



COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Séance du 08 juin 2023

– Procès-verbal –

Le Comité Social Territorial s'est réuni le 08 juin 2023 à 09h30, sous la présidence de Monsieur Jacques HOUSSIN, Président du Comité Social Territorial.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Membres représentant les collectivités territoriales et leurs établissements publics :

- M. Jacques HOUSSIN – Titulaire
Président du Comité Social Territorial, Président du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Départemental du Nord
- Mme Marie-Hélène QUATREBOEUF – Titulaire
1^{ère} Vice-Présidente du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Départementale du Nord
- Mme Barbara COEVOET – Titulaire
Vice-Présidente du Conseil Départemental du Nord, Conseillère Métropolitaine de la Métropole Européenne de Lille, Adjointe au Maire de Wasquehal, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- Mme Françoise MARTIN – Titulaire
Conseillère Départementale du Nord, Adjointe au Maire de Villeneuve d'Ascq, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- Mme Marie-José KRAMARZ – Suppléante
Conseillère Métropolitaine de la Métropole Européenne de Lille, Maire de Fournes en Weppes, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- Mme Monique EVRARD – Suppléante
Conseillère Départementale du Nord, Adjointe au Maire de La Gorgue, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- M. Maxence SIMPERE – Suppléant
Vice-Président de la Communauté de Communes SUD AVESNOIS, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord

Membres représentant le Personnel :

- M. Frédéric DEMARTELAERE, Titulaire
CIS Lille Bouvines – CGT
- M. Stéphane BELMONTE, Titulaire
Service Prévision du Groupement 4 – CGT
- M. Sylvain BEAURAIN, Titulaire
CIS Dunkerque – SUD
- M. David CAMBRE, Titulaire
CIS Armentières – SUD
- M. Sébastien LUCAS, Titulaire
CIS CAMBRAI – SA SPP-PATS
- M. Grégory VERCOUTRE, Titulaire
CIS Lille Bouvines – SA SPP-PATS
- M. André POUPAERT, Titulaire
CIS Valenciennes – Avenir Secours
- M. Romain DUPAS, Suppléant
CIS Gravelines – CGT
- M. Maroine FATHALLAH, Suppléant
CIS Maubeuge – CGT
- Mme Diana BOHET, Suppléante
Groupement Acquisition et Suivi du Matériel – CGT
- M. Barthélémy GHYS, Suppléant
CIS Dunkerque – SUD
- M. Arnaud WALLET, Suppléant
CIS Dunkerque – SUD
- M. Sébastien CARION, Suppléant
CIS Cambrai – SA SPP-PATS
- M. Stéphane DEBRABANT, Suppléant
CIS Seclin – Avenir Secours

ÉTAIENT EXCUSÉS :

Membres représentant les Collectivités Territoriales et leurs établissements publics :

- M. Régis CAUCHE - Suppléant
2^{ème} Vice-Président du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller
Départemental du Nord, Vice-Président de la Métropole Européenne de
Lille, Maire de Croix

- M. Thierry ROLLAND - Titulaire
3^{ème} Vice-Président du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Métropolitain de la Métropole Européenne de Lille, Maire de Willems
- M. Paul-Loup TRONQUOY - Titulaire
Maire de la Commune de Bergues, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- Mme Anne-Sophie BOISSEAUX - Titulaire
Conseillère Départementale du Nord, Conseillère Régionale Hauts-de-France, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- M. Sébastien SEGUIN – Titulaire
Conseiller Départemental du Nord, Maire d'Avesnes-sur-Helpe, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- M. Éric RENAUD – Titulaire
Conseiller Départemental du Nord, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- M. Paul CHRISTOPHE – Suppléant
Député du Nord, Conseiller Départemental du Nord, Membre du Conseil d'Administration du Nord
- M. Frédéric BRICOUT – Suppléant
Conseiller Départemental du Nord, Vice-Président de la Communauté d'Agglomération du Caudrésis-Catésis, Maire de Caudry, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- M. Nicolas LEBLANC – Suppléant
Conseiller Départemental du Nord, Adjoint au Maire de Maubeuge, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- M. Salim ACHIBA – Suppléant
Conseiller Départemental du Nord, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord
- M. Julien GOKEL - Suppléant
Conseiller Départemental du Nord, Vice-Président de la Communauté Urbaine de Dunkerque, Maire de Capelle la Grande, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord

Membres représentant le Personnel :

- M. Marc LEHOUCQ, Titulaire
CIS Roubaix – CGT
- M. Quentin DE VEYLDER, Titulaire
CIS Seclin – CGT
- M. Benjamin CALVARIO, Suppléant
CIS Tourcoing – CGT

- M. Martin ROHART, Suppléant
Groupement Transmission Réseau Téléphonie – SA SPP-PATS

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. Didier DURAND
Directeur Départemental Adjoint du SDIS du Nord
- M. le Médecin Colonel Pierre LERQUET
Médecin Chef
- M. le Lieutenant-Colonel Laurent MAILLARD
Chef du Pôle Organisation des Secours
- M. le Lieutenant-Colonel Emmanuel MERCIER
Chef du Pôle Ressources et Relations Humaines
- M. le Lieutenant-Colonel Jean-François LOUVEGNEZ
Chef du Pôle Finances et Patrimoine
- M. Sylvain DEROSIAUX
Chef du Pôle Système d'Information
- M. le Lieutenant-Colonel Hugues LIAGRE
Chef du Groupement Territorial 1
- M. le Commandant Nathan RENAUD
Chef du Groupement Territorial 2
- Mme Peggy VANHONACKER
Chef du Groupement Ressources Humaines par intérim
- M. Philippe GERMES
Chef de Groupement Affaires Juridiques et Instances
- Mme Maude GENU
Chef du Cabinet
- M. le Capitaine Sébastien PAGNACCO
Chef du Service Communication
- M. le Capitaine Bruno JAROSZ
Chargé du Dialogue Social
- M. le Lieutenant-Colonel Philippe DESORMEAUX
Chef du Groupement Formation et Préparation Physique
- M. Jean-Yves VERLOINGNE
Chef de la Mission Pilotage RRH

- M. le Commandant Rémy MARHEM
Réfèrent sureté et sécurité
- Mme Valérie PRICE
Réfèrent mixité et lutte contre les discriminations
- Mme Christelle DELHAYE
Cheffe du Service Instances Consultatives et Affaires Générales, Groupement Ressources Humaines
- Mme Céline DEBRABANT
Chargée des Instances, Groupement Ressources Humaines

Suite à des dysfonctionnements techniques liés à la mise en place de la visio conférence, la séance débute à 09h55.

M. le Président ouvre la séance et propose de faire l'appel.

Mme DELHAYE procède à l'appel.

Pour les représentants de l'établissement, voteront :

M. HOUSSIN, Mme QUATREBOEUFS, Mme COEVOET, Mme MARTIN, Mme KRAMARZ, Mme EVRARD et M. SIMPERE.

Pour les représentants du personnel voteront :

- pour la CGT : M. DEMARTELAERE, M. BELMONTE, Mme BOHET et M. FATHALLAH
- pour SUD SDIS 59 : M. BEAURAIN et M. CAMBRE
- pour SA SPP-PATS : M. LUCAS et M. VERCOUTRE
- pour Avenir Secours : M. POUPAERT

M. le Président constate que le quorum est atteint dans chaque collège.

Il indique ensuite que le Secrétaire Adjoint doit être désigné par le Syndicat SA SPP-PATS : M. LUCAS sera le Secrétaire Adjoint de cette séance.

Avant de commencer à étudier les points prévus à l'ordre du jour, il indique que suite à la réunion intersyndicale du 26 mai 2023, il a été acté qu'à la rentrée, 25 SPP supplémentaires allaient être recrutés en 2023 pour arriver à 1743 SPP en unités opérationnelles. Et sur l'année 2024, 25 SPP supplémentaires pour atteindre les 1768 SPP en unités opérationnelles.

Une concertation sur le nouveau Règlement Opérationnel sera mise en œuvre jusqu'en septembre.

