



Document d'orientation

2023-2026

- 1) Temps de Travail *(Pages 2-3)*

- 2) Loi MATZACK / 2b) Loi MATRAS *(Pages 4 à 8)*

- 3) Le PSSM et l'IAO *(Page 8-9)*

- 4) FSSSCT : Dossier fumée, RPS *(Page 9-10)*

- 5) Règlement Opérationnel et SDACR *(Pages 10-11)*

- 6) Lutttes et Convergences Interpro. *(Pages 11 à 13)*

- 7) Syndicalisation des SPP et des SPV retraités *(pages 13 à 15)*
Annexe 1 (page 19) : proposition de vote pour changement statutaire (art 9 et 11)

- 8) Effectifs SPP (Quentin) *(pages 15-16)*
Annexe 2 (page 20) ; **Annexe 3** (page 21) ; **Annexe 4** (page 22) ; **Annexe 5** (page 23)

- 9) PATS - Effectifs (Gilles, Oliv, Diana) *(pages 16 à 18)*

1 Temps de travail

Lors de la mise en place du temps de travail au SDIS59, la CGT a été très engagée dans l'application de notre cahier revendicatif. A savoir, faire valoir l'heure pour l'heure en 24/48, ainsi les agents qui travaillent en 24/48 sont soumis à un compteur de 2256h maximum (équivalent 94 gardes de 24h / an).

Les autres suivent la loi Aubry et donc ont un compteur à 1607h (soit en 8h, soit en 12h)

Nous avons également réussi à ce qu'il n'y est que très peu d'équivalence. Nous nous sommes appuyés sur ce qui existe concernant les équivalences de formation, cela a permis de faire valoir 1H= 01h36 sur le compteur 2256h/an. Concernant les autres heures, nous avons dû nous caler sur le régime des officiers, et donc, une heure hors formation vaut 1H24 sur le compteur 2256h. Nous avons également réussi à imposer un repos de sécurité systématique grâce au logiciel.

La création d'un logiciel AGATT, qui regarde au plus près les horaires de chaque agent du SDIS, permet de vérifier que l'administration respecte ses engagements relatifs à la circulaire temps de travail.

Ainsi, il nous est apparu la nécessité de réécrire la circulaire temps de travail, non pas pour changer le fond, mais pour que sur la forme celle-ci soit plus lisible.

L'avenir c'est quoi pour les pompiers ?

Il sera nécessaire d'être pragmatique, car si la CGT prône le travail cyclé en 12h, nous devons malgré tout nous poser les bonnes questions. Dans le cadre de la santé sécurité au travail, il est évident que les gardes de 24h sont à proscrire.

Cependant au regard des politiques menées dans l'ensemble des autres départements de France où le 12h a été adopté mais également éclairé par la volonté de destruction des services publics, on peut craindre que le recrutement ne soit pas en corrélation avec les besoins qu'un tel changement générerait.

Dans ces conditions, le travail en 12h se solderait vite par une dévaluation drastique des conditions de travail, mais également un sous-effectif qui, de manière malade, deviendrait chronique.

Cela s'ajoute au fait qu'il semble qu'avec l'arrêt Matzak, possiblement le recours au SPV, risque de s'essouffler, jumelé au fait que dans la législation du travail, le travail Marginal soit borné à 300 h à l'année.

Pour la CGT du SDIS 59, c'est un dossier qui n'est pas encore à l'ordre du jour mais qui pourrait surgir à tout moment...

Nous sommes actuellement déjà sur des pistes proposées par la CGT à l'administration en termes de temps de travail différencié pour les fins de carrières. Il n'est sans doute pas loin le temps où ces mesures seront généralisées à l'ensemble des pompiers du SDIS.

Les propositions que nous avons faites sont :

-la baisse du nombre de gardes en fonction de l'âge (baisser d'une garde tous les 5 ans par exemple).

- laisser le choix de façon systématique à tous les agents âgés de plus de 50 ans de passer en SOJ.

Nous pourrions aussi proposer un régime de 12/24...12/72 pour les SPP opérationnels. Ainsi nous éviterons le sous-effectif de nuit.

2 MATZAK

Présentation des faits

Le 16 décembre 2009, un pompier volontaire, entré au service de la ville de Nivelles le 1er août 1980 et devenu sapeur-pompier volontaire un an plus tard, a intenté un procès à sa commune pour obtenir une indemnisation de ses services de garde à domicile qu'il considère comme du temps de travail.

Le 22 mars 2012, le tribunal du travail de Nivelles a « *en large mesure accueilli le recours de M. Matzak* » (point N° 19 de l'arrêt). La ville de Nivelles a alors fait appel devant la Cour du travail de Bruxelles.

Par un arrêt du 14 septembre 2015, cette juridiction a partiellement fait droit à cet appel.

En ce qui concerne la rémunération réclamée, elle a posé des questions préjudicielles à la Cour de justice.

La cour de justice européenne a rendu sa décision le 21 février 2018.

Elle reconnaît à tous les sapeurs-pompiers volontaires un statut de travailleur et considère que les « gardes à domicile » (astreinte) pendant lesquelles, ils doivent répondre à une sollicitation dans un délai de 8 minutes, sont des temps de travail.

En revanche la Cour de Justice Européenne (CJUE), déclare l'Europe incompétente pour fixer le niveau de rémunération d'une astreinte et laisse cette compétence aux états membres.

Actuellement les professionnels sont soumis à la directive 2003/88, mais pas les volontaires. Ces derniers peuvent donc travailler, en droit français, aux côtés de professionnels sans avoir les mêmes repos obligatoires prévus par la directive...

2. Les conséquences de la décision « Matzak » en droit français

Si le cas d'espèce rencontré relève du droit belge, la proximité juridique du système de volontariat français l'expose à subir, à terme, les mêmes conséquences. Le principal inconvénient du raisonnement de la décision « Matzak » n'est pas, en soi, qu'il qualifie les sapeurs-pompiers volontaires de « travailleurs » et leurs heures de garde de « temps de travail », mais l'application du régime applicable en vertu de ces qualifications.

La qualification de certains types de garde en temps de travail conduirait à ce que **le temps de garde doit s'additionner aux heures déjà travaillées par les sapeurs-pompiers volontaires qui sont par ailleurs salariés** afin de vérifier si, d'une part, le plafond horaire hebdomadaire fixé par la directive est respecté et, d'autre part, si les temps minimum de repos qu'elle fixe le sont également, Il s'agit de la conséquence la plus grave puisque 69 % des 193 800 sapeurs-pompiers volontaires français sont dans cette situation.

La deuxième conséquence pourrait être **la nécessité de rémunérer l'ensemble des heures de garde** répondant aux critères fixés par la CJUE.

