



COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Séance du 4 décembre 2024

– Procès-verbal –

Le Comité Social Territorial s'est réuni le 4 décembre 2024 à 9h00, 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.
- Monsieur Paul-Loup TRONQUOY – Titulaire (*départ au point 5*)
Maire de Bergues, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord.
- M. Thierry ROLLAND – Titulaire (*à partir du point 3 – Absent pendant les points 5 et 6 – Retour au point 7*)
3^{ème} Vice-Président du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseiller Métropolitain de la Métropole Européenne de Lille, Maire de Willems.
- Mme Béatrice DESCAMPS – Titulaire
1^{ère} Vice-Présidente du Conseil d'Administration du SDIS du Nord, Conseillère Départementale du Nord.
- Mme Anne-Sophie BOISSEAUX – Titulaire
Conseillère Départementale du Nord, Conseillère Régionale des Hauts de France, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord.
- Mme Barbara COEVOET – Titulaire
Vice-Présidente du Conseil Départemental du Nord (Santé – Prévention), Conseillère Métropolitaine de la Métropole Européenne de LILLE, Adjointe au Maire de Wasquehal, 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.

- Monsieur Éric RENAUD – Titulaire (*départ au point 5*)
Conseiller Départemental du Nord, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord.
- Mme Françoise MARTIN – Titulaire (*à partir du point 4*)
Conseillère Départementale du Nord, Adjointe au Maire de Villeneuve d'Ascq, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord.
- M. Nicolas LEBLANC – Suppléant (*à partir du point 4*)
Conseiller Départemental du Nord, Adjoint au Maire de Maubeuge, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord.
- M. Salim ACHIBA – Suppléant (*à partir du point 3*)
Conseiller Départemental du Nord, Adjoint au Maire de Tourcoing, Conseiller Métropolitain de la Métropole Européenne de Lille, 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.
- M. Jean-Luc DARCOURT – Suppléant
Conseiller Départemental du Nord, Maire d'Armbouts-Cappel, Conseiller Communautaire de la Communauté Urbaine de Dunkerque, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord.

Membres représentant le Personnel :

- M. Marc LEHOUCQ, Titulaire
CGT
- M. Frédéric DEMARTELAERE, Titulaire (*à partir du point 3*)
CGT
- M. Stéphane BELMONTE, Titulaire
CGT
- M. Sylvain BEAURAIN, Titulaire
SUD
- M. David CAMBRE, Titulaire
SUD
- M. Sébastien LUCAS, Titulaire (*départ lors du point 9*)
SA SPP-PATS
- M. Grégory VERCOUTRE, Titulaire
SA SPP-PATS
- M. André POUPAERT, Titulaire
Avenir Secours

- M. Romain DUPAS, Suppléant
CGT
- M. Maroine FATHALLAH, Suppléant
CGT
- Mme Diana BOHET, Suppléante *(à partir du point 4)*
CGT
- M. Barthélémy GHYS, Suppléant
SUD
- M. Arnaud WALLET, Suppléant
SUD
- M. Martin ROHART, Suppléant
SA SPP-PATS
- M. Sébastien CARION, Suppléant
SA SPP-PATS
- M. Stéphane DEBRABANT, Suppléant
Avenir Secours

ÉTAIENT EXCUSÉS :

Membres représentant les Collectivités Territoriales et leurs établissements publics :

- M. Paul CHRISTOPHE – Suppléant
Conseiller Départemental du Nord, Membre du Conseil d'Administration du SDIS du Nord.
- Mme Marie-José KRAMARZ – Suppléante
Maire de Fournes en Weppes, Conseillère Métropolitaine de la Métropole Européenne de Lille, 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. 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. 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.

Membres représentant le Personnel :

- M. Quentin DE VEYLDER, Titulaire
CGT
- M. Benjamin CALVARIO, Suppléant
CGT

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 Médecin Colonel Pierre LERQUET
Médecin Chef
- 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
- Monsieur Sylvain DEROSIAUX
Chef du Pôle Système d'Information
- M. le Lieutenant-Colonel Philippe DESORMEAUX
Chef du Groupement Formation et Préparation Physique
- M. Philippe GERMÈS
Chef du Groupement Affaires Juridiques et Instances
- Mme Peggy VANHONACKER
Cheffe du Groupement Gestion Administrative du Personnel
- Mme Valérie PRICE
Référente Mixité et lutte contre les discriminations
- M. le Lieutenant-Colonel Hugues LIAGRE
Chef du Groupement Territorial 1
- M. le Lieutenant-Colonel Vincent BASSIMON
Chef du Groupement Territorial 3
- M. le Commandant Bruno JAROSZ
Chef du Groupement Territorial 4
- M. le Lieutenant-Colonel Pascal MARI
Chef du Groupement Territorial 5
- Mme Maude GENU
Cheffe du Cabinet de Monsieur le Directeur Départemental

- M. le Capitaine Olivier PAMART
Chargé du Dialogue Social
- M. Nicolas MOUGIN
Communication Institutionnelle
- Mme Virginie CHAMBON
Cheffe du Service Juridique et Instances
- Mme Séverine ROUSSE
Chargée des Assemblées, Groupement Affaires Juridiques et Instances
- Mme Sophie COVAIN-CHEROUTRE
Gestionnaire des instances, Groupement Affaires Juridiques et Instances.

Monsieur le Président salue l'ensemble des membres et souhaite à toutes et à tous une bonne fête de Sainte Barbe. Il demande à ce que l'appel soit fait pour vérifier le quorum.

Madame ROUSSE procède à l'appel et relève les votants.

Pour les représentants de l'établissement, voteront :

M. HOUSSIN, M. TRONQUOY, Mme DESCAMPS, Mme BOISSEAUX, Mme COEVOET, M. SEGUIN, M. RENAUD (pour le point 2), M. SIMPERE, M. DAR COURT (pour le point 2), M. LEBLANC (pour les points 6, 7 et 8), M. ACHIBA (pour les points 6, 7 et 8), Mme MARTIN (pour les points 6, 7 et 8), M. ROLLAND (pour les points 7 et 8).

Pour les représentants du personnel voteront :

- pour la CGT : M. LEHOUCQ, M. DUPAS, M. DEMARTELAERE (pour les points 6, 7 et 8), M. FATHALLAH (pour le point 2), M. BELMONTE
- 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 CGT : Monsieur Marc LEHOUCQ sera le Secrétaire Adjoint de cette séance.

1. CHANGEMENTS DANS LA COMPOSITION DU CST

Monsieur le Président expose les changements ayant eu lieu dans la composition du CST. Madame DESCAMPS remplace Madame QUATREBOEUF. Monsieur le Président souhaite la bienvenue à Madame DESCAMPS, qui est la Première Vice-Présidente du CASDIS. Monsieur DAR COURT remplace Monsieur GOKEL.

2. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 3 OCTOBRE 2024

Monsieur le Président demande s'il y a des remarques sur le procès-verbal du 3 octobre 2024. Il n'y en a pas.

Il soumet son approbation au vote. Celui-ci est adopté.

	Pour	Contre	Abstention
CGT	4		
SUD SDIS59	2		
Syndicat Autonome SPP-PATS	2		
AVENIR SECOURS	1		
Total	9	0	0

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : Le procès-verbal du CST du 3 octobre 2024 reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	9		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : Le procès-verbal du CST du 3 octobre 2024 reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

3. SUIVI DES AVIS RENDUS DU CST DU 3 OCTOBRE 2024

Arrivée de Monsieur DEMARTELAERE, Monsieur ROLLAND et Madame MARTIN pendant l'étude de ce point.

Monsieur le Président ouvre le point sur le suivi des avis rendus par le CST du 3 octobre 2024. Il donne la parole à Monsieur GERMÈS.

Monsieur GERMÈS précise qu'il n'y avait qu'un seul sujet au précédent CST qui a fait l'objet d'une délibération, il s'agit d'un ajustement sur le RIFSEEP et les élus ont suivi l'avis du CST.

Monsieur le Président demande s'il y a des remarques. Il n'y en a pas.

4. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION SPP / PATS

Arrivée de Madame BOHET pendant l'étude de ce point.

Monsieur le Président ouvre l'étude des lignes directrices de gestion des Sapeurs-Pompiers Professionnels (SPP) et des Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés (PATS). Il donne la parole au Lieutenant-Colonel MERCIER.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER précise que ce document est obligatoire pour le SDIS. Les groupes de travail ont débuté à l'issue des Jeux Olympiques, au mois d'août. Ils avaient réalisé un certain nombre de travaux préparatoires en amont des vacances d'été. L'idée était de pouvoir avancer. C'est un document ambitieux. Cela se limite normalement à définir des critères pour l'avancement de grade et les nominations. Le SDIS a voulu offrir un panel plus intéressant puisque l'idée était de concilier les intérêts du service avec ceux liés aux aspirations individuelles à chaque fois que c'était possible. Il y a eu un certain nombre de travaux qui ont pu porter sur les changements du régime d'indemnisation des PATS, les préparations aux concours avec un élargissement du catalogue. Il y a une évolution des règles qui permet de suivre ces formations autant pour les sapeurs-pompiers professionnels

que pour les PATS. Il y a la définition d'un parcours des cadres qui est une demande de la part des cadres PATS en mobilité professionnelle. Il y a des actions sur l'accompagnement individualisé et les évolutions professionnelles, notamment par le biais des Comptes Personnels de Formation (CPF). Il y a la pérennisation d'un certain nombre de mesures, notamment celles qui concernent notamment la lutte contre l'absentéisme, l'aménagement de fin de carrière et l'accompagnement des agents lorsqu'ils sont en situation d'incapacité ou de handicap. Là où il y a eu le plus d'échanges et de dialogue, c'était au niveau de l'effectif cible et le nombre de nominations aux grades de sergents et d'adjudants, même si le nombre est le même qu'auparavant. L'effort est davantage porté sur les sergents, c'est-à-dire les chefs d'agrès une équipe puisque dans les unités opérationnelles, c'est là où le besoin se fait le plus pressant. Le tout est proposé en conservant un total de nominations adjudants qui permet aussi de pouvoir aller dans le sens d'une nomination par bassin de risque et par bassin de population, tout en veillant à satisfaire les besoins plus nombreux dans le sud du Département.