Il ajoute que lorsque le préfet aura adopté le règlement opérationnel, le Conseil d'Administration pourra apprécier les moyens susceptibles d'être mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il précise qu'il ne peut pas se prononcer sur la répartition des années suivantes puisque la future situation financière du SDIS d'une part lui est inconnue, il ne sait pas non plus ce que l'Etat demandera en plus ou apportera en plus et le financement du Département est lui aussi inconnu.

Il s'engage donc sur la période 2023 / 2024.

Cette information est donnée notamment à l'attention des Elus et elle sera également communiquée lors du prochain Conseil d'Administration, le 29 juin 2023.

1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 16 MARS 2023

M. le Président indique que le procès-verbal a été transmis aux membres le 26 avril 2023.

En l'absence de remarque, M. le Président soumet ce point au vote.

	Pour	Contre	Abstention
CGT	4		
SUD SDIS59	2		
Syndicat Autonome SPP-PATS	2		
AVENIR SECOURS	1		
Total	9		

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : Le procès-verbal du CST du 16 mars 2023 reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	7		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : Le procès-verbal du CST du 16 mars 2023 reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

2. SUIVI DES AVIS RENDUS DU CST DU 16 MARS 2023

Mme VANHONACKER indique que lors du dernier CST, la mise à jour de la délibération relative au régime indemnitaire des PATS (RIFSEEP) a été présentée. Cette délibération a été adoptée lors du Conseil d'Administration du 30 mars 2023.

Pour mémoire, il s'agissait notamment de fusionner le montant de régime indemnitaire des contractuels avec celui des titulaires.

Elle ajoute que cette modification a été prise en compte en paie pour les contractuels concernés.

Cette délibération a été transmise au contrôle de légalité à la Préfecture comme cela est prévu.

Suite à cette transmission, la Préfecture a formulé des observations sur ce projet de délibération :

- Conformément au décret 2010-997 et à l'article L 714-4 du code général de la fonction publique qui prévoit la parité du régime indemnitaire entre les fonctionnaires d'Etat et les fonctionnaires Territoriaux, la Préfecture a fait remarquer que les fonctionnaires d'Etat ne bénéficiaient pas du maintien de l'IFSE en cas de congé longue maladie ou de congé longue durée alors que la délibération du SDIS du Nord prévoyait que l'IFSE suivait le sort du traitement.
- Dans cette délibération, les modalités d'attribution du CIA ont été réintégrées avec les deux parts. Le contrôle de Légalité a fait de nombreuses observations sur ces modalités de mise en œuvre, en demandant au SDIS du Nord de les revoir. La première part du CIA qui était liée à l'évaluation de quatre critères a déjà été versée en paie et est donc maintenue. Par contre, la deuxième part qui était liée à la

participation à un projet structurant pour l'établissement ou à une activité supérieure à celle prévue par la fiche de poste, ne pourra pas être versée.

Elle ajoute que des sessions de groupe de travail vont être relancées pour remettre à plat les critères d'attribution du CIA pour l'année prochaine (part versée une fois par an).

M. DEMARTELAERE cite le cadre de la libre administration, sur laquelle se base l'Administration lors de prise de décision au Conseil d'Administration, il estime qu'il n'y a aucune raison de suivre texto sensu ce qui est prévu notamment sur l'attribution du RIFSEEP en cas de longue maladie.

Il demande donc s'il y a une obligation de le faire. Il fait le parallèle avec la prime de feu pour laquelle le décret était tombé et cela n'a pas empêché que les SPP la touchent plus tard, lorsqu'elle a été mise en place.

Il estime qu'il suffit d'en discuter et de voir dans quelle mesure il est possible de l'attribuer.

M. le Président indique que si le SDIS du Nord force, le risque est que la Préfecture nous attaque au tribunal administratif et que le SDIS perde. Ce qui aurait pour conséquence que les agents devraient rembourser ce qu'ils ont perçu à tort, d'autant plus que les procédures au Tribunal Administratif sont longues.

M. DEMARTELAERE comprend bien mais estime que même si le Tribunal Administratif aurait à statuer sur une décision du Conseil d'Administration, la libre administration peut s'appliquer.

M. le Président précise que la libre administration s'applique dans le cadre de la loi.

Mme BOHET demande si l'Administration a reçu des remarques concernant la première part du CIA.

M. le Président répond que la Préfecture a également fait des remarques sur la première part.

Mme BOHET précise que de toute façon, concernant la deuxième part, le Syndicat CGT était contre puisqu'il s'agit du Service Public et que l'ensemble des personnels doivent percevoir la même chose. Il lui semble plus logique que chaque agent perçoive la même somme.

M. le Président indique que les groupes de travail vont se rassembler à nouveau pour étudier ce point.

Il ajoute que le SDIS est aujourd'hui obligé de suivre la décision du contrôle de légalité.

3. MODIFICATION DE LA COMPOSITION DU COLLEGE DES REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION AU CST

M. le Président indique que Mme KRAMARZ intègre le collège des représentants de l'Administration du CST et ajoute qu'elle est d'ailleurs aujourd'hui présente en visio-conférence. Il la salue et la remercie pour sa présence.

Elle remplace donc Mme PROVO, ancien Maire de Pérenchies qui a démissionné de la MEL.

4. REPONSES AUX QUESTIONS POSEES LORS DU CST DU 16 MARS 2023

Mme VANHONACKER indique que les questions posées lors de la dernière séance de CST ont été listées afin que l'Administration puisse proposer une réponse lors de cette séance.

4.1 Diffusion du PV du CST aux agents du SDIS

Mme VANHONACKER rappelle qu'il avait été demandé que le PV du CST soit diffusé à tous les agents du SDIS.

Cette demande a été acceptée par l'Administration et le PV sera donc consultable sur l'intranet du SDIS après occultation de toutes les mentions qui ne peuvent pas être diffusées. Le GAJI vérifiera si des données non diffusables sont présentes dans le document (données personnelles dans le cadre de la RGPD).

Le PV sera ainsi intégré sur le site intranet du SDIS, dans son intégralité.

4.2 Dotations des Organisations Syndicales en PC

Pour faire suite à la question posée par le Syndicat SUD, Mme VANHONACKER indique qu'il a reçu une dotation de 4 PC portables qui lui ont été remis le 30 mars 2023.

Par ailleurs, un protocole syndical sera proposé prochainement aux OS. Celui-ci inclura le matériel mis à disposition de chaque Organisation Syndicale.

M. le Capitaine JAROSZ précise qu'il rencontrera prochainement les Organisations Syndicales afin de leur proposer un protocole ou une charte reprenant l'intégralité des données concernant les Organisations Syndicales.

M. LUCAS revient sur la communication par mail que les syndicats ont reçu dernièrement concernant l'attribution de sommes allouées aux fournitures. Cette somme correspond à 30 euros et il aimerait avoir un peu plus d'informations sur ce changement.

M. le Capitaine JAROSZ indique que cette question fait partie des remarques qui lui ont été remontées et cela sera étudié lors de cette réunion.

M. LUCAS demande quand aura lieu cette réunion.

M. le Capitaine JAROSZ répond qu'elle sera mise en place très vite.

4.3 Mode de comptabilisation des votes lors des Instances Paritaires

Mme VANHONACKER précise que les règles sont fixées par le décret n°2021-571 du 10 mai 2021.

Seuls les représentants titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

La délibération fixant le nombre de représentants du personnel peut avoir prévu le recueil par le CST de l'avis des représentants de la collectivité sur tout ou partie des questions sur lesquelles le CST émet un avis. Cela est le cas pour le SDIS du Nord (délibération n° B 22 / I -02 du 19 mai 2022).

Dans ce cas, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis :

- l'avis du collège des représentants de la collectivité, d'une part,
- et l'avis du collège des représentants du personnel, d'autre part.

Les avis sont émis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

En cas de partage des voix au sein d'un collège (même nombre de voix pour et de voix contre), son avis est réputé avoir été donné.

