



SERVICE DEPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS

21321

Vailhauques, le 25 novembre 2011

Le Président du Conseil Général
Le Président du Conseil d'Administration

A

Messieurs les Présidents
Des syndicats membres de l'intersyndicale

Objet : Votre pré avis de grève à compter du 18 novembre 2011.

Le vendredi 18 novembre 2011, nous avons répondu favorablement à votre demande de réunion qui s'est tenue au centre de secours de Gigean, en présence du Président du Conseil d'Administration du SDIS, du directeur départemental et de l'un de ses adjoints, ainsi que de deux de mes proches collaborateurs.

Vous avez pu à cette occasion exprimer librement les points qui, d'après vous, fondent votre pré avis de grève à compter du 18 novembre 2011.

Voici la réponse aux questions que vous avez abordées et, au-delà, aux éléments développés dans vos tracts syndicaux.

1- Souffrance au travail :

S'agissant de **souffrance au travail**, après vérification, nous n'avons pas connaissance de dossier qui n'ait pas été pris en compte avec humanité et une véritable volonté d'aider. Cela a notamment été le cas d'un major de la direction départementale, d'un sous-officier du CSP Béziers, d'un sous-officier du groupement nord, d'un caporal-chef et un adjudant-chef des CSP de Montpellier, d'un agent administratif de la direction départementale (à la demande d'ailleurs du syndicat autonome pour ces 3 derniers agents). Vous comprendrez que par discrétion, il ne soit pas opportun de citer de noms.

De plus, le service d'assistance sociale mandaté par le SDIS n'a pas signalé d'agent en souffrance qui n'ait été pris en compte. Enfin, tout problème de cet ordre qui est détecté est toujours immédiatement pris en compte par le médecin chef au plan médical s'agissant des sapeurs-pompiers et par la médecine du travail s'agissant des personnels administratifs et techniques.

→ *Bien entendu, nous ne sommes pas opposés qu'une étude extérieure soit effectuée sur les conditions de travail au sein du SDIS avec pour objectif la recherche du mieux-être au travail.*

Vous abordez le sujet de **sanctions qui seraient injustifiées**.

En réalité, concernant l'aspect disciplinaire, quelques rappels à l'ordre ou procédures disciplinaires ont été mis en œuvre, mais qui sont toujours fondés sur des faits avérés et dans le respect du droit des agents et des procédures prévues par les textes en vigueur. Pour autant, cela représente en deux ans moins d'une dizaine de cas sur les 1000 agents du SDIS, ce qui à l'échelle d'un établissement public de cette importance constitue un pourcentage très faible. Notez également que les faits auxquels se rapportent ces difficultés ont été appréciés avec mesure par la hiérarchie puisqu'aucune saisine du conseil de discipline n'a été effectuée à ce jour.

S'agissant des **régimes indemnitaires**, les avancées en la matière sont très importantes depuis deux ans :

En effet, dans le cadre de l'élaboration du règlement intérieur en 2010, chaque sapeur-pompier professionnel en régime de garde a la faculté d'atteindre le taux 8 d'IAT (5,6 pour les centres en 12h) en 5 ans, soit 150 euros supplémentaires par mois.

D'autre part, en cas de maladie, la prime de feu est désormais maintenue.

En ce qui concerne les personnels administratifs et techniques, ceux-ci bénéficient chaque année sur la même période d'un taux d'IEMP majoré de 0,2 point, ce qui représente à terme un gain de 100 euros par mois. De plus, une délibération avait été votée en CASDIS en 2009 qui homogénéisait le régime indemnitaire de ces agents et apportait une plus-value significative avec notamment l'introduction des primes d'encadrement, y compris pour les catégories C, et l'amélioration des ratios promus/promouvables.

Concernant les cadres sapeurs-pompiers, des délibérations ont été votées en CASDIS en 2010 et 2011, et mises en œuvre strictement afin d'appliquer un régime indemnitaire égalitaire et cohérent pour l'ensemble des agents du corps départemental, basé sur le grade détenu et les responsabilités exercées.

Par ailleurs, plusieurs délibérations ont été prises afin de permettre le juste paiement des astreintes réalisées par l'ensemble des agents concernés. Le cas particulier du régime indemnitaire des personnels du CODIS/CTA a été traité avec une attention particulière et fera l'objet prochainement d'une délibération complémentaire.

En conclusion, on peut dire que désormais, les régimes indemnitaires sont réévalués globalement, et surtout ils sont légaux et égalitaires en fonction des responsabilités exercées.

Vous nous reprochez de ne pas prendre en compte **la pénibilité du travail** de sapeur-pompier, ce qui n'est pas juste.

En effet, rappelons que le régime de travail annuel des sapeurs-pompiers de l'Hérault est au minimum de ce que permettent les textes en vigueur pour les gardes de 24h00 (90 gardes au lieu de 100 gardes possibles) et inférieur au minimum pour les gardes de 12h00 (127 gardes au lieu de 134 gardes possibles)...

De plus, concernant les personnels de plus de 50 ans rencontrant des difficultés (et même d'ailleurs avant cet âge), chaque cas particulier est traité dans le cadre d'un accompagnement médical analysé par le SSSM, afin d'adapter au mieux le poste de l'agent concerné. En outre, il est rappelé que lors de la CATSIS du 14 octobre 2010, la création d'une cellule médico-psychologique a été programmée. Ce dossier a été validé en COMDIR et en CHS. En complément de la CUMP, cette cellule est destinée aux sapeurs-pompiers et a pour mission leur prise en charge après une intervention traumatisante ou après visite médicale d'aptitude, sur proposition du médecin sapeur-pompier.

→ *Nous vous proposons que la note de service correspondante, en cours de rédaction, soit signée rapidement.*

Concernant la **mobilité**, il est inexact de prétendre qu'elle est systématique ou obligatoire. En effet, les nominations sont quasiment automatiques sur place pour les sapeurs, caporaux, sergents et sergents chefs. Pour accéder au grade d'adjudant, des avis de vacances systématiques ouvrant officiellement les postes sont publiés. Les personnels remplissant les conditions (inscrits au tableau d'avancement de la CAP par ordre de classement) peuvent postuler librement et sont convoqués devant un jury. Au final, certains ont été nommés dans un autre centre ou service et d'autres ont également été nommés sur place, tout cela en fonction des demandes, de l'ordre de classement en CAP et de l'intérêt du service.

Enfin, concernant la **restauration**, il convient tout de même de rappeler une évidence simple : il n'est pas de la responsabilité de l'employeur d'assurer la subsistance de ses agents. Toutefois, des zones de restauration sont prévues à la direction départementale qu'il convient certainement d'améliorer et par ailleurs, un groupe de travail a été créé sur le thème de la restauration et, en première réponse, une convention est prévue avec le restaurant de la zone d'activité de Bel Air qui doit être présentée au Conseil d'Administration du 6 décembre prochain.

Le point particulier des tickets restaurant doit être discuté également avec le COS.

→ *Il est envisageable dans un avenir proche de travailler sereinement sur d'autres solutions : nous vous y invitons.*

2- Temps de travail :

Concernant le **temps de travail**, c'est bien le décret de décembre 2001 qui s'applique en l'état actuel des textes en vigueur. Ce cadre ne dépend pas des autorités du SDIS mais du niveau national. Rappelons toutefois que, concernant le temps de travail des personnels en régime de gardes de 24h00, c'est le temps minimum prévu par le décret de 2001 qui est appliqué, et que pour les personnels en régime de gardes de 12h00, nous sommes à 127 gardes, soit bien en dessous du temps de travail réglementaire qui pourrait être exigé (134 gardes)...

La **planification des congés** sur l'année, quant à elle, apparaît comme une difficulté pour les syndicats. Il nous semble que ce point pourrait utilement trouver une solution dans la détermination d'un effectif de garde opérationnel minimum et maximum dans le cadre de l'élaboration de l'annexe 4 du règlement opérationnel. Dès lors que ces éléments seront fixés, il n'y a pas d'inconvénient à ce que nous fassions confiance aux chefs de centre et chefs de garde pour gérer les congés dans ces marges ainsi définies afin d'éviter toute difficulté en fin d'année, comme c'est le cas parfois aujourd'hui au travers de demandes d'alimentation du compte épargne temps par des personnels en régime de garde. On ne parlerait plus, dès lors, de planification des congés qui semble susciter de l'inquiétude, mais de maintien d'un effectif opérationnel de référence, ce qui est déjà identifié comme une bonne pratique dans certains centres mixtes.

→ *Nous vous proposons de travailler avec la direction sur la définition des effectifs dans le cadre de l'application du SDACR et de l'élaboration de l'annexe correspondante du règlement opérationnel.*

S'agissant de la **pointeuse** que vous qualifiez de « répressive, inefficace, non fiable et inadaptée au travail opérationnel », nous vous rappelons qu'il s'agit d'une obligation légale dès l'instant où l'on gère des heures supplémentaires.