Monsieur le Président ouvre le débat et donne la parole à Monsieur LEHOUCQ.

Monsieur LEHOUCQ prend la parole au nom de l'unité syndicale, les quatre syndicats représentatifs du SDIS59 qui siègent aujourd'hui au CST. Il lit un communiqué :

« Monsieur le Président, nous tenons à vous rappeler notre habitude de dialogue de manière constructive avec l'Administration pour parvenir à un consensus. Chacun à son rôle, d'un côté l'Administration avec ses contraintes budgétaires, et de l'autre, les représentants du personnel, soucieux d'améliorer ou de maintenir les meilleures conditions de travail tout en garantissant un service public de qualité dans notre département. Nous avons compris que l'Administration souhaitait finaliser les dossiers avant le passage en CST. Cependant, cette méthode limite les échanges et le débat au sein de cette instance, ainsi que l'information auprès des élus de l'Administration. Nous ne sommes pas satisfaits de la façon dont s'est déroulé le groupe de travail sur les lignes directrices de gestion pour les années 2025 à 2028. Sur le fond, nous ne sommes pas des négociateurs de compromis à la baisse. Nous savons ce qui est le mieux pour nos collègues qu'ils soient en centres de secours, au CTA, au CODIS ou dans les services. Vos propositions initiales suivies de légères concessions ne correspondent pas à notre vision. Puis sur la forme, tenter de diviser les organisations syndicales pour empêcher un vote unanime n'est pas loyal. Nous avons la confiance de nos adhérents parce que nous savons nous unir sur des revendications. Diviser les syndicats ne correspond pas à un dialogue social de qualité. Concernant les lignes directrices de gestion, les effectifs prévus ne répondent pas aux ambitions ni du nouveau règlement opérationnel ni de la suppression des sapeurs-pompiers volontaires planifiés à la garde. Le coefficient d'absentéisme doit être au moins de 4,2 alors que vous proposez 4. Votre objectif semble être de présenter un tableau d'effectifs politiquement correct alors que nous visons à répondre aux besoins opérationnels réels. Ensuite, proposer 3 ans avant de demander une mutation n'encourage pas l'évolution des agents et ne réduit pas les absences. Cela accroît le risque pour les agents éloignés de leur domicile. Nous ne cédon pas au chantage et changer une durée de 2 ans contre d'autres concessions n'est pas acceptable. Nous rappelons qu'il y a plus de 200 kilomètres entre Dunkerque et Fourmies, que diriez-vous aux proches d'un agent accidenté sur la route pour évoluer selon vos critères ? Que gagnez-vous réellement au final ? Nous ne pouvons accepter cela unanimement. Si vous tentez de faire passer ces lignes directrices de gestion en force lors d'un prochain CST sans révision, ce sera sans l'approbation des syndicats représentatifs du SDIS et de l'ensemble des agents que nous représentons. Nous agissons pour faire évoluer la situation et vous assumerez la responsabilité de vos décisions. Nous espérons, pour une fois, avoir bien été compris et écoutés. Merci de votre attention ».

Monsieur le Président donne la parole au Contrôleur Général GRÉGOIRE.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE a confiance dans le travail qui a été effectué sur les lignes directrices de gestion. Il pense qu'il y a peut-être un besoin, avec certaines organisations syndicales, de passer en revue un certain nombre de choses. Par ailleurs, il ne s'agissait pas de scinder les différentes organisations pour les opposer. Sur un certain nombre de points, notamment les 3 ans, ce qui remontait du Groupement 4 et du Groupement 5, c'est que le taux de turn-over affectait les unités opérationnelles. Le travail qui a été commandé est de faire en sorte que les agents y compris pour les nouvelles affectations, n'aient pas davantage de distance entre leur lieu de résidence et leur affectation. Le travail se porte plutôt sur le bassin d'emploi pour éviter que les agents ne fassent trop de route. Il cite l'exemple de la caserne d'Aulnoye-Aymeries dans laquelle était affecté quelqu'un habitant à Dunkerque, qui a fait ses deux ans sans louper un seul jour. Il faut mesurer les efforts demandés et les risques qui peuvent être générés par tout cela. L'Administration a voulu répondre à cette problématique. En parallèle, un autre élément est qu'il y a un travail sur la réduction de l'absentéisme. Cela produit déjà ses effets actuellement puisque nous passons de 9 % à 7 %. Tout le monde comprend bien l'intérêt car 2 points en moins d'absentéisme, cela représente 40 à 50 agents en plus. On ne sera jamais à 0, car si les agents sont malades, ils ne le font pas exprès non plus. Tout cela mis bout à bout, on en revient à un moment donné avec un coefficient de 4. Il est encore trop tôt pour le voir mais il faut laisser le temps à cette politique de faire ses effets. Il a échangé avec le Lieutenant-Colonel MERCIER et il précise que si le document n'est pas entériné, cela peut effectivement poser problème pour les avancements. Il pense qu'on peut toujours effectuer les avancements de manière rétroactive ensuite. Il a le sentiment cependant que la discussion avait bien eu lieu, que le projet remis sur la table avait bien identifié qu'il fallait plus de sergents que d'adjudants. Ce sont des nominations importantes puisque cela permet aux agents de se projeter. Il y a quelques années, il y a eu un nombre conséquent d'adjudants. On s'était dit qu'ils seraient moins nombreux par la suite mais pour autant il faut donner des perspectives aux sapeurs-pompiers en identifiant le fait qu'il y a un plus fort besoin de sergents que d'adjudants. Sur ce point, la discussion est toujours possible. Il faut également avoir à l'esprit que la volonté affichée - il le disait encore la veille à Monsieur le Préfet - est de limiter le nombre de volontaires en garde parce que, là aussi, ce n'est pas une bonne chose. Sans compter que, parfois, il faut remplacer des professionnels en formation.

Monsieur le Président demande s'il y a d'autres interventions. Il donne la parole à Monsieur DEMARTELAERE.

Monsieur DEMARTELAERE veut revenir sur les 3 ans en particulier. Il précise que tout n'est pas à jeter dans les lignes directrices de gestion. Ce n'est pas ce que les syndicats disent. Il y a des points qui par contre ne sont pas acceptables pour eux. Quand on met en parallèle l'emploi dans le bassin et les 3 ans, le problème c'est que les deux choses ne sont pas liées. Ils ont bien compris dans les discussions que s'il y avait les 3 ans, ce n'est pas par habitude, c'est pour que les agents qui doivent avancer dans leur grade réfléchissent à deux fois avant de le prendre parce que c'est encore plus long et encore plus loin. Globalement, la démarche sera de dire qu'il faut attendre sur place parce que sinon cela mettra plus de temps encore pour être nommé. Il tient à préciser que dans les faits cela représente déjà trois ans parce que c'est deux ans et le temps d'attente pour rentrer. Si demain c'est 3 ans, en réalité, cela représentera 4 ans. Cela ne peut pas fonctionner, d'autant plus que les agents du secteur vont avoir la possibilité d'être nommés lieutenant. Cela ne va pas prendre 10 ans. Cela arrive. Changer un fonctionnement plutôt efficace dans les lignes de gestion, qui a été très bien accepté par les agents, quand bien même cela peut être pénible et qu'ils ont toujours hâte de retourner chez eux, n'est pas souhaitable. Il rappelle qu'historiquement,

les Groupements 4 et 5, sont venus prendre des agents dans les Groupements 2 et 3 parce qu'ils étaient démunis dès le départ. Forcément, il faut un certain nombre d'années pour rattraper tout cela. On y arrive. Ils ont demandé à ce que les agents du secteur puissent être adjudants sur place. Ils souhaitent que les agents en question soient nommés sur place ou dans leur bassin d'habitation. La deuxième chose porte sur les nominations d'adjudants et de sergents. Il y a eu un travail effectué par l'Administration qu'ils ont trouvé excellent qui est de prendre le nombre d'emplois nécessaires aux postes d'adjudants d'y ajouter les agents qui ne sont pas là pour obtenir l'effectif réel. Quand les calculs ont été effectués, ils s'étaient tous rendus compte qu'il y avait 40 adjudants en trop par rapport aux besoins. Ils ont bien compris que la démarche de l'Administration était de dire qu'il y avait 40 adjudants en trop et de mettre un focus aux représentants du personnel là-dessus. Dans le même temps, on a vu qu'il y avait 160 sergents qui manquaient. S'ils le vivent très bien. Cela leur va. Par contre il demande de faire la même chose avec les sapeurs et les caporaux car cela donnera le besoin d'effectifs réels pour aller dans les camions mais en prenant compte de la réalité du terrain. Les représentants du personnel étaient très heureux que cela puisse être fait pour les adjudants et les sergents mais ils auraient souhaité avoir le reste. Ils ne se contentent pas de s'entendre dire que ce qu'il faut est un coefficient de 4. Ils ne sont pas forcément arc boutés sur un coefficient 4,2 mais le débat nécessite d'avoir une vue sur la réalité du terrain. Pour cela, il suffit même d'aller dans Agatt voir l'effectif du centre de secours pour voir à combien il doit être et à combien il est réellement. Il y a du sous-effectif. Le but est de voir comment il est comblé par du volontariat. En ajoutant le sous-effectif et le volontariat en plus, les représentants du personnel savent journalièrement combien il manque d'agents exactement. C'est ce qu'ils avaient demandé à l'Administration mais le travail est uniquement fait pour les nominations adjudants et sergents et non pas pour calculer un effectif. Cela les a agacés. On se rendra compte qu'il faudrait beaucoup plus de sapeurs-pompiers que prévu. Ils connaissent les difficultés de l'Administration mais ils ont besoin également d'être au clair sur cela. Ils aimeraient avoir les chiffres exacts. Il faut adapter les effectifs aux besoins réels sur le terrain et dans les camions. En revenant simplement sur les histoires de temps de travail avec les uns et les autres, ce n'était absolument pas digne d'un débat correct entre l'Administration et les représentants du personnel.