Par ailleurs, lorsqu'une question, soumise au CST en application de l'article 54 du décret n° 2021-571 et dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité territoriale, recueille un vote unanime défavorable du CST, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle réunion du comité est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à 8 jours et excéder 30 jours.

La nouvelle convocation est adressée dans un délai de 8 jours au moins aux membres du comité.

Le comité siège alors valablement quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

4.4 Sort de l'IFSE des PATS en cas de congé maternité

Mme VANHONACKER confirme que l'IFSE n'est pas supprimée en cas de congé maternité car l'IFSE suit le sort du traitement.

Or, en cas de congé maternité, le traitement est maintenu à plein traitement.

4.5 Point relatif aux astreintes techniques

Mme VANHONACKER précise que le dossier est toujours en cours d'étude avec les services concernés afin de remettre à plat les astreintes.

Une prochaine réunion sera organisée avec les Organisations Syndicales pour présenter les travaux avant passage lors d'un prochain CST et prochain Conseil d'Administration.

5. REGLEMENT INTERIEUR DU CST

Mme VANHONACKER indique que suite à l'installation du CST, un règlement intérieur doit être pris.

Un premier projet avait été élaboré suite à plusieurs réunions de travail et présenté lors d'un CST, puis revu lors d'une dernière réunion qui s'est tenue le 17 mai 2023.

Le projet de règlement intérieur issu de ces réunions est proposé en annexe du livret d'instance.

Ce document reprend l'ensemble des demandes formulées, notamment sur les délais de transmission des convocations.

M. BEURAIN confirme que les délais sont bien inscrits dans le règlement intérieur mais il estime que ces derniers restent courts entre l'envoi des documents et l'Instance. Il est difficile pour les Organisations Syndicales de tout étudier en une semaine.

Il demande si dans la mesure du possible, il n'est pas envisageable de les transmettre le plus tôt possible.

Mme VANHONACKER précise que suite à la réunion du 17 mai 2023, cette demande a été prise en compte et ajoutée dans le règlement intérieur.

M. le Président soumet ce point au vote.

	Pour	Contre	Abstention
CGT	4		
SUD SDIS59	2		
Syndicat Autonome SPP-PATS	2		
AVENIR SECOURS	1		
Total	9		

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : Le règlement intérieur du CST reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	7		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : Le règlement intérieur du CST reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

6. MODIFICATION DE LA DELIBERATION N° CA / 12 / I-13 DU 20 DECEMBRE 2012 MODIFIEE CONCERNANT LE TAUX D'INDEMNITES DE RESPONSABILITE DES SPP

Mme VANHONACKER précise que cette mise à jour fait suite à un décret d'avril 2022 qui est venu créer une nouvelle fonction d'expert, et donc de nouvelles indemnités de responsabilité, pour les non-Officiers et les Sous-Officiers.

Elle existait déjà chez les Officiers, mais pas encore pour les non-Officiers et les Sous-Officiers.

Ces indemnités de responsabilité permettront de rémunérer les non-Officiers et les Sous-Officiers qui sont en service fonctionnel, notamment les prévisionnistes, les préventionnistes, les chargés de gestion opérationnelle, les formateurs, les concepteurs de formation et les responsables pédagogiques.

Elle ajoute que, jusqu'à présent, les indemnités de responsabilité des non-Officiers et des Sous-Officiers étaient surtout liées à des fonctions opérationnelles, comme chef d'agrès ou équipier, qui ne correspondaient pas à la réalité des fonctions exercées en service fonctionnel. Il fallait donc trouver des équivalences.

Elle ajoute que dans le tableau des indemnités de responsabilité, sur la première ligne concernant les grades de Lieutenant, la mention « stagiaire » est supprimée. Cela n'apparaît pas dans le document remis suite à un problème d'impression.

Suite à la réforme de la FI des Lieutenants, il n'est en effet plus obligatoire de les laisser sur l'indemnité de base de 13% pendant toute la période de stage. Au fur et à mesure de la validation de certaines formations, et donc de l'exercice de certaines fonctions, il est possible de leur attribuer les indemnités de responsabilité correspondantes.

Elle prend l'exemple de Lieutenants en CTA Chefs de Salle Opérationnelle, qui avaient le diplôme et pouvaient exercer les fonctions de Chefs de Salle sans avoir validé la FILT, mais qui ne pouvaient pas obtenir l'indemnité correspondante. C'est désormais possible sans attendre que ces agents soient titularisés. Ils ne restent donc plus à 13% durant toute la période de leur stage.

Concernant le Pôle Santé, le décret de 2022 modifie deux choses pour les cadres de santé. Il crée une indemnité de responsabilité d'Infirmier Chef au taux maximum de 31%, et baisse le taux maximum pour Infirmier de Chefferie de 31% à 28%. Elle ajoute que le décret prévoit

que les agents concernés par la baisse à 28% conservent, à titre personnel et jusqu'à leur prochain avancement d'échelon ou de grade, le bénéfice du taux préalablement acquis.

M. LUCAS demande à avoir une liste définie des agents concernés par cette fonction d'expert. Il fait le lien avec la fonction de Conseiller Technique par exemple. Il ajoute que le niveau de formation sur un concepteur de formation ou un instructeur ou moniteur de secourisme ne comporte pas vraiment de différence selon lui.

Mme VANHONACKER précise que l'indemnité de responsabilité est liée au poste occupé. Elle ajoute que ce qu'évoque M. LUCAS concerne l'indemnité de spécialité puisqu'il s'agit de fonctions exercées en plus. Elle prend l'exemple d'un Sous-Officier de garde qui est par ailleurs Conseiller Technique, son indemnité de responsabilité va venir rémunérer sa fonction de Sous-Officier de garde. Par contre, ses activités de Conseiller Technique lui ouvriront droit à l'indemnité de spécialité.

L'indemnité de responsabilité est bien liée au poste occupé et non aux missions supplémentaires qui peuvent par ailleurs, en général, être rémunérées par l'indemnité de spécialité.

M. BEURAIN revient sur l'exemple du gradé de jour et demande si cette personne ne pourrait pas passer comme expert. Il cite également l'exemple de celui qui est de garde remise. Il a des fonctions à responsabilités supplémentaires pas de rémunération supplémentaire. Il peut être possible de mettre « en unité opérationnelle » pour valoriser les personnes qui s'investissent.

M. VERCOUTRE revient sur le tableau Adjudant, Sous-Officier de garde (SPP postés < 10) ainsi que sur les Lieutenants 2^{ème} classe, Officiers de garde (SPP postés >= 10) et constate que la prime afférente est identique. Il demande alors si le SDIS envisage de rétablir ou de nommer des Officiers de garde pour les CIS avec un effectif supérieur à 10 puisque cela n'est pas le cas actuellement.

M. le Directeur indique qu'aujourd'hui, la DGSCGC a un projet de toiletter un certain nombre de choses et une réflexion est envisagée sur le passage des Adjudants en catégorie B. Il estime qu'il faut donc être très prudent. Il est possible que ce changement intervienne rapidement et il pense qu'il faut attendre que cela se produise.

Il ajoute que lorsqu'il y a eu les nominations importantes d'adjudants, il s'agissait aussi de valoriser le rôle des Adjudants Chefs en unités opérationnelles, on mesure bien le rôle de chef d'unité qui n'est pas neutre. Logiquement ces textes vont être partagés avec les Organisations syndicales au niveau national et devront aboutir à placer dans le cadre B des Officiers, les adjudants.

M. DEMARTELAERE demande si ce changement de catégorie concernera tous les Adjudants.

M. le Directeur indique que d'après ce qu'il a lu dans le document de la DGSCGC, il semble que cela concerne tous les Adjudants.

M. VERCOUTRE confirme que c'est une revendication du Syndicat Autonome qui est passée par la Formation Spécialisée au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Il est question de faire changer de catégorie, les Sergents et Adjudants, en créant pourquoi pas, un grade de Lieutenant ou de Major pour les Officiers de garde.

Pour autant, il estime que cela n'a rien à voir avec la catégorie puisqu'il est question de fonctions qui auraient pu être en corrélation avec le grade dans les CIS avec un effectif posté à plus de 10.