Ce dispositif de gestion automatisée du temps de travail est actuellement en phase d'expérimentation et sa gestion s'appuie sur un relevé de décisions arbitrées par un comité de pilotage constitué de représentants des agents et des services et qui, bien entendu, ne prévoit aucune mesure répressive.

La notion d'efficacité se mesurant par rapport à un objectif (qui était la gestion individualisée des horaires), il semblerait que bon nombre d'agents utilisent la pointeuse sans en contester le bien-fondé.

Toutefois, il est vrai que des faiblesses techniques ont donné le sentiment d'un manque de fiabilité, mais elles ont été progressivement résolues durant la période de test, qui était de toute façon dédiée à ce type de démarche. Enfin, en ce qui concerne son adéquation avec le travail opérationnel, il est vrai que l'intérêt de la pointeuse est moindre que pour des personnels en service hors rang, et le logiciel d'alerte à venir remplira de toute manière l'essentiel des fonctionnalités attendues.

→ *Nous vous proposons d'étudier en partenariat avec la direction du SDIS le calendrier de déploiement de la pointeuse.*

Pour ce qui concerne les **dépassements d'horaire de travail**, la règle de la franchise d'une demi-heure est issue du règlement intérieur adopté réglementairement. → *Il s'agit d'une règle de compromis souple qui peut, si elle suscite de l'appréhension, être révisée pour revenir à un simple calcul au temps réel.*

S'agissant des **entraînements départementaux**, il est évident que nous sommes très favorables au respect des calendriers départementaux et au fait que soit privilégiée la participation des agents lors de leurs jours de garde, lorsque le service le permet.

→ *Nous vous proposons que ce point soit abordé entre la direction et les conseillers techniques dans les semaines qui viennent pour une organisation rénovée des spécialités.*

La **procédure de demande d'IHTS** vous semble lourde.

→ *Nous vous proposons que ce point soit évalué par la direction et les conseillers techniques pour ce qui concerne les entraînements des spécialités.*

Le **régime de travail du CODIS** a fait l'objet d'une réunion d'information générale et de réunions d'information par équipe suivie d'entretiens individuels. Un rapport est présenté devant les instances avec des avancées significatives issues des discussions engagées.

3- Conservation des acquis :

Vous regrettez que les propositions que vous faites dans le cadre des **groupes de travail** créés ne soient pas suivies.

En particulier, vous prenez l'exemple de la **note de service n°2011-92 du 21 juillet 2011** relative aux heures supplémentaires et à la gestion des absences, prise par le directeur départemental alors que le groupe de travail « gestion du temps de travail des personnels des centres » avait été constitué. En réalité, cette note n'était que provisoire en attente justement des conclusions du groupe de travail. En effet, il s'agissait sans attendre de fixer quelques règles indispensables et de les expérimenter ainsi que cela est clairement indiqué dans cette note applicable jusqu'au 31 décembre 2011 et notamment le problème des unités de récupération qui s'accumulaient, rendant leur gestion impossible.

→ *Nous vous proposons de poursuivre les groupes de travail mis en place sur les différents sujets abordés.*

Vous formulez différentes doléances **concernant les régimes indemnitaires**. Or, la chambre régionale des comptes et les différents rapports d'inspection ont mis en évidence la nécessité de mettre en cohérence des régimes indemnitaires parfois illégaux. D'ailleurs, le colonel RISDORFER a donné l'exemple en refusant dès sa nomination une prime dont bénéficiait illégalement son prédécesseur.

De plus, un groupe de travail a été créé à ce sujet par le directeur départemental dont l'ambition était de traiter ce sujet délicat dans le consensus. Or quelques points sont restés en suspens, opposant l'administration et les représentants syndicaux :

- Les représentants du personnel demandaient que les personnels précédemment détenteurs d'un régime indemnitaire de chef de garde (IR 16%) et n'ayant jamais exercé ou n'exerçant plus ces fonctions puissent le conserver, l'administration n'y étant pas favorable.
- Les représentants du personnel demandaient le cumul de l'indemnité de responsabilité de chef de garde avec la NBI de chef d'agrès, l'administration n'y étant pas favorable d'emblée. → *Mais nous vous proposons de rediscuter ce point.*
- Les représentants du personnel demandaient que l'appellation de chef de garde soit applicable de la même manière dans tous les centres mixtes, quelle que soit leur taille. Pour mémoire, il était proposé pour les CIS en 12 H une appellation de chef d'équipe et un régime indemnitaire adapté (taux à 14%) dans la mesure où il existe de facto une vraie différence entre l'exercice de cette mission administrative dans un centre tel que Montpellier par rapport à un centre comme Clermont l'Hérault :
 - Il y a effectivement un chef de garde dans le premier (effectif de garde permanente de 25 sapeurs-pompiers en moyenne)

- Il n'y a pas de chef de garde mais un chef d'équipe dans le deuxième (effectif de garde permanente de 4 sapeurs-pompiers en moyenne)

En conclusion, il n'est donc pas souhaitable que l'appellation soit la même dans ces 2 cas, l'objectif étant plutôt de pouvoir nommer les lauréats au concours de major sur des postes de chef de garde ou adjoints dans les grands centres en 24/48 en priorité. Actuellement, il n'y a pas de chefs de garde à proprement parlé dans les centres en gardes de 12h00. Ces « responsables d'équipe » gèrent plutôt l'effectif d'un agrès.

Vous abordez le thème des **formations d'adaptation à l'emploi** : celui-ci est développé dans le paragraphe « Formation insuffisante » ci-après.

S'agissant de la **notation**, celle-ci est effectuée initialement par le chef de centre ou de service qui a bien entendu la mission d'échanger avec les chefs de garde ou chefs de bureau au moment de son élaboration, mais en conserve la responsabilité.

→ Ce point sera précisé clairement dans le prochain guide de la notation pour 2012.

4- La sécurité des agents :

Le **contrôle des EPI** est pris en compte depuis 2011 dans une démarche interne au groupement technique et logistique (GTL) qui a associé les agents de l'unité habillement et les chefs de services techniques des groupements territoriaux.

Ainsi, après avoir fait le constat de l'existant et le point sur les obligations réglementaires par type d'EPI, un rapport a été élaboré qui est en cours de validation par les instances paritaires et qui s'articule autour des points suivants :

- EPI de catégorie 3 contrôlés exclusivement par l'agent et échangés lorsque nécessaire → gants, cagoule de feu, rangers.
- EPI de catégorie 3 contrôlés en régie et échangés lorsque nécessaire → casques F1 et casques F2.
- EPI de catégorie 3 contrôlés par un prestataire de services et échangés lorsque nécessaire → vestes d'intervention et sur-pantalons.
- Autres effets sans contrôle obligatoire par l'employeur mais nécessitant une réponse particulière → vestes et pantalons SPF1 (mise à disposition de machines à laver le linge domestiques dans certains centres de secours).

Les effets listés ci-dessus feront l'objet d'un échange par l'employeur lorsqu'ils seront usés, détériorés, ou ne répondront plus aux exigences réglementaires. A cette fin, le suivi et la traçabilité de tous ces effets est en cours de déploiement par l'unité informatique. De plus, ces mesures s'accompagnent de la mise en place d'un magasin d'échange. Seuls les autres effets resteront attribués sur le principe d'une masse résiduelle d'habillement annuelle dont les modalités précises ont été exposées lors des instances paritaires et consultatives récentes.

→ Nous vous proposons de valider le rapport en CTP et CASDIS prévu sur ce sujet.

Mise en place du service hygiène et sécurité et du comité du même nom :

En 2009, aucune structure interne n'existait relative à l'hygiène et la sécurité des agents. De plus, le comité hygiène et sécurité (CHS) n'était pas en place. Depuis, l'arrêté d'organisation du SDIS et son CD a prévu l'avènement du service hygiène et sécurité avec la nomination d'un capitaine de sapeurs-pompiers professionnels et d'une secrétaire.

Dans les mois qui ont suivi, le CHS a été mis en place. Lors d'une première séance le 26 avril 2010, le règlement du CHS a été établi, l'organisation départementale en matière d'hygiène et sécurité définie.

Un appel à candidatures pour les fonctions d'ACMO (agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et sécurité) a été émis à hauteur de 17 agents assurant aux côtés du service hygiène et sécurité le maillage du département en matière de prévention des risques professionnels. La formation des membres élus représentant les personnels au CHS a été réalisée, ainsi que celle des ACMO.

Au regard de l'accidentologie routière élevée du SDIS 34 et du niveau de risque d'accident pour les agents, et en conformité avec les préconisations de la DSC, un plan de prévention des risques routiers a été élaboré et devait être présenté pour adoption à la séance du CHS du 21 novembre dernier.