Enfin, la dernière conséquence induite pourrait être que **la qualification de travailleur donnée aux sapeurs-pompiers volontaires** en droit de l'Union européenne influe sur la qualification parfois floue qui leur est donnée en droit national. Si le code de la sécurité intérieure définit le volontariat comme un régime en soi, le Conseil d'État, par le passé, a pu donner aux sapeurs-pompiers volontaires la qualité d'agents publics contractuels à temps partiel.

Cette jurisprudence ne devrait pas directement et immédiatement influencer sur les actes individuels contraires à l'interprétation donnée par la CJUE mais ne laisse pas à l'abri de certains recours comme un éventuel recours en manquement devant la CJUE ou un recours de plein contentieux devant le juge administratif dans les hypothèses où la non-transposition serait à l'origine d'un préjudice, ou pour faire requalifier les heures de garde en vue d'une indemnisation (de la même manière que M. Matzak devant la juridiction belge) .

3) Réaction de l'état français

Face à cette situation, le ministre de l'intérieur a indiqué devant votre commission que deux orientations étaient selon lui possibles : *“ La première consiste à exploiter au maximum les capacités de dérogation prévues par la directive. J'ai demandé une étude en ce sens. La seconde, qui peut être cumulative, consiste à engager une démarche auprès des institutions européennes pour modifier la directive de 2003 ; mais ce sera difficile, car il s'agissait à l'époque d'une initiative française. Nous pouvons mener les deux démarches en parallèle ; nous devons sauver notre modèle “.*

La loi du 25 novembre 2021, dite loi Matras, vise à consolider le modèle de sécurité civile tout en valorisant le volontariat des sapeurs-pompiers. Elle permet de clarifier et d'étendre le régime d'intervention des Services d'Incendie et de Secours. Les sénateurs ont supprimé l'article "anti-Matzak", qui visait à faire échec à cette décision de la CJUE en indiquant que l'activité de sapeur-pompier volontaire ne peut être assimilée à celle d'un travailleur.

4) Analyse

Après ce petit recueil d'informations, nous allons à présent analyser et essayer de comprendre quelle est la meilleure attitude à avoir face à ces différents éléments.

Tout d'abord comme vous avez pu le comprendre, il y a d'une part la volonté européenne de considérer que les sapeurs-pompiers volontaires sont des travailleurs et à ce titre sont donc soumis au code du travail au repos de compensation et à une limitation du nombre d'heures de travail.

De l'autre côté il y a la volonté de l'État français de préserver son modèle de sécurité civile à la française en ne qualifiant surtout pas les SPV de travailleur.

Il se priverait d'une main d'œuvre bon marché pour porter secours aux gens.

Pour cela ils ont mis en place plusieurs stratégies :

- la première étant d'utiliser au maximum la possibilité de déroger au droit européen.

- la seconde étant d'aller directement voir la cour de justice européenne afin de faire varier la directive 2003/ 88
- Enfin, la mise en place d'une loi française qui va à l'encontre total de la loi Matsak à savoir la loi Matras qui valorise l'activité des sapeurs-pompiers volontaires et consacre, en quelque sorte cette activité comme étant au centre même de notre système de secours à la population.

Nous savons qu'en cas de recours nous aurions de grandes chances de gagner et donc de faire valider le fait que les SPV sont des travailleurs et d'ailleurs le syndicat Sud est en train de faire cette démarche au niveau national.

Cependant est-ce bien judicieux lorsque l'on regarde l'ensemble des éléments de ce dossier ?

L'aspect dogmatique de la volonté de faire disparaître les SPV ne nous semble pas être une bonne idée puisque à la CGT du SDIS 59, nous avons acté que les sapeurs-pompiers volontaires dans les classes en dessous de 3 ne nous dérangeaient pas puisqu'en l'état, ces sapeurs-pompiers volontaires qui assurent les secours dans les communes les plus reculées ne prennent pas la place de professionnels et pour autant ils font un acte citoyen en rendant les secours à la population.

Or, porter un recours reviendrait à faire disparaître ces pompiers volontaires là en même temps que tous les autres.

A la CGT nous sommes pragmatiques et nous ne jetons pas le bébé avec l'eau du bain, ainsi nous pensons qu'il est plus judicieux de garder cette arme chargée de côté. Ainsi nous disposons d'un levier de négociation pour obtenir du personnel professionnel en nombre dans notre département et de meilleures conditions de travail.

Les recours dont nous parlons ne pourront se faire que dans chaque département, ainsi, nous restons malgré tout, et du moins en partie, décisionnaire de ce que nous comptons faire de ce pistolet chargé.

Dans l'absolu, si nous réussissons à faire valoir à l'intersyndicale le fait de ne pas intervenir par rapport à cet arrêt Matsak, et en demandant à l'administration en retour de faire le nécessaire pour que nos conditions de travail, à nous les professionnels, soient meilleures, bref en quelque sorte passer un marché de non-agression avec l'administration par rapport à cet arrêt, nous pourrions obtenir bien plus pour les professionnels que de faire valoir cet arrêt et faire disparaître les volontaires de notre territoire.

Pour au final quelle réalité pour le service public et pour nos conditions de travail le débat est ouvert.....

2b Loi MATRAS

En matière de sécurité et incendie, la loi Matras n° 2021-1520 publiée le 25 novembre 2021, vise à moderniser et améliorer les services de secours, en réalité :

Elle vise surtout à consolider le modèle de sécurité civile dans sa version actuelle (moins de personnels pour plus d'interventions, défaut d'investissement au regard de l'augmentation des risques courants, faire diminuer le nombre de pro au profit d'une réserve citoyenne augmentation de la technicité des SP (gestes paramédicaux) tout en valorisant le volontariat des sapeurs-pompiers.

Ce qu'il faut retenir :

1er POINT :

Un élargissement des missions de soins aux services médicaux SP et des SP, et par ailleurs, la prise en compte **des carences ambulancières** (missions non urgentes qu'attribue le Samu aux pompiers en cas d'indisponibilité des ambulances privées) :

• **Le décret n° 2022-631 portant réforme des transports sanitaires urgents et de leur participation à la garde, accompagné de deux arrêtés revalorisant à 200 euros le tarif national d'indemnisation des carences ambulancières et créant une indemnité de substitution (12 euros par heure d'immobilisation) pour l'adaptation de la couverture opérationnelle d'un service d'incendie et de secours (SIS) dans un secteur non couvert par une garde ambulancière.**

Cette loi reconnaît donc le rôle des SIS dans les opérations relevant de l'aide médicale d'urgence, et sous réserve du consentement des personnes prises en charge, le médecin des sapeurs-pompiers pourra accéder à leur dossier médical partagé.

