SDIS NORD
SERVICE DÉPARTEMENTAL
D'INCENDIE ET DE SECOURS

COMITE TECHNIQUE

Séance du 4 octobre 2019

– Procès-verbal –

Le Comité Technique s'est réuni le 4 octobre 2019 à 9H30 au SDIS du Nord – 3 rue du Palais Rihour, sous la présidence de Monsieur Jacques HOUSSIN, Président du Comité Technique.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Membres représentant les collectivités territoriales et leurs établissements publics :

- M. Jacques HOUSSIN – Titulaire
  Président du Comité Technique, 2ème Vice-Président du SDIS du Nord, Conseiller Départemental du Nord, Conseiller Communautaire de la Métropole Européenne de Lille, Maire de Verlinghem

- Mme Sylvie BRACHET – Titulaire
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Maire de Bergues

- M. Aimé DUQUENNE – Titulaire (arrivé au point 2)
  3ème Vice-Président du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Communautaire de la Métropole Européenne de LILLE, Maire de Gruson

- M. Henri GADAUT – Titulaire
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Départemental du Nord, Conseiller Communautaire de la Métropole Européenne de Lille, Adjoint au Maire de Wattrelos

- Mme Margaret CONNELL – Suppléante
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Communautaire de la Métropole Européenne de Lille, Adjointe au Maire de Roubaix

- Mme Barbara COEVOET – Suppléante
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Départementale du Nord, Adjointe au Maire de Wasquehal

Membres représentant le Personnel :

- M. Angelo CARLUCCI - Titulaire
  Pôle Ressources et Relations Humaines – CGT
- M. Frédéric DEMARTELAERE - Titulaire
  CIS Lille Bouvines – CGT
- M. Marc DEFAUWE - Titulaire
  Service Prévention - Groupement Territorial G3 – CGT
- M. Sébastien LUCAS - Titulaire
  CIS Cambrai – SA SPP PATS 59
- M. Vincent LEMAITRE - Titulaire
  CIS Douai – SPASDIS-CFTC
- M. Sylvain BEAURAIN - Titulaire
  CIS Dunkerque – SUD
- M. Christophe BAUDEMONT - Titulaire
  Mission Promotion du Volontariat et Citoyenneté - Avenir Secours
- M. Bruno CAPPOEN - Titulaire
  CIS Lille Littré – FOSIS 59
- M. Laurent CAUTERMAN - Suppléant
  Pôle Ressources et Relations Humaines – CGT
- Mme Diana BOHET - Suppléante
  Groupement Acquisition et suivi des matériels – CGT
- M. Marc LEHOUCQ - Suppléant
  CIS Roubaix – CGT
- M. Martin ROHART - Suppléant
  Groupement Transmission Téléphonie Réseau - SA SPP PATS 59
- M. Gérard GILABERT - Suppléant
  CIS Lille Bouvines – SPASDIS-CFTC
- M. Barthélemy GHYS - Suppléant
  CIS Dunkerque – SUD

ÉTAIENT EXCUSÉS :

Membres représentant les Collectivités Territoriales et leurs établissements publics :

- M. Régis CAUCHE – Titulaire
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Départemental du Nord, Conseiller Communautaire de la Métropole Européenne de Lille, Maire de Croix

- M. Nicolas SIEGLER – Titulaire
  1er Vice-Président du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Départemental du Nord, Adjoint au Maire de Cambrai

- Mme Annie LEYS – Titulaire
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Départementale du Nord, Adjointe au Maire de Wattignies

- M. Maxime CABAYE – Titulaire
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Départemental du Nord

- M. Eric RENAUD – Titulaire
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Départemental du Nord, 1er Adjoint au Maire de Saint-Amand-les-Eaux

- Mme Marie CIETERS – Suppléante
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Départementale du Nord

- Mme Marie-Hélène QUATREBOEUFS – Suppléante
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Départementale du Nord

- M. Jean-Marc GOSSET – Suppléant
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Départemental du Nord

- Mme Françoise DEL PIERO – Suppléante
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Départementale du Nord

- Mme Sylvia DUHAMEL – Suppléante
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Départementale du Nord, Conseillère Communautaire de la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole, Maire de Bruay-sur-l'Escaut

- Mme Marguerite CHASSAING – Suppléante
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Départementale du Nord

- M. Jean-Noël VERFAILLIE – Suppléant
  Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Départemental du Nord, Conseiller Communautaire de la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole

Membres représentant le Personnel :

- M. Quentin DE VEYLDER - Titulaire
  CIS Roubaix – CGT
- M. Hugues TETAERT - Suppléant
  CIS Fourmies – CGT
- M. Pierre PREVOST - Suppléant
  Groupement Prévention - Avenir Secours
- Mme Aurélie ABERBACHE - Suppléante
  Service Territorialisé Opération G4 – FOSIS 59

Ont aussi assisté à la séance en qualité d'experts généralistes ou de secrétaires de l'Administration :

- M. le Contrôleur Général Gilles GRÉGOIRE
  Directeur Départemental du SDIS du Nord
- M. le Colonel h.c. René SPIÈS
  Directeur Départemental Adjoint du SDIS du Nord
- Médecin Lieutenant Colonel Didier BRIEMANT
  Chef du Groupement Aptitude Médicale
- M. le Lieutenant Colonel Laurent MAILLARD
  Chef du Pôle Organisation des Secours
- Mme Frédérique MINAUX
  Chef du Pôle Ressources et Relations Humaines
- M. le Lieutenant Colonel Jean-François LOUVEGNEZ
  Chef du Pôle Finances et Patrimoine
- M. le Lieutenant Colonel Dominique JACQUES
  Chef du Groupement Territorial 1
- M. le Commandant Christophe LIBERT
  Chef du Groupement Territorial 2 par intérim
- M. le Lieutenant Colonel Vincent LABADENS
  Chef du Groupement Territorial 3
- M. le Lieutenant Colonel Denis THIÉBAUT
  Chef du Groupement Territorial 4

- M. le Lieutenant Colonel Pascal MARI
  Chef du Groupement Territorial 5

- Mme Maude GENU
  Chef du Cabinet DDSIS et Communication

- Mme Barbara LEROY LAIDEBEUR
  Chef du Service Relations Sociales et Circuit d'Information, GRH

- Mme Anne-Sophie CHARLET
  Gestionnaire du Service Relations Sociales et Circuit d'Information, GRH

Sont intervenus en tant qu'expert durant la séance :

- Mme le Capitaine Céline DI GIROLAMO
  Chef du Service Formations Départementales et Démarche de Qualité, GFPP

- Mme Peggy VANHONACKER
  Chef du Service Paie et Administration RH, GRH

- M. Mario GUETIERE
  Chef du Service Emploi et Parcours Professionnel, GRH

Monsieur le Président ouvre la séance à 9 h 35 et propose de faire l'appel.

Mme Barbara LEROY LAIDEBEUR procède à l'appel.

Pour les représentants de l'établissement, voteront :

M. HOUSSIN, Mme BRACHET, M. GADAUT, Mme CONNELL, Mme COEVOET.

Pour les représentants du personnel voteront :

- pour la CGT : MM CAUTERMAN, CARLUCCI, DEMARTELAERE, DEFAUWE
- pour SA SPP PATS 59 : M. LUCAS
- pour SPASDIS CFTC : M. LEMAITRE
- pour SUD SDIS 59 : M. BEAURAIN
- pour Avenir Secours : M. BAUDEMONT
- pour FOSIS 59 : M. CAPPOEN

Monsieur le Président précise que le quorum a été constaté et demande de désigner un secrétaire adjoint.

Le secrétaire désigné par le syndicat SUD SDIS 59 est M. BEAURAIN.

1 . APPROBATION DU PROCÈS VERBAL

M. le Président indique que le procès-verbal du Comité Technique du 23 mai 2019 a été envoyé aux membres le 31 juillet 2019 etl demande s'il y a des remarques.

M. BEAURAIN fait remarquer une incompréhension au niveau du vote concernant la circulaire temps de travail. Le syndicat SUD aurait dû voter contre comme les membres l'ont indiqué lors des réunions de travail, ceux-ci souhaitant partir d'une page blanche et prendre les textes en vigueur, ce qui n'a pas été le cas. Le syndicat se dit favorable au déploiement du nouveau logiciel AGATT, mais contre l'équivalence du temps de travail.

Mme LEROY indique que l'enregistrement sera réécouté et qu'une réponse sera apportée.

M. BEAURAIN ajoute que l'erreur peut être de leur fait. Le syndicat SUD souhaite réaffirmer sa position sur le temps de travail.

M. le Président indique que la remarque sera inscrite au procès-verbal et qu'une réponse sera apportée. Le procès-verbal n'ayant pas fait l'objet d'autre remarque, il le soumet au vote.

Le procès-verbal reçoit un avis favorable à l'unanimité des suffrages exprimés par les deux collèges.

La bande son a été réécoutée. Le vote a été confirmé à l'oral. Il est bien dit que SUD vote pour.

2. SUIVI DES AVIS RENDUS DU CT DU 23 MAI 2019

Mme LEROY LAIDEBEUR indique que lors du CT du 23 mai 2019 :

- Concernant les modalités d'organisation du temps partiel des SPP, une délibération a été présentée et adoptée au CA du 27 juin 2019
- Le dispositif de don de jours de congés est mis en œuvre. Une communication pour appel au don sera faite par le GSSS
- Le règlement intérieur a été modifié pour l'organisation des activités physiques dans le cadre de la prévention des accidents de sport
- Une délibération concernant la circulaire du temps de travail sera présentée au prochain CA
- Une délibération concernant la mise en place d'un support de flotte dans les VL de pool a été présentée et adoptée au CA du 27 juin 2019
- L'organigramme du Pôle SI est achevé.

M. BAUDEMONT s'étonne que la délibération concernant l'installation de support de flotte présentée en CA porte sur l'intégralité du dossier présenté par le Chef du PML alors que

suite aux débats en CT du 23 mai 2019, il a été acté par vote de limiter l'installation aux seuls VL de pool.

Le Directeur Départemental confirme ce qui a été dit en CT. Une expérimentation d'un an est en cours sur les véhicules de pool. Un bilan sera fait à l'issue. Malgré la délibération qui concerne l'ensemble des véhicules, l'Établissement s'en tiendra à ce qui a été décidé en CT.

M. BAUDEMONT insiste sur le fait que la présentation de la délibération présentée en CA ne devait reprendre que la partie décidée en CT. Il déplore que la délibération vienne acter la phase 2 à l'issue de la phase de test, quelqu'en soit le bilan.