Une présentation de l'environnement juridique en matière de la santé et la sécurité au travail et de l'organisation de l'hygiène et la sécurité du SDIS 34 a également été lancée à l'échelle des 71 centres et des groupements du département. Elle est en cours de finalisation.

La mise en place des registres hygiène et sécurité ainsi que des dangers graves et imminents (présentés en CHS le 24/02/11) dans les centres et groupements, est également en cours.

Enfin, suite à un accident grave, un groupe d'enquête a été diligenté conformément au règlement du CHS. Des problématiques ont été clairement identifiées qui devaient faire l'objet lors du CHS du 21 novembre de la mise en œuvre de recommandations visant à les résoudre.

Enfin, un projet d'analyse de l'accidentologie matérielle et corporelle doit être présentée en CHS, afin d'identifier les éléments contribuant à la survenue de l'accident pour mieux le prévenir.

→ Nous vous proposons de valider le rapport en CHS prévu sur ce sujet relatif au plan de prévention des risques routiers

Violences urbaines :

Depuis la mise en place de la nouvelle équipe de direction, dès les premiers incidents survenus fin 2009 à Celleneuve, puis régulièrement à Montpellier et à proximité immédiate des deux CSP de Montpellier, des mesures ont été rapidement prises.

Tout d'abord par une note de service (n°2010-37 d'avril 2010) adaptée aux circonstances et formalisant l'action conjointe de la police et des sapeurs-pompiers. Puis par des actions concrètes telles que la construction d'un abri pour la protection des véhicules des personnels, un cycle important de formations spécifiques aux violences urbaines pour les agents concernés, le filmage des véhicules, la réparation et l'amélioration des caméras de surveillance existantes, ainsi que le recensement des actes de violences envers les sapeurs-pompiers.

Dans le même temps, un groupe de travail a été formé afin de proposer rapidement des solutions efficaces et durables. Les résultats des travaux du groupe vont déboucher sur un plan lutte contre les violences urbaines prévoyant un ensemble de mesures préventives, réactives et curatives pour faire face à ce fléau.

Enfin, la hiérarchie du SDIS est extrêmement sensible à ce sujet et le directeur départemental ou son adjoint ont à chaque fois rejoint les sapeurs-pompiers touchés par ces violences pour les assurer de leur soutien total et indéfectible.

→ *Nous vous proposons de valider pour 2012 la dotation budgétaire proposée par le directeur départemental à hauteur de 100 000 € pour chacune des deux casernes de la Paillade et de Montaubérou afin d'honorer de façon programmée les recommandations des audits sécurité réalisés par la police à la demande de Mr le Préfet.*

→ *Concernant la NBI ZUS, il semble que les sapeurs-pompiers n'y soient pas éligibles, nous vous proposons que la question soit posée officiellement à Mr le Préfet de l'Hérault.*

Casernements de Sète et Lunel / Autres projets:

Un programme très important de construction, d'agrandissement ou de réaménagement des casernements est en cours, un rapport en faisant la synthèse est proposé sous forme de plan d'équipement au prochain conseil d'administration dont voici la synthèse :

- CSP Lunel : la demande de permis de construire est sur le point d'être déposée dès réception de l'étude sismique obligatoire. Il n'y a pas de retard à ce jour.
- CSP Sète : le permis de construire est en cours d'instruction. Compte tenu des ajustements apportés au projet initial, la livraison est prévue fin du 2^{ème} trimestre 2013 (au lieu de fin du 1^{er} trimestre 2013).
- Autres casernements en cours de construction, d'agrandissement ou de réaménagement : Fabrègues, Atelier de Cessenon, St Thibéry, Florensac, Magalas, Servian, St Gervais sur Mare, St Martin de Londres, Bédarieux, Plateforme 15/18/112
- Autres casernements en attente de confirmation en cours de lancement du projet de construction, d'agrandissement ou de réaménagement : Ganges, Gignac, St Pargoire, Palavas, Fabregues, Bédarieux, Olonzac, Le Pouget, Comeilhan, Marsillargues, Cournonterral, St Jean de la Blaquière, Aniane, Bessan, Castries, Pezenas, Mireval, Lamalou les Bains

→ *Nous vous proposons que nous poursuivions le travail de qualité de construction, d'agrandissement ou de réaménagement des casernements, qui est en cours et qui va dans le sens de la sécurité des sapeurs-pompiers.*

5- Service public de qualité :

Les affirmations relatives à la baisse de qualité du service public ou à un opérationnel médiocre ne me paraissent pas étayées par une argumentation sérieuse.

Vous avez pris l'exemple de la dégradation du **délai d'intervention sur Montpellier**. Or, ce constat est partagé par tous, avec cependant l'atténuation que chacun connaît relative aux travaux actuels liés au tramway qui dégradent grandement la situation.

Nonobstant le rappel de cet écueil contextuel et aggravant, le constat de la situation ne nous est pas inconnu puisque qu'il a été précisé dans le SDACR arrêté par le Préfet en fin d'année dernière et que le directeur du SDIS a pris l'initiative de lancer dès le printemps une étude interne sur la couverture du « Grand Montpellier » qui se termine ces jours ci. Le travail réalisé a d'ailleurs fait l'objet des félicitations du représentant de la ville de Montpellier lors du dernier CASDIS, les services de la ville et de l'agglomération de Montpellier ayant été consultés afin de confronter la politique publique de sécurité civile du SDIS à celles d'aménagement du territoire de ces collectivités. Tout cela constitue un excellent travail effectué en coopération avec tous les services concernés, y compris bien entendu ceux du Conseil Général, mais vous comprendrez qu'avant de le présenter aux représentants du personnel le directeur départemental le propose aux élus concernés, ce qui sera fait avant la fin de l'année en cours.

→ *Nous vous proposons le moment venu de vous présenter le travail réalisé et de vous associer à la réflexion.*

Plus globalement, concernant l'opérationnel, les sapeurs-pompiers de l'Hérault (tous grades confondus) sont connus pour leur savoir-faire opérationnel et les événements qui se sont succédés, toujours bien gérés, tant au niveau des feux de forêts que des inondations pour les opérations les plus importantes, le démontrent.

D'ailleurs, Mr le Préfet m'a indiqué en votre présence le 15 novembre 2011 qu'il était parfaitement satisfait de votre action, de celle du directeur départemental et de ses cadres.

Vous abordez le thème du manque d'effectif, ce qui m'amène à faire le point sur le plan d'embauche en cours issu directement des travaux du SDACR.

Ce qui a déjà été fait :

- 19 sapeurs-pompiers professionnels ont été recrutés en 2010, ainsi que 2 officiers professionnels et un médecin.
- En 2011, il a été procédé au recrutement de 26 sapeurs-pompiers professionnels dont 24 sont actuellement en formation initiale et d'un officier chef de centre.
- Pour les personnels administratifs et techniques, il y a eu 15 recrutements entre 2010 et 2011, auxquels il faut ajouter 4 contrats de longue durée qui seront pérennisés, soit un total de 19 recrutements en 2 ans pour renforcer les services administratifs et techniques.

Bilan depuis fin 2009 :

- 45 sapeurs-pompiers,
- 19 personnels administratifs et techniques
- 1 médecin sapeur-pompier professionnel
- 2 infirmiers sapeurs-pompiers professionnels
- 2 officiers sapeurs-pompiers professionnels

Soit près de 70 recrutements au total en 2 ans !

Planification :

De plus, en octobre 2010, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, un plan de recrutement pluriannuel (sur 5 ans incluant 2011) de 100 sapeurs-pompiers professionnels (soit 20 par an) et de 2 cadres par an a été voté par le CASDIS.

→ *Nous vous proposons de poursuivre l'effort très important fait dans le domaine de l'embauche.*

Vous abordez également le thème des chefs de groupe et chefs d'agrès dans les centres mixtes qui, d'après vous, doivent être tenus en priorité par des sapeurs-pompiers professionnels.

Ce point de vue est partagé car vous précisez bien en priorité, ce qui laisse la possibilité, une fois de temps en temps, que ces postes puissent être tenus par des sapeurs-pompiers volontaires.

C'était d'ailleurs tout le sens de la démarche initiée récemment sur Agde, au même titre que le directeur avait répondu positivement à votre demande que des fonctions de responsabilité dans le cadre de la saison de lutte contre les feux de forêts puissent être tenues par des sapeurs-pompiers professionnels.

→ *Nous vous proposons de poursuivre cet échange de bons procédés, en espérant pouvoir constater que nos points de vue se rejoignent.*

Concernant les spécialités, vous avez abordé le problème des entrainements le 1^{er} jour de repos des sapeurs-pompiers professionnels en remettant en cause le repos de sécurité :

- Tout d'abord, c'est vous qui avez demandé au nouveau directeur dès son arrivée de faire respecter le repos de sécurité, ce qu'il a fait immédiatement par note de service.
- Ensuite, comment un syndicat peut-il prôner le non-respect d'une mesure réglementaire qui va dans le sens de la sécurité des agents ?