• **Le décret n° 2022-621 relatif aux actes de soins d'urgence relevant de la compétence des sapeurs-pompiers.** Si ce texte ne correspond pas à l'attente initiale des sapeurs-pompiers et résulte d'un compromis avec la Santé, il préserve l'avancée essentielle constituée par l'art. 2 de la loi Matras pour l'évolution du cadre des missions, la reconnaissance des sapeurs-pompiers comme soignants et leur montée en compétences, accompagnés par les différentes composantes – infirmiers, pharmaciens, médecins – de leurs SSSM, dans le service apporté au public. Il conviendra de veiller dans les Codamups (Comités départementaux de l'aide médicale et urgente de la permanence des soins) à ce qu'il n'y ait aucun frein à la mise en œuvre

de ces gestes et à ce que l'ensemble des professions de santé des SSSM soit associé à la formation des sapeurs-pompiers à leur pratique.

2^{ème} point :

Expérimenter un numéro unique d'appel d'urgence

La loi entérine la **création à titre expérimental d'un numéro unique pour les appels d'urgence**. Cette expérimentation est prévue sur deux ans (contre trois ans initialement) selon trois modèles, après accord trouvé en commission mixte paritaire : le premier modèle réunira les services de police-gendarmerie, les pompiers et le Samu ; le deuxième, les Samu et les pompiers et le troisième le Samu et la permanence des soins. Les présidents de services départementaux d'incendie et de secours (Sdis) et des conseils de surveillance des hôpitaux seront intégrés au comité de suivi et d'évaluation des expérimentations. Chaque hypothèse sera testée, par un département, dans chaque zone de défense.

Conclusion :

il s'agit d'obtenir un service d'incendie et de secours le plus efficient, le plus rentable possible pour un coût le plus bas possible.

La réforme de la filière de 2012 + l'application de cette loi n'est en aucun cas une amélioration de nos conditions de travail.

3 PSSM et IAO

Missions :

- Santé en service :
 - Participer à l'évaluation de l'aptitude médicale des sapeurs-pompiers et à la mise en œuvre de la médecine préventive.
- Soutien santé des opérations :
 - Apporter si nécessaire des soins aux sapeurs-pompiers blessés sur les interventions de grande ampleur ou comportant des risques particuliers.
- Secours d'urgence aux personnes :

- Lorsque l'état de la victime le nécessite, assurer une réponse essentielle entre l'intervention immédiate des premiers secours et l'éventuelle prise en charge médicale
- Délivrer des soins d'urgence et/ou d'antalgie sur protocole

La CGT veillera à ce que les missions du PSSM restent accès sur l'aptitude médicale opérationnelle et le soutien sanitaire des SP. En aucun cas le PSSM ne doit entrer dans la dérive de palier à une carence SAMU.

Attention aux VLI déclenchés avec excès pour accompagner les VSAV dans les CIS support.

4 FSSSCT

Depuis 1er janvier 2023, avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le CHSCT (comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail) est remplacé par la FSSSCT (formation spécialisée en matière de santé, sécurité et des conditions de travail).

Celle-ci est réglementée :

Par le code général de la fonction, notamment les articles L251-1 à L254-6.

Par le décret 85 -603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Par le décret 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Cette instance a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale.

La mise en place de la FSSSCT dans un établissement public est d'au moins 200 agents et celle-ci se réunit au minimum 3 fois par an.

Au Sdis 59, il existe un SEUL FSSSCT pour 7000 agents (Spp, Spv, PATS).

Celle-ci est composée de 18 représentants du personnel 9 titulaires et 9 suppléants.

Grâce aux élections professionnelles de décembre 2022, nous avons obtenu 4 sièges, soit 4 titulaires et 4 suppléants dans cette instance.

La FSSSCT est composée du président du SDIS, directeur départemental, des représentants du personnel, des élus issus du conseil d'administration, et des chefs de pôles des différents services du Sdis.

Nous vous avons préparé sous la forme d'un diaporama de 22 pages d'une part, le bilan d'activité 2020 à 2023 de l'instance CHSCT et d'autre part les points revendicatifs 2023 à 2026 de l'instance FSSSCT.

Nous vous informons que la CGT SDIS 59 est à l'initiative de dossiers importants au niveau national de la profession :

Santé physique avec l'impact de la toxicité des fumées (Cancers et maladies professionnelles).

Santé mentale avec les RPS (risques psychosociaux) notamment avec le mal être au travail, harcèlements et les suicides.

Nous sommes également présents au niveau départemental :

Enquête FSSSCT et préconisations

Visite des CIS

Commission aménagement

Commission habillement

Commission matériel

Traitement des DGI (danger grave et imminent) et SST (santé sécurité au travail).

La FSSSCT est un outil mis à disposition du personnel qui doit son existence et son fonctionnement à la CGT.

Les enjeux de la FS couvrent 90% de notre activité professionnelle.

5 Règlement Opérationnel

Pour la CGT du SDIS59, le Règlement Opérationnel (RO) doit être considéré comme l'essence même de notre mission d'urgence auprès de nos concitoyens. On peut considérer que c'est la colonne vertébrale de notre service public. Faisant corps avec le Schéma Départemental d'Analyse et de **Couverture** des Risques (SDACR), il faut impérativement retenir que le terme de « **Couverture** » sous-entend « **Règlement Opérationnel** » et que le RO fait partie intégrante indissociable du SDACR. De fait cette disposition admise, cela représente la structuration de moyens humains, matériels et technologiques pour protéger et défendre au mieux la population contre les Risques auxquels elle est ou peut être confrontée. Ces moyens sont censés être mis en œuvre par nos responsables politiques issus des urnes : sur le plan législatif par le fait de définir, voire de modifier des textes réglementaires repris dans le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et sur le plan départemental par le vote de budgets en Conseil d'Administration selon les besoins définis.

Au-delà de sa mission principale de protection des biens et des citoyens, le RO a un impact sur les conditions de travail et les carrières des agents qui sont à son service. L'engagement de notre CGT doit être orienté de manière à faire en sorte que le politique, soutenu par le technicien, ne brade pas notre service public en cherchant à tout prix à rationaliser notre RO. Il est de notre ressort de tout mettre en œuvre pour, si ce n'est tout au moins maintenir l'existant, de chercher à améliorer la situation par rapport à l'évolution constatée des risques.

Par conséquent, il y a lieu que notre CGT, via ses adhérents, s'imprègne des dispositions réglementaires d'un tel document et des moyens qu'il faut y apporter.