Le Directeur Départemental assure que la phase 2 ne sera mise en œuvre qu'après un premier bilan.

M. le Président précise que cet engagement sera acté dans le procès-verbal. Il passe la parole à Mme VANHONACKER au sujet de la modification de la délibération sur les modalités d'organisation du temps partiel des SPP en service cyclique suite à la question transmise par la CGT.

Mme VANHONACKER rappelle que les représentants du personnel ont demandé un bilan du nombre de demandes de SPP de passage à temps partiel réceptionnées. Les services Ressources Humaines ont reçu 26 demandes de temps partiel de SPP dont 15 en service cyclique et 2 en CTA. Parmi les agents en service cyclique, 10 sont passés en SOJ. Mme VANHONACKER ajoute que les services RH reçoivent un nombre important de demandes de renseignements par téléphone mais qui ne sont pas comptabilisées. En effet, dès lors qu'il leur est précisé qu'il est nécessaire de passer en SOJ pour passer en temps partiel, les SP ne donnent généralement pas suite. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour laquelle la délibération est modifiée.

M. CARLUCCI indique avoir reçu la liste des personnels SP en SOJ à temps partiel mais pas des personnels en cyclique. Il ajoute que cette modification du temps partiel peut en effet satisfaire quelques agents, cependant cela implique que les agents qui en feront la demande puissent obtenir satisfaction. Il a été remonté que des Chefs de Centre demandent aux SPP à temps partiel en SOJ de repasser en service cyclique. La délibération n'implique pas de changer de rythme de travail. M. CARLUCCI ajoute que ce dispositif a une portée sociale qui est de diminuer le volume horaire de l'agent qui en fait la demande. Le fait d'appliquer un temps partiel sur du service cyclique ne réduit pas le temps de travail légal, le mode de calcul ne peut se faire que sur le temps de travail légal. La CGT demeure opposée à cette pratique qui risque de voir rebasculer les agents en SOJ en cyclique, et tient à garantir aux agents la possibilité de rester en SOJ.

Mme MINAUX précise que l'Etablissement n'a pas l'intention de remettre en question les temps partiels. Si la situation se présente dans les Centres de Secours, il convient de faire remonter les informations au PRRH.

Arrivée de M. DUQUENNE à 9 h 45 qui prendra part au vote.

M. CAUTERMAN précise que la demande de renseignements de la CGT concernait le nombre de demandes de temps partiel d'agents en service cyclique et leur identité. La réponse n'a pas été donnée.

M. le Président reprend ce qui a été dit par Mme VANHONACKER à savoir que le nombre exact de demandes n'est pas précis du fait que certains agents ne font pas de demande écrite dès lors qu'il leur est répondu par téléphone qu'il est nécessaire de passer en SOJ.

Mme VANHONACKER vient de transmettre la liste de tous les SPP qui sont effectivement en temps partiel indiquant leur rythme de travail avant de passer à temps partiel. Depuis le vote de la délibération, les services ont reçu 4 à 5 demandes de SPP en cyclique qui ont pu le rester. Elle insiste sur l'impossibilité de quantifier les agents qui n'ont pas fait leur demande suite à l'indication par téléphone de l'obligation de passer en SOJ. Elle estime à une vingtaine de personnes sur les trois dernières années.

M. DEMARTELAERE reprend la liste envoyée le 24 juin 2019 mentionnant les 36 agents à temps partiel de droit, il demande des précisions sur cette liste.

Mme VANHONACKER précise que la liste envoyée en juin reprend les temps partiels des SPP depuis 2012 jusqu'à début 2019. Le tableau envoyé récemment correspond aux deux dernières années jusqu'à ce jour. Ce tableau indique 26 SPP à temps partiel dont 7 sont terminés et 3 débuteront en 2020.

Pour M. DEMARTELAERE, le temps partiel permet de travailler moins. La loi qui le régit est sur la base de 1607 heures alors que les SPP en cyclique ont une dérogation pour 2256 heures de travail. M. DEMARTELAERE s'étonne que des SPP qui se renseignent sur le temps partiel abandonnent le projet à l'idée de devoir passer en SOJ. Il demande combien d'agents demandant un temps partiel en passant en SOJ ont un refus.

Mme VANHONACKER indique n'avoir la connaissance que des demandes de temps partiel qui aboutissent dans les services RH.

M. DEMARTELAERE reçoit des informations d'agents dont les demandes sont refusées par l'administration au motif qu'il n'y a pas de poste en SOJ. Il trouve donc curieux que certains qui souhaitent passer en SOJ ont un avis défavorable et que d'autres préférant rester en service cyclique reçoivent un avis favorable. Il rappelle la problématique soulevée par la CGT lors du précédent CT qui est que des SPP qui divorcent rencontrent souvent des difficultés devant le juge aux affaires familiales pour obtenir la garde alternée de leurs enfants en raison de leur temps de travail. Or, l'Etablissement refuse à certains SPP le passage à temps partiel parce qu'il n'y a pas de poste en SOJ. La CGT s'inquiète que le nouveau dispositif mette fin à la possibilité de passer en SOJ. Elle demande la création de nouveaux postes en SOJ.

M. le Président explique que les postes en SOJ sont créés en fonction des besoins et des moyens du SDIS et non en fonction des agents. S'il y a des besoins, des postes seront créés.

M. DEMARTELAERE revient à l'origine de la création du régime de travail à SOJ pour les SPP. Celui-ci a été mis en place pour les agents qui avançaient en âge, il s'agissait d'une mesure à caractère social qui permettait de conserver des agents actifs. A l'heure actuelle, ce dispositif concerne plus les agents qui divorcent. Ceci reste toujours une mesure à caractère social. Il n'en reste pas moins vrai qu'il est plus rentable pour le SDIS d'avoir des agents en 24/48 h qu'à 1607 h.

Ce point étant présenté pour information et en l'absence d'autre remarque, M. le Président passe au point suivant.

3.MISE A JOUR DE LA DÉLIBÉRATION N° B/06/I-09 DU 21 DÉCEMBRE 2006 RELATIVE AUX ASTREINTES DES OFFICIERS

Mme VANHONACKER indique qu'il s'avère nécessaire de mettre à jour ces dispositions pour prendre en compte les modifications instaurées depuis 2006 dans l'organisation des astreintes de commandement (anciennement « astreintes EMOD »), et la mise en place de nouveaux types d'astreintes : astreintes de spécialité, astreintes CODIS, astreintes RETEX / RCCI, astreintes SSSM.

Il apparaît aussi nécessaire de préciser les modalités d'organisation des astreintes en prenant en compte la réalité des pratiques et des contraintes des Groupements concernés, ainsi qu'en indiquant les motifs de recours aux astreintes et les agents concernés.

Il s'agit d'une modification purement formelle. Les définitions réglementaires sont reprises telles que : périodes d'astreinte, périodes d'intervention, l'astreinte qui doit être distinguée des permanences. Un tableau reprend les différents types d'astreinte actuellement mises en place et rémunérées au SDIS du Nord :

- Direction
- Chaîne de commandement (ex EMOD) appelée maintenant Chef de Site, Chef de Colonne, Chef de Groupe

Ainsi que de nouvelles astreintes qui ne figuraient pas dans la délibération de 2006 :

- CODIS
- Spécialité
- RETEX
- SSSM

Les modalités de calcul ont été reprises et non modifiées de même que les règles de non cumul, comme les agents qui bénéficient d'une concession de logement, fonctionnaires détachés sur certains emplois...

Il est rappelé que les interventions effectuées en dehors du temps de travail habituel, pendant une période d'astreinte, sont récupérées, et ne donnent pas lieu à rémunération. Cette disposition est inscrite dans le règlement intérieur du SDIS et doit figurer dans la délibération.

M. ROHART indique que les indemnités qui sont les mêmes que celles des PATS devraient être augmentées. En effet, les PATS offrent 11 heures d'astreinte par semaine non rémunérées au SDIS. Les astreintes se terminent à 7h30 le matin et reprennent à 17h30 et ne couvrent pas le temps de la pause méridienne, ce qui fait une astreinte totale à 150 euros et 11 heures gratuites. Il demande s'il en est de même pour les officiers.

Mme VANHONACKER précise que la délibération concerne les officiers et non les PATS. La délibération relative aux PATS a été mise à jour récemment. L'astreinte se déroule à domicile et non sur le lieu de travail.

M. ROHART demande de préciser si dans le cas où il est d'astreinte radio, si le sélectif sonne à 12h30, considérant qu'il est en pause déjeuner, il est en droit de ne pas prendre

l'appel, de même qu'entre 17h (heure à laquelle il termine habituellement son travail) et 17h30.

Mme MINAUX souligne que le sujet d'aujourd'hui concerne les astreintes des officiers et que celui des PATS en est un autre. Le cas des astreintes des PATS fera l'objet d'un autre examen si M. ROHART le souhaite.

M. le Président indique que le problème soulevé sera vérifié.

M. BEAURAIN note un manque de précision sur la période d'astreinte. Il manque notamment le délai de départ de l'agent : immédiat 45 minutes ou 1 heure ? Y-a-t-il un délai d'arrivée sur intervention minimum et maximum ?

Le LCL MAILLARD précise qu'il n'y a pas de délai inscrit dans le règlement opérationnel. En revanche dans le SDACR, il y a un objectif de couverture. Celui-ci reste un objectif. Dès lors qu'un agent est prévenu dans le cadre de l'astreinte, il doit partir.

M. LUCAS souhaite un éclaircissement sur le type d'astreinte. Lors du dernier Conseil d'Administration, il a été dit que les indemnités de spécialité, de pharmacien et d'infirmier n'existaient pas. M. LUCAS demande s'il y a au SDIS du Nord un pharmacien et un infirmier d'astreinte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, toute l'année. Il fait remarquer que le SDIS dispose de VLI, de VLM et d'un officier santé CODIS rémunéré toute l'année. Il pose la question de l'utilité de ces astreintes, et plus particulièrement d'un pharmacien 7 jours sur 7.

Le MLC BRIEMANT répond qu'un infirmier ne peut pas délivrer de médicaments, ceci ne figure pas dans sa fiche de poste. Il est donc nécessaire d'avoir un pharmacien d'astreinte notamment pour préparer et envoyer des médicaments, pour l'OPEX ou pour l'intérieur.

M. DEMARTELAERE pose la question de l'utilité d'avoir un médecin-chef et un infirmier d'astreinte sachant qu'il y a déjà un médecin-chef et infirmier de garde ainsi qu'un officier santé CODIS 24 heures sur 24. Il demande quel est leur travail d'astreinte alors qu'il y a les mêmes personnes de garde. M. DEMARTELAERE convient de la nécessité d'un pharmacien d'astreinte car il n'y a pas de pharmacien de garde. Ce dernier apparaît le plus justifié.