Monsieur le Président donne la parole au Lieutenant-Colonel MERCIER.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER souhaite revenir sur la notion de mobilité. Le but est de pouvoir favoriser un retour des agents qui seraient en départ depuis des lieux d'habitation assez éloignés, ce qui rejoint une demande des représentants du personnel de pouvoir faciliter leur retour. C'est pour cela que dans l'accompagnement, il était prévu de majorer un certain nombre de coefficients qui permettent de faciliter le retour des agents, notamment quand ils font plusieurs demandes. Ils ont entendu des demandes parfois quelque peu contradictoires. Les agents qui sont dans les unités qui sont les plus concernées par le turn-over vivent assez mal le fait que tous les deux ans il y a du changement. Même si ce n'est pas la majorité des cas, cela arrive et impacte l'organisation de la garde. Ce, d'autant plus, qu'il ne s'agit pas réellement de 2 ans puisqu'il y a du temps de formation. La réalité, c'est que les agents qui mutent ne restent pas réellement deux ans en exercice. Demain, le problème pourrait se poser en sens inverse : ceux qui sont du Sud viendront peut-être dans le Nord du Département. Aujourd'hui, l'objectif est aussi de favoriser les nominations sur place puisqu'il y a eu quelques demandes individuelles en ce sens. Les échanges ont permis de consolider un certain nombre de mentions dans ces lignes de gestion qui précisent justement que l'Administration va s'attacher à favoriser un certain nombre de nominations sur place, c'est pour cela qu'il y a un certain nombre d'adjudants. Il y aura un certain nombre d'avancées sociales tout en garantissant l'intérêt du service.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur BELMONTE.

Monsieur BELMONTE souhaite revenir sur ce que M. DEMARTELAERE a évoqué. Il précise qu'il a fait sa carrière au groupement 4. Il rappelle aussi que le groupement 4 a cautionné un fonctionnement de la sur-sollicitation des sapeurs-pompiers volontaires. L'Etablissement a mis du temps à réaliser qu'on était à la limite du système pour garantir le service public. Il y a eu un blocage d'embauches et de ce fait, les agents ont subi à un moment donné. Il y a eu un placement de personnels dans le secteur groupement 4 Avesnois, qui avait été délaissé puisque le fonctionnement se faisait de cette façon. Cela ne dérangeait personne d'avoir cinq ou six volontaires et quatre professionnels à la garde. Il y avait une planification du travail qui était alignée là-dessus. Cela a généré le déséquilibre. Il peut y avoir des polémiques sur le groupement 4, sur l'absentéisme, etc mais il faut bien avoir en tête ce fonctionnement. Les trois ans vont avoir un impact significatif parce qu'à un moment donné cela va s'équilibrer. On peut citer plein d'exemples sur le groupement 4. Les personnes qui viennent de la Métropole et qui arrivent dans le groupement 4 sont confrontées à une autre façon de travailler. Le département est quand même atypique car on ne peut pas effectuer de comparaisons entre le secteur du Groupement 1 et les autres. Chacun à sa spécificité, que ce soit en terme de moyens humains, de matériels ou de risques également. Il y a donc certaines personnes qui sont très contentes d'avoir effectué leurs deux années et d'avoir acquis un mode de fonctionnement complètement différent de ce qu'ils ont connu mais pour autant, c'est contraignant. C'est contraignant de faire de la route. Il cite son cas et il précise qu'il a mis deux heures pour venir jusqu'à Lille. Après une garde, cela reste compliqué. L'équilibre va se faire puisqu'on a bloqué les embauches donc ça a verrouillé tout le système. Les représentants du personnel ont été entendus sur ce point et il y a eu un plan d'embauches pour répartir les effectifs. Les effectifs sont également en lien avec les nominations, le déroulement de carrière et l'épanouissement professionnel. Ce sont des aspects importants dans le service public. Il trouve que les 3 ans ne sont pas forcément acceptables. Il est du Groupement 4 et il sait de quoi il parle.

Monsieur le Président propose le report de ce rapport au prochain CST. Il faut travailler avec le Lieutenant-Colonel MERCIER sur le coefficient d'absentéisme et sur les 3 ans. Il souhaite que tout le monde puisse se revoir avant février, de façon à ce que chacun puisse échanger et voir ce qui peut être fait.

Il demande aux représentants du personnel s'ils sont d'accord sur cette méthode.

Ceux-ci demandent une petite suspension de séance.

- *Suspension de séance de trois minutes* -

Monsieur LEHOUCQ remercie Monsieur le Président pour la suspension de séance. Pour l'Unité syndicale, ils sont d'accord pour un report en février du sujet sur les lignes directrices de gestion.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE souhaite préciser que plus on attend et plus cela pénalise les campagnes de recrutement. Il pense qu'il faut en discuter dès à présent et programmer un CST fin janvier pour gagner un peu de temps. Il faudra également voir avec l'actualité dans l'agenda de Monsieur le Président. Il ne faut pas que les agents soient pénalisés.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur CAMBRE.

Monsieur CAMBRE a une remarque à formuler sur les 70 sergents. Il se demande si l'établissement a la ressource pour faire 70 agents tous les ans, il n'en est pas certain. Il y a

un quota minimal à avoir. Si on part sur 70 / 40, on pourrait être à 110 global. S'il n'y a pas les 70 sergents, par exemple 60 sergents nommables, il pourrait y avoir une augmentation d'adjudants pour rester sur un quota de 110.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE propose de revoir ce point car il est très technique et il faut en voir les conséquences. Il propose aux représentants du personnel de se réunir courant décembre- janvier pour pouvoir tenir le CST fin janvier.

Monsieur le Président demande s'ils sont d'accord là-dessus. C'est le cas.

5. BILAN FORMATION 2023

Départ de Monsieur ROLLAND, de Monsieur RENAUD et de Monsieur TRONQUOY pendant l'étude de ce point.

Monsieur le Président ouvre l'étude du bilan des formations. Il donne la parole au Lieutenant-Colonel DESORMEAUX.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX veut faire un zoom sur les résultats du plan de formation 2023. Il s'agit de 2023 car les données n'étaient pas totalement consolidées. Sur les formations d'intégration initiales, on constate qu'il y a 165 sapeurs-pompiers formés, soit des caporaux et des sergents. 1555 sapeurs-pompiers volontaires, jeunes-sapeurs-pompiers et services civiques ont également été formés pour tout le tronc commun allant de sapeur à adjudant. Il fait le lien avec les formateurs internes, il y a 20 formateurs permanents et 806 formateurs occasionnels. Il les remercie.

Concernant les formations de professionnalisation et de perfectionnement, 356 formations PATS et 395 formations sapeurs-pompiers ont été réalisées. Pour les formations aux emplois de spécialités, il y a 977 sapeurs-pompiers formés en interne et 457 sapeurs-pompiers formés par des prestataires extérieurs pour des agréments que nous ne détenons pas. Pour les formations hygiène et sécurité et les permis de conduire, il y a eu 709 formations réalisées.

Il y a eu 17 dossiers déposés pour l'utilisation du compte de formation, 14 ont reçu un avis favorable. Ce sont des formations pour lesquelles le SDIS contribue financièrement. Il y a eu 180 préparations aux concours et aux examens, SPP et PATS confondus et 9 autres formations effectuées à titre personnel. Le budget réalisé a été de 1 154 000 euros en fonctionnement et 61 000 euros en investissement. 65 conventions ont été établies pour les occupations de sites et avec d'autres SDIS pour les formations. Le service a géré 51 marchés publics. Il a délivré 2422 diplômes et attestations de formation. 50 dossiers de dispense de formation ont été traités. Ils concernent les éducateurs aux activités physiques (EAP), les nageurs sauveteurs aquatiques (SAV) et tous les sapeurs-pompiers professionnels qui étaient antérieurement sapeurs-pompiers volontaires. Il s'agit souvent de dossiers de chefs d'agrès, de chefs d'agrès une équipe et plus rarement de chefs d'agrès tout engin. Il y a eu des exceptions avec des personnes venant de la Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris (BSPP).

Monsieur le Président demande s'il y a des interventions. Il donne la parole à Monsieur BEAURAIN.

Monsieur BEAURAIN souligne le travail du Lieutenant-Colonel. Le plan de formation est bien étoffé et de qualité. C'est un point à souligner. Cependant, il y a un problème avec Designo. Il dit que Designo est certainement un très bon outil mais le souci est que l'on demande aux agents de se former avant d'arriver dans les lieux de formation. Il se pose la question de