Le RO comporte des annexes telles que **la classification des CIS** (nombre de CS, d'Engins, d'Agents défini pour assurer les missions de notre service d'urgence). La note de service qui cherche à se substituer aux effectifs du RO, plus communément appelée « D130 » doit, quant à elle, disparaître pour faire respecter les dispositions réglementaires définies dans la classification et non être reportée de manière tacite pour conforter une politique du sous-effectif.

Historiquement au SDIS 59, la dernière version du RO a été votée en 2006 et a connu une modification de la classification en 2014.

Cette couverture opérationnelle s'est appuyée sur une cartographie des CS ayant pour délai d'intervention sur les lieux en 15mn maximum. Le recours en moyen courant doit passer par l'utilisation de FPT armés minimum par 6 SP, de VSAV par 3 SPP mini, de MEA et ES par 2 SP mini.

Le SDIS a lancé un groupe de travail sur la modification du RO en 2022 pour tenter de le réviser à la baisse (irrecevable pour la CGT). Cela n'a pas abouti du fait du bras de fer établi par les agents à l'appel des organisations syndicales.

2023, le dossier RO est à nouveau relancé. Nous avons une programmation de 4 réunions afin de trouver un accord sur sa nouvelle version. Son passage en instances (CATSIS, CST, CA) et la signature du Préfet auront pour effet d'adopter ce nouveau document **qui définira le service public d'urgence à personne au Département Nord pour les prochaines années**. Pour la CGT, pas questions d'entendre parler de FPT armés à 4, de VSAV à 2, de MEA passés en risque spécifique plutôt que courant (diminution du parc de MEA).

Défendre coûte que coûte la « Couverture – RO » pour garantir au mieux le secours d'urgence à nos concitoyens, uniformément dans le département, voilà ce qui doit être l'un de nos principaux objectifs.

6 La Lutte Interprofessionnelle

Nous avons pu observer depuis quelques années un désintérêt croissant pour la lutte interprofessionnelle dans l'ensemble des professions.

Cela lié à un changement de mentalité générale, accentué par la crise COVID qui a exacerbé le côté individualiste de chacun.

Mais au-delà de ce constat, il y a d'autres éléments factuels qui expliquent cette situation :

1) L'inversion de la hiérarchie des normes a eu un effet très corporatiste puisque, dans chaque entreprise les accords d'entreprise priment sur les accords de branches qui eux-mêmes priment sur le code du travail. Ainsi la grande majorité des salariés préfèrent se tourner vers leur syndicat puisque c'est leurs intérêts au plus proche qui sont visés. Une vision globale de la société, pour laquelle, ils doivent se mobiliser auprès des autres travailleurs ne leur apporte pas grand-chose.

Ce virage a eu lieu lors de la mise en place de la loi travail ou un grand nombre de salariés était encore motivé pour manifester dans l'inter pro puisque précisément cette loi travail venait inverser la norme, entre autre.

Pour notre part les pompiers ont toujours eu beaucoup de mal à s'inscrire dans une lutte collective préférant les actions corporatistes et les revendications purement pompiers parce que notre régime diffère tout le temps de ceux des autres...

Et bien il se passe la même chose aujourd'hui dans l'ensemble des entreprises puisque chaque statut est propre à l'entreprise elle-même

2) Chacun a pu observer que malgré l'ampleur de la mobilisation, la dictature du capitalisme s'est appliquée sans tenir compte une seule minute de la démocratie syndicale et des revendications de la rue.

Déjà, à l'époque de Sarkozy, ils avaient fait en sorte que lorsqu'il y avait une manifestation, personne ne s'en rende compte (selon ces propres mots) avec la mise en place du service minimum.

En cela Macron a fait passer un cap à la démocratie. Avec le recours à la violence policière à outrance face aux manifestants et en ne lâchant absolument rien concernant les revendications.

Cependant, nous avons observé que lorsqu'une loi touchait l'ensemble des salariés l'inter pro était mobilisé.

On l'a vu notamment lors des manifestations contre les retraites...malheureusement avec un résultat nul, malgré l'engagement d'un grand nombre de travailleurs.

Cette période montre deux choses :

- La dictature du capitalisme s'applique de manière violente et sans vergogne
- Lorsque qu'une loi touche le peuple dans son ensemble, l'ensemble du peuple réagit

3) Le tissu industriel et économique de la France a changé. Le secteur tertiaire ayant une place prépondérante dans l'économie.

Un grand nombre d'usine et de grandes entreprises ont disparu.

Or, on le sait depuis très longtemps, ça n'est pas le secteur où les gens sont le plus enclin à se syndiquer ou à former des collectifs.

D'où une baisse de l'entrain envers la lutte.

C'est dans ce contexte très compliqué que l'inter pro a énormément de mal à faire valoir son projet de société. C'est ainsi qu'on observe que les manifestations sont devenues plutôt des manifestations de militants plutôt que des manifestations de travailleurs....

Il nous incombe d'essayer de prêcher la bonne parole afin que tous comprennent que la somme des intérêts individuels ne vaut jamais autant que l'intérêt collectif.

Nous sommes face à un défi de taille d'une part :

- le changement de mentalité généralisé avec à la clé l'individualisme des travailleurs qui est omniprésent.

-Une forme de résignation face aux échecs des grands rassemblements contre des décisions injustes pour l'ensemble des travailleurs.

-la misère de plus en plus présente qui pousse les gens à s'occuper de leurs affaires (à ne pas perdre de salaire par exemple, lors de manifestation où ils ont l'impression de perdre de l'argent pour rien) au détriment de l'intérêt collectif.

Dans ce contexte, on constate une baisse significative du nombre de cartes au sein de notre syndicat.

Sans pour autant être défaitiste le challenge à relever est de taille.

Malgré la baisse significative du nombre de cartes, il nous reste, à nous, les convaincus et motivés, à essayer de faire changer les choses...

7 SYNDICALISATION DES SPV

RAPPEL

Nous avons déjà, en son temps, débattu de la syndicalisation et plus particulièrement sur la syndicalisation du volontariat. Tout d'abord dans le cadre de la départementalisation de 2001, nous nous sommes attachés à respecter les statuts de la CGT confédérale. Être à jour de nos cotisations au titre du FNI et des montants à retourner à nos instances.

La question sur la syndicalisation du SPV au sein de la CGT du SDIS 59, au titre de la précarisation de la profession, s'est présentée malheureusement, et ce, comme dans bon nombre de SDIS. Notre syndicat a opté pour une prise en considération de la syndicalisation du collègue SPV au sein, non pas du syndicat SDIS 59, mais bien auprès du syndicat CGT dont dépend le métier initial de l'intéressé. Si la branche professionnelle du SPV n'a pas de référence CGT ou si le SPV est au chômage, voire sans emploi, il lui est préconisé de s'adhérer auprès de l'Union Locale CGT de son secteur pour permettre tout en informant le syndicat CGT du SDIS 59 de cette disposition afin d'être cohérents.