Le MLC BRIEMANT indique qu'il n'y a plus de médecin-chef d'astreinte. Il y a un médecin, un infirmier et un pharmacien d'astreinte départementale. La réglementation dit que le soutien sanitaire des pompiers engagés est du ressort exclusif du SSSM. Dans ce cadre, le Pôle a besoin d'un médecin. Les Véhicules de Soutien Santé (VSS) peuvent intervenir sur de grosses opérations sans pour autant avoir systématiquement la présence nécessaire d'un médecin volontaire. Un des rôles du médecin d'astreinte départementale est de pouvoir prendre en charge les SP dans le cadre du soutien sanitaire. L'infirmier d'astreinte départementale a le même type de mission, c'est-à-dire se rendre sur place pour pouvoir faire un encadrement, répondre à des questions particulières, régler des problèmes de Défibrillateur Semi-Automatique (DSA) notamment avec le SAMU ou les services de cardiologie.

M. BEAURAIN demande la confirmation à sa question, à savoir qu'il s'agit bien d'un départ immédiat sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

Le LCL MAILLARD indique que le seul départ immédiat acté à l'heure actuelle dans le règlement opérationnel est celui des agents postés en garde en centre de secours. On demande un délai maximum de 2 minutes.

M. BEAURAIN demande quel est le délai de départ d'une astreinte ou d'une garde à domicile.

Le LCL MAILLARD répond que le seul délai fixé s'applique aux sapeurs-pompiers volontaires et figure dans le règlement opérationnel. Il est de 6 minutes.

M. CAPPOEN lit un texte du syndicat FOSIS 59 :

« Une nouvelle fois le syndicat FOSIS 59 s'étonne que la Direction du SDIS ouvre un dossier relatif au temps de travail sans concertation préalable. La première fois, il s'agissait du dossier relatif aux astreintes des SPV pour lequel le syndicat FOSIS a produit un recours gracieux en date du 8 juillet 2019. Il semble que le Président ait accordé ce recours. Malheureusement, force est de constater que la Direction ne l'a pas mis en œuvre. Aujourd'hui nous regrettons que la Direction du SDIS fasse le forcing sans aucune concertation pour toucher au règlement intérieur et modifier les conditions d'indemnisation des astreintes des officiers SPP. Si ce dossier n'est pas retiré et si les élus votent la proposition d'Administration, FOSIS se verra contraint d'engager une nouvelle procédure devant le Tribunal Administratif pour qu'il fasse valoir le droit européen qui prévaut sur le droit national. »

Le Directeur Départemental pense que la personne qui a rédigé cette note n'est pas au fait de la réglementation. Pour les SPV, le Président a effectivement décidé de sursoir puisque les périodes d'astreinte avaient été ouvertes plus largement. Une jurisprudence européenne a justifié de revoir le dossier. A l'heure actuelle, c'est l'ancien dispositif qui est en vigueur. Les services avaient augmenté la plage horaire, pour autant, les consignes ont été données de revenir à l'ancienne pratique. La Direction attend donc les consignes de la DGSCGC. Le Ministère de l'Intérieur et l'Etat se sont engagés à revoir la question du volontariat au niveau européen.
En ce qui concerne les astreintes, il a été demandé de re-balayer l'ensemble du dispositif. Il y avait une astreinte de médecin-chef qui a disparu, quand bien même l'ancien médecin-chef n'était pas rétribué, il y avait une astreinte d'infirmier en chef qui a disparu. On est revenu à un document qui correspond aux besoins par rapport au pharmacien, à l'infirmier et au médecin. Pour le reste, il n'y a pas de changement.

M. ROHART cite la phrase « les interventions effectuées en dehors du temps de travail habituel pendant une période d'astreinte sont récupérées et ne donnent pas lieu à rémunération ». Sur le portail « Service Public » la définition de la période d'astreinte est la suivante : « la période d'astreinte peut donner lieu à indemnisation ou récupération sous forme d'un temps de repos compensateur ». M. ROHART demande si l'agent, ou l'officier n'a pas le droit du choix entre indemnisation ou repos ?

Mme VANHONACKER précise que c'est l'Administration qui a le choix de proposer la rémunération ou la récupération. La récente modification de la délibération sur les astreintes techniques des PATS donne le choix à l'agent. Pour les officiers SP, l'Administration a opté pour la récupération.

En l'absence d'autre remarque, M. le Président propose de passer au vote.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	**6**		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : La mise à jour de la délibération du 21 décembre 2006 relative aux astreintes des officiers reçoit un avis favorable à l'unanimité des suffrages exprimés.

	Pour	Contre	Abstention
CGT		4	
SPASDIS-CFTC	1		
Syndicat Autonome			1
SUD SDIS 59			1
Avenir Secours		1	
FOSIS 59		1	
Total	**1**	**6**	**2**

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : La mise à jour de la délibération du 21 décembre 2006 relative aux astreintes des officiers reçoit un avis défavorable à la majorité des suffrages exprimés.

M. DEMARTELAERE souhaite expliquer le vote de la CGT. En effet, le syndicat est contre toute forme d'astreinte car celle-ci implique la soumission à l'Autorité et donc représente du temps de travail classique. L'astreinte ne devrait pas exister.

4. MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION N° CA/15/I-10 DU 18 DÉCEMBRE 2015 INSTAURANT UNE INDEMNITE DE DÉPART VOLONTAIRE

Mme VANHONACKER explique que la délibération du 18 décembre 2015 a instauré au SDIS du Nord une indemnité de départ volontaire conformément aux dispositions du décret n°2009-1594.

Cette indemnité de départ volontaire est attribuée aux agents du SDIS qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée pour les motifs suivants :

- Départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ;
- Départ définitif de la fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

L'objet de la délibération est de modifier le montant individuel de l'indemnité de départ volontaire. Celle-ci est actuellement égale au douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile entière précédant celle du dépôt de la demande de démission, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté au sein du SDIS du Nord.

Depuis l'instauration de l'indemnité de départ volontaire au SDIS 59, 18 agents en ont bénéficié suite à leur démission. Le montant total versé par le SDIS 59 depuis le 1er janvier 2016 s'élève à 781 773 euros.

Il apparaît que le mode de calcul de l'indemnité est coûteux et contraignant pour le SDIS du Nord. Il a été fixé initialement au plafond prévu par les textes.
L'Établissement est en effet tenu de verser l'indemnité de départ volontaire dès qu'une demande est faite par un agent démissionnaire, sans qu'il y ait la possibilité d'adapter le versement de ladite indemnité au contexte dans lequel s'inscrit la demande de l'agent.

Il est donc proposé de modifier la délibération actuelle en adaptant le mode de calcul du montant de l'indemnité à l'ancienneté de l'agent au sein du SDIS.

Le montant individuel de l'indemnité de départ volontaire variera en fonction de l'ancienneté de l'agent au SDIS 59 à la date de son départ, dans les conditions suivantes :

Ancienneté au SDIS 59	***Modalités de calcul***
5 à 10 ans	*3/12ème de la rémunération perçue l'année civile précédant la démission*
11 à 20 ans	*6/12ème de la rémunération perçue l'année civile précédant la démission*
Plus de 20 ans	*1 x la rémunération perçue l'année civile précédant la démission*

Mme VANHONACKER rappelle la rémunération de référence. Celle-ci comprend : le traitement, le Supplément Familial de Traitement (SFT), l'indemnité de résidence, les primes et indemnités.

De même, elle rappelle l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 20 janvier 2015 *: « dans l'hypothèse où l'agent ne percevait pas de rémunération durant l'année civile précédent la démission (disponibilité par exemple), le montant de l'indemnité est nul ».*

Les autres dispositions (bénéficiaires, modalités de versement, conditions d'attribution, remboursement de l'indemnité) restent inchangées.

Les nouvelles modalités de calcul du montant individuel de l'indemnité de départ volontaire, seront applicables aux demandes reçues par l'autorité territoriale après l'entrée en vigueur de la délibération modifiée.

M. BEAURAIN indique que la loi du 6 août 2019 met en place à partir du 1er janvier 2020 la rupture conventionnelle pour les trois versants de la fonction publique. Celle-ci semble être beaucoup plus intéressante que ce qui est proposé ici.

M. le Président précise qu'une rupture conventionnelle est différente d'une démission.

M. BEAURAIN répond qu'elle est rendue obligatoire par la loi du 6 août 2019 pendant une période test de 5 ans à compter du 1er janvier 2020.

Mme VANHONACKER précise qu'effectivement la loi prévoit cette possibilité avec versement d'une indemnité. Cependant à l'heure actuelle les décrets d'application ne sont

pas parus. On ne connaît pas les conditions dans lesquelles serait versée une indemnité, si le versement sera obligatoire ou non. Le cadre n'est pour l'heure toujours pas défini.

M. LUCAS se dit étonné de voir ce point abordé aujourd'hui. Dans le procès-verbal du CT du 5 juin 2018 cette même modification de délibération avait déjà été proposée mots pour mots. Il avait été acté le report et l'analyse du texte. Il ne comprend donc pas la raison d'une nouvelle inscription de ce point en l'état.

Mme VANHONACKER confirme que les montants ne sont pas modifiés. En revanche, le précédent projet limitait le nombre d'agents pouvant bénéficier de l'indemnité de départ volontaire. Les modalités étaient beaucoup plus restrictives car elles n'étaient prévues que dans le cadre de restructuration de service. Par exemple, on ne pouvait plus la verser à un SPP désirant démissionner pour créer son entreprise. Les bénéficiaires ont donc été élargis.

M. DEFAUWE fait mention d'échanges fournis en juin 2018 qui concernaient notamment la nuance apportée à la nouvelle présentation mentionnée par Mme VANHONACKER. Toutefois, le calcul de l'indemnité est à l'évidence inférieur à ce que les agents peuvent actuellement percevoir. D'autre part, M. DEFAUWE demande quelle est la réponse du SDIS aux agents qui ont le projet de démissionner Les services RH ont-ils des informations chiffrées sur des projets de départs ? Il demande également quelle est l'interprétation de la Direction de ces départs notamment d'agents qui se sont engagés dans un métier passion en lien avec des missions humanitaires. Au-delà des montants d'indemnités, cette question mérite une réflexion.