Il souhaite faire remarquer qu'il est possible d'être Lieutenant 2^{ème} classe, Officier de garde, sans être Chef de Groupe, donc sans responsabilité particulière au premier appel. Il précise

qu'un Officier de garde est à 16 et un Chef de Groupe à 19. La distinction est bien faite actuellement dans les grades.

Il rappelle que la logique de base était de bien reconnaître les Lieutenants 2^{ème} classe, Officiers de garde.

M. BELMONTE demande à connaître les modalités d'application. Il suppose qu'un document sera transmis afin de permettre un contrôle si nécessaire.

Ensuite, il remercie l'Administration, qui a répondu à l'interpellation de la CGT, sur la façon de rendre attractif certains postes. Il précise qu'une alerte auprès de la direction a été faite en avril 2022, qui a donné suite à un travail qui porte ses fruits aujourd'hui. Cela permet donc de donner de l'attractivité légale aux unités fonctionnelles notamment.

M. le Président soumet ce point au vote.

	Pour	Contre	Abstention
CGT	4		
SUD SDIS59	2		
Syndicat Autonome SPP-PATS	2		
AVENIR SECOURS	1		
Total	9		

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : La modification de la délibération n° CA / 12 / I-13 du 20 décembre 2012 modifiée concernant le taux d'indemnités de responsabilité des SPP reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	7		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : La modification de la délibération n° CA / 12 / I-13 du 20 décembre 2012 modifiée concernant le taux d'indemnités de responsabilité des SPP reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

7. PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE SPP-PATS

M. VERLOINGNE indique qu'au 31 décembre 2022, l'effectif global est de 2 635 agents. Il se compose de 2 174 SPP dont 12 contractuels et de 461 PATS dont 25 contractuels.

Concernant l'évolution des effectifs physiques, la hausse des effectifs SPP amorcée depuis 2017 s'est confirmée en 2022. Le SDIS passe de 2 162 SPP en 2021 à 2 174 en 2022.

Concernant les PATS, l'effectif global est resté stable entre 2018 et 2021. L'année 2022 a connu une diminution exceptionnelle du nombre de PATS, en raison de la baisse du taux de fonctionnaires qui se poursuit. Le SDIS comptabilise en effet au 31 décembre 2022, 21 fonctionnaires de moins que l'année précédente.

Il précise toutefois, pour information, que le besoin budgété pour 2023 est de 482 PATS.

Concernant l'évolution de l'effectif annuel en Equivalents Temps Pleins (ETP) sur 2022, 2 144,78 SPP sont enregistrés.

Il est observé une hausse des ETP en SPP depuis 5 ans. A titre de comparaison, en 2017, 2 151,79 ETP étaient comptabilisés. Cet effectif continue de progresser en 2023, puisque pour la période de janvier à mai, il s'élève à 2 164,09 ETP.

S'agissant des PATS, l'effectif annuel ETP est de 461,71 en 2022 et pour le premier semestre 2023, il est de 451,36 ETP.

Concernant l'évolution des effectifs par secteur d'activité, le nombre de SPP en opérationnel augmente et s'élève à 1 723 ETP avec 1 671 SPP en CIS, 43 SPP NO et Caporaux contractuels en renfort.

L'effectif de 1 715 SPP NO a été atteint l'année dernière.

L'effectif en CTA montre 118 ETP en 2021 contre 127 ETP au 31 décembre 2022.

Ce renforcement des effectifs opérationnels est observable.

Concernant les SPP en services fonctionnels, ils sont au nombre de 207 ETP en 2022, 209 en 2021 et 216 en 2020.

Sur les mouvements, en 2022, 127 entrées SPP sont enregistrées contre 115 sorties. Au total, entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2022, 504 SPP ont été recrutés contre 375 départs, soit une augmentation de 129 SPP en 5 ans, pour un taux de croissance des effectifs de 6,30%.

A titre de comparaison, les chiffres nationaux montrent une croissance de 3,14% entre 2017 et 2021.

Les recrutements ont particulièrement porté sur les hommes du rang. Ils étaient 377 caporaux et 53 sapeurs recrutés en 5 ans.

Ce qui représente un peu plus de 80% des recrutements.

Concernant le turn-over, le taux est plus important chez les PATS (8,13% en 2022) alors qu'il est de 5,60% pour les SPP.

Le taux de turn-over pour l'ensemble de la Fonction Publique est de 9,3% en 2021 et de 8,5% en moyenne, les années précédentes.

Concernant l'absentéisme, en 2022, le taux se maintient au niveau de la barre des 9% qui a été atteinte en 2021.

Il est de 9,09% en 2022.

A titre de comparaison, le taux d'absentéisme en 2021, enregistré par les Collectivités est de 9,6% et de 6,3% dans les SDIS de catégorie A.

Comme pour les années précédentes, les deux principaux motifs d'absence pour les SPP et les PATS sont la maladie ordinaire et les accidents de service qui représentent 44% (SPP) et 33% (PATS), en 2022.

S'agissant des accidents de service, l'indice de fréquence des accidents de travail des SPP est de 15 arrêts pour 100 agents. Il est supérieur à l'indice de fréquence national qui était de 8 arrêts pour 100 agents en 2021 et de 7 arrêts pour 100 agents en 2020.

L'activité sportive demeure le premier motif d'absence pour accident de service avec 39,11% de nombre total de jours d'arrêt.

Le sport collectif compte quant à lui pour 40% du nombre de jours d'arrêt en 2022 et le football pour 25,47%.

Concernant les évolutions de carrière, près de 70% des agents ont connu une évolution de carrière en 2022, que ce soit par avancement d'échelon, promotion interne ou nomination suite à concours.

Concernant les nominations de contractuels, 6 CDD ont été nommés Sapeurs stagiaires et 16 CDD ont été nommés Caporal stagiaires suite à la réussite au concours.

Enfin, concernant les dépenses de personnel, elles ont représenté 87,48% des dépenses de fonctionnement.

La masse salariale SPP / PATS s'est élevée à 150,53 millions d'euros en 2022. C'est 4,7 millions d'euros de plus qu'en 2021.

Cette augmentation s'explique en partie par la revalorisation du point d'indice de la fonction publique au 1^{er} juillet 2022 et a coûté 2 millions d'euros pour les 6 derniers mois de l'année.

M. VERCOUTRE revient sur le point 5 tout d'abord et particulièrement sur le temps partiel.

Une baisse des temps partiels est observée en 2022 ainsi qu'une augmentation sur le temps partiel thérapeutique. Il demande pourquoi l'Administration refuse les demandes de temps partiel des agents. Il constate que de nombreuses demandes n'aboutissent pas.

Aussi, il observe dans le RSU, une baisse de 21 PATS entre 2021 et 2022 et un taux de féminisation qui reste stable à 3% chez les SPP.

Sur le point 6 qui concerne l'absentéisme global, il constate une augmentation de la gravité des arrêts et également du nombre d'arrêts. L'analyse des différents types d'absentéisme montre qu'il s'agit d'un absentéisme compressible qui impacte plus l'absentéisme global au SDIS.

Il demande à connaître quelle nouvelle orientation sera donnée à cette problématique en matière de santé et de sécurité au travail.

Sur l'absentéisme dit compressible, les absences vont être regroupées ce qui auraient pu être évitées par une prévention suffisamment précoces des facteurs de dégradation des conditions de travail au sens large (ambiance, organisation du travail, qualité de la relation emploi, la conciliation de temps professionnels et privés – ce qui rejoint sa question précédente sur le temps partiel).

Il se demande comment faire des outils de la prévention de l'évaluation des risques, avec le facteur du risque de pénibilité, des risques psycho-sociaux, l'organisation de la prévention et l'enquête accident qui sont des leviers d'identification des causes d'absentéisme et sa réduction.

Concernant le point 7, M. VERCOUTRE souhaiterait revenir sur la filière technique de la catégorie C qui est très impactée.

