisé pour une consultation.

L'adjudant-chef Didier BOSCH semble plus favorable à une mutuelle labellisée afin de laisser plus de choix aux agents.

M. Christian BILHAC indique qu'une mutuelle unique est beaucoup moins coûteuse.

A la question des représentants syndicaux sur la participation de l'employeur, la réponse est de 10 à 20 % pour les catégories C et B. La prise en compte du quotient familial est également un paramètre utile.

Le directeur ouvre le débat et fait remarquer qu'une mutuelle unique sans participation est déjà nécessairement intéressante pour les agents, de plus il souligne que, compte tenu des derniers mois difficiles, une mutuelle de groupe créerait un rassemblement très social.

La question est posée d'associer les sapeurs-pompiers volontaires.

Le directeur propose qu'une réflexion soit entreprise les concernant, il précise qu'une option peut être envisagée pour les SPV, mais souligne bien qu'une distinction reste souhaitable en raison de leur gestion différente (agent salarié et non salarié du SDIS)

Le directeur rappelle que l'objectif est la concrétisation de ce dossier au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et propose les étapes suivantes :

- 1) Charger M. BILHAC Christian de contacter un cabinet spécialisé pour la réalisation d'une étude comparative avec les mutuelles.
- 2) Valider ensemble le cahier des charges
- 3) Lancer la consultation à la rentrée
- 4) Analyser les résultats de la consultation
- 5) Choisir pour une mutuelle de groupe ou labellisée

## 2 – Réforme de la filière SPP

Le directeur donne la parole à Mme Amandine HAON et souligne la qualité du travail qui a été réalisé.

Pour donner une idée de l'importance du travail fait ou à faire, Mme HAON Amandine précise que cette réforme engendre la prise et le suivi de 900 arrêtés environ et présente ensuite les différentes phases à observer.

### Phase 1 :

- La mise à jour de la base de données Antibia
- Les modèles d'arrêtés sur support informatique par grade
- Les tableaux support en vue du reclassement

Cette phase est terminée. Le Lt-Colonel Olivier PROFIT fait observer le travail accompli et rappelle l'objectif atteint qui était l'automatisation des arrêtés.

### Phase 2 :

Il s'agit de tester la base Antibia avec la prise en compte des nouvelles grilles, le service informatique et la GRH ayant fait remonter des anomalies à la sté Antibia, un important travail de contrôle est nécessaire.

### Phase 3 :

- Edition de tous les arrêtés par cadre d'emplois, en commençant par les majors qui sont le plus impactés par la réforme.
- Notification des arrêtés au fil de l'eau
- Etude du régime mixte pour les lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe

Le directeur précise que la notification des arrêtés, compte tenu de leur nombre colossal, est un travail long et fastidieux, il demande à ce que personne ne s'offusque s'il n'a pas reçu son arrêté et que les agents s'abstiennent d'appeler les services concernés (RH ou paie) avant la fin de l'année.

Le directeur rappelle à cette occasion qu'il ne veut plus de pression sur les services et les agents, et qu'il ne s'agit plus de travailler dans l'urgence.

M. Didier BOSCH demande qu'une note d'information soit adressée aux agents.

Le Lt-Colonel VIRIGLIO Gilles prend ensuite la parole car il lui semble que des décisions concernant la mise en place des régimes mixtes pour les lieutenants de 2<sup>ème</sup> classe ont déjà été prises.

Le directeur confirme que rien n'a été décidé. Il souhaite que tous les agents y trouvent leur compte. Il précise qu'un groupe de travail s'interroge sur ce point et qu'on est dans la discussion. Rien n'est figé à ce jour, il faudra se réunir à nouveau.

En conclusion, le directeur souhaite que la réforme bénéficie aussi bien au service qu'à l'agent, en particulier avec la possibilité de mise en place de régimes mixtes notamment pour les chefs de garde / groupe.

### Phase 4 :

- Saisie des arrêtés pour application au niveau de la paie.
- Arrêtés de régime indemnitaire découlant des intégrations.