En parallèle de ce qui précède, l'organisation des entrainements semblent poser des difficultés.

→ *Nous vous proposons que la direction du SDIS aborde ce thème avec les conseillers techniques départementaux et fasse prochainement des propositions de nature à rendre possibles les entrainements dans les meilleures conditions possibles.*

Pour ce qui concerne le suivi du dossier "organisation nautique" les membres du bureau nautique se sont réunis le 2 novembre dernier à la direction départementale. Le commandant ARNAL qui pilote le groupe de travail "spécialités" a réalisé une synthèse des travaux de cette réunion qui a été transmise aux conseillers techniques de la spécialité pour avis, avec un objectif de finalisation du dossier pour fin novembre.

Par conséquent, vous constaterez avec moi que nous poursuivons ces travaux dans l'intérêt des agents et du service, notamment le projet de service et d'organisation nautique, le projet de centre nautique sur Le Cap d'Agde, le cahier des charges correspondant étant déjà réalisé en partenariat avec la ville d'Agde qui est très favorable au projet.

Tout cela va dans le sens de la complémentarité et de l'efficacité, en respectant les bassins de risque.

→ *Il convient que la direction du SDIS poursuive le travail initié avec les conseillers techniques départementaux, le dossier étant déjà bien avancé.*

Concernant les spécialités GRIMP et montagne, un excellent travail de rapprochement de ces unités est en cours conduit par le service opération et les conseillers techniques concernés depuis mars 2011, avec réunions régulières et bilans d'étape validés, suivis d'une réunion générale de tout le personnel le 13 octobre dernier présidée par le directeur départemental qui a validé l'état d'avancement du projet. Tout cela va dans le sens de la complémentarité et de l'efficacité, en respectant les bassins de risque.

→ Il convient que la direction du SDIS poursuive le travail initié avec les conseillers techniques départementaux, le dossier étant déjà bien avancé.

6- Autres sujets divers abordés lors de notre réunion du 18 novembre dernier :

Vous nous avez parlé lors de notre entretien de **répression** sur des agents de catégorie C et d'une **catégorie A qui serait privilégiée**.

Or, après recherche, nous n'avons pas connaissance de cas de répression sur des agents de catégorie C.

Par ailleurs, il est difficile de considérer que les agents de catégorie A seraient privilégiés quand on sait que ce sont les premiers à avoir vécu la mise en conformité de leur régime indemnitaire, ce qui a induit pour certains des pertes salariales. Par ailleurs, le faux débat sur les véhicules de service confine parfois à la désinformation : ne doit-on pas changer les voitures de plus de 10 ans d'âge présentant 200 000 km au compteur, ne doit-on pas changer les téléphones portables dans le cadre normal du renouvellement des marchés, ne devons-nous pas acquérir des véhicules 4X4 de marque Nissan Pathfinder quand ils sont moins chers que les véhicules 4X4 de marque Land Rover Défender acquis les années précédentes ?

Manque du soutien du directeur sur opérations :

Cela est inexact, le directeur soutient tous les sapeurs-pompiers. Ainsi, plusieurs exemples de situations délicates auxquels certains sapeurs-pompiers professionnels ont été confrontés ont été traités avec l'intervention du chef de corps départemental qui a permis d'éviter tout dérapage et des conséquences néfastes pour les intéressés. Pour autant, il n'est pas dans l'état d'esprit de votre hiérarchie de faire la publicité de ces actions souvent discrètes, mais efficaces...

De plus, chaque fois qu'elle a été demandée, la protection fonctionnelle est toujours accordée pour ces situations difficiles.

Formation insuffisante :

Vous dénoncez un manque de stages de formation en prenant notamment l'exemple des chefs d'agrès et des chefs de groupe.

Chefs d'agrès :

L'accès à la formation d'adaptation à l'emploi se fait selon un classement déterminé sur la base des critères suivants :

- Ancienneté dans le grade
- Notation
- Avis hiérarchique
- Age

Toutes les personnes remplissant les conditions d'accès sont invitées à y participer sous réserve de faire acte de candidature, sauf lorsque leur manière de servir justifie un avis défavorable de leur hiérarchie (2 cas en 2011).

Les agents ayant réussi la formation dans l'année se voient inscrits très réglementairement sur le prochain tableau d'avancement, avec une nomination au 1^{er} janvier de l'année qui suit (formation 2010, nomination au 1^{er} janvier 2011). Le tableau d'avancement étant annuel, il n'est pas possible de prévoir d'effet rétro actif.

Force est de constater que la situation actuelle est égalitaire, tout en précisant qu'il y aura lieu cependant d'examiner les modifications induites par la réforme de la filière annoncée dont les textes ne sont pas encore arrêtés.

Chefs de groupe :

Le retard accumulé sur les formations de cadres (chefs de groupe par exemple) était très important et nous sommes en train de le combler au travers d'une mise à niveau sur 3 ans selon 3 axes :

1- Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) :

S'agissant des officiers, les prévisions budgétaires retenues et la capacité de notre école nationale à Aix en Provence ont déjà permis d'envoyer 20 majors en formation (10 en 2010 et 10 en 2011, pour un coût total important d'environ 200 000 €).

S'agissant des adjudants et adjudants-chefs, une FAE de chef de groupe a été effectuée en 2010 pour 12 candidats, ce qui porte au total à plus de 30 le nombre de cadres formés sur 2 ans, ce qui est considérable.

2- Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

A la fin 2010, nous avons mené une réflexion sur la (VAE) pour les chefs de groupe dont le déroulement a ensuite été le suivant :

- 7 février 2011 : Courrier envoyé dans les centres, expliquant les modalités d'organisation de cette VAE. Constitution des dossiers : lettre de motivation, CV détaillé, diplômes et attestations importants, avis hiérarchiques détaillés.
- 23 mars 2011 : Organisation d'une réunion (comité de direction, chefs de centre, chef du service formation) visant à arrêter une liste d'admissibilité, tenant compte de la constitution des dossiers, de la tenue effective de l'emploi et des avis hiérarchiques détaillés.
- 25 mars 2011 : Suite à une entrevue avec Mme Vernet (en charge des VAE au rectorat), le chef du service formation propose au directeur les modalités du déroulement des épreuves, la composition du jury (présidence confiée au Lt colonel Péréa, Chef du groupement formation du SDIS 30 par souci de neutralité), et du directeur régional du CNFPT.
- 22 Avril 2011 : Envoi d'une note du directeur au président relative à l'admissibilité à la VAE.

- 23 juin 2011 : Réception de chaque candidat par la commission d'étude de VAE qui présente le déroulement d'une opération de secours au travers de laquelle les compétences doivent être évaluées, au moyen d'un questionnaire approprié (méthode éducation nationale).
- 17 juillet 2011 : Résultats proposés par courrier à la commission départementale de VAE.
- 16 août 2011 : Emission du rapport de la commission départementale de VAE cosigné par le major ATLANI (représentant de la CAP catégorie C), du Cdt BRUN chef de service formation, du colonel RISDORFER directeur départemental et de Mr GAUDY Président du CASDIS.
- Puis les 5 lauréats ont suivi une FMA chef de groupe visant à assurer leur mise à niveau.

Ainsi que vous pouvez le constater, la méthode employée et le calendrier suivi sont exempts de toute critique

3- Formations de maintien des acquis (FMA) :

En plus des VAE et FAE organisées, 4 sessions de FMA ont été organisées en 2011 visant à mettre à niveau des personnels déjà qualifiés.

Au final, vous pourrez considérer avec moi le nombre important de chefs de groupe formés (plus de 35) qui s'inscrit également dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mise en place par la direction du SDIS.

Plus globalement, le budget formation a augmenté de 50% depuis l'arrivée du nouveau directeur, pour atteindre la somme de 1,5 M€ en 2012. De plus, deux postes d'adjoint viennent d'être ouverts au service formation pour renforcer l'équipe en place qui fait un excellent travail.

→ En conclusion, un effort considérable a été réalisé dans le domaine de la formation depuis 2 ans : il vous est proposé bien entendu de poursuivre dans cette voie.

Plate-forme commune -15-18-112- en partenariat avec le SAMU et le CHRU de Montpellier :

Précisons que le SDIS avait envisagé en 2009 de construire un 5^{ème} bâtiment supplémentaire pour un coût estimé de 2.000.000 à 2.500.000 €, afin d'honorer les besoins des groupements fonctionnels et des services qui manquent de place.

Or, la réflexion sur le changement du logiciel d'alerte ainsi que la nécessité d'une meilleure coordination avec le Centre 15 ont incité à modifier ce projet initial pour l'orienter vers la construction d'une plateforme départementale commune de réception des appels 15/18/112, les surfaces libérées par l'actuelle structure permettant le déploiement des services actuellement trop à l'étroit.