savoir à quel moment cette formation doit être effectuée. Si Designo doit s'effectuer au moment de la manœuvre de la garde, c'est problématique car les agents rencontrent déjà de grosses difficultés vu la carence d'effectifs et l'augmentation de l'activité opérationnelle. Ils ne peuvent pas s'y contraindre. Il y a actuellement des personnes qui le font mais sur leur temps de repos. Il se pose la question de savoir comment on prend en compte ce Designo quand les agents le font chez eux ou hors temps de travail. C'est un premier souci au niveau du plan de formation. Le deuxième souci qui est le plus important à son niveau, cela a déjà été signalé il y a quelques années, et Monsieur le Président s'était engagé à faire un focus sur ce problème, concerne la Formation de Maintien de de Perfectionnement des Acquis (FMPA) sauvetage déblaiement (SD). Plus précisément, c'est sur le temps de trajet et l'organisation des FMPA durant le temps de garde et en dehors de ce temps. Aujourd'hui, certains agents font de la formation sur le temps de garde et hors temps de garde, et les représentants du personnel se sont aperçus qu'en fonction de comment cela est interprété tout le monde n'est pas logé à la même enseigne. Certains font leur FMPA la journée et reprennent la garde mais ce sont deux activités distinctes car on ne leur compte pas une garde de 24 heures mais une FMPA est décomptée 7 heures de temps de travail. Il aimerait d'ailleurs savoir comment se calcule le temps de travail d'une FMPA, sachant que dedans doit être décompté le temps de trajet. Après dans ce cas, l'agent reprend sa garde de 12 heures. Il y a un problème qui se pose pour leur organisation syndicale. Cela est très clair : soit il y a un problème de comptabilisation en temps de travail soit un problème de comptabilisation en rémunération. Quelqu'un qui fait une FMPA comptabilisée 7,8 ou 9 heures en fonction du temps réel de cette formation, subit fréquemment un oubli du décompte de son temps de trajet, qui, vu la particularité du département, peut parfois représenter plus de 4 heures de route, avec un début de garde décalé. On arrive donc à un problème de rémunération car l'agent est payé en garde 24 heures, soit 17 heures 6 minutes, alors qu'il a effectué beaucoup plus en tout. Il voudrait savoir si un point peut être effectué et si l'on peut rembourser l'ensemble des agents qui ont eu une garde de 12 heures à l'issue d'une FMPA. Cela fait au minimum 3 heures par agent par FMPA. Ou sinon il faut comptabiliser en temps de travail mais cela pose un problème vu le dépassement du plafond du temps de travail (il cite l'exemple des Jeux Olympiques (JO)). Ce sont deux problèmes importants qu'ils avaient fait remonter il y a quelques années et qui ne leur permettent pas de voter favorablement pour les deux sujets qui vont suivre sur la formation. Ce n'est pas vis-à-vis du contenu mais vis-à-vis du fonctionnement. Le but est de marquer le coup. Ils avaient déjà prévenu, il y a quelques années et rien n'a changé depuis. D'ailleurs, certains agents n'ont pas pu suivre leur formation parce qu'on leur a dit que s'ils voulaient faire leur formation ils devaient venir prendre la navette pour Fort-Mardyck pour aller sur le lieu de la formation à 6h30 (alors que la garde débute normalement à 8h) et ensuite que le retour s'effectuera lorsque cela sera fini, c'est-à-dire à 19h. Cependant, on ne décompte que 7h en temps de travail. Cette personne aura plutôt effectué 26 ou 27h. Dans ce cas, on serait même bien au-delà des 12 heures de travail. C'est pour tout cela qu'ils ne pourront pas voter pour les autres projets de la formation, dans le but de souligner clairement leur opposition à ce système.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur CAMBRE.

Monsieur CAMBRE complète les propos de son collègue. Il estime que dans les cas exposés, on dépasse forcément les 24 heures. Dans ce cas, cela peut exposer l'Administration s'il y a un accident de l'agent et s'il est démontré qu'il a dépassé de manière programmée ces 24 heures. Cela va directement au pénal dans ce cas, il n'y a aucun doute.

Monsieur le Président donne la parole au Lieutenant-Colonel MERCIER.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER dit qu'aujourd'hui il y a besoin dans sa globalité de faire un travail sur les FMPA de spécialités. Des groupes de travail seront lancés l'année prochaine. Les représentants du personnel seront largement associés à ce travail. Il y aura l'évocation du sujet du temps de travail, des déplacements, etc. Aujourd'hui, la FMPA doit se faire sur le temps de garde et sur le lieu de travail. Mais on voit bien qu'il y a des dérives qui sont mises en place et qui contrarient, de ce fait, toute l'organisation. Ce sujet est assez large et il sera abordé dans le cadre des travaux, demandés par le Directeur, sur les FMPA de spécialités.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX souhaite compléter les propos sur la plateforme de formation à distance (FOAD). Il n'y a aucune obligation de l'utiliser, aujourd'hui, pour les sapeurs-pompiers professionnels. Il tient à le rappeler. L'outil est mis à disposition afin que les agents puissent se préparer. Ce n'est pas obligatoire. Le jour où cela sera obligatoire, cela passera dans les instances et ce sera un objectif de façon à diminuer le présentiel de trois semaines à deux semaines, notamment pour les chefs d'agrès un engin comportant une équipe et les chefs d'agrès tout engin. Aujourd'hui, ce n'est pas obligatoire. L'agent qui ne fait pas sa FOAD avant de se former en tant que sergent n'est pas sanctionné. C'est son problème. L'outil lui a été mis à disposition. Cet outil est à disposition de l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. C'est libre d'accès. Effectivement, ce sujet devra être abordé comme pour les FMPA afin de savoir comment on gère ce temps de travail en FOAD quand on le rendra obligatoire. Ce sera la même chose que pour l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers (l'ENSOSP) et la formation chef de groupe, pour laquelle lorsque les agents ne font pas la FOAD ils ne peuvent pas assister en présentiel. Il y a des règles. Il faut tout mettre sur la table, les séquençages, la répartition, etc.

Monsieur BEAURAIN rétorque qu'il y a tout de même des règles simples à mettre en place. Maintenant, l'Administration met des contraintes et le système est devenu très rigide à cause de la dérogation aux rythmes communs. C'est aux sachants (officiers, etc.) de se conformer aux directives de la Direction. Il cite un exemple où des agents se sont vus retirés des listes opérationnelles parce qu'ils avaient raté la navette pour aller en stage. On leur a dit qu'ils étaient arrivés en retard alors qu'ils sont finalement arrivés à 8 heures, ce qui n'est pas du retard par rapport à leur heure de prise de garde habituelle. Il se demande ce que l'Administration fait pour les agents qui se sont vus retirés des listes opérationnelles dans ce cas. Cette réponse est très importante. Il y a des agents qui ne sont pas convoqués aux FMPA de l'année prochaine parce qu'ils n'ont pas assisté à la FMPA, parce qu'ils sont arrivés à l'heure habituelle alors que la navette était déjà partie depuis 2 heures. Il estime qu'il faut écrire noir sur blanc qu'un agent en service cyclique, malgré un régime de travail dérogatoire, peut également faire 26 heures. Il voudrait que cela soit clairement écrit dans ce cas.

Monsieur le Président donne la parole au Contrôleur Général GRÉGOIRE.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE est étonné de ce qui est dit. Il estime que ce genre de soucis doit être réglé en amont. Il aimerait avoir des noms car généralement lorsqu'il y a un problème de ce type, le chef de centre concerné appelle le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX pour avoir la marche à suivre. Il ne prétend pas que cela n'ait pas pu se passer mais il n'y a pas eu de remontées. Dans ce cas, il est difficile de traiter le problème et de trouver une solution si on ne connaît pas les circonstances exactes dans lesquelles cela s'est produit. Il ne trouve pas normal qu'on pénalise quelqu'un parce qu'il a raté une navette mais il faut pouvoir vérifier les choses.

Monsieur DUPAS souhaite donner son exemple. Il précise que son domicile est dans le Dunkerquois et il est affecté à Aulnoye-Aymeries. Il est SAV 3 littoral. Il est compliqué pour

lui de faire partie des FMPA, car il y a le temps de route. Il a eu le cas l'année dernière où il est allé à Saint Laurent Blangy. Il fallait prendre le train. Il a au final pris son véhicule pour y aller depuis Dunkerque et a dû, à l'issue de la formation, refaire un trajet vers Aulnoye-Aymeries. Cela fait quasiment 400 kilomètres en voiture alors qu'il aurait peut-être pu prendre le train dans d'autres circonstances. Il a fait une demande de remboursement de frais mais ils n'ont pas été remboursés. Les frais de déplacement pour les FMPA ne sont pas pris en compte. Il y a également le souci de la disponibilité des véhicules légers, avec la restriction de ceux-ci. C'est le cas pour Aulnoye-Aymeries. Il va également devoir prendre un Véhicule de Recherche et d'Interventions Diverses (VRID) pour aller à une visite médicale. Pour les personnes éloignées, il est compliqué d'être dans les FMPA.

Le Contrôleur Général lui répond que dans ce qu'il raconte il y a plusieurs choses. Il y a le cas de celui que l'on aurait pénalisé. Il y a le cas de Monsieur DUPAS qui doit aller avec son véhicule personnel sur les formations. Il faut poser les problèmes pour voir les solutions. Il rappelle néanmoins que la conception des choses des uns et des autres n'est pas toujours en accord avec celle de l'Administration. Il rappelle qu'il a des juristes dans l'Administration dont c'est le métier. Il faut voir quelles sont les solutions. Celles-ci peuvent également ne pas convenir aux représentants du personnel mais ce sont les réponses. Cela lui paraît essentiel. Les questions seront posées et traitées en lien avec le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX, Le Lieutenant-Colonel MERCIER et Monsieur GERMÈS.

Monsieur CAMBRE souhaite donc poser une question à Monsieur GERMÈS, à savoir si on a le droit de travailler plus de 24 heures.

Monsieur GERMÈS ne pense pas que ce soit le lieu pour débattre de ce point.

Monsieur CAMBRE réitère la question et demande si on a le droit de faire plus de 24 heures de garde.

Monsieur GERMÈS lui répond que cela dépend des circonstances. Il n'a pas la réponse immédiate.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE lui propose de poser la question en même temps que les autres sujets qui seront traités.

Monsieur BEURAIN précise que cette question a déjà été posée deux ans auparavant en CST. Il y avait eu un engagement de la direction. C'était le même engagement que celui d'aujourd'hui. Aujourd'hui la problématique reste la même. A la différence qu'à l'époque son intervention avait été focalisée davantage sur le sauvetage déblaiement (SD) mais cela s'est élargi à d'autres FMPA. Il n'y a eu aucune autre décision de prise en compte sur la FMPA SD. Aujourd'hui, ils voudraient des avancées réelles pour protéger les collègues. Ils veulent des positions plus fermes et plus précises de la part de l'Administration.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE se souvient surtout que lorsqu'il y a eu un effondrement d'immeuble à Lille, Monsieur BEURAIN a été victime de moqueries ce jour-là.

Monsieur BEURAIN lui répond qu'il aurait pu être agacé et qu'il aurait pu prévenir le service juridique pour harcèlement ou moquerie.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE rappelle que sur le terrain les agents font un très bon travail et quand il a fallu les relever, ils ont refusé.

Monsieur BEURAIN précise qu'il en faisait partie. Il faut bien différencier le monde interventionnel et le monde de la formation. En intervention, ils en ont d'ailleurs fait la preuve au moment des inondations, le personnel est toujours présent. Parfois, au détriment même

de sa sécurité et de sa santé. Pour la formation cela est totalement différent. C'est pour cela, qu'à un moment, il faudrait faire preuve de reconnaissance envers le personnel parce que sur intervention ceux-ci iront peut-être jusqu'à l'épuisement. Ils vont peut-être même un peu trop loin.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE rappelle tout de même que le problème avec les formations SD est réglé.