M. le Président précise que cela concerne actuellement 18 personnes qui ont fait une démarche volontaire. Les agents peuvent avoir un nouveau projet de vie, cela existe dans toutes les entreprises. De plus, le contexte a changé. En 2015, le contexte financier était extrêmement difficile, il était nécessaire de diminuer les effectifs. Aujourd'hui le contexte a changé et on peut réembaucher. Par conséquent, le SDIS n'a plus intérêt à ce que les agents quittent l'Etablissement.

M. ROHART souhaite avoir des détails sur les agents qui ont démissionné, notamment le nombre de SPP et de PATS sous forme de tableau par catégorie et par année.

Mme MINAUX peut communiquer les chiffres demandés cependant sans les statuts de ces agents. Ce tableau sera transmis aux représentants du personnel. Elle communique les chiffres des démissions qu'elle a à sa disposition : 2016 : 2 ; 2017 : 5 ; 2018 : 5 ; 2019 : 6.
Les détails seront communiqués dès que possible.

M. GADAUT demande si, en application du décret, chaque SDIS applique de façon différente l'indemnisation des départs volontaires ou si le montant est fixé au niveau national par décret.

Mme MINAUX explique que le texte prévoit que chaque établissement détermine les modalités d'attribution de l'indemnité. Il n'y a aucune obligation dans le montant ainsi que dans la mise en œuvre d'un dispositif d'indemnisation.

Le Directeur Départemental ajoute que certains SDIS indiquent que lorsqu'un agent démissionne, le poste n'est pas remplacé. Le SDIS du Nord n'est pas dans cette optique pour les SPP, les seuls postes qui n'ont pas été remplacés sont au niveau d'un infirmier au sein du PSSM, son remplacement est à l'étude. Il n'y a pas obligation de remplacer les agents qui quittent le SDIS.

En l'absence d'autre remarque, M. le Président propose de passer au vote.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	**6**		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : La modification de la délibération du 18 décembre 2015 instaurant une indemnité de départ volontaire reçoit un avis favorable à l'unanimité des suffrages exprimés.

	Pour	Contre	Abstention
CGT		4	
SPASDIS-CFTC		1	
Syndicat Autonome		1	
SUD SDIS 59		1	
Avenir Secours		1	
FOSIS 59		1	
Total		**9**	

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : La modification de la délibération du 18 décembre 2015 instaurant une indemnité de départ volontaire reçoit un avis défavorable à l'unanimité des suffrages exprimés.

5. PROJET DE PLAN DE FORMATION 2020

Le CNE DI GIROLAMO indique que le projet de plan de formation 2020 est essentiellement l'expression des besoins exprimés par les Pôles Organisation des Secours et Ressources et Relations Humaines.
Il prévoit les formations de tronc commun liées aux recrutements professionnels et volontaires anticipés par le Pôle RRH et affiche les souhaits de formation de chaque conseiller technique et référent de spécialité après arbitrage du POS.

Les formations 2020 sont présentées sous la forme d'un catalogue de formations, qui se formalisera au fil des arbitrages, en un plan annuel de formations d'ici le 24 octobre prochain, et qui a servi de base aux agents lors de leurs demandes de stages cet été jusqu'au 9 septembre 2019.

Cette présentation distingue pour tous les SPP et SPV, y compris pour le PSSM, les formations internes au SDIS, c'est-à-dire, celles qui sont organisées par le SDIS, et les formations externes au SDIS, organisées par l'ENSOSP, le CNFPT ou l'ECASC. Une 3ème partie aborde les formations fonctionnelles s'adressant aux SPP et aux PATS.

Une déclinaison par thématique – tronc commun, spécialité, SSSM, formations d'acquisition ou de maintien des acquis, etc. – facilite visuellement la lecture du document.

M. DEMARTELAERE souhaite réagir au sujet des formations de formateurs. Le SDIS du Nord compte beaucoup de FOR1, FOR2..., or les craintes qui remontent sont que ceux-ci perdent leur capacité à former en raison de la nouvelle pédagogie. La CGT pense que le volume de formation pour les formateurs est très insuffisant par rapport aux agents qui détiennent actuellement les compétences. Il croit comprendre que le Groupement Formation Préparation Physique souhaite diminuer le nombre de formateurs pour ne conserver que ceux qui font des actions de formation. Pour autant, nombre de SP font de la formation tout au long de l'année, certes pas de manière régulière, mais qui peut s'avérer bien utile durant les gardes. La CGT pense que l'on va perdre des formateurs qui n'auront plus la spécialité car ils n'entreront pas dans le nouveau cadre de la formation. Il demande la communication du nombre d'agents qui étaient formateurs et qui ne le seront plus à partir de 2020.

Le CNE DI GIROLAMO explique qu'il n'est pas question que les formateurs qui sont FOR1, FOR2 ou FOR3 jusqu'au 31 décembre 2019 perdent leur capacité à former en 2020 et les années suivantes. Il est bien prévu qu'un formateur le reste et que, même s'il n'a pas pu intégrer en 2019 la nouvelle spécialité formation et développement des compétences, il peut parfaitement continuer à former. D'autre part, il y a une réelle volonté de permettre à un maximum de formateurs d'intégrer cette nouvelle spécialité dans la mesure où le projet de plan de formation prévoit pas moins de 20 formations de cette spécialité, ce qui représente une à deux par mois. Ceci est conséquent et démontre bien la volonté de permettre à un maximum de personnes d'intégrer cette nouvelle spécialité.

M. DEMARTELAERE demande si les agents qui n'ont pas encore suivi la nouvelle formation mais qui sont formateurs percevront l'indemnité correspondante ou pas ?

Le CNE DI GIROLAMO précise qu'ils seront toujours indemnisés en tant qu'intervenant formateur. Pour autant la spécialité FOR1, FOR2, FOR3 disparaît au 31 décembre 2019, le SDIS ne pourra donc plus leur attribuer une indemnité de spécialité sur cette base.

M. LEMAITRE souligne qu'au regard de la FAE chef d'équipe SPP, il n'y a que deux sessions prévues, ce qui fait 24 agents. Il demande si la formation est limitée à 24 agents.

Le CNE DI GIROLAMO indique que le dimensionnement des formations de tronc commun sont réalisés en fonction des besoins suite aux recrutements.

M. LUCAS souhaite connaître quel est l'objet du vote étant donné que le catalogue formations a déjà été mis à disposition des agents qui se sont positionnés sur certains stages. Il revient sur la formation des SPP INC2. Lors de la dernière réunion, il a été évoqué que la cellule formation n'était pas prête à former des agents SPP INC2. Or, on constate dans le plan qu'il y a des formations SPV INC2. Il ne voit pas la différence entre la formation SPV et SPP sur un cadre chef d'agrès tout engin. Par le passé, certains SPV ont intégré des formations INC2 SPP de 6 semaines. Il demande pourquoi aujourd'hui les SPP ne peuvent pas intégrer les formations SPV.

Mme MINAUX n'est pas en mesure d'apporter une réponse immédiate à la deuxième question. Une réponse sera apportée au prochain CT. S'agissant de la question sur le vote, le calendrier et les catalogues ont été effectivement mis en ligne, il est demandé de faire des souhaits. Aujourd'hui, rien n'est acté, des arbitrages doivent être faits dans les prochaines semaines et des propositions peuvent être faites. Les services mettent à disposition le catalogue le plus rapidement possible pour que les agents puissent se positionner. Dans un

deuxième temps la Direction va analyser les demandes, le GFPP donnera ensuite des réponses aux agents en fonction des contraintes de l'Etablissement.

M. GADAUT demande confirmation que le vote porte bien sur le plan de formation et la typologie des stages proposés et ne concerne pas le nombre de places disponibles.

M. le Président répond par l'affirmative.

En l'absence d'autre remarque, M. le Président propose de passer au vote.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	**6**		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : Le projet de plan de formation reçoit un avis favorable à l'unanimité des suffrages exprimés.

	Pour	Contre	Abstention
CGT		4	
SPASDIS-CFTC		1	
Syndicat Autonome		1	
SUD SDIS 59			1
Avenir Secours			1
FOSIS 59		1	
Total		**7**	**2**

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : Le projet de plan de formation reçoit un avis défavorable à la majorité des suffrages exprimés.

6. NOUVEAU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

M. GUETIERE rappelle la mise en œuvre de l'apprentissage par délibération du 29 mars 2013.

Dès septembre 2013, l'Etablissement a accueilli 10 apprentis afin de préparer des diplômes principalement dans le domaine technique.

Cette démarche relative à l'apprentissage a permis la transmission des savoir-faire ainsi que la valorisation des métiers des agents de l'Etablissement. De plus, il s'agit pour le SDIS du Nord d'enjeux réels qui s'inscrivent dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences.

Le 27 juin 2019, le Conseil d'Administration a, par délibération n° CA/16/I-1, validé la poursuite d'un cursus d'apprenti sur une licence professionnelle en Energies Renouvelables et Efficacité Energétique (ER2E).

Le SDIS souhaite conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un jeune souhaitant préparer un Bachelor Design Graphique Communication au sein du Service Communication.

En l'absence de remarque, M. le Président propose de passer au vote.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	**6**		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : Le contrat d'apprentissage reçoit un avis favorable à l'unanimité des suffrages exprimés.

	Pour	Contre	Abstention
CGT	4		
SPASDIS-CFTC	1		
Syndicat Autonome	1		
SUD SDIS 59	1		
Avenir Secours	1		
FOSIS 59	1		
Total	**9**		

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : Le contrat d'apprentissage reçoit un avis favorable à l'unanimité des suffrages exprimés.

7. RECHERCHE DES CAUSES ET CIRCONSTANCES DE L'INCENDIE (RCCI)

Le CNE NAWROCKI indique que la recherche des causes et circonstances de l'incendie est cadrée réglementairement par la circulaire ministérielle en date du 23 mars 2011. Elle précise notamment les objectifs recherchés :

- Améliorer la sécurité des intervenants, faire évoluer les techniques d'intervention par le biais du RETour d'EXpérience (RETEX). Les investigations RCCI viennent alimenter la mission précédemment développée de données d'analyse ;

- Contribuer au développement d'une base de données et de statistiques dans le but d'améliorer les mesures de prévention incendie dans les bâtiments publics ou habitations ;

- Concevoir des mesures préventives et des programmes d'éducation du public ;

- Contribuer à la défense des intérêts du service ;

↳ Faciliter le travail des enquêteurs (autorité judiciaire) par la formation des intervenants à la préservation des traces et indices :

↳ Déférer aux réquisitions judiciaires.

La réalisation des missions RCCI n'est pas obligatoire au sens de l'article L.1424-2 du CGCT et doit être soumise à la validation du Conseil d'Administration.