Ce projet est estimé à 5.000.000 € HT et sera financé à parts égales entre les 2 structures SDIS 34 et CHRU de Montpellier (2.500.000 € chacune), quasiment sans surcoût pour le SDIS compte tenu des prévisions de financement initiales du 5^{ème} bâtiment.

→ Par conséquent, chacun comprendra que ce projet améliorera les relations avec le Centre 15, limitera les carences dont vous dénoncez le nombre en évolution constante et permettra d'assurer une meilleure couverture du secours à personnes, etc...

7- Autres points abordés par l'intersyndicale dans divers tracts :

Dialogue social :

Vous parlez de négociations à sens unique : c'est exactement le contraire qui a eu lieu ainsi que le démontrent les très nombreuses avancées rappelées en annexe.

→ Nous vous proposons à reprendre la charte du dialogue social et à faire part à la direction par écrit de ce qui ne vous convient pas et qui pourrait être amélioré, chacun pouvant faire un effort de compréhension de part et d'autre.

Marché relatif aux avions bombardiers d'eau du SDIS :

Dans son rapport du 29 juin 2010, la Chambre Régionale des Comptes du Languedoc-Roussillon (CRCLR) a indiqué que « le marché de la cellule aérienne passé en 2005 et qui a couru jusqu'au début de 2010 présentait des caractéristiques critiquables » : lot unique et concurrence réduite. La CRCLR a relevé l'augmentation incessante de la dépense durant la période 2005 à 2009.

Or, pour le marché passé en début d'année 2010, la CRCLR souligne « une amélioration significative dans la transparence et le pilotage des dispositions contractuelles » par rapport au marché précédent :

- deux lots séparés : avions bombardiers d'eau et hélicoptères de reconnaissance, avec pour conséquence une concurrence plus diversifiée ;
- l'information des candidats quant au contexte d'exécution du marché des éléments d'historique et de justification opérationnelle ;
- l'abandon de l'articulation autour de forfaits globalisés d'heures de vol à acquitter quelle que soit l'activité réellement réalisée.

Et la CRCLR de conclure que « tout en conservant une capacité d'activité aérienne importante en cas de saison critique, le SDIS devrait donc désormais pouvoir limiter ses charges au cours des saisons où le risque se révélera moins sérieux ».

Enfin, le marché passé en 2010 et reconduit en 2011 a fait l'objet :

- d'une dénonciation du lot relatif aux avions bombardiers d'eau (relance de ce lot en préparation) ;
- d'une reconduction pour 2012 du lot des hélicoptères de reconnaissance.

Il est par conséquent inexact de dire que « les préconisations de la CRC n'ont trouvé aucun écho de notre hiérarchie » : c'est exactement le contraire qui s'est passé.

8- Autres points non abordés par l'intersyndicale mais pris en compte par la direction du SDIS :

Cellule médico-psychologique :

L'organisation de la cellule médico-psychologique a été décidée en octobre 2010. La formation spécifique des personnels du SSSM a été réalisée en mars 2011 après présentation au comité de direction (formation sous l'égide d'un médecin spécialisé extérieur au département). Cette cellule aura pour mission de prendre en charge les sapeurs-pompiers du département impliqués dans des interventions à caractère exceptionnel et/ou difficile, à vivre émotionnellement sans remplacer les missions générales du soutien sanitaire. La note opérationnelle est en cours de validation pour concrétiser ce travail.

Soutien sanitaire :

Cette mission du SSSM embryonnaire avant 2009, a vu son développement progresser pendant ces deux dernières années. En effet nous sommes passés d'une mobilisation de deux infirmiers à une garde permanente pendant la saison estivale (concerne une trentaine d'infirmier), puis après la saison estivale 2011 à une dispositif à l'année avec la mise en place des deux gardes VLI (véhicule léger infirmier). Les infirmiers qui participent à cette mission ont reçu une première formation (soins aux sapeurs-pompiers en opération) qui sera complétée par la prise en compte globale du soutien sanitaire.

Activité physique et sportive (APS) :

Pour les sapeurs-pompiers l'APS fait partie du cadre de leur activité, avec une exigence de maintien voire d'amélioration de leur capacité opérationnelle. De leur condition physique dépend l'efficacité et la sécurité des sapeurs-pompiers, individuelles et collectives.

Toutefois, certaines pratiques sportives peuvent présenter des risques : en 2010 un tiers des accidents du travail au sein du SDIS34 étaient liés à l'APS.

Le SDIS 34 a donc décidé de s'investir dans un plan destiné à favoriser la culture de l'Activité Physique et Sportive. Au-delà de l'aspect opérationnel, l'employeur se doit de favoriser la santé et la sécurité des personnels placés sous sa responsabilité.

Il s'agit de mettre en œuvre un plan de la prévention et de la santé au travail par l'incitation de chaque agent à pratiquer une activité physique et sportive au sein du service et en dehors, en fonction de ses possibilités et exigences professionnelles. Chacun devra adapter son activité physique et sportive à son niveau et à ses exigences, en s'efforçant également d'adopter une bonne hygiène de vie personnelle.

L'adhésion des sapeurs-pompiers à une politique qui, en optimisant le fonctionnement du SDIS améliore du même coup leurs conditions de vie et de travail, est un atout non négligeable dans la mise en place des dispositifs proposés. Ce projet devait être présenté en CTP et CHS du 21 novembre.

→ Nous vous proposons de le valider lors du CTP et du CHS du 1^{er} décembre prochain.

CONCLUSION :

Nous avons bien pris connaissance de votre cahier revendicatif auquel nous avons répondu point par point de la façon la plus franche possible. A ce titre, il nous semble que nous sommes devant le constat de la finalisation de la départementalisation du SDIS de l'Hérault qui, il faut bien le reconnaître, n'était pas achevée dans notre département.

Poursuivant cette analyse, nous précisons que c'est un travail de fond exceptionnellement important et de grande qualité qui a déjà été réalisé au sein du SDIS (cf. annexe), qui est encore en cours et qui était absolument nécessaire compte tenu de l'urgence de la situation. De plus, refaisant la genèse de nos entretiens depuis 3 ans, nous voudrions bien que vous considériez avec nous que les revendications qui étaient les vôtres en 2009 ont été prises en compte (cf. annexe).

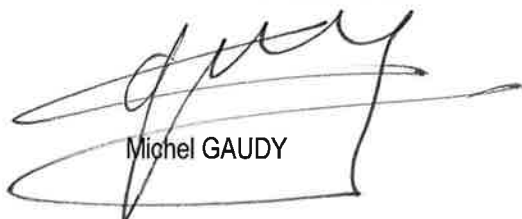
Il convient de considérer ce travail à sa juste mesure, a fortiori dans le contexte financier difficile que l'on connaît actuellement où de nombreuses administrations ont réduit le nombre de leurs agents, les efforts consentis par le conseil d'administration du SDIS, par le conseil général et les communes de l'Hérault étant considérables.

Cependant, à la lumière de vos remarques, force est de constater qu'après ces 2 années de travail intense, alors que les documents de gouvernance obligatoires sont maintenant quasiment tous en place, il est certainement utile de passer à une deuxième phase de notre travail. A ce titre, nous chargeons le directeur départemental de mettre en œuvre les propositions présentées prenant en compte vos demandes, de ralentir le rythme des réformes et de stabiliser à compter de 2012 le travail effectué. Il devra également travailler avec son équipe sur une communication interne et externe qui informera au mieux le plus grand nombre (site internet, journal interne, etc...).

Nous sommes tous persuadés que le SDIS dispose de cadres et de personnels de qualité et dignes de confiance dont les compétences et le sens des responsabilités permettront au final à notre service départemental d'incendie et de secours de l'Hérault de sortir de l'ornière dans laquelle il était et d'être toujours plus performant.

Nous vous remercions de mettre un terme à votre mouvement et de renouer le fil du dialogue avec votre hiérarchie qui effectue un travail conséquent depuis deux ans et qui est désormais plus disponible pour mettre en œuvre un dialogue social de qualité prenant en compte vos ressentis dans le respect mutuel : c'est cela maintenant notre véritable enjeu.