Monsieur BEAURAIN considère que le problème n'est pas réglé.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE en est étonné. Il propose que cela soit revu.

Monsieur BEAURAIN propose de rencontrer le Contrôleur Général GRÉGOIRE à l'issue de la réunion afin de lui donner son argumentation.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur BELMONTE.

Monsieur BELMONTE évoque la question de la FOAD. Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX a répondu qu'elle n'était pas obligatoire. Il a effectivement raison. Pour autant, quand les agents sont en formation, elle devient obligatoire puisque c'est le principe de la formation d'avoir donné aux agents un outil avec un contenu de connaissances. Indirectement, celle-ci devient obligatoire.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX lui répond que c'est faux.

Monsieur BELMONTE réitère sur ses propos. Il a, en effet, la chance de graviter autour des Centres de Formation Départementaux (CFD) et des formateurs. Il y a une politique de réduction des FMPA parce qu'il faut répondre aux effectifs opérationnels. C'est cohérent. Pour autant, il ne faut pas oublier que les agents ont un devoir de formation. Ce qui fait qu'aujourd'hui la FOAD a tendance à rentrer dans la vie privée. Cela les ennuie. Il peut donner plein d'exemples de ce type. Le système est comme cela et il précise que c'est la réalité d'aujourd'hui. Il faut arrêter de se voiler la face, de faire des plans. Le plan est une ligne directrice. Ensuite, il y a le terrain et les exemples cités viennent du terrain. Il connaît des sauveteurs aquatiques légers qui ne sont plus sur la liste opérationnelle. Il réitère ses propos sur le fait que la FOAD empiète sur la vie privée. Quand elle sera cadrée et obligatoire, cela ne posera pas problème car elle se fera sur le temps de garde ou le temps de travail. Il y a aussi des problématiques avec les projections de formation. Quand on planifie les formations, il peut y avoir des heures augmentées ou diminuées. Il aurait été intéressant de faire un comparatif puisqu'on tend quand même à diminuer le volume horaire du temps de formation dans la mesure où on n'est plus capable de pouvoir mettre des agents ailleurs que sur du temps en unités opérationnelles. Quand il prend le plan de formation, il fait le total du nombre de personnels formés cette année et ces personnels ne seront pas dans leur caserne pendant ce temps-là. Son interrogation porte sur le fonctionnement des unités opérationnelles. L'opérationnel et la formation ne doivent s'opposer, pour autant c'est dans un même bloc. Il juge que c'est important de le rappeler au même titre que la projection sur la nomination des Lieutenants de deuxième classe. Il a vu qu'il y avait 26 ou 28 Lieutenants de deuxième classe qui n'ont pas été nommés à l'avenir. Il serait intéressé de savoir combien de personnels seront nommés. Il y a des adjudants chefs qui vont partir en 2025 ou 2026. Il pense que cela va générer des problématiques en centres de secours. Cela agacera l'opérationnel parce que le sous-officier ne pourra fonctionner correctement avec sa feuille de garde. La personne qui va s'en aller en 2025 va peut-être l'apprendre la veille pour le lendemain. Une fois de plus, en intervention, les agents vont s'adapter mais quand on planifie, il n'y a pas d'adaptation. Quand on planifie c'est cadré et on sait quand on s'en va. Aujourd'hui, c'est le fait de ne pas savoir qui pose problème.

Monsieur ROHART souhaite revenir sur le bilan formation et aimerait avoir un retour sur les demandes refusées par manque de moyens. Il pose cette question car l'année prochaine, il y aura un groupe de travail sur le RIFSEEP pour pallier le manque d'attractivité du SDIS. Pour lui, l'outil de formation permet d'attirer et de maintenir du personnel PATS au sein du SDIS. Il a rencontré, à plusieurs reprises, le cas du refus d'une demande de formation à cause d'un manque de budget. Il aimerait vraiment avoir un retour sur ces refus un peu cachés. Certaines formations PATS ne se passent qu'au CNFPT, principalement dans les domaines mécaniques et informatiques. Par ailleurs, il aimerait être éclairé sur l'attractivité du SDIS sur les emplois PATS.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX précise que le plan de formation est budgété, il se fait en même temps que la construction budgétaire. Le problème est surtout un manque d'anticipation des supérieurs hiérarchiques. Il va investiguer sur les cas de refus évoqués.

6. PLAN DE FORMATION 2025

Monsieur le Président ouvre l'étude du point sur le plan de formation et donne la parole au Lieutenant-Colonel DESORMEAUX.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX reprend l'expression des besoins en terme opérationnel et en fonction des besoins des ressources et relations humaines. Il y a les formations d'intégration et de professionnalisation définies par les statuts particuliers. Il y a les formations de perfectionnement. Il y a les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels de la fonction publique. Il y a les formations professionnelles à l'initiative de l'agent territorial. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française. Cela n'est pas trop sollicité mais c'est obligatoire. Il y a également les formations destinées à une évolution professionnelle de reconversion dans le cadre de l'utilisation d'un compte de formation (CPF).

Le plan de formation 2025 a inscrit une formation de tronc commun lié aux recrutements de professionnels et de volontaires et également une formation liée à un changement d'emplois et d'activité. Il y a les formations des conseillers techniques de chaque spécialité. Une offre de formation est proposée à l'ensemble des personnels administratifs et techniques. Pour 2025, il y a une offre de formation consolidée pour les pratiques managériales. Il y a également l'ouverture du centre de simulation Secours Urgent à Personne (SUAP) de Tourcoing en collaboration avec le Pôle Santé et Secours Médical (PSSM). La transformation du Caisson d'Observation et d'Etude des Phénomènes Thermiques (COEPT) en Centre de Formation Départemental (CFD) à Seclin. A partir du 1^{er} janvier, il y aura la traçabilité des formations de maintien et de perfectionnement des acquis de tronc commun sur GEEF pour les chefs de centres.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur VERCOUTRE.

Monsieur VERCOUTRE fait la remarque que le plan de formation est en vote ce jour. On précise que c'est un projet, mais le délai d'inscription pour les agents se situe entre le 22 juin et le 15 novembre 2024. Il voulait savoir, comme ce projet est soumis au vote, s'il y a toujours une possibilité de l'amender.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX lui dit que cela est bien le cas.

Monsieur VERCOUTRE explique qu'il a du mal à saisir, pourquoi on passe ce projet en CST en fin d'année alors qu'il est déjà ficelé bien avant. Par ailleurs, il y a des formations qui sont proposées aux PATS mais il se demande s'il est possible que des SPP les suivent également. Il prend en exemple la page 26 du catalogue avec la formation bureautique et informatique, particulièrement la formation Excel ou Word.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX précise que les formations fonctionnelles ne sont pas réservées qu'aux PATS.

Monsieur VERCOUTRE se pose la question car en tout début de catalogue, il est bien spécifié SPP ou PATS.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX confirme le principe selon lequel ces formations peuvent être suivies par les PATS et les SPP.

Monsieur VERCOUTRE pose la même question pour la page 27, en ce qui concerne la formation pour mieux manager, il demande si elle est accessible aux officiers de sapeurs-pompiers.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX le lui confirme. Il donne l'exemple des formations pour les personnes du littoral qui gèrent les migrants au quotidien qui sont accessibles à tous.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur LEHOUCQ.

Monsieur LEHOUCQ commence par un point positif. Il tenait à souligner que les FMPA arrivent bien plus tôt par rapport aux années précédentes pour la planification du temps de travail. Cela faisait des années que c'était réclamé.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX précise que ce sera mieux l'année prochaine.

Monsieur LEHOUCQ tenait déjà à le féliciter sur ce point. Il ne va pas revenir sur la FMPA du SD qui avait été diminuée. C'est une spécialité qui a prouvé son importance notamment lors de l'effondrement de la rue Pierre Mauroy à Lille. Maintenant, elle est repassée à un volume horaire un peu plus conséquent pour l'année 2025. Il se demande quand même si passer de 32 heures à 2 fois 8 heures est à la hauteur de la spécialité et la spécificité de celle-ci avec le travail de nuit, etc. Il se pose le même problème pour les SAV, où les horaires ont été réduits. Il estime qu'il y a des horaires à revoir. C'est la même chose pour le nombre de formations en formation initiale SPP. Ce nombre n'est pas à la hauteur car il y a 5 sessions de 12 stagiaires, cela fait 60 recrutements pour l'année 2025. Or, cela représente la formation pour 60 recrutements quand les lignes directrices de gestion évoquent 100 recrutements pour 4 ans. Quand on prend les départs en retraite on sait que cela fait déjà 50 par an, cela veut dire que sur 2025, on ne va recruter que 10 SPP en plus de ceux-ci. Si le chiffre reste à 100 recrutements sur 4 ans, et même s'il espère qu'il ira au-delà, cela veut dire qu'il faut tout de même plus 25 stagiaires en formation par an. Le nombre de FI SPP n'est donc pas assez élevé pour 2025.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX précise que ce document est un document prévisionnel. Il est amendable et il peut évoluer en fonction des besoins et des demandes. Il y a un budget.

Monsieur LEHOUCQ répond sur le ton de la boutade, que de ce fait il faudrait peut-être remettre les lignes de gestion.

Monsieur le Président précise qu'il faudra apporter les finances.

Monsieur DEMARTELAERE répond que c'est au Président de trouver les finances et aux représentants du personnel de trouver les bonnes idées.

Monsieur le Président précise que cela est rendu difficile étant donné que nous n'avons plus de gouvernement.

Monsieur le Président demande s'il y a d'autres questions sur ce plan de formation. Il n'y en a pas. Il passe au vote.

	Pour	Contre	Abstention
CGT			4
SUD SDIS59			2
Syndicat Autonome SPP-PATS	2		
AVENIR SECOURS	1		
Total	3	0	6

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : Le plan de formation 2025 reçoit un avis favorable à la majorité des membres présents.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	9		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : Le plan de formation 2025 reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

7. SCHEMA DIRECTEUR FORMATION 2025-2029

Retour de Monsieur ROLLAND. Départ de Monsieur SIMPERE pendant l'étude de ce point.