Pour information, dans le SDIS 66, les SPV ont tenté de mettre sur pied, un syndicat « CGT SPV ».

Cela a soulevé quelques levées de bouclier de la part des professionnels. La fédération des services publics a ainsi été sollicitée pour se pencher sur le respect des statuts.

Le collectif national CGT des SDIS a décidé d'établir une charte, relative à la création d'un collectif SPV.

Cette prérogative a pour but de montrer qu'il ne peut exister de syndicat SPV, car cela porte atteinte aux statuts de la CGT. En outre, un collectif de SPV, relié à une UL et de fait à une UD, dont le responsable est le secrétaire général départemental et dans lequel un ou des membres de la CE CGT du SDIS du dit département siège, serait alors statutaire.

Ce collectif serait composé de membres, à jour de leurs cotisations CGT au sein de leur structure professionnelle ou relié à leur UL dont l'animateur serait SPV.

Alors pourquoi proposer à faire adhérer le SPV au sein de la CGT du SDIS59

Force est de constater que tout est fait pour que les SPV se structure en dehors du champ de pensée « CGT ».

Au-delà des 2500 agents territoriaux que compte le SDIS59, c'est près de 4000 SPV qui trouvent mission d'urgence dans notre collectivité. Les responsables des 3 associations représentatives du SPV se sont regroupées pour définir une seule entité (SPV59). Le but réel de cette association n'est pas de développer l'embauche statutaire dans notre métier. Bien au contraire, c'est d'accentuer sa précarisation. Or, la voie que nous avons préconisée pour faire adhérer le SPV aux idées cgtistes ne fonctionnent pas. L'individu cherche avant tout le raccourci de s'adresser auprès d'une structure en **lien direct** au sein de sa collectivité.

Il devient donc judicieux d'anticiper et d'enrayer le processus qui cherche à réduire l'influence des professionnels et à développer toujours plus de précarité. C'est pourquoi nous avons besoin de faire adhérer les volontaires à la cause professionnelle. Comme tout individu, l'instinct primaire du SPV est aussi de trouver une instance (syndicat ou association) pour être défendu sur ses intérêts individuels avant même de donner une priorité, si ce n'est jamais, à défendre les aspects collectifs. Il y a lieu de les intégrer, de les faire participer dans notre organisation CGT **tout en se garantissant** qu'ils ne puissent nullement remettre en cause l'essence même du syndicat devant rester attaché au développement du professionnalisme statutaire pour garantir un service public de qualité. **En annexe 1** (page 19), il vous est donc proposé de modifier les statuts de notre syndicat aux articles 9 et 11. La proposition permettrait que les SPV puissent trouver place dans notre syndicat en les cantonnant aux débats, et ce, sans leur permettre d'avoir l'opportunité de dériver le socle de notre syndicat. La CGT devrait alors gagner en influence et en représentativité comme « Force du Salariat » au sein du SDIS59 – amplifier son potentiel de mobilisations.

De surcroît, les dispositions judiciaires comme le conseil d'Etat sur l'arrêt Matzak, la législation sur le temps de travail prévoient que le SPV devrait être amené à être considéré comme un « travailleur » et non plus défini comme un engagement libre citoyen au service de la communauté.

Voilà ce qui est porté au débat d'orientation.

Pour la CGT du SDIS 59, il est nécessaire de soulever les consciences auprès des collègues en rappelant que c'est bien la volonté récurrente du pouvoir politique libéral, via la direction, de développer la précarité de notre métier au détriment de l'emploi statutaire. Les SPV devraient plutôt bénéficier d'une véritable reconnaissance professionnelle.

A ce jour, pour des raisons liées exclusivement à la restriction financière, à la casse des services publics, c'est bien le pouvoir politique qui cherche à recourir et à étendre le processus du « double statut » au sein de notre SDIS. Ceci doit impérativement nous interpeller.

Aussi, nous avons donc parmi nos cotisants des camarades qui ont pris part au contrat de SPV en étant déjà PATS ou SPP. Qu'attend-t-on du syndiqué ?

La démarche de se syndiquer est avant tout de converger et de partager ensemble une philosophie syndicale élaborée démocratiquement au fil du temps. Cette syndicalisation a pour sens de défendre le salariat de manière collective et individuelle dans la mobilisation. **Trop souvent encore, l'action de « se carter » reste propice à une notion de protection individuelle.** Or, l'essence même de se syndiquer doit faire valoir la priorité de l'intérêt collectif. Cependant nous rencontrons encore des difficultés sur cet axe. **Malgré notre potentiel de syndiqués, il est bien difficile d'avoir la capacité générale de nous mettre ensemble en mouvement. Et pourtant, à elle seule, la CGT du SDIS 59 pourrait être en mesure de mobiliser près de 400 agents adhérents...**

Nous devons continuer à interpeller les syndiqués pour leurs préciser qu'ils ne sont pas que des cotisants mais bien des acteurs des revendications posées...voilà à quoi nous devons orienter notre travail pour ces prochaines années... : alors pourquoi ne devrions-nous pas syndiquer nos SPV au sein de notre orga...

Place au débat et au vote

8 EFFECTIF SPP

Pour être simple et compréhensif, vous trouverez un état des lieux historique (Luttes, gouvernances politiques, etc...) dans un récapitulatif en **annexe 2 (page 20)**.

Dans un second temps, en **annexe 3 (page 21)**, vous trouverez une « photo » de l'effectif SPPNO dans les engins au SDIS 59, arrêté le 13 Septembre 2023. De plus afin de mieux appréhender ces deux pièces jointes, vous trouverez les deux bases de calcul, **annexe 4 (page 22)**, l'effectif d'étape du SDIS59 (les 1718) ainsi que **l'annexe 5 (page 23)**, l'effectif issu de la classification des CIS de 2006 (les 1842 SPPNO)

En résumant ces multiples pièces, il est simple de comprendre que la politique de notre employeur et de faire + avec - !!!

Moins de remplacement des départs en retraites, moins d'embauche en CDI, utilisation du CDD sans avenir de CDI, non remplacement des temps partiels, aucune prise en compte d'un coefficient d'absentéisme, utilisation des SPV en garde postée, astreintes réduites car les spv sont déjà dans les gardes, campagne de recrutement des spv à outrance jusque sur les emballages de baguette.