Elle fait l'objet d'une recommandation du rapport IGA/IGAS de juin 2014 et d'une observation du rapport d'inspection de la DGSCGC d'octobre 2015.

Ce point étant pour information, en l'absence de remarque, M. le Président passe au point suivant.

8. DÉCLINAISON DES ORGANIGRAMMES

Le Directeur Départemental Adjoint indique qu'il s'agit d'examiner la dernière phase de la mise en œuvre du schéma organisationnel. Il rappelle que le schéma organisationnel des Chefs de Pôle, de Mission et de Groupement a été validé en 2016. La partie Chefs de Service l'a été en 2017.

Il a été nécessaire de prendre en compte les propositions d'adaptation du schéma d'organisation validées en 2016 et 2017 ainsi que la répartition des activités et de la ressource humaine affectée à chacun des Services, Groupements et Pôles. Le schéma transmis en annexe reprend les affectations de personnels de certains services mais pas ceux affectés dans les Centres de Secours et dans les deux CTA et du CODIS.

L'objet de ce schéma est d'être le plus lisible possible. Pour cela, les appellations ont été simplifiées et uniformisées. Par ailleurs, pour dépasser le simple organigramme, une fourchette de catégories d'emplois a été prévue. Tout ceci constitue un début qui permettra de faciliter la mise en œuvre du RIFSEEP. De même, il permettra de réviser les fiches de postes et d'adapter petit à petit l'organisation aux besoins des Services et des Groupements. Dans un second temps, il permettra également de créer les postes nécessaires au bon fonctionnement du SDIS puisque ce schéma correspond aux besoins des services, et permettra aussi à l'encadrement, dans le futur, d'identifier et de disposer de la ressource et des emplois afin de mettre en œuvre des projets plus structurants.

M. ROHART indique que l'organigramme présenté en 2017 comportait un certain effectif de PATS. Celui-ci a été rudement malmené, pas mal d'agents sont partis. A la lecture des postes, avant même de parler de créations de postes, des postes sont supprimés. D'autre part, au sujet des catégories, au niveau du PSI que M. ROHART connaît bien, les fourchettes ont été drastiquement revues. M. ROHART fait remarquer que des postes existants actuellement de catégorie B voire A sont reclassés en catégories C et B. On officialise trois chargés d'ingénierie radio, alors qu'il y a quelques années leur nombre était de 5. Quand ce nombre est passé à 4, le remplacement du cinquième technicien avait été promis or cela n'a jamais été fait. En 2018, un technicien est parti pour prendre un poste de Chef de Service dans un autre service et celui-ci n'a pas été remplacé. On officialise trois

postes de technicien. Au vu de la charge de travail, il n'est pas possible de tenir avec cet effectif. M. ROHART pense qu'il y a beaucoup d'aberrations dans cet organigramme. Il demande pourquoi on baisse les catégories et le nombre d'agents.

M. BAUDEMONT demande quel est l'intérêt de présenter aujourd'hui un document complémentaire à la délibération qui était déjà existante en 2017. Il reprend les propos du Directeur Départemental Adjoint qui a indiqué que l'idée était de modifier dans le rapport complémentaire notamment deux noms de services au sein du PML (le Service pilotage des marchés en lieu et place du Service prestations et fournitures...). Il demande si ce sont les seules modifications à l'organigramme de 2017 qui sont portées par cette proposition de vote au CT.

M. CAUTERMAN distribue sur table l'organigramme validé en 2017.

M. DEFAUWE précise en réponse aux collègues qui s'interrogent sur la disparition de certains postes, que ces organigrammes qui se sont enchaînés depuis 2015 comme l'indique le Directeur Départemental Adjoint, avaient pour but d'assainir financièrement l'Etablissement, de répondre aux engagements budgétaires fixés dès l'arrivée de la nouvelle autorité. Il ajoute que les Chefs de Services auraient pu apporter des précisions et défendre des postes qui sont supprimés. Le constat est fait dans la présentation du nouvel organigramme qu'il n'en est rien.

M. CAUTERMAN rappelle qu'il s'agit d'un vote et non d'une information. Il pensait avoir dans ce cas les effectifs attachés à cet organigramme. La restructuration du plus gros SDIS de France ne mentionne toujours pas de poste de Directeur Administratif et Financier, ce qui pour la CGT est une aberration. Depuis le départ du DAF tout est en déclin : fuite de l'encadrement, mutations vers d'autres collectivités, sans compter la multiplication des arrêts maladie pour mal être au travail et ce, toutes catégories confondues. L'organigramme fait apparaître des Chefs de Service sans agent à encadrer. On ne retrouve pas la déclinaison des services en unités tel qu'il avait été demandé par le Directeur Départemental par note de service. On s'aperçoit également de certaines fonctions en apparence sexistes, il doit s'agir d'une coquille, il est noté « assistante ». En page 17 du livret, dans le pavé Groupement Affaires Juridiques et Instances : il manque un Chef de Groupement, est-ce un oubli ou est-ce un Directeur qui prend directement en charge ce groupement ? Il poursuit : Groupement Etudes et Prospectives : un Chef de Groupement mais sans aucun service ; Il poursuit avec la Mission Promotion du Volontariat et Citoyenneté, et demande quelle est la différence entre un chef de mission et un Chef de Groupement ? Sur le pavé Audit et Contrôle de Gestion, il constate trois Chefs de Service sans agent à encadrer. Au vu de ces éléments, il pense pouvoir indiquer à M. LECERF où se trouve la 1ère partie de l'armée mexicaine. Il reprend son énumération, Pôle Finances et Patrimoine : il note un problème de calibrage des postes. Pour le Service Contrôle des Opérations Comptables, un coordinateur de gestion comptable seulement de catégorie B, un chargé de l'analyse comptable C ou B, or ces postes demandent une technicité et une charge de travail importantes En comparaison avec le Service Budget, le coordinateur gestion budgétaire de patrimoine est B ou A. Pourquoi donc le coordinateur budgétaire et comptable serait limité à la catégorie B et le chargé de l'analyse comptable C ou B ? Pour le Pôle Moyens et Logistique, il remarque que le Chef de Service Pilotage des Marchés n'encadre qu'un seul agent. Pour le PSI, M. CAUTERMAN demande quel est le Service chargé de la maintenance et du développement du progiciel de gestion financière Astre ? Quel service va gérer les demandes d'assistance des agents de l'Etablissement sur cet outil de gestion financière ? Enfin, pour le PSSM, trois Groupements avec dix Services, ce qui paraît énorme, d'autant que le Groupement Soutien et Appui de Santé, à lui seul, comptabilise sept services dont trois sans agent à encadrer. En

comparaison, le Groupement Ressource Humaines est composé de quatre services avec un nombre conséquent d'agents à encadrer. M. CAUTERMAN poursuit pour le PSSM, le Groupement Pharmacie comprend un Chef de Groupement pour un seul service, le Groupement Aptitude a deux Chefs de Service sans agent à encadrer. Au regard de tous ces éléments, le vote de la CGT sera contre et n'ira donc pas dans le sens de l'Administration car le syndicat pense que cette restructuration des services est basée sur l'économie et le mal être.

Mme BOHET évoque la situation du PML dont elle fait partie. Elle demande si la base de l'organigramme présenté ce jour est bien celle validée en 2017 ?

Le Directeur Départemental Adjoint précise qu'il y a eu deux étapes précédentes. En 2016, ont été actés les Chefs de Pôles et de Groupements et en 2017, les Chefs de Services. Aujourd'hui est présentée la troisième étape.

Mme BOHET complète en précisant que le PSI a été réorganisé récemment. En ce qui concerne le PML, elle est surprise de voir qu'il y a un chargé de la démarche qualité, un recrutement est-il en cours ? Dans les termes employés pour le Groupement Acquisition et Suivi des Matériels, il lui semble que les agents techniques de maintenance sont des personnes qui actuellement occupent des postes de responsables. De plus, les agents comptables seront ravis d'apprendre qu'ils sont passés d'un statut de gestionnaire à un statut d'agent alors que depuis 2017 leur entretien professionnel est basé sur une fiche métier de gestionnaire financier budgétaire et comptable et non pas d'agent comptable. Mme BOHET se dit surprise de constater que pour le Groupement Logistique il n'y a pas de chef de service Traçabilité alors qu'actuellement il y en a un. Peut-être est-il muté mais que lui-même ne le sait pas encore. Au sujet du Groupement Maintenance des Matériels, l'assistante n'est catégorisée ni C ni B. Au PML, des coordinateurs sont C ou B alors que dans d'autres groupements, ils ont la chance d'être B ou A.

Le Directeur Départemental demande de garder à l'esprit que lorsque l'organigramme a été fait, M. le Président LECERF ainsi que les élus ont demandé de respecter deux éléments fondamentaux : ne mettre personne à disposition du Centre de Gestion, et aucune perte de salaire pour les agents. Il rappelle également qu'il a été dit que cette restructuration se faisait à effectif constant. Il a pu constater que certains services demandaient 18 personnes supplémentaires, ce qui ne paraît pas très sérieux. Lorsqu'il est fait état du mal être au travail, il se dit étonné. Il cite l'instance paritaire de la veille à laquelle assistait également Mme BOHET, où les gens ont dit qu'ils s'épanouissaient dans leur travail. Mme BOHET n'a alors pas contredit, ce qui signifie qu'elle valide le fait que les gens s'épanouissent. D'autre part, concernant la remarque sur le DAF, il est dit que le Président peut être assisté d'un DAF. Il s'agit d'une faculté offerte au Président et non d'une obligation. Les seules obligations qui existent dans le dispositif de la Sécurité Intérieure est le Directeur Départemental et un Directeur Départemental Adjoint. Le fait qu'il y ait ou non un DAF relève de la décision de l'autorité territoriale en la personne du Président du CA. Concernant le Groupement Juridique, même si lui-même a une formation de juriste, M. le Directeur Départemental n'a pas vocation à remplir les tâches du Chef de Groupement. Des entretiens ont eu lieu la semaine précédente, d'autres personnes seront reçues. L'organigramme présenté n'est pas figé, il n'a pas vocation à s'appliquer pendant 10 ans. La Direction est consciente que des choses doivent évoluer. Il faut donner un départ à un moment donné. Il cite un exemple : la mission volontariat qui a été saisie sur des sujets comme le service national universel, les questions de violence, la communication pour maintenir et renforcer le volontariat... Cela nécessitera de faire évoluer le dispositif. Or, sur l'organigramme, ces questions n'ont pas fait l'objet d'abondement. Cela signifie qu'il sera nécessaire de la faire

assez rapidement. Il cite encore l'exemple d'un GST où il a fallu mettre de l'ordre car il était constaté que de la ferraille était revendue et que certains agents consacraient une partie de leur temps de travail sur la maintenance de véhicules privés. Ceci justifie d'avoir scindé les services en deux éléments distincts. Les Chefs de Groupement Territorial remplissent à présent des missions d'inspection et d'accompagnement. En effet, il indique qu'il a été rapporté que dans certains Groupements Territoriaux, il y avait un peu de laisser-aller. Or, si on avait laissé aux Chefs de Groupement Territorial la mainmise sur les évènements, on aurait peut-être eu moins de surprises. Le Directeur Départemental indique qu'il se rend sur le terrain et écoute les agents. Le cadrage présenté aujourd'hui est perfectible. Actuellement on devrait être à 495 PATS, or l'organigramme en décompte 491. La volonté des élus est d'avoir un plancher du nombre de PATS. On pourrait envisager de faire comme dans d'autres départements qui sont en train de mutualiser les services avec le Conseil Départemental. De nombreux SDIS font entretenir leurs véhicules par des entreprises privées. Dans certains départements, les services budget et finances du SDIS sont gérés par le Conseil Départemental et cela fonctionne. Il faut avoir ces informations à l'esprit.