Monsieur le Président ouvre l'étude du point sur le schéma directeur de la formation 2025-2029. Il donne la parole au Lieutenant-Colonel DESORMEAUX.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX explique que la formation constitue un élément majeur de la réponse opérationnelle des services d'incendie et de secours. La formation doit s'adapter aux challenges actuels et de ceux de demain. Il s'agit des évolutions environnementales, climatiques et leurs conséquences ainsi que la gestion de crise dans tous ses aspects, y compris l'aspect sanitaire. La formation accompagne les personnels tout au long de leur carrière ou de leur activité. Elle est nécessaire pour exercer certains emplois ou activités. L'évolution du paysage de la formation professionnelle, des pratiques pédagogiques, les changements managériaux, l'évolution sociétale, la nécessité de s'adapter à des techniques opérationnelles de plus en plus ciblées et d'utiliser des équipements de plus en plus modernes, ont obligé le SDIS à adapter la formation et à proposer un schéma directeur de la formation 2025-2029. Celui-ci dessine les axes stratégiques et les objectifs de la politique de formation. L'idée est qu'il doit être un

instrument de coordination et de transformation. Ce n'est pas un document figé. C'est un document qui est évolutif si nécessaire pour s'adapter aux nouvelles contraintes. Cela constitue un fil rouge. Il se décline en 9 grands axes qui seront transcrits dans les lignes directrices de gestion : maintien de la capacité opérationnelle ; sécuriser le cadre d'action des intervenants en situation opérationnelle ou en situation de travail ; fiabiliser et pérenniser la réponse des unités spécialisées et de risques locaux conformément aux recommandations du SDACR ; prendre en compte les plans d'équipement de l'établissement ; consolider la fonction et les postures managériales par une offre de formation adaptée ; accompagner le développement professionnel ; adapter l'offre de formation et les pratiques pédagogiques ; accompagner le plan d'actions en faveur du volontariat et, enfin, s'adapter aux évolutions environnementales et aux changements climatiques.

Monsieur le Président ouvre le débat et donne la parole à Monsieur VERCOUTRE.

Monsieur VERCOUTRE souhaite poser une question sur la page 5 où est évoquée « la lutte contre les violences sexuelles ou sexistes ». Ce point est évoqué également dans le bilan égalité hommes femmes. Cette formation aurait été suivie par un nombre conséquent d'agents. Au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), a priori, la dernière journée d'actualité sur les violences sexistes et sexuelles n'a réussi à attirer que 25 participants des SDIS pour toute la Région.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX lui demande de quelle formation il s'agit.

Monsieur VERCOUTRE précise que cette formation était programmée en début d'année et de mémoire en Normandie.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX précise que des agents du SDIS 59 ont participé à celle organisée en 2023 à Amiens. Cela se déroulait à la délégation.

Monsieur VERCOUTRE demande si la formation évoquée en page 5 est celle délivrée par le CNFPT. Pour cette thématique, il y a 264 personnes qui ont été formés cette année.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX lui répond qu'il ne s'agit pas de la formation CNFPT et que ce sujet est davantage dans le giron de Madame PRICE. Il précise que cette formation est effectuée en interne.

Madame PRICE dit qu'elle s'est rendue à la formation délivrée par le CNFPT.

Monsieur VERCOUTRE note qu'il s'agit donc d'une sorte de formation de formateurs. Il suppose donc que Madame PRICE rediffuse le contenu.

Madame PRICE précise qu'elle rediffuse une partie du contenu.

Monsieur VERCOUTRE trouvait étrange la différence entre les chiffres du CNFPT et ceux du SDIS.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX lui indique que le discours sur le sujet est diffusé lors des formations initiales des SPP. Madame PRICE intervient également sur la formation des sous-officiers de garde. Elle va intervenir sur les formations des chefs de centre. Une formation test va être lancée pour les PATS, à compter du mois de mars. Elle intervient dans les centres de secours à la demande des chefs de centre.

Monsieur le Président soumet ce point au vote.

	Pour	Contre	Abstention
CGT	4		
SUD SDIS59			2
Syndicat Autonome SPP-PATS	2		
AVENIR SECOURS	1		
Total	7	0	2

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : Le schéma directeur formation 2025-2029 reçoit un avis favorable à la majorité des membres présents.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	9		

Résultat du vote du collège des représentants de l'Administration : Le schéma directeur formation 2025-2029 reçoit un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

8. MISE A JOUR DE L'ORGANIGRAMME

Monsieur le Président ouvre l'étude de la mise à jour de l'organigramme. Il donne la parole au Lieutenant-Colonel MERCIER.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER précise qu'il s'agit de la continuité de la réorganisation au sein du Pôle Ressources Humaines, qui avait été engagée l'année précédente. Cette fois-ci les changements concernent principalement le Groupement Formation et Préparation Physique et un point concerne le Groupement Volontariat et Citoyenneté. Pour ce dernier, il s'agit de l'aspect au niveau du service entre tous les postes de coordinateur ou de gestionnaire.

Pour autant, il s'agit d'une réorganisation effectuée à effectif constant et il y aura juste le redéploiement d'un officier sur un poste qui correspondra à des besoins au sein de l'établissement puisqu'on a aussi transformé un poste d'officier en un poste de gestionnaire. C'est un principe de fusion de services.

Il y a notamment la pérennisation du poste d'adjoint au sein du Groupement Formation. Cela permettra de mieux décliner les objectifs du schéma directeur qui vient d'être présenté. Le Chef de groupement aura également un rôle renforcé dans la coordination des services territorialisés et dans le déploiement de l'outil GEEF. Le poste de chef de service coordination de la formation sera transféré sur le poste d'adjoint. Concernant cette coordination territoriale, on renforce également le suivi puisqu'on voit bien aujourd'hui qu'il faut travailler dans le sens des bassins de formation. Cela nécessite de pouvoir être davantage présent sur le terrain. Le Chef de Groupement a besoin de beaucoup de reportings. Ce poste sera créé et rattaché directement au Chef de Groupement et l'Adjoint suivra notamment la conformité des formations dispensées et la validation des équivalences de formation. C'est un sujet qui est en train de prendre de l'importance. C'est intéressant pour l'établissement car, par le biais de ces équivalences de formation, notamment pour les officiers, cela limite le temps de déplacement à l'Ecole Nationale et cela permet, à titre individuel pour les agents, de faire valoir l'expérience des agents. De ce fait, ils sont aussi moins absents du domicile familial et du lieu d'exercice professionnel. Pour bien accompagner les agents, il faut aussi quelqu'un pour bien les renseigner.

Le troisième sujet est la transformation du COEPT en centre de formation départemental. Cela permettra avec des formateurs permanents, de soulager les centres de secours dans le cadre de la mise à disposition de formateurs. Les formateurs permanents vont prendre une partie de l'activité de formation qui parfois, sur les Groupements 2 et 3, était tenue par des formateurs en caserne. Ce Centre de Formation Départemental sera dimensionné de la même manière que celui de Maubeuge.

Ensuite, il y a une première fusion de services entre le service de la conception des démarches qualité et le service de la préparation de l'activité opérationnelle. Cela fait référence à ce qui a été présenté auparavant et au groupe de travail qui va se lancer sur les FMPA de spécialités. Aujourd'hui, c'est une priorité. Il y a la FMPA de tronc commun qui recoupe ce qui est fait couramment dans les casernes et la FMPA de spécialités, pour laquelle un chantier est engagé pour les années à venir. Il faut s'organiser pour pouvoir préparer les travaux qui seront présentés au niveau des représentants du personnel. Il y aura aussi un travail à faire avec les conseillers techniques de spécialités. On se rend compte, maintenant que les référentiels sont créés, il n'y a plus forcément besoin d'un service à part entière pour les mises à jour. Aujourd'hui, la volonté du Groupement Formation est plutôt de s'appuyer sur tout le monde et que tous contribuent à rédiger ces scénarios. La fonction de contrôle et de pilotage de ces scénarios sera toujours centralisée. Dans ce service, la particularité était qu'il y avait des formateurs de formateurs, des instructeurs de secourisme gérés par le central mais qui sont actifs sur le territoire. L'idée est que leurs managers soient plutôt sur les territoires. Les instructeurs de secourisme, rattachés hiérarchiquement au central, seront donc rattachés aux territoires.

Une autre fusion de service concerne les formations fonctionnelles avec le service de formation de spécialités de risques locaux. Comme ce qui a été précisé auparavant, les spécialités seront gérées, du point de vue administratif, de la même manière que seront gérées les formations fonctionnelles. La conception sera gérée par un autre service.

Il y aura également une modification du nom du Groupement. La notion de préparation à l'activité opérationnelle devient de plus en plus importante. Il faut le matérialiser en changeant le nom du Groupement et en l'appelant Formation et Préparation à l'activité opérationnelle, pour bien montrer que l'accent est mis sur les notions de FMPA et de préparation.

Concernant la modification au niveau du Groupement Volontariat et Citoyenneté, comme cela s'est fait en prévision et dans un certain nombre de services, l'idée est de fusionner les Groupements 2 et 3 dans le cadre de la promotion du volontariat, parce que le nombre de dossiers, le portefeuille et les problématiques sont équivalents aux Groupements 1, 4 et 5. La concentration géographique permettra de faire en sorte que les personnes n'empiètent pas sur les prérogatives des autres. Comme pour les instructeurs de secourisme, les gestionnaires SPV qui font de la gestion des dossiers SPV seront rattachés aux chargés de mission qui ont un pied dans les territoires et non plus au central. Cela permettra de faire davantage de proximité avec les chefs de centres SPV qui sont en demande de cette évolution.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur VERCOUTRE.

Monsieur VERCOUTRE évoque la grosse refonte qui a eu lieu lorsque le Directeur Départemental est arrivé. Cela avait fait coulé beaucoup d'encre. Depuis, les représentants du personnel ont l'impression d'avoir des mises à jour quasiment à chaque CST. Le propre du pompier est de devoir s'adapter aux interventions mais pour s'adapter il doit quand même se reposer sur un fonctionnement assez clair. Ici, il a le sentiment que l'on provoque de l'instabilité sans cesse avec toutes ces mises à jour dans l'organigramme. On s'y perd un

peu. Il préférerait quelque chose de plus stable dans le temps. Cela le met un peu mal à l'aise.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur DEBRABANT.