L'effectif reste le sujet « clé de voute » pour une couverture opérationnelle cohérente, mais aussi pour la santé et sécurité au travail des agents. Dans un rayon secondaire, il impacte les formations SPP, les ASA, bref tout le monde « parallèle des SPP »

En conclusion, les politiques sont à des années-lumière de la vision de terrain et encore plus éloignés de celle de la Fonction Publique Territoriale. De plus les conseillers technique SPP des politiciens ne font AUCUNE résistance pour améliorer le système et se plient au dictat de la gouvernance en sacrifiant notre service public tout comme le personnel.

Comme à son habitude les seules avancées que nous conquérons passent uniquement par le rapport de force de la rue et de la presse.

9 PATS - Personnels Administratifs Techniques Spécialisés (effectifs)

1) Baisse d'effectif générale

- En 1 an et demi, le SDIS a enregistré une baisse d'effectifs PATS dans tous les corps de métiers, environ 9%. Ce qui représente en nombre : 44 personnels. Ce qui porte l'effectif PATS à 435 agents.
- Cette baisse est significative, aussi bien dans les Services Territorialisés du Bâtimentaire que dans le Technique.

- **Secteur BATIMENTAIRE :**

- **Secteur de DUNKERQUE** : effectif dans le service : 5 personnels dont 1 agent en accident du travail et 1 agent SPP inapte, opérationnel en renfort administratif pour 6 mois, pour l'instant.
- **Secteur de LILLE** : effectif dans le service : 5 personnels dont 1 agent en congés longue maladie, 1 agent en reclassement et 1 agent apparemment en accident du travail. Toutefois, 3 agents qui ont quittés le service bâtimentaire de LILLE n'ont jamais été remplacés.
- **Secteur de VALENCIENNES** : effectif dans le service : 3 personnels dont 1 agent en arrêt de travail pour maladie.
- **Secteur de DOUAI** : effectif dans le service : 2 personnels dont 1 agent en arrêt de travail. Pour l'instant, pas de remplacement du chef de service parti à la retraite. Toutefois, comme dans le secteur de LILLE, 3 agents n'ont pas été remplacés suite à des départs.

Soit un total de **8** Agents actifs sur **15** recensés à notre connaissance pour effectuer l'ensemble des missions :

53% d'actifs à ce jour.

CONSEQUENCES :

- Prestations externalisées liées aux manques d'effectifs.
- Insalubrité des locaux.

- Vieillesse des CIS lié à un entretien qui ne peut plus s'effectuer en temps voulu dû aux délais de prestations et aux coûts élevés engendrés.

De ce fait, on demande à des agents d'effectuer des missions hors compétences et hors fiches de postes, voir même de demander aux SP de réaliser les travaux. Il serait souhaitable de travailler sur ce sujet pour pouvoir amoindrir les dépenses excessives des entreprises extérieures.

Secteur TECHNIQUE :

- Cette baisse est surtout significative à cause des départs en retraite non remplacés.
 - **Secteur de DUNKERQUE** : effectif dans le service : 8 personnels. Effectif au complet.
 - **Secteur de LILLE** : effectif dans le service : 12 personnels dont 1 en disponibilité et 2 agents en CDD. Il est envisagé le recrutement de 2 agents supplémentaires à l'effectif.
 - **Secteur de VALENCIENNES** : effectif dans le service : 8 personnels dont 4 agents en arrêts de travail.
 - **Secteur de DOUAI** : effectif dans le service : 8 personnels dont 1 apprentis.
- Avec un parc de véhicules avoisinant les 1500, tout engin confondu, le SDIS manque d'ambition sur les recrutements. Pour cela, la direction a décidé d'externaliser de plus en plus les entretiens et réparations des véhicules non opérationnels sans tenir compte des coûts engendrés.
- En effet, les coûts liés aux réparations et aux entretiens, sont de plus en plus élevés liés à l'accroissement des sollicitations interventionnelles.

Le SDIS manque d'ambition sur les recrutements parce que le salaire proposé n'est pas attrayant pour les personnes répondant aux ouvertures de postes, contrairement aux salaires perçus dans leurs entreprises actuelles. De plus, il est ressenti un manque de reconnaissance du travail effectué pour les personnels en poste.

Il devrait être envisagé des formations en relation avec l'évolution des engins : électromécanique, électronique et mécanique pure. Chaque année, il devrait y avoir des remises à niveau pour les personnels.

IL serait souhaitable également de fournir aux personnels des ateliers mécaniques, les matériels nécessaires et appropriés pour effectuer correctement leurs missions.

LES ASTREINTES MECANIQUES

On constate de plus en plus de contraintes liées au nouveau découpage des secteurs d'interventions.

En effet, le découpage des secteurs avait été établi pour palier à un manque d'effectif, en 1^{er} lieu sur le secteur de LILLE puis après une amélioration, pour palier à un manque d'effectif sur le secteur de DOUAI.

Aujourd'hui, une autre problématique se dessine, il faut combler de façon occasionnelle dû aux problématiques sur le secteur de VALENCIENNES.

Il serait judicieux d'avoir une fiche de bord pour savoir les missions réelles des Agents, de ce qu'ils doivent faire ou non pendant leurs prises d'astreintes, les temps de récupération et autres.

Le nombre de déclenchements n'est pas possible réellement à quantifier, tout dépend des sollicitations des CIS et des interventions en cours. Par contre, il serait envisageable de revoir le découpage des secteurs d'astreintes à son origine, pour le bien être des agents : astreinte = contrainte.

Il serait judicieux de définir un vrai règlement d'astreintes avec les tâches à réaliser durant l'astreinte et les repos de sécurité.

Annexe 1 (dossier syndicalisation pages 13 à 15 : proposition de modification statutaire)