Sur le point 8 relatif à la différence de salaire entre hommes et femmes, il demande à connaître les explications de ces chiffres puisque la différence perdure depuis des années.

M. le Lieutenant-Colonel MERCIER assure que tous les temps partiels sont accordés dès lors que les agents sont en régime SOJ ou SHR.

Concernant les effectifs PATS, effectivement, une tendance à la baisse est amorcée. Il ajoute qu'il ne faut pas perdre de vue que le taux d'occupation est de l'ordre de 93%. Il assure que l'Administration ne s'en satisfait pas mais il précise qu'actuellement, 18 postes sont en attente de candidats. Les postes sont publiés mais le SDIS ne trouve pas de candidat.

Il ajoute que ce problème est élargi à toutes les collectivités qui entourent le SDIS. C'est également l'une des raisons qui justifient le fait de revoir certains points de l'organigramme.

Des métiers du SDIS sont aujourd'hui sous tension. Et si ces postes ne sont pas adaptés aux attentes des agents (informatique ou chargé de construction par exemple), le SDIS ne recrutera pas.

Concernant l'absentéisme, il s'agit d'un sujet stratégique, demandé par le Président. Il précise que ce sujet fait l'objet d'un groupe de travail. Les travaux démontrent qu'un certain nombre de mesures va pouvoir être proposé et devrait permettre d'infléchir cette tendance.

Mme BOHET remercie le PRRH et le service de M. VERLOINGNE pour le travail effectué et demande si le SDIS possède une gestion prévisionnelle des emplois.

Elle met en avant la moyenne d'âge des PATS qui tourne autour de 45 à 49 ans. Cela sous-entend qu'un nombre de départs assez important va intervenir prochainement.

Elle demande si les recrutements sont prévus au fur et à mesure avant que ce soit la panade et éviter ce que le SDIS rencontre en ce moment puisque la fuite des PATS est palpable aujourd'hui. Même si d'autres collectivités sont aussi impactées, elle assure qu'au SDIS du Nord, chez les PATS, il y a un manque de motivation.

Elle fait référence à la réorganisation de l'organigramme et des services et assure que cela engendrera des départs puisqu'un changement de cadre de travail est imposé au personnel. Elle répète sa question qui est de savoir si une gestion prévisionnelle des emplois est active aujourd'hui, ce qui permettrait d'éviter le fiasco qu'a connu le SDIS en 2017. En effet, la charge de travail serait répartie sur d'autres personnels et provoquerait des burn out.

M. le Lieutenant-Colonel MERCIER indique que la valorisation des postes est prise en compte. Il ajoute qu'avec le travail effectué sur la refonte de l'organigramme, c'est aussi associer en parallèle un recalibrage des postes, de manière à rendre les choses un peu plus attractives pour les agents.

Aussi, il précise que la projection GPEEC est aussi un des volets de la réorganisation RH afin de mettre l'accent sur cette GPEEC de manière élargie et encore plus accentuée pour les cadres pompiers ou administratifs.

Mme BOHET estime qu'il existe une fidélisation des personnels administratifs et techniques et indique que la moyenne d'âge actuelle est liée à la départementalisation puisqu'un recrutement en masse a eu lieu il y a une vingtaine d'années.

Elle indique qu'une départementalisation prend en moyenne 20 ans. Le SDIS est donc plutôt en phase descendante que montante actuellement.

Elle répète que le SDIS du Nord a une fidélisation de ses PATS encore pour l'instant.

M. le Président précise que, comme dans toutes les Collectivités (le Département rencontre le même problème), la Fonction Publique ne fait plus rêver aujourd'hui. C'était pourtant le cas il y a quelques années mais aujourd'hui, le fait d'offrir la garantie de l'emploi n'est plus suffisant et les jeunes qui arrivent sur le marché du travail n'envisagent plus qu'une seule carrière mais souhaitent évoluer dans leur carrière.

Cette situation est constatée partout : au Département, à la MEL, dans les communes.

Il ajoute que le SDIS a encore la chance d'avoir beaucoup de candidatures sur les postes de SPP.

M. CAMBRE dit que son Syndicat a rencontré l'Administration à plusieurs reprises pour la remise en place des jours d'ancienneté pour les personnels en cyclique 24/48 et éventuellement des accès simplifiés au plus de 50 ans sur des postes SOJ (afin de constater une baisse de l'absentéisme). Il précise que son syndicat attend toujours un retour depuis plus de 6 mois. Il ajoute que des effets d'annonce avaient été faits.

Il souhaite savoir si ce dossier avance et si une proposition leur sera formulée.

M. le Président indique qu'il a souhaité la mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet afin de formuler des propositions, notamment suite à l'évolution qui découle de la réforme des retraites avec les deux années supplémentaires.

M. le Lieutenant-Colonel MERCIER précise qu'une réunion est fixée le 22 juin sur ce sujet.

M. DEBRABANT évoque le taux de départ des catégories C et constate que 26 agents ont quitté le SDIS en 2022. Il demande à savoir si une étude a été faite sur les raisons de ces départs. Il trouve ce chiffre relativement inquiétant.

Ensuite il constate que le taux d'encadrement est relativement bas chez les SPP par rapport à celui des PATS. Il cite le taux de 14,43% chez les catégories B qui s'explique peut-être par la présence des Officiers en services fonctionnels. Il précise que son inquiétude se situe plutôt pour les Officiers en CIS.

Ensuite, il formule une remarque concernant le taux d'absentéisme des PATS qui est important pourtant, il n'y a pas de sport collectif chez les PATS. Il estime que cela serait intéressant de comprendre pourquoi ce taux d'absentéisme chez les PATS est si important. Cela pourrait être une piste de travail pour le groupe de travail actuel sur l'absentéisme.

M. VERLOINGNE indique que concernant l'absentéisme des SPP et des PATS, cela s'explique de différentes façons puisque chez les PATS, la longue maladie est plus présente. Les PATS sont plus touchés par la maladie ordinaire puis la maladie longue durée. Les SPP sont quant à eux d'avantage touchés par les accidents de service.

Chez les PATS, la part de maladie ordinaire est passée à 43% en 2022 alors qu'elle était de 35% en 2021. L'absentéisme entre les SPP et les PATS se manifeste par un même taux mais il ne se caractérise pas par la même forme.

M. DEBRABANT comprend que puisqu'il s'agit de maladie ordinaire, les causes ne sont pas connues et de ce fait, il n'est pas possible de les étudier. Néanmoins, est-ce les conditions de travail qui impactent ?

M. VERLOINGNE ajoute qu'il y a des arrêts de plus en plus longs chez les PATS. Il ne connaît pas les motifs d'absence mais pour les CLM et CLD cela correspond à de longues pathologies comme des cancers ou de la dépression. Faire le rapport entre les conditions de travail et la maladie ordinaire des PATS est assez difficile car cela correspond à des pathologies assez lourdes. Le manque d'éléments ne permet pas de connaître les pathologies. Une forme d'absentéisme est caractérisée mais ensuite les causes sont difficiles à identifier surtout pour la maladie ordinaire.

M. le Président soumet ce point au vote.

	Pour	Contre	Abstention
CGT	4		
SUD SDIS59	2		
Syndicat Autonome SPP-PATS	2		
AVENIR SECOURS	1		
Total	9		

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : Le rapport social unique SPP-PATS reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	7		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : Le rapport social unique SPP-PATS reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

8. MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DU SDIS

M. le Directeur Adjoint souligne que la qualité des échanges dans le cadre du RSU a amorcé les enjeux, cela a été vu au travers des questions et des réponses posées. Il y a beaucoup d'enjeux au travers de cette réorganisation. Il s'agit d'apporter des réponses par rapport aux enjeux actuels, aux enjeux à venir du SDIS. Les positions des uns et des autres et leurs préoccupations sont celles de l'administration car les métiers évoluent d'une manière très importante.

M. le Directeur Adjoint présente trois mots clefs :

- Résilience cyberattaque avec notamment une collectivité proche de la nôtre qui en subit des conséquences et visiblement encore pour plusieurs mois.
- Agilité avec par exemple, la mise en place du VDIP.
- Pragmatisme car aujourd'hui, le marché du travail évolue en permanence et il faut savoir s'adapter aux tensions et dans certains métiers.