Monsieur DEBRABANT ne partage pas forcément la vision de Monsieur VERCOUTRE. Il trouve que l'organigramme essaye de répondre aux problématiques. Il se réjouit de la création de l'Adjoint au Chef de Groupement Formation. Il demande si cela va être poursuivi. On se rend compte qu'il y a certains groupements qui ont un besoin de continuité de service et cela nécessiterait également des créations de postes d'adjoint au Chef de Groupement.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER lui répond que ce qu'il se passe est commun avec la situation du Groupement Immobilier où il y avait un service qui assurait la coordination. Or, il semble plus cohérent que cela incombe à un adjoint qui permet également de coordonner l'activité des services. Il ne faut pas qu'un Chef de service devienne prédominant par rapport aux autres. C'est le travail qui a été entamé au Groupement Immobilier et au Groupement Maintenance des Matériels.

Monsieur DEBRABANT demande s'il y a encore des pistes de réflexion, parce qu'il y a certains groupements où il n'y a pas d'adjoint au chef.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER précise que cela ne sera pas généralisé. Cela s'est effectué sur des Groupements ou Pôles dont la nécessité de continuité de service est plus importante.

Monsieur le Président souhaite répondre à Monsieur VERCOUTRE en lui disant qu'un organigramme évolue forcément en fonction de l'évolution des personnes et des postes. L'évolution est permanente.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur ROHART.

Monsieur ROHART demande s'il y a un retour des agents qui sont concernés par ces restructurations. Il cite le cas du Pôle Système d'Information (PSI). Il n'est pas certain que l'Administration a eu le retour des agents du PSI, peut-être de certains chefs mais pas de la base. Cela a pu être mal vécu par moment. C'est pour cela qu'il votera contre. Il se demande si les PATS ou les SP qui sont dans ce service vont mieux vivre leur poste et non pas encore avoir une surcharge de travail parce qu'on leur met encore beaucoup plus d'activités. On diversifie leurs missions, ce qui est bien, mais parfois ils n'ont plus le temps de faire ce qu'ils aiment faire.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER lui répond que ce qu'il évoque n'est pas réellement une problématique liée à l'organigramme, que c'est davantage lié à la manière de conduire le changement. Cela nécessite parfois d'aller expliquer cela aux agents. Il est bien placé pour avoir vécu la dernière réforme du Pôle RH. Cela a été plutôt bien perçu. Ils ont eu à intervenir, parfois, de manière individualisée. Les changements se font généralement dans l'intérêt des agents. Dans le cadre du GFPP, le projet a été présenté. Cela ne s'est pas effectué uniquement de manière verticale. Les remontées de terrain ont été prises en compte. C'est comme cela qu'on en est venu à proposer des modifications d'organigramme. L'enquête Qualité de Vie en Service est également un bon indicateur pour savoir si, dans le cadre des projets menés, cela est bien perçu. Cela a été évoqué en FSSST, on voit bien que sur ces notions, il ne s'agit pas de la préoccupation du moment pour les agents. Cela ne

veut pas dire qu'il n'y a pas individuellement des ressentis. A chaque fois, les services se sont engagés à suivre individuellement les situations. Ce sera la même chose au GFPP.

Quant à la difficulté de savoir qui fait quoi, cela reprend ce que disait Monsieur DEMARTELAERE lors d'une précédente instance, cependant il y a une prise en compte de cette problématique. Aujourd'hui, il y a un travail sur le futur intranet. L'objectif est d'y insérer des organigrammes où les agents puissent rechercher par mots clefs. De ce fait, on pourrait être capable de retrouver la personne qui est en charge de la gestion d'un dossier. Aujourd'hui, le problème n'est pas celui de l'organisation mais plutôt de savoir qui fait quoi. Le SDIS est un grand établissement. Le futur intranet permettra de prendre cela en compte.

Monsieur le Président donne la parole à Madame BOHET.

Madame BOHET souhaiterait être rassurée pour l'avenir des agents avec le déploiement de la dématérialisation. Elle souhaite s'assurer, qu'avec ce processus, il n'y aura pas de suppression de postes. Elle rappelle que la CGT n'est pas favorable, dans ce cadre, à la suppression des postes.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE précise que plus on va vers l'outil informatique, plus les dispositifs incluront de revoir les tâches. On a le sentiment que plus on va vers cela plus il faudrait d'agents. Ce n'est pas cohérent. Il faut engager la montée en compétence des gestionnaires pour leur permettre d'avoir plus de polyvalence. Si un dispositif vient alléger les tâches, il faut également revoir celles-ci.

Monsieur LEHOUCQ souhaite préciser qu'il faut une montée des effectifs car les effectifs sapeurs-pompiers augmentent. Il rappelle que les PATS ont été un peu « écrémés ». Aujourd'hui, il y a l'ambition d'un plus 100 sapeurs-pompiers sur 4 ans. A minima, les PATS doivent aussi augmenter en nombre. Cela ne sera pas une montée des effectifs PATS, il s'agira juste de la conséquence de la montée des effectifs SPP. Il ne faut pas oublier les PATS si l'on veut un SDIS à la hauteur de ce que l'on souhaite. Les PATS ne doivent pas être la variable d'ajustement des SPP.

Le Contrôleur Général GRÉGOIRE rappelle que, lorsqu'il a été recruté par Monsieur MANIER, il lui avait remis en mains propres le rapport du Conseil Général qui disait que quand le SDIS embauchait 20 SPP, on embauchait un certain nombre de PATS. Il ne faut pas non plus qu'il y ait le sentiment d'une sorte d'automatisme à l'embauche des PATS. Quand il avait eu à l'époque le rapport par Monsieur MANIER, il avait comme objectif d'être attentif à cette question. L'époque était certainement plus faste. Cependant, il a toujours considéré que même lorsqu'il y a de l'argent, comme il s'agit de l'argent du contribuable, il faut y faire attention. On ne doit pas le dépenser pour le dépenser. Il ne dit pas qu'on supprime des PATS mais ils analysent les besoins, quitte à monter les personnels en compétence. Il cite le cas des mécaniciens qui doivent monter en compétence pour pouvoir s'occuper de la cellule VSAV, de la pompe et pas forcément pour effectuer des tâches qui peuvent se faire partout ailleurs. Il reconnaît que les PATS ont fait un travail formidable. Il a pu le constater lors des Jeux Olympiques sur leur capacité à se mobiliser sur d'autres missions que les leurs.

Monsieur le Président rejoint le Contrôleur Général GRÉGOIRE sur ses propos. Il remercie les PATS pour la qualité de leur travail. L'effectif des PATS dépend des besoins et non pas des effectifs globaux. Il n'y a pas de proportion à appliquer par rapport à l'effectif des sapeurs-pompiers professionnels. C'est une question de besoin au niveau du service. Très clairement.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur BELMONTE.

Monsieur BELMONTE rappelle, qu'effectivement, on ne peut pas comparer les missions des PATS avec celle des SPP, néanmoins il y a toujours une forme d'adaptation qui s'effectue. Aujourd'hui, il y a des endroits où il y a un besoin de PATS pour le secrétariat ou d'autres choses. On parlait de politique de dématérialisation. On va dématérialiser pour pouvoir éliminer des charges de travail qui étaient complètement idiotes à effectuer. On peut tous se réjouir, lui le premier car dans son service, il y a plus de 50 % du temps qui est consacré au courrier, à l'étude de parapheurs, etc. et cela fait qu'on oublie un peu le cœur de métier. Il y a aussi les déplacements. Quand on se déplace dans le territoire qui est un peu particulier de ce point de vue-là, on perd du temps. Pour gérer cette problématique, il faut tous se mettre autour de la table. Pour la dématérialisation, l'outil est là et c'est mieux mais ce n'est pas pour autant qu'il faut avoir la perspective de dire qu'on va diminuer les services. Il prend en exemple l'idée de mutualiser des gestionnaires pour les centres de secours, dans le but de prendre des tâches pour soulager l'un et l'autre. Il ne faut pas faire un raccourci en pensant que les syndicats ne demandent que du personnel. Il peut citer plein d'exemples où il faut être attentif et il les a d'ailleurs transmis au Contrôleur Général GRÉGOIRE et au Lieutenant-Colonel MERCIER. Il ne se passe rien pour autant.

Monsieur le Président demande s'il y a d'autres interventions. Il n'y en a pas. Il passe au vote.

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

Résultat du vote du collège des représentants du Personnel : La mise à jour de l'organigramme reçoit un avis favorable à la majorité des membres présents.

	Pour	Contre	Abstention
Administration	9		

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

9. BILAN EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

Départ de Monsieur LUCAS pendant l'étude de ce point.

Monsieur le Président ouvre l'étude sur le bilan égalité hommes femmes. Il donne la parole à Madame PRICE.

Madame PRICE présente le premier bilan en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations. Le contexte est le décret 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux

comités sociaux territoriaux, qui prévoit la réalisation d'un bilan en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations. Le rapport est accompagné de données chiffrées transmises par le Pôle des Ressources Humaines, qu'elle remercie pour le travail effectué. Comme affirmé en 2022, lors d'une séance du Conseil d'Administration, le SDIS du Nord a fait de la protection des personnes et leur cohésion un des trois axes du plan stratégique. La lutte contre les discriminations, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et la promotion de la mixité s'inscrivent dans cette politique volontariste du SDIS du Nord. Cette conquête de l'égalité est le fruit d'une œuvre commune et transversale dans laquelle l'ensemble des services du SDIS est collectivement impliqué. Elle insiste sur cette œuvre commune, parce qu'elle a pu effectivement le constater au fil de sa prise de fonction dans cette mission. Elle a préparé un document qui est un récapitulatif des actions et des outils qui ont été déployés au sein du SDIS du Nord.