Le directeur précise que le nouveau RI suite à l'intégration doit faire l'objet d'un rapport qui sera présenté en CASDIS vers la mi octobre.

Compte tenu de ce qui précède et de la charge de travail que cela représente, le directeur tient à souligner que M. Cédric VERNET ne peut plus assumer seul la partie régime indemnitaire et s'est vu dans l'obligation de rédiger une note au Président du CA pour l'informer des besoins en personnels nécessitant le recrutement de plusieurs PATS notamment pour les services du personnel, technique et comptabilité. Il convient en effet d'éviter les pressions vécues dans le passé : aujourd'hui c'est possible, car on connaît les besoins à honorer pour fonctionner au mieux.

Le Lt-Colonel Olivier PROFIT indique que les arrêtés de régime indemnitaire vont être simplifiés car ils ne peuvent être pris actuellement que de façon manuelle.

L'adjudant-chef Didier BOSCH demande à ce que le régime indemnitaire soit étudié avec les représentants du personnel. Philippe ATLANI fait observer que les agents subissent la réforme et qu'il faut veiller à ne pas perdre du pouvoir d'achat.

Le directeur répond que la réforme doit être bénéfique pour les agents, en tenant toujours compte de la manière de servir.

Le directeur propose de planifier des réunions dès le mois d'août avec à l'ordre du jour relatives réforme de la filière :

- mesures immédiates
- mesures transitoires.

Le directeur invite les représentants des syndicats à lui transmettre leurs observations s'ils le souhaitent afin d'avancer pour une meilleure efficacité.

Deux réunions sont fixées, la première le mardi 21 août 2012 de 9 h 00 à 12 h 00 et la deuxième le jeudi 30 août 2012 de 9 h 00 à 12 h 00.

### 3 – Violences urbaines

Le commandant Eric RIGUET présente le plan de prévention et des sécurisations des interventions « des violences urbaines » (ci-annexé).

Il ressort de l'étude réalisée à partir de plusieurs départements, et notamment les Alpes-Maritimes particulièrement concernée par ce fléau, que les violences urbaines doivent être traitées comme un nouveau risque. Celui-ci doit être pris en compte dès la construction d'une caserne (lieu d'implantation, surveillance des accès, ...). Il s'agit là de protéger les personnels et les bâtiments publics, des aménagements spécifiques pourront être réalisés.

Le commandant Eric RIGUET précise que ce plan de prévention est une première en France et que le SDIS 34 pourrait être le département pilote.

Il est proposé d'adopter ce plan lors de la prochaine séance.

Le directeur indique que ce plan devra passer en CASDIS du mois d'octobre prochain après passage en CHS et CTP.

### 4 – Le plan d'action

Le directeur présente le plan d'action ci-annexé et évoque les séminaires de cadres qu'il est nécessaire de mettre en place et qui ont déjà commencé.

Les différentes étapes à suivre pour traiter les problèmes rencontrés :

- Etablir un tableau des problèmes posés par catégories avec classement du plus important au moins important
- Réunir les chefs de centre et de service pour régler les problèmes
- Organiser une réunion plénière de restitution des problèmes avec les solutions arbitrées

Le but, courant septembre et octobre, étant d'avoir identifié les problèmes du SDIS.

L'objectif est la mise en œuvre, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2013, d'un vrai plan d'action.

### 5 – Questions diverses

Didier BOSCH demande qu'un entretien individuel préalable soit effectué par le chef de centre ou de service de chaque agent pour lui communiquer sa notation avant sa signature par le Président du CA.

Le directeur demande à ce que soit ajouté dans le guide de la notation l'entretien individuel tel que présenté ci-dessus, ceci dans l'attente d'un entretien annuel ainsi que de la fiche de poste (mise en place de cette procédure prévu courant 2013-2014).

La séance est levée à 17 h 30

*Réunion importante, scriive et portance d'un  
aveu conseilmet---*

Le directeur départemental



Colonel Christophe RISDORFER