Le Président du Conseil d'Administration



Michel GAUDY

Le Président du Conseil Général



André VEZINHET

ANNEXE : Les principaux dossiers traités d'octobre 2009 à décembre 2011

Dans le cadre des objectifs fixés au directeur départemental et à son équipe, la synthèse des principaux dossiers déjà traités est la suivante :

- Dans le cadre d'un dialogue social rénové avec les syndicats, un **projet de service** a été voté dès janvier 2010 qui définit la politique publique du SDIS de l'Hérault et donne un cadre général à notre action pour les 5 années à venir (période 2010 à 2015). Ainsi, les principes et orientations stratégiques, les dossiers majeurs et les objectifs des groupements et services au sens large sont aujourd'hui fixés.
- L'**organigramme et l'arrêté d'organisation du SDIS et de son corps départemental** ont été élaborés et mis en application. Dans ce cadre, plusieurs groupements fonctionnels et deux nouveaux services, **bâtiments et hygiène et sécurité**, ont été créés à la direction départementale. Egalement, le **groupement territorial Nord-Hérault** a été créé et les services **prévention / prévision opérations / formation / développement du volontariat / technique et logistique / santé** ont été mis en place dans tous les groupements territoriaux. Enfin, la zone du Biterrois a été créée, répondant ainsi à une attente ancienne.
- Les **visites de tous les centres d'incendie et de secours** ont été effectuées (72 visites incluant le CTA CODIS) fin 2009 et début 2010. Elles sont de nouveau effectuées depuis le mois de novembre 2011 afin de faire le bilan d'avancement sur le terrain des décisions prises.
- Le **CTA unique** a été créé
- L'**officier CODIS** a été mis en place et les permanences **chefs de site et chefs de colonne** ont été renforcées, incluant plusieurs officiers sapeurs-pompiers volontaires
- Les **critères d'avancement** ont été fixés en CAP
- Les **notations** 2009 et 2010 ont été faites, celle de 2011 se terminent.
- La CAP prévoyant le tableau d'avancement 2009 a eu lieu fin 2009, la CAP prévoyant le tableau d'avancement 2010 a eu lieu en juin 2010 et la **CAP prévoyant le tableau d'avancement 2011 a eu lieu le 11 janvier 2011** : en un an tout le retard accumulé a été rattrapé ! la **CAP prévoyant le tableau d'avancement 2012 a lieu le 16 décembre 2011** : la bonne gestion des carrières et avancements des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels administratifs et techniques se pérennise !
- Suite aux différentes CAP, **tous les avancements d'échelon**, les **nominations** d'agents administratifs et techniques, les **nominations** de caporaux, sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels ont été faits (avec avis de vacances d'emplois pour les derniers conformément à nos engagements) pour 2009, 2010 et la 1^{ère} partie de 2011. La seconde partie de 2011 est en cours de traitement avec la parution des postes de majors et d'adjudants notamment.
- Les **promotions** de majors et de lieutenants ont été faites en 2009 et 2010 et sont faites ou en cours pour 2011.
- Dans le cadre du renouvellement des départs et pour honorer des besoins nouveaux, le **recrutement d'une dizaine de personnels administratifs et techniques** au titre de 2010 a été fait
- **19 sapeurs-pompiers professionnels** ont été recrutés en 2010, formés (promotion « Les gardes pompes ») et affectés dans les unités opérationnelles le 3 janvier dernier, par ordre de mérite et selon leur choix et **26 sapeurs-pompiers professionnels** ont été recrutés en 2011, dont 3 par mutation déjà affectés dans les centres et 23 en cours de formation initiale (promotion major « Alain SOUBEYRAN ») pour être affectés dans les unités opérationnelles au début janvier 2012, par ordre de mérite et selon leur choix.
- Concernant les sapeurs-pompiers volontaires, un **CCDSPV « spécial centres mixtes »** a eu lieu pour prendre en compte les besoins en recrutement de sapeurs-pompiers volontaires et également honorer les besoins du SSSM, notamment en matière d'infirmiers, et **plusieurs réunions du CCDSPV** ont eu lieu respectant ainsi le rythme défini par le règlement intérieur.
- La **CATSIS** est réunie désormais plusieurs fois par an
- Le **schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR)** a été arrêté par le Préfet après avis conforme du Conseil d'Administration et avis simple du Conseil Général (voté à l'unanimité).
- Le **règlement intérieur** a été arrêté par le Président avec avis favorable des instances représentatives puis vote à l'unanimité du Conseil d'Administration.
- L'appel d'offre relatif au **changement de notre système d'alerte** a été lancé en 2010, le choix de l'entreprise retenue a été fait début novembre 2011.
- Le projet de **plate-forme commune -15,18 112-** voit le jour et le choix des 4 architectes amenés à concourir pour le bâtiment a été fait en octobre 2011.
- Le **comité hygiène et sécurité** a été installé, ses membres sont formés, les ACMO désignés et formés. Les enquêtes ont commencé et le prochain CHS prévoit l'examen de dossiers importants
- Tous les **comités de centres** sont constitués favorisant ainsi la vie démocratique de notre SDIS

- **90% des recommandations de la Chambre Régionale de Comptes ont été prises en compte**
- **Une convention de partenariat avec la pairie départementale** a été signée fin 2010 dans le cadre de l'optimisation de notre gestion financière et du meilleur service rendu
- **Une convention de partenariat relative au bac professionnel sécurité prévention** a été signée avec le proviseur du lycée Pompidou de Castelnau Le Lez, avec valorisation de nos jeunes sapeurs-pompiers, et la deuxième promotion est en cours.
- Le rapprochement du **PR forestiers sapeurs** avec le PC feux a été fait, avec un positionnement à la direction départementale. Cela a parfaitement fonctionné cet été à la satisfaction de tous.
- Application de la **NBI aux sous-officiers exerçant les fonctions de chef d'agrès** et inscrits sur le tableau annuel d'avancement d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels
- Les **agents du CTA-CODIS** et les **majors et lieutenants sapeurs-pompiers professionnels** au regard de leurs sujétions particulières ont fait l'objet d'avancées importantes qui ont été votés par le CASDIS à l'unanimité début 2011.
- Outre les casernes de Siran, Félines, St Etienne d'Albagnan, Riols, Mons la Trivalle, Saint Chinian et Cessenon qui ont été déjà inaugurées, les dossiers de **construction des casernes de Sète et de Lunel** sont bien engagés, le choix des architectes faits et les avant-projets sommaires validés. De plus, les **casernes de St Martin de Londres et de Murviels Les Béziers** vont prochainement être inaugurées. Par ailleurs, les autres projets de construction ou restructuration sont financés et vont démarrer prochainement : il s'agit des casernes de St Gervais sur Mare, Magalas, Servian, Florensac. Enfin, citons le projet de nouveau bâtiment du CTA CODIS dont le financement est d'ores et déjà assuré, ainsi que les projets de casernes de Bédarieux, Fabrègues, Ganges, Gignac, Marsillargues, Olonzac, Palavas et St Pargoire qui font l'objet actuellement de discussions et recherche de financement.
- Le **schéma directeur informatique** est en phase finale d'élaboration et en particulier nos logiciels d'informatique de gestion (Antibia) sont en cours de mise à jour et le personnel en cours de formation
- La « **pointeuse** » (système automatisé de contrôle de présence des agents) a été mise en place à la direction départementale, au groupement ouest et à Clermont l'Hérault à titre de test avant son développement sur l'ensemble des sites, ce qui est une obligation légale pour prendre en compte les heures supplémentaires.
- Dans le domaine de la **communication**, la rénovation de notre site internet a été conduite, facilitant ainsi les relations avec l'ensemble des sapeurs-pompiers et des unités opérationnelles (mise en ligne de documents, de notes de service, etc...) et réservant un espace au comité des œuvres sociales et rappelant le lien avec notre Union Départementale
- Dans le domaine financier, une attention particulière à la **gestion de la commande publique** a été portée, avec notamment la mise en place de la nomenclature (ce qui était une obligation) afin de favoriser les économies nécessaires en ces temps difficiles pour les finances publiques
- Les contentieux financiers avec l'agglomération de Montpellier, la ville de Palavas et la ville de Lodève ont tous été réglés.
- Dans le domaine de la formation, le budget 2010 de 1,1 M€ est passé à 1,3 M€ en 2011 et prévu à 1,5 M€ en 2012 ! Les avancées sont considérables et prennent en particulier en compte les retards énormes accumulés dans la formation des cadres intermédiaires que l'on a prévu de rattraper en 3 ans grâce à des formations nombreuses des majors à l'ENSOSP et l'organisation locale de FAE et VAE chefs de groupe, ainsi que la remise à niveau de toutes les FMA de chef de groupe. Les formations de spécialités ne sont pas oubliées, un stage FDF4 exceptionnel ayant été monté en 2011 dans l'Hérault par exemple.

De plus, pour accompagner la parution du règlement intérieur et du SDACR, **des avancées significatives en matière de recrutements et de pouvoir d'achat** ont été budgétées dès 2011 :

- **100 recrutements de sapeurs-pompiers professionnels** sont prévus sur 5 ans, valorisant nos sapeurs-pompiers volontaires titulaires du concours de sapeur-pompier professionnel
- Proposition (au choix des intéressés) de **doubler progressivement l'indemnité d'astreinte et de technicité** (150€ / mois) en échange de gardes annuelles (passage progressif à 95 gardes par an au lieu de 90 actuellement) permettant d'améliorer la formation de maintien des acquis des agents (cela représente en moyenne plus de 300 € net par garde supplémentaire)
- **Augmentation du régime indemnitaire des personnels administratifs et techniques**, ce qui a été fait dès 2011 sans attendre la fin de l'année, dans un esprit de confiance et valorisation du travail fait.
- **Maintien de la prime de feu** en cas de maladie des sapeurs-pompiers professionnels
- **Valorisation du volontariat** au travers de **l'augmentation du taux des vacances horaires et l'amélioration des recrutements des sapeurs-pompiers volontaires**, ainsi que du rôle accru du chef de centre et du comité de centre

.../...