L'élément contextuel, plus proche au sein du SDIS, est celui du processus qui a été mené et qui est en cours aujourd'hui, par la certification des comptes. Des commissaires aux comptes sont venus analyser les comptes et pour la deuxième année ont validé et certifié les comptes mais avec des recommandations évidemment puisque c'est un processus itératif. Dans le rapport de l'exercice 2022, un élément cible a été déterminé. Aujourd'hui, 120 personnes au sein du SDIS engagent des commandes et cela n'est pas possible non pas parce que, les gens font mal les choses mais parce qu'il y a un niveau de technicité qui est tel, qu'il y a nécessité de revoir un peu la copie car « on ne fait bien les choses que lorsqu'on le fait régulièrement ». Le premier élément est donc une vision, une approche extérieure sur notre mode d'engagement comptable et juridique.

Le deuxième élément est un plan d'équipement, qui est extrêmement ambitieux notamment sur les casernes car près de 89 millions d'euros vont être engagés. Il doit y avoir une équipe qui doit être suffisamment solide sur un plan technique et sur un plan de la maintenance des bâtiments pour suivre la politique fixée par le conseil d'administration.

Le troisième élément contextuel est l'évolution du schéma directeur informatique. Il a été évoqué les cyberattaques. Il s'agit donc de métiers extrêmement évolutifs. La ligne de conduite est la bascule vers NEXSIS et le Réseau Radio du Futur. Il y a également le projet général de la dématérialisation. Et dans tout cela, il y a l'environnement de suspicion des cyberattaques, à ce sujet des campagnes de phishing ont eu lieu dernièrement. L'autre élément est l'évolution de l'organisation et d'adapter cela au projet de Villeneuve d'Ascq que M. le Président présentera le 27 juin prochain.

Les grandes modifications sont :

Le renforcement du POS avec un adjoint au Chef de Pôle et le rattachement de la mission de transformation numérique auprès du Chef de Pôle, et développement des études et prospectives au sein d'un Groupement Etudes, Prospectives, Analyse et Couverture des Risques.

Evolution du Pôle Ressources Humaines, avec l'amélioration de la GPEEC, cela ne veut pas dire qu'actuellement les choses sont mal faites mais il faut que le processus soit amélioré et par exemple avoir la capacité d'intégrer le personnel quand il est en difficulté, leur trouver encore plus de moyens, avoir d'autres approches.

La mission volontariat où la MPVC va rejoindre l'environnement du Pôle RRH puisqu'il y a des interactions permanentes entre la gestion statutaire du volontariat et la promotion.

Pour le PSI, la préparation de la mise en œuvre du schéma directeur dégage deux grands axes. Dans le quotidien, il a été constaté trop de cloisonnements. Ce cloisonnement est défavorable car par exemple les personnes qui gèrent uniquement la partie radio dans quelques années ne pourront plus rien faire dans le service car la radio est presque terminée et sera remplacée par de l'informatique. Le fait de décroisonner permet d'élargir et d'augmenter en compétences tout le monde.

Il y aura donc deux groupements : le Groupement Matériel des Systèmes d'Information et Logiciel et le Groupement Logiciels et Données.

La partie relative à la réorganisation des Groupements Finances et Construction : le Groupement Construction avec des équipes dédiées et un calibrage des chargés d'opérations équivalent Chef de Service, ce sont des personnes qui gèrent des enveloppes de 15 à 20 000 millions d'euros ; et mettre l'accent sur la maintenance, on s'aperçoit qu'on est relativement fragile sur la maintenance dans les CIS et la réactivité du service à répondre à des petites demandes qui peuvent être gérées rapidement. Il faut réussir à répondre au mieux aux demandes des CIS et des sites du SDIS.

L'élément suivant est celui de réorienter l'exécution des commandes au sein du Groupement Finances, lequel va gérer toutes les commandes hormis celle du PML, du PSI et du PPRH.

Dernier point, le renforcement du territoire avec deux adjoints en titre de Chefs de Groupements Territoriaux, le groupement 1 puisqu'il s'agit d'un territoire avec une perspective d'évolution et le groupement 4 par sa dimension.

M. le Lieutenant-Colonel MERCIER explique qu'il y a eu beaucoup de concertations en interne auprès des agents, des éléments avaient été transmis en amont auprès des représentants du personnel afin qu'ils puissent les étudier avant même l'envoi des rapports d'instance. L'idée c'était de profiter de cette période-là, pour ainsi pouvoir corriger certains aspects, ce qui explique qu'il y a eu un rapport sur table des éléments. Certains intitulés ont été changés pour que cela soit le plus parlant possible pour les agents comme pour les managers.

C'est une refonte qui se fait à effectifs constants. Au niveau du supra, de chef pôle à chef de service et après il y aura le niveau infra, en dessous, les effectifs dans les services. Ce qui va suivre c'est une délibération sur les calibrages des postes, chefs de pôle, chefs de groupement, chefs de service. Ce qui suivra très rapidement derrière, c'est le niveau infra et sur lequel les représentants du personnel seront associés. Cela sera l'occasion de gommer parfois certaines anomalies dans notre organigramme car cela évolue au fil du temps et cela sera l'occasion de pouvoir partir sur un pied d'égalité. Il y a un recalibrage qui va suivre.

Les modifications sont des changements de rattachement de service, groupement ou de mission. Au mois de juillet, pour les postes qui le nécessitent, seront publiés les avis sur lesquels des agents qui sont quelque part identifiés car ils occupaient une mission avant et ils vont occuper la même. Après au mois de septembre, c'est de pouvoir mettre en œuvre cette refonte. Il y a un gros travail à faire derrière, dans ASTRE et des mises à jour. Cela sera aussi l'occasion de pouvoir, dans ce laps temps-là, revenir sur les sujets qui vont concerner le recalibrage des postes en infra et puis s'il y a des questions sur les rattachements précis car quand les agents se posent des questions qu'ils aient des réponses et qu'elles soient la même s'ils interrogent leur hiérarchie ou s'ils reviennent vers les organisations syndicales. Cela peut être des sujets qui peuvent être anxiogènes pour certains agents. Cela a réussi à se faire sur la première phase, il y a eu des réponses qui ont été apportées, qui étaient les mêmes. Ce qui suivra en septembre et qui sera présenté également en CST, c'est la mise à jour du tableau des effectifs. Pour l'instant, des postes ont plutôt été créés de manière artificielle et il va falloir revenir à quelque chose qui ressemble à la réalité des effectifs au niveau du SDIS.

Mme BOHET remercie pour les éléments présentés. Elle explique que cela a permis de répondre à certaines questions posées par la CGT. De principe, la CGT est contre les modifications à partir du moment que cela impacte du personnel. Quand on fait le rapprochement avec la grosse structure et les services existants aujourd'hui, des services ont été supprimés. Lors de suppression de service, la question est de savoir, où vont les personnels. Il y a 24 personnels qui sont concernés suite à des suppressions.

Mme BOHET ajoute qu'il y a une chose qu'elle a du mal à comprendre, lorsqu'elle lit la raison pour laquelle il y a la réorganisation de la grosse structure pour le Pôle Finances et Patrimoine, il est évoqué la suppression du service Construction en disant qu'ils vont être déchargés d'opérations mais en fait ils n'apparaissent nulle part sur la grosse structure. On voit par exemple, sur les grosses structures des autres Pôles, qu'il y a des missions, alors pourquoi cela n'apparaît pas pour le Pôle Finances.

M. le Lieutenant-Colonel MERCIER précise qu'au niveau supra on ne parle que de groupements, pôles, missions et services. Et après, ce qui est infra, c'est les gens qu'on met à l'intérieur de tout ça.

Mme BOHET indique qu'à la base il y avait un chef de service pour ce service donc cette personne ne sera plus chef de service.

M. le Directeur adjoint explique qu'au lieu d'un, il y en aura 6.

Mme BOHET étonnée, répond 6 chefs de service au lieu d'un.