Le Directeur Départemental Adjoint ajoute que la ressource humaine affectée à l'organigramme est de 491 PATS et 250 SPP. La Direction n'a donc pas profité de cette réorganisation pour diminuer les effectifs. Le but est de terminer cette organisation engagée en 2016. Il s'agit de la clôturer en fixant la situation actuelle, sachant que ce document est amené à évoluer en fonction des ambitions du SDIS dans des nouveaux domaines, comme les risques, de nouvelles missions comme la RCCI mais aussi au niveau de la citoyenneté. Le document présenté a fait l'objet d'un large travail entre à la fois le Cabinet mais aussi le PRRH, les Chefs de Pôle avec leurs Chefs de Groupement et de Service. Il traduit la situation existante de la ressource affectée dans les différents services et a même entre 2017 et aujourd'hui fait évoluer l'organisation. En effet, des adaptations ont été apportées. Ce qui a été imaginé en 2016 et 2017 n'était plus forcément d'actualité et méritait des changements d'affectation. Entre 2017 et aujourd'hui notamment, lorsque les Chefs de Service ont pris leurs fonctions, il y a eu des répartitions de ressources dans les services, des migrations d'un service à un autre. Ce schéma d'organisation intègre désormais le PSI. Il reste pour ce Pôle des postes de Chef de Service à pourvoir. Le Directeur Départemental Adjoint convient que le document contient quelques coquilles. Il manque effectivement la ligne du chef du GAJI, la recherche d'un Chef de Groupement est en cours. Le choix a été fait en 2016 d'avoir des Chefs de Groupement et des Chefs de Mission car une mission ne fonctionne pas forcément toujours avec un nombre d'agents conséquent alors que les chefs de groupement ont pour vocation à gérer au moins plusieurs services. La notion de chef de service avec un seul agent a été longuement évoquée. En 2017, il a été validé le fait qu'il pouvait y avoir des services qui possèdent une expertise mais qui ne demandent pas un nombre important d'agents, le chef de service pouvant même être seul. C'est la situation notamment au sein du PSSM, au niveau du POS dans le Groupement Analyse et Couverture des Risques dans les Groupements Prévention et Prévision qui comprennent des personnels qui ont une expertise forte comme pour les ICPE. La remise en cause de ce choix ne paraît pas justifiée. Sur la question de la fourchette des cadres d'emploi du PSI, il peut y avoir des cadres d'emploi avec des fourchettes hautes, cependant cela ne signifie pas que c'est un objectif à atteindre. On estime que par exemple des secrétariats ou assistants dans les centres de secours ont des cadres d'emploi parfois surestimés par rapport au travail attendu. La notion de coordinateur peut également varier entre C/B, B ou B/A en fonction du poste. Cela signifie qu'un agent de catégorie C qui a la chance de passer B, peut éventuellement rester dans le service pour pouvoir effectuer les fonctions de coordinateur sans avoir besoin de changer de service. La mission de l'agent peut aussi lui permettre d'être nommé sur son poste qui a un calibrage supérieur.

M. ROHART revient sur les 491 PATS mais précise que l'on parle de 495 ETP. En effet, beaucoup de PATS sont à temps partiel comme 80 %, on est loin des 495 ETP. On parle également de « chance » de passer en catégorie B ou A. Effectivement c'est une chance car aujourd'hui au SDIS du Nord il n'y a plus de plan de recrutement, il n'y a donc plus de promotion. Toute personne a envie de progresser, d'évoluer. M. ROHART dit être entré au SDIS depuis maintenant 11 ans. Dans l'assistance il voit beaucoup de personnes qui ont pu évoluer, lui est toujours C. Il demande aux élus de bien faire attention à leur vote car cet organigramme va impacter la vie de beaucoup d'agents. M. ROHART sait que, pour siéger en CAP, beaucoup d'agents ont déjà aujourd'hui du mal à progresser alors qu'ils font un travail de catégorie B voire A. Ils seront cantonnés sur des postes C et n'auront plus aucune chance de progresser. Le Directeur Départemental a mentionné les propos d'une personne en CAP qui était contente de travailler au sein du SDIS. Certes, il y en a. Il signale que le Syndicat Autonome n'a pas validé ces propos, car, la veille de la CAP des agents l'ont appelé quasiment en larmes, s'apercevant qu'ils arrivaient à 5 à 6 ans de la retraite et qu'ils étaient bloqués sur des postes de secrétaire, alors qu'ils ont des missions de catégorie B, tels qu'assistant, chargé... Leur fiche métier ne contient rien pour faire valoir leurs compétences au sein du SDIS. Aucune chance d'évolution, aucune chance de promotion, voilà la réalité du SDIS actuellement. M. ROHART pense que beaucoup de départs de la fonction publique doivent être en lien avec ce constat.

Le Directeur Départemental Adjoint précise qu'il s'agit d'un schéma d'organisation. C'est-à-dire qu'on ne traite pas des ETP mais une ressource. Ensuite cela permet de gérer les cas particuliers comme les agents en congé de longue durée ou les temps partiels. Ce schéma se traduit ensuite par une liste de ressources affectées et éventuellement avec des compensations le cas échéant. Il ne faut pas traiter les ETP par rapport au schéma d'organisation qui constitue un document de référence pour pouvoir adapter les projets de service au sein d'un Groupement.

M. BAUDEMONT rappelle sa question sur la conformité. En effet, ce point du livret traite de la déclinaison des organigrammes et dans le 1er paragraphe il est évoqué la conformité de ce qui est présenté aujourd'hui avec la délibération d'octobre 2017. Or, la réponse n'est pas conforme. Aujourd'hui, au lieu d'une déclinaison d'un organigramme, il est proposé dans le cadre d'une nouvelle délibération, un nouvel organigramme. M. BAUDEMONT a remis sur table une extraction de la délibération de 2017 qui permet de voir le schéma organisationnel. La 1ère page ressemble effectivement à un schéma organisationnel, il y a un réel organigramme et c'est cela que l'on souhaite modifier aujourd'hui. Le lien direct avec le Président et le Préfet disparaît totalement, ainsi que l'ensemble des flèches qui fondent un organigramme selon la définition du Larousse : « un organigramme est un tableau schématique de différentes parties d'un ensemble complexe et de leurs rapports mutuels ». On vient donc de perdre dans le nouvel organigramme les rapports mutuels. Il indique que dans le 1er organigramme, Groupement du Cabinet, qui en 2017 était composé d'un Groupement et de deux services : Cabinet et Communication, et qui, dans le nouveau document n'est composé que d'un seul service. La délibération de 2017 est donc bien modifiée. Le PML est plus emblématique. Autre exemple, dans le livret, il est évoqué la modification de deux noms de services, ce qui peut s'entendre, le temps fait peut-être que les choses peuvent s'améliorer. On a donc la disparition du SEP au profit de l'exécution de commande et la disparition du service prestations et fournitures au profit du pilotage des marchés. Pour autant, l'ancien service EIS qui figurait dans la délibération de 2017 a également disparu. En revanche, un service des Matériels Roulants qui n'était pas non plus dans la délibération de 2017 apparaît à présent. Dans le Groupement Maintenance des Matériels : on découvre dans la nouvelle mouture un service MEA, une Maintenance des Matériels non roulants. M. BAUDEMONT a essayé de comprendre l'esprit qui a prévalu à

ces modifications. Il existe en 2017 une délibération qui est le schéma organisationnel sous forme graphique et une autre délibération qui crée les postes issus de cette nouvelle organisation. On trouve deux postes qui sont le poste de Chef de Service MEA et celui du Service Maintenance des Matériels non roulants qui ne figurent pas dans la version graphique mais bien dans la création des postes. Il ne reviendra pas sur cette subtilité. Concernant le PSSM, le Groupement Pharmacie comprenait : Pharmacie, Gestion des Produits de santé et Démarche qualité et Performance. Aujourd'hui, il ne reste que la PUI (Pharmacie à Usage Interne), le 2ème service a disparu. M. BAUDEMONT demande pourquoi modifier quelque chose qui était inscrit, décliné, pour passer à quelque chose qui n'a plus de lien avec les deux tutelles que sont le Préfet et le Président du CA. Pourquoi présenter ce schéma comme étant une déclinaison d'un organigramme ? Que signifie la déclinaison d'un organigramme ? En 2017, M. LORCY a été chargé dans le cadre d'un marché public, de fonder le nouvel organigramme du SDIS. Deux ans et demi se sont passés, pour décliner ce travail préalable en cellules intermédiaires. M. BAUDEMONT indique que l'organigramme de la Métropole Européenne de Lille qui d'ailleurs a organisé une restructuration non pas en deux ans et demi mais en neuf mois, est organisé en directions, pôles, missions stratégiques, services. Il est décliné ensuite en unités fonctionnelles, cellules puis en équipes. Pour M. BAUDEMONT, cette dernière partie de la fusée correspond bien à la déclinaison d'un organigramme. En 2017, la déclinaison s'arrêtait aux services. Aujourd'hui, on se retrouve avec des services mais pas d'unités fonctionnelles, ni de cellules ou d'équipes et de bureaux comme évoqué à un moment donné. Aujourd'hui, on assemble un certain nombre de personnels dans un carré bleu mais on ne sait pas à quoi ils seront rattachés dans le cadre de leur arrêté. Ce qui est inquiétant pour M. BAUDEMONT, c'est que l'on va se baser sur ce document pour faire le RIFSEEP. Comment faire un RIFSEEP à partir du moment où on fait partie d'un carré bleu ? Qui est chef de cellule ? Le RIFSEEP peut éventuellement s'adapter jusqu'au Chef de Service. Tout ce qui est en dessous fait partie de ce qui est appelé déclinaison de l'organigramme, et qui n'existe pas deux ans et demi après. Il a été dit qu'entre 2017 et 2019 il n'a pas eu de réduction de personnel. Il est fait à chaque fin d'année en CA, un état des personnels existants. On est actuellement à 495 qui est la fourchette autorisée par M. le Président du CA. En 2017 on était à 723 PATS, ce qui veut dire que l'on a perdu en l'espace de 21 mois 228 PATS. Nous perdons en 21 mois, 11 PATS par mois. Aujourd'hui, ce document présenté n'est ni un organigramme, ni une déclinaison d'organigramme, ni un état des effectifs. M. BAUDEMONT se dit très inquiet que l'on puisse présenter ce type de document pour vote au CT pour ensuite le présenter au CA. Il tient à disposition le tableau des effectifs issu de la délibération du CA du 12 décembre 2017 pour lequel on a 723 PATS dont 16 temps non complet.