Plus spécifiquement, dans le cadre de la valorisation du volontariat, des mesures concernant l'amélioration de la situation des sapeurs-pompiers volontaires ont été prises :

Un CCDSPV plus actif et l'avènement des comités de centre :

- La mise en place de 3 sessions de recrutement de spv dans l'année, dont une principale à date fixe, optimise la gestion des effectifs et améliore la préparation de la saison feux de forêts (cela permet notamment de disposer de saisonniers formés en amont), tout en donnant de la souplesse tout au long de l'année grâce aux sessions complémentaires.
- Le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires sur le secteur de 1^{er} appel du CIS induit une meilleure réactivité du centre, une souplesse accrue de gestion et une plus grande implication des personnels.
- La mise en place récente des comités de centres sur l'ensemble du département favorise la concertation dans la vie des centres, en particulier dans le cadre de la préparation des CCDSPV et du suivi de l'engagement des volontaires.
- L'avis du CCDSPV est également requis concernant le recrutement des saisonniers.

Un recrutement plus adapté des sapeurs-pompiers volontaires :

- Les arrêtés de recrutement des spv sont réalisés plus rapidement, les dossiers étant transmis complets par les groupements et le SSSM dans des délais raccourcis. De plus, une base de données interactive de suivi des arrêtés a été mise en place au bureau des spv.
- Les membres du SSSM sont décomptés du calcul des effectifs de chaque centre, ce qui favorise le recrutement de spv.
- La mise à jour de la base de données antibia GRH des spv est en cours, afin d'optimiser l'organisation du dispositif PFR. En outre, la mise en œuvre de Webact est faite depuis juin 2011 qui permettra l'automatisation du paiement des vacances.

Davantage de valorisation et de considération du volontariat :

- L'adaptation du nombre d'astreintes et de gardes induit une plus grande équité entre les sapeurs-pompiers volontaires, tout en permettant à chacun de vivre le minimum d'activité favorisant le maintien de la capacité opérationnelle. Cette mesure progressive et l'évolution des effectifs sont bénéfiques au fonctionnement des CIS et par ailleurs favorisent le volontariat pur, tout en affirmant en toute logique qu'un spv ne peut monter plus de gardes qu'un spp par an.
- La possibilité offerte aux sapeurs-pompiers volontaires des centres purement volontaires de prendre 2 gardes par mois dans les centres mixtes améliore leur vécu opérationnel et leur expérience.
- L'obligation de demande préalable d'autorisation pour contracter un engagement de sapeur-pompier volontaire dans un autre SDIS favorise le maintien des effectifs de nos centres frontaliers.
- Une meilleure gestion du double statut dans les centres mixtes préserve le volontariat, et favoriser l'émergence des compétences des spp autour de leur lieu de résidence (notamment dans les centres de taille plus modeste) dans le cadre d'un double statut bien adapté. De plus, la possibilité offerte aux spp de participer au dispositif préventif et de lutte contre les feux de forêts s'inscrit dans la complémentarité entre professionnels et volontaires en période d'augmentation des risques.

Une formation plus simple et plus proche des sapeurs-pompiers volontaires :

- La systématisation des FMA optimise les qualités opérationnelles des sapeurs-pompiers volontaires et la mise en place d'un livret des FMA favorise le suivi de leur niveau et de leur besoin en formation.
- Le développement de services formation dans les groupements engendre :
 - * un plus grand nombre de stages locaux (ex : stages de formateurs délocalisés)
 - * moins de déplacements pour les volontaires
 - * des conseils formation de proximité
 - * une simplification des procédures d'inscription et de gestion des formations.

Un meilleure adaptation de la mobilisation et de la rétribution associée :

- La mise en application du décret du 13 octobre 2009 concernant le paiement des vacances permet la prise en compte des majorations liées aux nouveaux créneaux horaires (notamment taux de 200% dès 22h30)
- La revalorisation des vacances pour visites médicales et opérations concernant les médecins de garde en caserne et à l'hélicoptère est intégrée au règlement intérieur, pour une juste rétribution des médecins sapeurs-pompiers volontaires.
- Les vacances pour actions de formation ont été réévaluées avec un coefficient de 90 % au 1er janvier 2011 et la majoration à 120 % pour encadrement a été élargie aux manœuvres.
- L'augmentation du nombre d'astreintes programmées à 20 semaines et l'homogénéisation au niveau départemental va dans le sens d'une plus grande lisibilité et d'une meilleure souplesse de gestion.
- Les missions de sécurité civile ouvrant droit à vacances sont listées de manière claire, offrant ainsi une transparence totale et une simplification de paiement.
- Le paiement de vacances horaires au titre des visites médicales annuelles, la prise en compte dans certains cas de l'éloignement des centres pour le paiement des vacances et la réévaluation de certaines indemnités fonctionnelles constituent des avancées majeures.

Un meilleur suivi de la carrière des sapeurs-pompiers volontaires et de la PFR :

- Par rapport à l'année 2009, le nombre d'avancements de grade a augmenté de près de 10% en 2010 et se stabilise en 2011.
- Le nombre de médailles d'honneur remises au titre de 2010 est en augmentation de 30 % (par rapport à la moyenne des années précédentes).
- L'organisation du suivi de la PFR au sein du bureau des volontaires s'est améliorée grâce à la mise en place du prélèvement de la cotisation obligatoire dès le 1^{er} € et au suivi personnalisé des relances complété par un suivi des chefs de centres et groupements (relance individuelle simple sans AR et tableau récapitulatif par CIS destiné au CDC et CDG).

Des relations améliorées avec les employeurs pour des sapeurs-pompiers volontaires plus disponibles :

Un bilan récent vient d'être réalisé sur les conventions suite à la mise en place des services du développement de volontariat dans les groupements territoriaux : **90 conventions sont déjà signées et 77 sont en cours de signature.**

Des jeunes vocations mieux prises en compte :

- La priorisation du recrutement de nos JSP et leur possibilité de recrutement dès 16 ans en qualité de sapeur-pompier volontaire s'ils sont titulaires du brevet de JSP (simple complément de formation pour la validation de la FIA de sapeur-pompier volontaire) constituent des avancées importantes valorisant l'action de nos écoles de JSP.
- La création d'un bac professionnel « sécurité prévention » par convention entre le SDIS et l'éducation nationale (lycée Pompidou de Castelnau Le Lez) valorise nos JSP qui représentent plus de 80% des effectifs retenus en 2010 / 2011 et 2011 / 2012.

Quelques mesures diverses, mais non moins importantes :

- Outre la dotation de tous les chefs de centre d'un téléphone portable de service pour l'exercice de leurs fonctions, la masse d'habillement de l'ensemble des spv a été uniformisée en valeur, les centres (peu nombreux) ayant diminué en montant individuel ont vu en 2011 la somme différentielle affectée aux travaux d'infrastructure de leur centre.
- Dans la mesure des possibilités et des compétences, nous pourrions continuer à proposer des **emplois vacants de PATS** à des sapeurs-pompiers volontaires, notamment concernant le CTA.
- **20 sapeurs-pompiers professionnels** sont recrutés chaque année pendant 5 ans (26 en 2011 !). Après tests sportifs et entretien, ces recrues pourraient être prioritairement choisies parmi nos sapeurs-pompiers volontaires titulaires du concours et ayant postulé dans l'Hérault.

En conclusion, ces mesures relatives à la gestion des sapeurs-pompiers volontaires de l'Hérault, associées à celles prises fin 2009 relatives à la place des sapeurs-pompiers volontaires dans la chaîne de commandement (officier CTA CODIS, chef de groupe, chef de colonne, PC feux, etc...) reflètent la volonté des autorités et de l'équipe de direction de valoriser et développer le volontariat au sein de notre établissement public.

En sus des dossiers synthétisés ci avant, le CASDIS du 6 décembre examinera les dossiers majeurs ou très importants suivants :

- Le règlement opérationnel
- Le **plan pluriannuel d'équipements en engins de secours et de lutte, matériels**
- Le **plan pluriannuel de construction et de rénovation des casernements**
- Le **plan de développement des APS (activités physiques et sportives)**
- Le **nouveau règlement départemental de l'habillement qui instaure le contrôle des EPI (équipements de protection individuelle) et met en place la masse d'échange des effets d'habillement.**
- La convention avec le restaurant en ZAC de Bel Air pour un tarif préférentiel à l'attention des personnels de la **direction départementale**
- La **convention avec le COS** (comité des œuvres sociales) du SDIS
- Le **pélicandrome de Béziers**

Ainsi, le 6 décembre 2011 marquera la fin de la première phase d'urgence avec la réalisation de la quasi-totalité des principaux travaux qui devaient être conduits impérativement dans les 2 ans.