Articles 9 et 11 des statuts : écriture actuelle	Propositions de modifications aux articles concernés
<p>Article 09 : une section UFICT est créée pour faciliter le rapprochement de l'ensemble des agents du SDIS. La section des cadres (catégorie B et A) est déclarée à l'UFICT. La section UFICT dispose d'un secrétaire émanant de la commission exécutive.</p>	<p>Article 09 : une section « cadres » (catégorie A et B) et une section « sapeurs-pompiers volontaires (SPV) » sont créées pour faciliter le rapprochement de l'ensemble des personnels du SDIS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La section « cadres » représente les intérêts des agents fonctionnaires territoriaux des catégories A et B. Cette section est déclarée à l'UFICT. La section « cadres » dispose d'un secrétaire et secrétaire adjoint issus parmi les adhérents agents de catégories A et B. Tous deux font partis de la commission exécutive. Ils participent aux débats de la commission exécutive et au congrès du syndicat. Ils ont voix délibératives dans ces deux instances. - La section « sapeurs-pompiers volontaires » dispose également au sein de la commission exécutive d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint de section issus parmi les adhérents sapeurs-pompiers volontaires pour représenter les intérêts particuliers de la section. Les adhérents SPV sont en droit de participer au congrès du syndicat. Ils participent aux débats, mais du fait de leur statut précaire et non professionnel, ils n'ont pas le pouvoir de vote. Seuls le secrétaire et le secrétaire adjoint ont voix délibératives au sein du congrès et de la commission exécutive du syndicat.
<p>Article 11 : Le syndicat est administré par la commission exécutive, de 20 membres minimums. La CE élit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le secrétaire général. • Le secrétaire à l'organisation et son adjoint • Le secrétaire à la politique financière et son adjoint. • Le secrétaire à la formation. • Le secrétaire à la communication. • 5 responsables de groupements territoriaux. • Le secrétaire délégué aux PATS et son adjoint. • Le secrétaire de la section des cadres. • Le secrétaire délégué aux retraités. <p>Et propose une candidature au collectif national des agents des SDIS.</p>	<p>Article 11 : Le syndicat est administré par la commission exécutive, de 20 membres minimums. La CE élit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le secrétaire général. • Le secrétaire à l'organisation et son adjoint. • Le secrétaire à la politique financière et son adjoint. • Le secrétaire à la formation. • Le secrétaire à la communication. • 5 responsables de groupements territoriaux. • Le secrétaire délégué aux PATS et son adjoint. • Le secrétaire et le secrétaire adjoint de la section « cadres ». • Le secrétaire et le secrétaire adjoint de la section « sapeurs-pompiers volontaires (SPV) ». • Le secrétaire délégué aux retraités <p>•Et propose une candidature au collectif national des agents des SDIS.</p>

Annexe 2 (récapitulatif historique des effectifs SPPNO dans les engins - classification)

Comprendre la situation des effectifs en teme de véritable création d'emplois et sur ses conséquences

Le SDACR (Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques), selon les textes règlementaires, a défini l'état des moyens sur le plan humain et matériel pour que la population soit protégée.

Le SDIS 59 59 a structuré son règlement opérationnel (classification) en accord avec la préfecture (représentant de l'Etat) afin de répondre au moins, selon la volonté politique, aux besoins de nos missions.

Mais l'insuffisance, voire la dégradation des moyens ont vu l'émergence de mouvements ...Qu'en est-il?

Revenons à un historique synthétiques à court terme... Ascension/ Déclin/ Révision			
Avant 2015	période 2015 à 2017 : l'Ere Wilmotte+Lecerf	Résultat du Mouvement juin 2017 (CGT, FO, CFDT)	Résultat du Mouvement fin 2017 (tous les syndicats)
<p>Il a fallu plus de 15 ans de luttes et de négociations pour arriver au 1er janvier 2013 au nombre maximum de SPP au sdis - reconnu insuffisant mais honorable du fait de la période économique :</p> <p>- 2183 SPP : ... tous grades confondus - 1712 SPP : ... sapeurs à adjudants en 24/48 et SOJ dans les engins</p>	<p>2 ans d'austérité ont malheureusement dégradé nos missions et nos conditions de travail et notre reconnaissance</p> <p>Au 1er janvier 2018, on enregistrait</p> <p>- 2040 SPP tous grades confondus - 1606 SPP : ... sapeurs à adjudants en 24/48 et SOJ dans les engins</p> <p>d'où des incidences sur la qualité de service public, les conditions de travail et de carrière</p>	<p>Reconnaissance par l'Autorité du sous effectif conséquent</p> <p>Annnonce de passer de 2040 à 2146 SPP (tous grades confondus) jusqu'en 2020 : c'est-à-dire le recrutement de 106 SPP supplémentaires sur 3 ans au-delà des remplacements des départs (retraites, voire mutations externes)</p> <p>Avec néanmoins un souci de ne pas connaître les modalités de répartition des 106 recrues supplémentaires</p>	<p>affirmation de l'Autorité d'honorer sur 3 ans : de passer à 2146 SPP (tous grades confondus) tout en concédant que, cette fois-ci, il fallait à tout prix revenir au plus niveau connu de SPP dans les engins (sapeurs à adjudants en 24/48 et SOJ) atteint en janvier 2013 : c'est-à-dire 1712 SPP dans les véhicules contre 1606.</p> <p>Cette disposition aura mathématiquement une incidence sur les conditions concernant : la qualité de nos missions, nos conditions de travail et les déroulements de carrière de chacun</p>

Bien évidemment, si il y a lieu de constater qu'il était plus que nécessaire de lutter pour résister, voire obtenir, il n'en demeure pas moins qu'il y a lieu de reconnaître que parfois la mobilisation s'effrite pour abdiquer au moment où il serait judicieux de tenir pour gagner.

Il faut alors comprendre qu'il y aura nécessité de se mobiliser dans un avenir proche pour protéger et surtout améliorer nos conditions.

Annexe 3 (SPPNO dans les engins 13 sept 2023)

	total pratique instantané au 13.9.23	total théorique instantané au 13.9.23	Total théorique au 1.1.24 avec mutations	différence avec effectif cible sdis au 1.1.24	Taux de remplissage en % / 1718 (calcul fait sur colonne K)	Effectif étape sdis 1718	différence avec classification normale RO au 1.1.24	Taux de remplissage en % / RO (calcul fait sur colonne K)	Effectif classification normale RO
Anzin	42	44	39	-5	95,45%	44	-3	100,00%	42
Armentieres	41	43	42	-1	95,35%	43	-14	73,21%	56
Aulnoye	24	25	23	-3	92,31%	26	-7	80,00%	30
Avesnes	29	30	30	0	96,67%	30	0	96,67%	30
Bailleul	11	12	12	-2	78,57%	14		183,33%	6
Cambrai	61	63	63	-1	95,31%	64	-4	91,04%	67
Caudry	41	42	42	0	97,62%	42	0	97,62%	42
Denain	52	54	50	-3	98,11%	53	-6	92,86%	56
Douai	78	85	86	-4	86,67%	90	-6	84,78%	92
Douchy	24	25	19	-7	92,31%	26	-11	80,00%	30
Dunkerque	66	72	73	-1	89,19%	74	-11	78,57%	84
Fort-Mardyck	64	72	77	1	84,21%	76	-7	76,19%	84
Fourmies	23	26	26	0	88,46%	26	-4	76,67%	30
Gravelines	19	25	26	-4	63,33%	30	-4	63,33%	30
Haubourdin	22	27	28	2	84,62%	26	-2	73,33%	30
Hautmont	24	26	27	1	92,31%	26	-3	80,00%	30
Hazebrouck	12	12	12	-2	85,71%	14	-2	85,71%	14
Jeumont	21	24	23	-3	80,77%	26	-7	70,00%	30
L.Bouvines	78	84	82	-3	91,76%	85	-10	84,78%	92
L.Littré	57	62	65	1	89,06%	64	-2	85,07%	67
L.Malus	61	63	64	4	101,67%	60	-3	91,04%	67
La Bassée	23	26	25	-1	88,46%	26	-5	76,67%	30
Le Cateau	5	6	7	1	83,33%	6	1	83,33%	6
Le Quesnoy	20	22	23	1	90,91%	22	9	142,86%	14
Lesquin	22	29	31	1	73,33%	30	1	73,33%	30
Lomme	45	52	52	0	86,54%	52	-4	80,36%	56
Marcq en Baroeul	39	42	42	-2	88,64%	44	-14	69,64%	56
Maubeuge	54	55	51	-5	96,43%	56	-16	80,60%	67
Orchies	14	14	14	0	100,00%	14	0	100,00%	14
Roubaix	88	96	102	0	86,27%	102	0	86,27%	102
Seclin	37	43	43	0	86,05%	43	-13	66,07%	56
Somain	49	54	51	-3	90,74%	54	9	116,67%	42
St Amand	29	29	27	-3	96,67%	30	-3	96,67%	30
Toucoing	80	84	84	-1	94,12%	85	-8	86,96%	92
Vallée de la Lys	31	34	35	-1	86,11%	36	-7	73,81%	42
Valenciennes	79	83	81	-7	89,77%	88	-11	85,87%	92
Vieux condé	36	38	39	2	97,30%	37	-3	85,71%	42
Villeneuve d'Ascq	48	53	51	-3	88,89%	54	-5	85,71%	56
TOTAUX	1549	1676	1667	-51		1718	-175		1836