Le Directeur Départemental précise que le chiffre de 723 est dû au fait qu'un certain nombre de postes n'a pas été supprimé alors que les agents ont évolué. Sous réserve de vérification, le SDIS du Nord n'a jamais été à 723 PATS. Lors d'un entretien avec le Préfet de Maine et Loire, celui-ci indiquait qu'il y avait 800 fonctionnaires d'Etat pour 800 000 habitants.

M. BAUDEMONT indique qu'il y a toujours deux délibérations : la situation des personnels administratifs et une délibération qui vient créer et annuler au dernier CA de l'année. Ces délibérations sont disponibles sur intranet. Le tableau des effectifs est à 723. Il y a peut-être une erreur dans le tableau du CA. Il ajoute qu'il y a de nouveaux métiers dans l'organigramme présenté, comme celui de convoyeur. Cela n'existe pas, il n'y a même pas de fiche poste. De plus, la déclinaison d'un organigramme découle des projets de service, dans lesquels on demande aux Chefs de Service, dans le cadre de la GPEC, d'écrire des fiches de poste. Ces fiches de poste calibrent les niveaux demandés. Elles sont validées ou non par la hiérarchie. C'est-à-dire que quand on est gestionnaire on peut être C ou B. Comme l'a indiqué Mme BOHET, à partir du moment où on est agent comptable on est C. Si

on est positionné avec un arrêté de gestionnaire, on a une capacité de promotion de C vers B. Or, si on modifie par le biais de cet organigramme l'arrêté et que l'on passe d'une fonction de gestionnaire à celle d'agent comptable, la possibilité de promotion est nulle. Il faut par ailleurs changer l'arrêté et la fiche de poste pour lequel l'agent a postulé. La fiche de poste sert également à l'écriture de l'avis de vacance, tout est lié. Les agents ne vont pas se retrouver dans cet organigramme notamment dans le cadre du RIFSEEP.

M. CAUTERMAN pense que ce point a le mérite d'être une photo, un état des lieux, mais devrait être une information. Dès lors qu'il s'agit d'un vote, c'est que l'on modifie la structure. La structure initiale posait déjà problème, on prend note de cet état des lieux et on sait que l'Etablissement va évoluer. En attendant l'évolution, on voit les agents qui ne vont pas bien. Il y en a certainement qui vont mieux que d'autres. La CGT ne va pas être complice de cette photo qui est trop floue. Le vote de la CGT sera donc contre.

Mme BOHET relate qu'au mois de septembre 2019 chaque groupement a reçu un avis de nomination des personnels financiers budgétaires et comptables du GASM au sein du PML. Ce document qui date d'un mois émane du GRH. Il faut savoir que dans les agents comptables, il y a des catégories B. Pour revenir à ce qui a été dit la veille en CAP, elle convient que certains agents se sentent bien dans leur travail, ceux qui ont une force de caractère plus importante que d'autres. Les agents ont subi la réorganisation en 2017, leur charge de travail est devenue de plus en plus importante. Mme BOHET dit avoir eu des personnes en pleurs au téléphone. Pour son propre service, il y a de l'entraide, tant sur le plan psychologique que pour le travail.

M. le Directeur Départemental précise que lors de la CAP, ce sont bien des agents qui ont dit qu'ils étaient épanouis. Il ne fait que rapporter des propos tenus en instance paritaire. Il n'est pas naïf au point de croire qu'une réorganisation ne suscite pas de tensions. Il fait observer que lorsque l'Administration a fait des efforts, comme pour le transfert de Rihour 1 vers Rihour 2, il a entendu tout et n'importe quoi comme par exemple : on va dégrader nos conditions de travail... Il y a certes moins de places de parking et l'Administration a fait le choix de louer des places de parking dont le coût est de 50 000 euros en année pleine. Des agents disent qu'ils vont comptabiliser en temps de travail le déplacement du parking République jusqu'à Rihour 2. Il est conscient que des agents ne sont pas bien mais il a entendu ce qu'un agent a dit hier en présence de Mme BOHET qui n'a pas réagi, laissant entendre qu'elle était d'accord avec cette personne.

M. ROHART revient sur l'échange de M. le Directeur Départemental avec le Préfet du Maine et Loire. A chaque fois, il est insinué qu'il y a trop de PATS au SDIS du Nord. Il a relu le rapport de la Chambre Régionale des Comptes de 2016. A l'époque il y avait un peu plus de PATS au SDIS du Nord pour une population à peu près équivalente, la CRC n'a jamais relevé qu'il y avait trop de PATS.

Mme BRACHET convient que l'organisation d'une entreprise ou d'une collectivité est toujours un sujet délicat à traiter. Elle estime qu'un peu de clarté sur ce qui existe actuellement est préférable à du flou. Elle s'interroge sur le vote proposé aujourd'hui. En tant que membre du CA, le document correspond à une répartition actuelle mais on ne voit pas apparaître par exemple les endroits où on a besoin de renfort, il est dommage qu'on ne voit pas apparaître l'organisation cible. Elle ne voit pas pourquoi on fait appel à son vote pour une organisation qui est du strict ressort de l'exécutif. C'est la raison pour laquelle elle s'abstiendra.

M. le Directeur Départemental explique que ce que l'on propose au vote permettra de clarifier la situation et de créer des postes qui iront dans la délibération proposée au prochain CA. On peut penser que cette image est floue mais il pense personnellement qu'elle n'a jamais été aussi précise même s'il y a quelques corrections à apporter. On n'a jamais eu une situation partagée entre le PRRH, l'équipe de Direction et les Chefs de Pôle et Groupement. Des nombreuses adaptations ont été faites entre 2017 et 2019 car il y a eu un travail de réaffectation de la ressource, une redéfinition des missions. C'est la raison pour laquelle le schéma d'organisation présenté ce jour ne correspond pas au schéma d'organisation de 2017.

M. DEMARTELAERE réagit à ce qui a été dit plus tôt. Le SDIS du Nord n'est pas une entreprise mais un établissement public. La CGT pense que tout ce qui arrive d'une manière générale au SDIS comme dans toute fonction publique est justement parce qu'on met en parallèle une entreprise qui est sensée faire du bénéfice, être rentable, et une collectivité.
M. DEMARTELAERE insiste et répète que le SDIS n'est pas une entreprise même si l'Établissement gère des enveloppes budgétaires. Il demande aux membres d'être attentifs au vocabulaire utilisé.

En l'absence d'autre remarque, M. le Président propose de passer au vote.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	**4**		**2**

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : La déclinaison de l'organigramme reçoit un avis favorable à la majorité des suffrages exprimés.

	Pour	Contre	Abstention
CGT		4	
SPASDIS-CFTC		1	
Syndicat Autonome		1	
SUD SDIS 59		1	
Avenir Secours		1	
FOSIS 59		1	
Total		**9**	

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : La déclinaison de l'organigramme reçoit un avis défavorable à l'unanimité des suffrages exprimés.

M. le Président précise que l'ordre du jour est terminé et passe aux questions des syndicats.

Questions Avenir Secours

- **1) Suivi des préconisations rendues suite aux rapports des audits IGSC et CRC**

Deux audits se sont succédés, l'un effectué par l'Inspection Générale des Services, l'autre par la Chambre Régionale des Comptes, mettant à contribution les cadres du SDIS. L'IGSC ainsi que la CRC ont rendu des rapports, mettant en évidence un certain nombre de préconisations. Il apparaît donc important de porter à la connaissance des membres du Comité Technique les dispositions prises par notre Administration, afin de répondre à ces préconisations.

M. le Directeur Départemental indique qu'en ce qui concerne la CRC, une présentation sur la façon dont les préconisations seront déclinées dans le temps sera faite aux élus au prochain CA. Au sujet du rapport de l'IGSC, un point est fait régulièrement auprès du Préfet et du Président du CA. Il est possible de partager les préconisations. Un tableau des réalisations est suivi par le Préfet. De nombreux points ont déjà été levés. Un bilan des mises en application et du suivi sera présenté lors du prochain CT.

M. BAUDEMONT précise que la question portait non pas sur l'IGSC mais celui issu du Conseil Général.

M. le Directeur Départemental convient qu'il y a eu un rapport COURBET du temps du CG. Il appartient au Président de le dévoiler ou non.

M. BAUDEMONT répond qu'effectivement il n'a pas eu transmission du rapport COURBET et que c'est le motif de sa question. Il souhaitait connaître les préconisations qui découlent de ce rapport. L'idée est de connaître les préconisations issues d'un rapport de l'IGSC et de comprendre les orientations prises par le SDIS du Nord suite à cette inspection.

M. le Directeur Départemental indique qu'il n'a pas eu de consignes pour mettre en œuvre le rapport. Autrefois, le SDIS du Nord était l'un des rares SDIS à ne rien mettre en application des rapports de la DGSCGC. Il existe deux rapports avant ceux de 2015 de l'Inspection Générale de la Sécurité Civile qui ont été mis dans un tiroir. Les rapporteurs l'avaient souligné. Pour ce qui est du rapport COURBET, il n'a pas été demandé de le mettre en application. Ce rapport a émis des préconisations, elles sont suivies et présentées régulièrement au Préfet. Le sujet est évoqué également avec le Président et les élus. Tout le monde a eu le rapport de l'IGSC.

- **2) Déclinaison de l'organigramme**

Ce point a déjà été évoqué, M. le Président passe à la question suivante.