M. le Directeur adjoint précise qu'aujourd'hui, très clairement il y a un service de la partie construction et il y a des opérateurs et des conducteurs de travaux. Des avis de vacances pour les conducteurs de travaux ont été lancés mais pas de réponse. C'est soit aucun candidat ou soit ce sont des personnes qui viennent du privé qui margent largement au-dessus des capacités du SDIS. Par contre, il a été constaté lors des jurys, des gens qui avaient déjà des responsabilités dans la fonction publique, souhaitent revenir au cœur de métier, des chargés d'opération.

La notion de service n'existe plus mais il y a 6 chargés d'opérations qui sont rattachés directement au chef de Groupement et ces 6 chargés d'opérations sont calibrés dans l'organigramme équivalent chef de service. Leur nombre n'a été pas réduit au contraire, il y a une amélioration pour ceux qui étaient en place et ceux qui arrivent.

Mme BOHET indique qu'ils savent que la grosse structure c'est celle qui va partir au contrôle de légalité et tout ce qui est infra restera en interne au SDIS d'où la concertation aussi avec les organisations syndicales où on peut se permettre justement d'avoir une meilleure visibilité sur le recalibrage des postes, on peut plus facilement modifier le calibrage et notamment peut-être aussi le nombre d'agents.

Mme BOHET indique qu'elle a une question concernant le service exécution de la commande. Pour le moment, il y a toujours celui du PML, mais quelles seront les missions d'exécution que ce service va reprendre. Au départ, elle avait entendu parler de l'ensemble des commandes des services centraux. Apparemment, le PSI gardera ses missions de commande. Par contre, elle s'inquiète de savoir comment ils vont faire avec 2 personnels et demi.

M. le Directeur adjoint répond que le service exécution des commandes va se rapprocher du Groupement Finances, il y aura 6 personnes, il y a le chef de service plus 5 personnes.

Mme BOHET demande si elles existent aujourd'hui ?

M. le Directeur adjoint explique que le service sera calibré pour 6 personnes. Le calibrage du service exécution aujourd'hui était à 5, et donc à ce service est aussi rattachée l'exécution du marché des équipements d'entretien. Il précise qu'il n'a pas dit que physiquement ces personnes sont présentes car il y a de la mobilité, il y a une personne partie au service Prévision.

M. le Directeur adjoint ajoute concernant l'interaction entre les services. Il faut être pragmatique, la notion de proximité est importante, les acheteurs veulent être proches de ceux qui engagent. C'est pour cela que le PML garde son service complet. C'est ce qu'on a fait dernièrement, on a rapatrié la partie de la PUI parce qu'ils n'arrivaient plus, vers le service et cela se passe très bien. Le PSI et le PPRH et tous les autres qui font une fois de temps en temps une commande, effectivement ce sera l'équipe de M. BARDET.

Mme BOHET demande s'il y a un lien avec le plan stratégique 2022-2027.

M. le Directeur adjoint lui répond qu'il est complètement dans cette lignée.

Mme BOHET rebondit en demandant s'il risque d'avoir la réorganisation de certains pôles.

M. le Directeur indique que l'on sait très bien que tout changement créé de l'interrogation, c'est humain et vu la taille de l'établissement, il y a un certain nombre de choses qu'on a fait évoluer, on parle de secrétaire, on pensait que c'était péjoratif donc on a parlé d'assistant, on a aussi amélioré les choses au fil du temps. Il y a un toilettage à faire qui est essentiel.

M. VERCOUTRE indique qu'il a plusieurs questions qu'il va exposer d'un trait en espérant que des réponses pourront être apportées. Concernant la phrase « dans l'objectif de l'amélioration continue, le service est amené à adapter son organisation en tenant compte des dernières évolutions contextuelles et normatives » il souhaiterait savoir de quelles évolutions normatives on parle, puisqu'il a été évoqué la certification EFQM qui est une certification des comptes ou est-ce en lien avec la loi MATRAS ?

Il souhaite faire ensuite une remarque sur le PPRH avec « l'accentuation du suivi individualisé des agents au GSSS ». Il rappelle toujours l'absence de la cheffe du SSIA.

Sur le suivi hiérarchique des AEL et cuisiniers assurés par les chefs de centre de secours ou de service et la gestion et le suivi des marchés d'entretien des locaux, comment va se passer la gestion des EPI pour ces agents et les produits d'entretien ?

Sur l'affaire de l'homogénéité des procédures et des protocoles de travail, continuité d'activité en respectant les règles de sécurité, il fait un lien avec l'absentéisme qui est le plus important de la catégorie C en filière technique comme il l'a évoqué dans le RSU. Quel accompagnement va être proposé suite aux changements auprès des agents sur ce nouvel organigramme ?

Concernant le groupement maintenance, il a été évoqué fragile et cela a été constaté lors des visites d'évaluations des risques professionnels. Comment monter une équipe solide au vu des difficultés de recrutement est-ce qu'on se dirige vers une externalisation ? Beaucoup de bons de commandes sont faits mais n'aboutissent pas, donc aucune réparation n'est effective dans les services ou les centres.

M. VERCOUTRE souligne que M. le Directeur Adjoint a dit « qu'on fait bien les choses quand on les fait régulièrement » certes pour le côté technique de la commande, la centralisation des commandes, la difficulté est de donner du matériel, des outils pas forcément adaptés si on ne sollicite pas les utilisateurs. Il donne l'exemple dans les cuisines

du changement de frigo combiné où le vétérinaire en charge de l'audit sur l'état des cuisines n'a pas été sollicité et la taille des réfrigérateurs n'est pas du tout appropriée pour certains sites.

Par rapport aux suppressions envisagées dans le nouvel organigramme, il voit le lien avec le rapport social unique, vers une diminution des PATS. Est-ce que cet organigramme s'adapte à l'effectif, aux difficultés de recrutement ?

M. le Lieutenant-Colonel MERCIER répond que sur le suivi individualisé au niveau du PRRH une mission qui va gérer l'insertion de l'handicap et l'inaptitude est ajoutée. C'est une mission qui ne sera pas une coquille vide, on aura des personnes à l'intérieur de cette mission, c'est dans le cadre de l'infra qu'on le verra. On va créer des postes pour que des gens puissent suivre les cas d'inaptitude et d'insertion d'handicap. On renforce bien ce suivi individualisé.

Sur le sujet des AEL, c'est une remontée de terrain, c'est-à-dire que les AEL sont sur le terrain, leurs liens quotidiens sont avec le Chef de Centre donc cela paraît logique de les mettre dans le cadre de leurs activités quotidiennes en rapport hiérarchique direct avec les Chefs de Centre. C'est aussi l'objet du poste qui va être transféré entre les RH et le Pôle patrimoine au groupement immobilier, d'une personne qui va suivre toute cette problématique d'absent et le recours à un contrat externalisé quand les gens ne sont pas là.

M. le Directeur Adjoint remercie le Médecin-Chef présent d'avoir mobilisé un vétérinaire SPV qui n'était pas sollicité depuis des années.