Annexe 4 (note de service fixant l'effectif d'étape pour 2020)



Le Directeur,
Chef du Corps Départemental,

GRH/SEPP/MG/MEM
Affaire suivie par : Mario GUETIERE
☎ : 03.28.82.26.72
FAX : 03.28.82.26.50

Lille, le 13 SEP. 2019

NOTE DE SERVICE CIRCONSTANCIELLE GRH/19/304

Objet : Effectifs cibles Sapeurs-Pompiers Professionnels Non Officiers (SPP NO) en CIS
P.J : Tableau des effectifs cibles SPP NO par CIS

Un groupe de travail, piloté par le Pôle Organisation des Secours, a mené une réflexion afin d'identifier, au regard des impératifs opérationnels, et dans le cadre d'une vision réaliste et adaptée, les besoins en personnels SPP NO au sein des différents Centres de secours du SDIS du Nord.

Aussi, je porte à votre connaissance, dans le tableau joint à la présente note, les effectifs cibles SPP NO par CIS qui représentent des orientations vers lesquelles le SDIS du Nord tend dans le cadre de sa politique de gestion des effectifs et de recrutement.

Pour le Directeur Départemental,
Le Directeur Départemental Adjoint,

Colonel h.c René SPIÈS

Centre d'Incendie et de Secours	Groupement	Effectif cible
BAILLEUL	1	14
DUNKERQUE	1	74
FORT-MARDYCK	1	76
GRAVELINES	1	30
HAZEBROUCK	1	14
ARMENTIERES	2	43
LOMME	2	52
MARCQ-EN-BAROEUL	2	44
ROUBAIX	2	102
TOURCOING	2	85
VALLEE DE LA LYS	2	36
HAUBOURDIN	3	26
LA BASSEE	3	26
LESQUIN	3	30
LILLE-BOUVINES	3	85
LILLE-LITRE	3	64
LILLE-MALUS	3	60
SECLIN	3	43
VILLENEUVE D'ASCQ	3	54
ANZIN	4	44
AULNOYE-AYMERIES	4	26
AVESNES-SUR-HELPE	4	30
DENAIN	4	53
DOUCHY-LES-MINES	4	26
FOURMIES	4	26
HAUTMONT	4	26
JEUMONT	4	26
LE QUESNOY	4	22
MAUBEUGE	4	56
SAINT-AMAND-LES-EAUX	4	30
VALENCIENNES	4	88
VIEUX-CONDE	4	37
CAMBRAI	5	64
CAUDRY	5	42
DOUAI	5	90
LE CATEAU CAMBRESIS	5	6
ORCHIES	5	14
SOMAIN	5	54
TOTAL		1718

Annexe 5 (classification RO depuis 2006 et toujours pas atteint)... « rajouter Le Cateau (2d) »

REPARTITION DES EFFECTIFS SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS ET MOYENS POSSIBLES AU 1ER DEPART (hors VLI - VLM)

Classe	2d	3	4a	4b	5	6	7a	7b	8
Effectif Cyclique	0	0	6	9	12	15	19	21	23
SOJ	3	7	3	3	3	2	2	2	3
Effectif SPP opérationnel hors Officier	6	14	30	42	56	67	84	92	102
Engins à armer 24/24h	FPT	FPT	FPT	1 FPT+ 1VSAV	FPT + VSAV + EPA	FPT + 2 VSAV + EPA	2 FPT + VSAV + EPA ou VSAV2	2 FPT + 2 VSAV + EPA	2 FPT + 3 VSAV + EPA
Engins à armer en plus le jour			+ 1 VSAV ou ES	+ 1VSAV2 ou ES	+ VSAV2 ou ES	+ ES ou FPT2	ES	VSAV3 ou ES	+ FPT3 ou ES
CIS concernés	Bailleul	Hazebrouck	Gravelines	Vallée de la Lys	Armentières	Lille Malus	Dunkerque	Tourcoing	Roubaix
		Orchies	Haubourdin	Anzin	Lomme	Lille Littré	Fort Mardyck	Lille Bouvines	
		Le Quesnoy	La Bassée	Vieux Condé	Marcq en B	Cambrai		Valenciennes	
			Lesquin	Caudry	Villeneuve d'Ascq	Maubeuge		Douai/Waziers	
			St Amand les eaux	Somain	Denain				
			Aulnoye Aymeries		Seclin				
			Jeumont						
			Douchy les mines						
			Fourmies						
			Hautmont						
		Avesnes / helpes							
Nombre de CIS par classe	1	3	11	5	6	4	2	4	1
Effectif SOJ	3	21	33	15	18	8	4	8	3
Effectif cyclique	-	-	66	45	72	60	38	84	23
Effectif de garde jour	3	21	99	60	90	68	42	92	26
Effectif de garde nuit	-	-	66	45	72	60	38	84	23

Effectif SOJ par jour	113
Effectif cyclique Par jour	388
Effectif de garde jour	501
Effectif de garde nuit	388

Mis à jour Juin 2014