1. **Mise en place dans les plus brefs délais des groupes de travail prévus dans les protocoles d'accord du 7 mars 2008.**

Réalisée.

Même si l'organisation majoritaire n'a pas souhaité signer le protocole d'accord, force est de constater que l'IAT est portée à 8 conformément aux dispositions prévues dans le RI.

A ce titre, les réunions de concertations et les groupes de travail ont bien été créés et ont débattu. In fine, le résultat est là, la revendication est réalisée.

2. **Nomination des agents.**

Nomination des agents de toutes filières et de toutes catégories ayant l'ancienneté requise ou ayant réussi les concours ou examens nécessaires à un avancement de grade jusqu'au 1^{er} janvier 2010.

Puis, définition des critères objectifs de nomination des agents après 2010.

Réalisée.

Quelques officiers et PATS sont toujours en attente de nomination, c'est marginal et en passe d'être résolu.

Tous les sergents et les adjudants, dans le respect des quotas, sont nommés.

Les critères sont fixés collégalement et démocratiquement.

3. **Réalisation d'un plan d'embauche des SPP et PATS.**

Réalisée.

Toutefois, une réflexion concernant les officiers reste à réaliser.

4. **Assurance d'un déroulement de carrière pour tous.**

Réalisée.

Effectivement, la mobilité et la manière de servir assure à l'agent, au travers de la notation, un déroulement de carrière géré et l'assurance d'avoir une progression équivalente à son aptitude professionnelle et à sa motivation. Le clientélisme n'a plus cours.

5. **Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

En partie réalisée.

Le plan d'embauche spp, officiers et pats en fait partie.

6. **Harmonisation des avantages et des salaires dans le département**

Des disparités sont principalement issues de la départementalisation. Mais une amélioration est significative suite à la mise à niveau des régimes indemnitaires.

En partie réalisée.

7. **Mise en œuvre du droit individuel à la formation**

En partie réalisée.

Le DIF est mis en œuvre partiellement, il ne pourra être mis en œuvre totalement qu'au travers du plan de Formation en cours d'élaboration. Ce dernier est un objectif majeur du projet de service.

8. Mise en place d'une restauration à la Direction Départemental et dans les centres

Très partiellement réalisée.

A noter les efforts financiers et les recrutements de cuisiniers dans les centres de Béziers et de Montpellier Paillade et le projet de convention avec le restaurant de la zone de Bel Air.

9. Création d'un pôle retraite

Réalisée.

Le pôle retraite tel qu'il est demandé dans la revendication n'est pas créé in extenso mais un rédacteur et un adjoint administratif sont affectés à plein temps à cette tâche prise en compte par un des bureaux de la GRH

10. Harmonisation des vacances

Paiement des gardes incendie à 75% + les interventions, sans diminution des effectifs de SPV actuellement mobilisés.

Réalisée par le précédent directeur, au delà de la demande, ce qui n'est pas forcément une bonne chose pour le service public et pour le volontariat.

11. Mise en place des IHTS

Mise en place des IHTS pour les sapeurs-pompiers professionnels ne souhaitant pas souscrire d'engagement de SPV. Les IHTS seraient appliquées pour la saison estivale (feux de forêts, plages, plongeurs, etc...) mais aussi à l'année pour les situations opérationnelles exceptionnelles (inondations, tempêtes, ...), les services de sécurité et de représentation, les entraînements de spécialité sur le temps de repos, les heures supplémentaires réalisées dans le cadre normal du fonctionnement des services etc...

Réalisée.

Applicable à tous les agents pouvant y prétendre.

12. Prise en compte de la saison estivale:

Le dispositif préventif feux de forêts ne doit pas diminuer la capacité du SDIS à répondre à la sollicitation opérationnelle liée au risque courant, celui-ci étant lui-même en forte augmentation pendant l'été (afflux de population, noyades, accidents de la route, etc...). Nous nous étonnons de l'augmentation subite du nombre de GIFF au détriment des effectifs en caserne, ce qui diminue la capacité du SDIS sur les opérations ne relevant pas des feux de forêt. De plus nous constatons qu'aucun effort comparable à celui fait pour le risque FDF, n'est opéré pour le risque secours à personne et le risque feux urbains, sur les centres de secours confrontés à l'afflux massif de population estivale.

Réalisée

L'ordre opérationnel a été revu en conséquence, le principe du renforcement des gardes en fonction des risques en est l'exemple. Principe également applicable en dehors de la période estivale, qui a l'avantage de répondre massivement au risque considéré et ponctuel tout en préservant l'esprit du volontariat.

13. Formation des personnels saisonniers:

Des formations à la conduite hors route (COD2) sont organisées pour les saisonniers affectés aux GIFF. Nous dénonçons la dangerosité de cette méthode, et demandons que soient vérifiés les pré-requis ainsi que les conditions réglementaires de déroulement du stage. Cette demande est valable pour tous les stages liés à la conduite.

En partie réalisée

14. Recrutement des SPV Saisonniers:

Le recrutement des SPV Saisonniers doit se faire à partir de 18 ans. Dans le cas contraire, le SDIS doit désigner un tuteur chargé de suivre le mineur en permanence et se conformer strictement à la réglementation. D'autre part, les dossiers doivent recevoir un avis en CCDSPV. Les recrutements doivent avoir lieu beaucoup plus tôt afin qu'il soit possible de former les SPV Saisonniers pendant les vacances de Pâques. Il faut privilégier le recrutement des SPV de l'Hérault, puis des SPV d'autres départements, et enfin de SPV Saisonniers non sapeurs-pompiers volontaires.

Réalisée

15. Soutien sanitaire:

Le soutien sanitaire doit enfin être organisé correctement, pour garantir la sécurité des personnels engagés. Les infirmiers devront recevoir une formation spécifique pour la prochaine saison.

Réalisée au-delà de la demande

16. Situation des majors:

Dans un souci d'équité, les majors doivent bénéficier d'une indemnité équivalente à celle mise en place sous forme d'IAT pour les autres personnels, et sans contrepartie.

D'autre part conformément aux revendications déjà exprimées relatives à l'attribution de l'IAT, nous maintenons la demande d'une augmentation du pouvoir d'achat identique pour l'ensemble des agents du SDIS tous statuts confondus, quelque soit le grade, la fonction et l'emploi tenu par les intéressés.

Réalisée

Attribution de l'IFTS à 2.5 sans contrepartie horaire.

17. Hébergement des personnels:

Beaucoup de Centres, même parmi les plus récents, sont sous dimensionnés en capacité d'hébergement, et ne peuvent faire face décemment aux problèmes de couchage des SPVS. De plus, des difficultés spécifiques aux personnels féminins peuvent se poser (couchage et installations sanitaires).

En cours de réalisation

Les permis de construire des casernes de Lunel et de Sète sont déposés. Les travaux demandés par les chefs de centre sont traités et priorités par le Comdir. Les choix sont faits avec bon sens, prodigalité, égalité et honnêteté, ce qui tranche considérablement avec le passé.

Il convient de se reporter au bilan d'activité produit par le GTL courant novembre 2011 pour constater l'ampleur des travaux entrepris et finis.

REVENDECATIONS	IMPORTANCE	CONSTAT en 2011
1-Mise en place des groupes de travail prévus dans les protocoles d'accord du 7 mars 2008.	++++	Réalisée.
2-Nomination des agents.	++++	Réalisée
3-Réalisation d'un plan d'embauche des SPP et PATS.	+++	Réalisée.
4-Assurance d'un déroulement de carrière pour tous.	+++	Réalisée.
5-Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	+++	En partie réalisée.
6-Harmonisation des avantages et des salaires dans le département	++++	En partie réalisée.
7-Mise en œuvre du droit individuel à la formation	++	En partie réalisée.
8-Mise en place d'une restauration à la Direction Départementale et dans les centres	+++	Très partiellement réalisée.
9-Création d'un pôle retraite	++++	Réalisée.
10-Harmonisation des vacances:	++++	Réalisée
11-Mise en place des IHTS:	++++	Réalisée
12-Prise en compte de la saison estivale:	+	Réalisée
13-Formation des personnels saisonniers:	++	Réalisée
14-Recrutement des SPV Saisonniers:	++	Réalisée
15-Soutien sanitaire:	++++	Réalisée
16-Situation des majors:	++++	Réalisée
17-Hébergement des personnels:	++++	En cours de réalisation