M. DEMARTELAERE demande si les PATS à la base c'est logiquement la structure qui devrait mieux faire marcher l'opérationnel. Mais il voit dans les centres de secours qu'il y a beaucoup de dysfonctionnements. Cela lui semble compliqué car les PATS, les SPP ne les connaissent pas, ce sont des gens à qui ils envoient des mails. Il explique qu'il y avait quelque chose qui fonctionnait, il y avait les mécaniciens en face de Bouvines par exemple, c'était pratique car quand il y avait quelque chose, ils allaient en face. Aujourd'hui, pour les voitures, il y a eu l'externalisation, cela a déjà été évoqué lors d'un CST, et ils auraient voulu savoir car les mécaniciens sont censés plus au moins disparaître en terme de mécanicien et être plus axés sur le cœur du métier, cela les a inquiétés. Il ne va pas refaire tout l'argumentaire, mais dans quelles mesures cela pouvaient coûter moins cher ou être plus pratique ? Est-ce qu'on a aujourd'hui un RETEX là-dessus ? Est-ce que cela a fait gagner ou perdre de l'argent ? Est-ce que cela a été vraiment plus pratique ? Lorsqu'ils ont rencontré les salariés, ils n'avaient pas ce sentiment, d'autant qu'il y avait eu un lien avec le Département pour partager le travail et cela marchait plutôt bien. A part sur certaines commandes de pièces où des fois c'était un peu long, cela marchait bien. L'administration a décidé d'externaliser tout cela en payant des structures qui elles dispatchent, pour finalement payer un privé qui est payé beaucoup plus cher qu'un mécanicien de nos ateliers. Alors la question est simple : les trucs qui marchaient bien sont changés pour faire autre chose en externalisant, est-ce que réellement cela fait gagner de l'argent au SDIS ? est-ce que réellement cela est plus efficace ? est-ce qu'il y a eu un RETEX qui a été fait là-dessus ? Cela doit faire un an que cela a été mis en place donc on devrait avoir un retour qui soit suffisamment intéressant pour en discuter.

M. le Directeur Adjoint répond qu'il a eu un premier RETEX mais il est sommaire sur la première année. Il faut bien revenir sur la genèse de cette affaire. Nos équipes sont aussi orientées sur le préventif, et dire qu'au bout d'un an de temps le préventif commence à faire son effet ce serait un mensonge, on ne peut pas le mesurer.

Le deuxième point, ce sont les enjeux qui se jouent sur le matériel spécialisé. Quand le SDIS perd un mécanicien échelle, ce qui arrive de temps en temps parce que les fournisseurs les captent puisqu'ils sont très bons, et tout ce qui concerne l'environnement des cellules VSAV,

il y a quasiment une vingtaine de VSAV en permanence par jour dans les ateliers. Pour digérer ce flux-là à certains moments, il faut externaliser une partie des missions. Aujourd'hui, également la motorisation est telle qu'on a du mal à suivre au niveau technique l'évolution technologique des véhicules.

Mme BOHET fait remarquer qu'il n'y a toujours pas de retour sur l'envoi des mécaniciens en formation justement aussi pour les faire basculer aussi vers des connaissances électromécaniques.

M. le Directeur Adjoint répond qu'à partir du moment où les Chefs de Groupement ou les Chefs de Service demandent des formations, l'administration suit.

Mme BOHET suggère donc qu'il n'y a aucune demande pour l'instant.

M. le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX précise qu'il y a des demandes sur des sujets spécifiques auxquels il répond favorable systématiquement. Ce n'est pas énorme mais il s'agit vraiment de sujets très pointus.

M. POUPAERT indique qu'il a plusieurs questions :

Est-ce qu'il y a des accompagnements pour les agents qui ne voudront pas respecter le futur projet ? Est-ce que les personnes qui vont peut-être perdre leur spécialité comme par exemple la radio avec le regroupement possible, vont être suivies et formées ? Est-ce que des évolutions vont être prises aussi dans la technicité, le suivi et l'accompagnement ?

Et est-ce qu'il y a un bilan de prévu par rapport au nouvel organigramme avec une date butoir pour un bilan et pouvoir y apporter des modifications si nécessaires ?

M. le Directeur Adjoint explique que quelque part dans toutes actions menées un bilan est fait. Si dans un an, certaines choses ne marchent pas il faudra revenir dessus.

Sur le PSI, il ajoute qu'aujourd'hui dans le mode de fonctionnement il y a des gens qui sont en appel téléphonique qui devraient aller sur le terrain. Ils ne peuvent pas y aller car ils sont en appel téléphonique. Alors qu'ils répondent pour dire ce qu'il faut faire et leurs niveaux de technicité et leurs compétences ne peuvent pas s'améliorer. Il faut vraiment qu'en interne on réussisse à développer cela. Aujourd'hui quand on voit la technicité pour que cette source-là soit pérenne, c'est un travail considérable. Le monde évolue tellement vite qu'il faut s'adapter très rapidement.

M. POUPAERT indique que pour contrer l'absentéisme, il y a peut-être des absentéismes pour dépression parce qu'il y a un conflit entre la hiérarchie ou autre, est-ce que ces gens-là dans le nouvel organigramme, on ne leur proposerait pas des postes qu'on n'arrive pas à recruter à l'extérieur, vue l'a difficulté de recrutement dans la fonction publique et les envoyer en formation pour les faire revenir et récupérer des agents.

M. le Directeur adjoint répond par l'affirmative.

M. le Président soumet ce point au vote.

	Pour	Contre	Abstention
CGT		4	
SUD SDIS59			2
Syndicat Autonome SPP-PATS	2		
AVENIR SECOURS	1		
Total	3	4	2

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : La modification de l'organigramme du SDIS reçoit un avis défavorable à la majorité des membres présents.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	7		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : La modification de l'organigramme du SDIS reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents

9. CONCOURS CAPORAL SPP

M. le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX indique qu'un concours de caporal de sapeur-pompier professionnel sera organisé en 2025 dans chacune des zones de défense. Le SDIS du Nord prendra en charge l'un de ses concours, en partenariat avec les autres SDIS des Hauts de France.

Pour l'établissement, il s'agit d'un objectif de tout premier plan qui recèle par ailleurs des enjeux importants et soulève des problématiques touchant de nombreux domaines.

Les objectifs généraux de cette organisation seront la sécurité juridique de l'événement, la qualité des relations avec les candidats avec mise en place de nombreuses opérations de communication, la valorisation de l'action du SDIS du Nord et surtout l'efficacité de la gestion avec la mise en place d'une comptabilité analytique.

En terme de moyens, cela nécessite la désignation d'un chef de projet, derrière un comité de pilotage, la mise en place d'une équipe concours, entre 8 et 10 personnes, donc il sera fait appel à candidature comme pour les concours de 2013 et 2018.

Il y a deux temps forts : l'année 2024 qui est consacrée à asseoir les objectifs généraux de l'événement ainsi que l'organisation de l'événement et après il y a l'événement en lui-même en 2025. Aujourd'hui, on n'a pas la date, elles n'ont pas encore été communiquées officiellement. L'organisation, c'est un gros travail, un arrêté sera pris, puis il y aura un travail de réception et de traitement des dossiers de candidature. Après, il y a l'événement en lui-même avec l'organisation des différentes épreuves, l'admissibilité, l'admission, les résultats et la commission de liste d'aptitude.

M. CAMBRE fait remarquer qu'il va falloir certainement beaucoup de personnel pour l'organiser, et surement piocher dans les cycliques 24/48 heures et le syndicat SUD rappelle que ces personnels en 24/48 sont déjà à 2 256 heures par an, qu'ils ne peuvent pas faire une seule heure supplémentaire donc il faudra leur déduire du temps de travail s'ils y participent.

M. le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX précise que les modalités de gestion de ces personnels ne sont pas arrêtées.

QUESTIONS DIVERSES

M. le Président indique que les réponses aux questions de la CGT ont été données lors de la séance lors du sujet sur l'organigramme.

M. BELMONTE indique que même s'il y a eu un vote de principe, il y a eu des échanges intéressants et ces séances permettent de donner des éclaircissements sur les interrogations qu'ils peuvent avoir sur un document. En espérant que le GAI ne va pas filtrer énormément les échanges et le but aussi, comme l'a dit M. le Lieutenant-Colonel MERCIER,

c'est que les représentants du personnel puissent porter aussi la parole au même titre que l'administration. Même s'il peut y avoir des divergences, on peut l'entendre, pour autant le PV avec les débats permettra aussi aux représentants du personnel d'étayer ou en tout cas de conforter les échanges

M. le Président remercie l'assemblée pour sa participation et lève la séance à 11h25.

Le SECRETAIRE ADJOINT



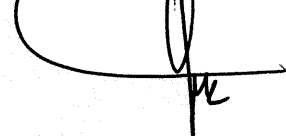
M. Sébastien LUCAS

La SECRETAIRE



Mme Christelle DELHAYE

Le PRÉSIDENT



M. Jacques HOUSSIN