- **3) RIFSEEP**

La date limite de mise en place du RIFSEEP est fixée au 1er décembre 2019. Il apparaît donc urgent de proposer aux membres du Comité Technique la validation du dispositif qui sera mis en œuvre au sein du SDIS.

Mme MINAUX confirme et indique que les services y travaillent. Une présentation a été faite aux organisations syndicales le 27 septembre 2019 au cours de laquelle un schéma global a été présenté. Une réunion aura lieu prochainement, la validation de l'organigramme est également nécessaire pour sa mise en œuvre. Tout est fait pour que la mise en application du RIFSEEP soit faite dans les temps avec présentation au CT de décembre 2019 et en délibération au CA dans la foulée. Il reste une date de réunion à fixer avec les OS.

M. BAUDEMONT demande s'il est possible d'envisager une estimation individuelle de l'application du RIFSEEP dès lors que le cadrage général aura été validé, afin que les agents puissent de façon anticipée comprendre ce qu'ils vont percevoir. Il rappelle que le syndicat Avenir Secours avait demandé en septembre 2018 une estimation de la mise en application du prélèvement à la source et qu'il avait été répondu que la chose n'était pas possible. Les estimations du RIFSEEP sont basées sur l'organigramme de 2017, il est donc nécessaire de les adapter à l'organigramme de ce jour, ce qui représente un travail conséquent. Cependant, c'est une volonté forte des personnels de savoir si l'application du RIFSEEP va leur faire gagner 3,80 euros brut ou 150 euros brut. Entre les deux, on va peut-être trouver une marge de négociation.

Mme MINAUX explique qu'une réflexion est en cours sur les schémas techniques. Elle convient que les préoccupations portent sur les modifications qui pourraient être amenées sur le régime indemnitaire des PATS. Il y a une volonté commune de la part du Président LECERF, de M. HOUSSIN, du Directeur Départemental et d'elle-même d'essayer de rééquilibrer les RI entre les filières techniques et administratives ainsi qu'une réévaluation qui ne serait pas de l'ordre de 4 euros brute pour les agents de catégorie C. Beaucoup d'équations sont à inscrire dans une même délibération. Le but est de trouver une solution intelligente qui en vaille la peine.

M. le Président confirme que le travail est en cours et qu'il avance.

Question CGT

Lors du CT du 23 mai 2019, nous avions posé une question à vos services RH concernant le nombre de demandes de régime de travail à temps partiel pour les agents en service cyclé 24/48. En retour, vos services nous ont envoyé l'état des lieux des agents SOJ, travaillant à temps partiel. Cela ne répond pas à notre sollicitation, ainsi nous la réitérons.

Il nous apparaît important, voire primordial de comprendre la démarche qui est la vôtre en instaurant cette possibilité auprès d'agents en service cyclé.

Par conviction, la CGT reste opposée à cette pratique qui va à l'encontre du sens de la loi et qui de fait ne devrait pas s'appliquer à la dérogation liée au régime de travail cyclé 24/48.

Si certains choisissent cette possibilité, même si nous ne partageons pas leur choix, alors nous nous y plierons à la condition qu'un nombre conséquent de postes en SOJ soit créé pour pallier les réels besoins de certains agents dans la difficulté.

M. le Président indique que la réponse a déjà été apportée au point 1.

Questions du Syndicat Autonome

Mme MINAUX fait remarquer que les questions de SA sont parvenues lundi 1er octobre 2019 à 17 h 46. Elle demande aux représentants du personnel de permettre aux services de travailler pour amener des réponses. Il y a certaines questions pour lesquelles le temps a manqué pour apporter une réponse complète. Cela sera fait ultérieurement.

- **1 – Attente d'une réponse du courrier du 15 mars 2019 concernant le déroulement de carrière des agents PATS. Nous demandons que les promotions de catégories ne soient plus en lien direct avec les recrutements afin d'augmenter les promus (examens et promotion interne)**

Mme VANHONACKER indique qu'il s'agit de quotas de nominations à la promotion interne qui sont effectivement fonction du nombre de recrutements ou nominations suite à concours effectués l'année précédente. Le quota est le même sur tous les grades. On peut faire une nomination à la promotion interne pour trois recrutements l'année précédente donc trois recrutements ou nominations suite concours. On ne peut pas déroger à ces quotas puisqu'ils sont fixés par décret. Il ne s'agit pas d'une décision du SDIS ou de chaque collectivité. Le un pour trois est fixé par les décrets portant statut particulier de chaque cadre d'emploi. A noter qu'il existe deux règles complémentaires à ce quota de un pour trois :

➢Une première règle est ce que l'on appelle la règle des 5 % - deux décrets, le 2006-1695 pour la catégorie A et 2002-870 pour la catégorie B – qui prévoient que si c'est plus favorable, on peut appliquer le quota de un pour trois à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité ou détachement au 31 décembre de l'année précédente. Si ce calcul permet de calculer un nombre de promouvables supérieur à la règle de un pour trois, elle s'applique. Cette règle par exemple va être utilisée en 2020 pour la promotion interne aux grades de rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe puisqu'elle est plus avantageuse que le un pour trois.

➢La deuxième règle : le décret 2013-593 prévoit que lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à des quotas de promotions internes n'ont pas été atteints pendant une période d'au moins quatre ans, un fonctionnaire qui remplit les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être nommé si il y a eu au moins un recrutement pendant la période de quatre ans. En effet, si pendant quatre ans il n'y a pas eu les trois recrutements, la cinquième année on peut nommer une personne s'il y a eu au moins un recrutement. Cette règle a par exemple été utilisée en 2019 pour procéder à une nomination par dérogation au grade d'ingénieur.

Ces règles sont fixées par décret, on ne peut en aucun cas y déroger.

M. le Directeur Départemental rappelle que lorsque les CAP du SDIS dépendaient du CDG, il était reproché de ne pas avoir assez de perspectives d'évolution. Les instances sont maintenant au niveau du SDIS ce qui a donné une bouffée d'oxygène.

- **2 – Nous demandons une date transmise sous 15 jours pour l'ouverture d'un groupe de travail sur le RIFSEEP avec les relations sociales, la direction et les OS**

M. le Président indique que la réponse a déjà été apportée au point 2.

- 3 – **Attente d'une réponse sur 1 courrier concernant l'attribution d'une prime exceptionnelle depuis 2017, année où le RIFSEEP devait être mis en place et où le SDIS s'est désaffilié du CDG 59 pour la CAP. Nous demandons 3 x 90.000 € réparti sur l'ensemble des agents PATS du SDIS (contractuel, stagiaire et titulaire) - courrier du 24 octobre 2017**

Mme VANHONACKER répond que d'un point de vue statutaire les primes exceptionnelles n'existent pas en droit. Dans la fonction publique territoriale on ne peut verser que des indemnités ou des primes instituées par un texte législatif ou réglementaire. De plus, en ce qui concerne les PATS, ces primes doivent être versées par parallélisme avec ce qui existe dans la fonction publique d'état contrairement aux sapeurs-pompiers qui ont un décret spécifique 98-850 qui fixe la liste des primes. Pour les PATS, la liste des primes est fixée en référence à la fonction publique d'état.

M. ROHART demande si cet argent ne peut pas être reversé sur la prime de fin d'année que les PATS perçoivent. Il croit savoir qu'au niveau du Conseil Départemental, il y a eu une augmentation et aimerait que le SDIS du Nord puisse s'aligner sur les efforts du Département.

M. le Président ne peut apporter une réponse immédiate.

- **4 – Défiscalisation des heures sup (astreinte), où en est le patch ? demande faite en mars...**

Mme VANHONACKER confirme que suite à la loi « Macron », la défiscalisation des heures supplémentaires a été mise en place. En dessous d'un certain seuil elles ne sont plus soumises à certaines cotisations et ne rentrent plus dans l'assiette du calcul de l'impôt. Pour mettre en place cette mesure il fallait que le fournisseur du logiciel GFI donne un patch, c'est-à-dire une mise à jour du logiciel. Cela a été enfin reçu cet été, mais il a fallu procéder à des tests car il y avait des anomalies. L'installation a pu se faire sur la paie d'août et les rappels ont été effectués sur la paie de septembre 2019.

- **5 – Télétravail, essai concluant, à quand sa mise en place ?**

Mme MINAUX précise que les services qui ont piloté le télétravail ont fait une note de synthèse qui est actuellement sur son bureau. Un point sera fait avec M. le Directeur Départemental dans les jours qui suivent. L'essai a été relativement concluant, il reste à partager les conclusions avec la Direction.

- **6 – Mise en application de la NBI pour les chefs d'ateliers**

En raison du délai contraint, Mme MINAUX indique qu'une réponse sera apportée ultérieurement. Cette question nécessite un travail important notamment avec la valorisation des organigrammes et les déclinaisons postérieures.

- **7 – Quand les chèques de table seront revalorisés ? (comme cela a été fait au Département)**

M. le Président répond que cela implique des décisions budgétaires avant de pourvoir prendre ce genre de décision.

- **8 – Prise en charge de la mutuelle par le SDIS**

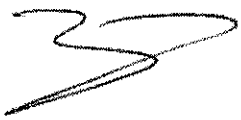
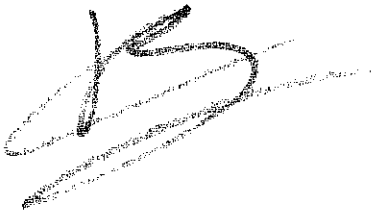
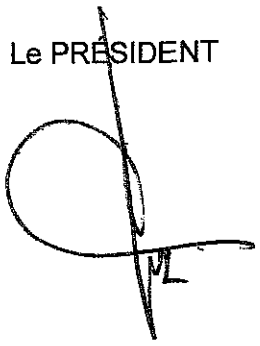
La réponse est identique que la réponse à la question précédente.

Avant de lever la séance, M. le Président passe la parole à M. CAPPOEN.

M. CAPPOEN indique que le syndicat FOSIS 59 n'a pas posé de questions en raison de la date d'envoi du livret. De plus, la réunion tardive de leur bureau ne permettait pas d'envoyer des questions dans les délais. Il transmettra les questions pour avoir les réponses au prochain CT.

En l'absence d'autre remarque, Monsieur le Président remercie l'assemblée et lève la séance à 11 h 45. Le prochain CT est prévu le 3 décembre 2019 à 14 h.

En raison des votes défavorables aux points 4 et 8 il annonce, une deuxième séance le 14 octobre 2019 à 17h30.

Le SECRETAIRE ADJOINT	La SECRETAIRE	Le PRÉSIDENT
		
M. BEAURAIN	Mme Barbara LEROY LAIDEBEUR	M. Jacques HOUSSIN