Il y a au niveau bâtiminaire, l'adaptation des locaux, en 2024. Pour 2023, elle n'a pas obtenu d'éléments significatifs. Il faut savoir que la capacité bâtiminaire à accueillir des femmes dans de bonnes conditions constitue un enjeu déterminant dans leur intégration et dans la pérennisation de leur engagement. Il y a des éléments sur Raismes, Saulzoir, Sebourg, Loon-Plage, Saint-Amand, Seclin, Lille-Bouvines, Lomme au niveau des adaptations bâtiminaires des CIS. Il y a également des adaptations vestimentaires. En 2022, un sondage par questionnaire avait été organisé auprès des femmes pour connaître les tailles. Il y a un déploiement depuis janvier 2024 de la féminisation du paquetage.

Une collaboration accrue s'est également mise en place avec le PSSM et notamment la possibilité d'orienter vers des psychologues les victimes de violences sexuelles et sexistes. Ce qui n'existait pas auparavant. Plusieurs victimes ont bénéficié de cette écoute. Depuis 2023, pour les sapeurs-pompiers professionnels, il y a l'adaptation des barèmes sportifs sauf pour la natation. Il s'agit de la mise en œuvre d'une disposition nationale.

Il y a également des actions en faveur de la formation et de la prévention. C'est une action cardinale de l'établissement. Comme cela a été indiqué précédemment, les formations sont assurées par l'établissement. Les services ont conceptualisé une formation sur les violences sexuelles et sexistes pour expliquer ce que recouvrent ces notions : comment réagir de manière adaptée, comment est définie la nature des violences sexuelles, ce qu'est une agression sexuelle, ce qu'est le harcèlement sexuel, quelles sont les personnes et les contacts ressources au niveau de l'établissement. L'idée est d'avoir une acculturation. Autant pour les victimes, pour qu'elles sachent comment faire et également pour que le collectif apprenne à savoir réagir dès l'instant où il se trouve en présence d'une situation problématique.

391 agents ont suivi les actions de sensibilisation. Des actions ont été menées en 2023 dans le cadre des centres de formation départementaux (Maubeuge, Fort-Mardyck), à la fin de chaque formation chefs d'agrès tout engin, chef d'agrès un engin, etc. Il y a minima une sensibilisation sur ces problématiques. Par ailleurs, une formation a été mise au point et elle dure une heure à une heure et demie. Elle est spécifique et déployée également à la demande. Elle a été déployée au Pôle Moyens et Logistique, à l'ensemble des agents, toutes catégories confondues. Plus d'une centaine de personnes ont bénéficié de la formation.

Madame PRICE intervient également à la demande des chefs de centre dans les CIS. Par exemple, il y a une dizaine de jours elle a rencontré les trois équipes du CIS Littré. Elle est allée à Somain, Wasquehal. Elle va se rendre à Seclin. Les choses progressent tout doucement mais l'idée est de véritablement avoir un maillage qui se mette en place et une acculturation qui puisse se faire même si cela prendra un certain temps. En général, ce sont des formations sur lesquelles elle a de bons retours. Elle sent une certaine adhésion en général.

Ensuite, il y a les actions de communication. Pour la journée de la femme, avec l'accord de Monsieur le Président, elle a créé un espace fonctionnel sur lequel on peut trouver un ensemble d'informations. On va y retrouver les numéros mis à disposition par les services, notamment la cellule d'écoute psychologique qui a été développée par le groupement Sécurité et Accompagnement en Service. Il y a également les numéros nationaux. Si une personne est victime et qu'elle ne se sent pas bien, elle va avoir des numéros ressources. Il y a également un lien vers la plateforme alerte et vers une base documentaire sur les discriminations pour les personnes en changement d'orientation sexuelle. Il y a une circulaire de l'Etat qui est sortie l'année dernière sur cette thématique et qui donne un mode opératoire. Ce sont des outils d'aide. Il y a également des actualités qui sont fléchées en lien avec la thématique. Cela peut être la féminisation dans la police parce qu'il y a les mêmes problématiques ou sur la définition du harcèlement ou du viol. Il peut y avoir également des condamnations de sapeurs-pompiers. Ce sont des articles de presse française. Cela est mis à disposition pour que les agents puissent sentir qu'il y a un changement de logiciel et un changement au niveau de la société.

Il y a des exemples de situations. Elle dispose également d'une adresse générique mixité discrimination sur laquelle les agents peuvent lui écrire. Il y a le relais de toutes les formations qui est effectué via les réseaux sociaux. Il y a également un article qui est en faveur de la féminisation sur le portail du SDIS. En 2023, lorsque l'on cliquait sur le portail du SDIS, il n'y avait rien sur la féminisation. Maintenant, on donne plus de visibilité à cette thématique sur les réseaux sociaux. L'idée est d'instaurer un microcosme autour de cette thématique et d'affirmer l'engagement de l'établissement.

Pour faciliter la libération de la parole, il y a des outils développés dès 2022 avec la plateforme alerte SDIS 59. C'est une plateforme externe qui permet de signaler anonymement ou pas des situations inappropriées et qui constitue un vecteur de recueil des violences sexuelles et sexistes et de discrimination nonobstant la voie hiérarchique. Madame PRICE présente quelques chiffres sur le recueil des violences sexuelles et les signalements de violences sexuelles et sexistes (VSS). En 2022, il y a eu 8 alertes. Quand on parle d'alerte, cela ne veut pas dire que ce ne sont uniquement que des alertes liées à la plateforme, ce sont avant tout des remontées d'information. En 2023, il y en a eu 3. Sur 11 femmes victimes en 2022 et 2023, 11 sont sapeurs-pompiers volontaires. Sur 8 auteurs de VSS, 4 sont des hommes sapeurs-pompiers professionnels et 4 sont des hommes sapeurs-pompiers volontaires. En 2023, il y a eu la remontée de deux discriminations, une par la plateforme sur les discriminations et une par un autre biais.

Ce que nous devons noter, c'est que sur les violences sexuelles et sexistes, telles que le harcèlement, les agressions sexuelles, le canal de remontée est essentiellement la voie hiérarchique, au moins à ce jour.

7 enquêtes administratives ont été déclenchées par rapport à ces violences sexuelles et sexistes. Il y a eu des sanctions avec deux jugements au niveau pénal. D'autres affaires sont en attente d'être jugées, compte tenu de la temporalité des délais en matière correctionnelle. Elle rappelle que la plateforme a été mise en place au cours de l'année 2022.

Il y a également des affiches pédagogiques qui ont été distribuées à toutes les entités du SDIS.

Sur les projets, le but est d'accentuer la trajectoire relativement à la formation, de permettre aux responsables hiérarchiques de savoir quelles attitudes adopter face à une situation de violence sexuelle et sexiste, avérée ou supposée. Les chefs de centres ont commencé à être formés.

Monsieur le Président donne la parole à Madame BOHET.

Madame BOHET confirme que la formation est très intéressante et que cela fait parfois du bien de faire une piqûre de rappel en montrant des exemples concrets pour éviter de faire de certaines banalités une normalité. Elle la remercie.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur BEAURAIN.

Monsieur BEAURAIN va peut-être être un peu hors sujet mais au final pas tant que cela. Il salue le travail de Madame PRICE. Il rappelle qu'il a eu la chance de l'accueillir dans son centre de secours. L'intervention était de qualité et elle a même duré un peu plus longtemps parce que les agents se sentent concernés. C'est assez intéressant. Au niveau des discriminations, elles tournent beaucoup autour du sexisme mais ce qu'il aurait voulu c'est que le SDIS aille plus loin au niveau de l'égalité et de la prévention des discriminations. Il y a pas mal de remontées sur le fait que le SDIS est discriminant et qu'il y a un manque d'égalité. Il prend un exemple avec la durée de temps de travail quand les agents en garde 24 heures ont un rythme de 600 heures en plus par an et qu'ils n'ont pas le choix. Pour eux, c'est discriminant. C'est la même chose pour l'espérance de vie, car ce rythme de travail impacte la santé, des études l'ont prouvé. La discrimination se fait également au niveau salarial parce que pour un temps de travail supérieur, ces agents touchent le même salaire que les autres. Il y a peut-être quelque chose à faire là-dessus pour l'égalité et la prévention des discriminations.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur ROHART.

Monsieur ROHART veut savoir s'il y a le projet de disposer d'un catalogue de sémantique sur tout ce qui concerne les discriminations. Il y a de plus en plus de cas sensibles et en tant qu'agents et collègues, ils ne sont pas du tout formés par rapport aux personnes qui font la démarche de changer de sexe, de faire leur coming-out ou d'autres situations. En tant que collègues ou managers, ils n'ont pas forcément les bons propos et il y a le risque de blesser une personne parce qu'il y a une méconnaissance totale de tous ces changements. Il demande s'il va y avoir des aides.

Madame PRICE répond qu'elle vient de s'inscrire pour deux formations qui auront lieu en février et mars 2025 sur ces deux thématiques. Une se déroulera par Webinaire et l'autre dans l'Oise. A la suite, elle a prévu de faire un glossaire que les agents retrouveront sur la plateforme dans l'intranet. Après il faudra voir en interne comment d'autres actions pourraient être déployées et s'il y aura la mise à disposition d'autres outils. Cela sera peut-être fait par le biais d'un ajout dans les formations. Il faut d'abord qu'elle se forme correctement sur le sujet parce qu'elle n'est pas encore tout à fait formée. Elle empiète peut-être sur ce que fait le Pôle Ressources et Relations Humaines, sur la plateforme d'écoute des psychologues mais elle précise qu'il y a des psychologues qui peuvent coacher les agents sur des thématiques en lien avec le travail dont par exemple les personnes qui doivent faire face à un deuil, etc. Elle pense, sous toute réserve, qu'il y a peut-être des éléments de réponse à ce niveau-là, avec des éléments de langage et de comportement qui pourraient être fournis.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX précise qu'il y a la formation de quelques référents pour des situations telles que celles-ci qui peuvent se produire dans les services. Ils peuvent former les agents en leur expliquant les tenants et les aboutissants.

Madame PRICE a reçu deux personnes qui, en tant que managers, ont été confrontées à ce genre de situations. Pour l'instant, elle s'est basée sur la circulaire de l'Etat, qui est

complètement transposable à la fonction publique territoriale. Celle-ci est disponible sur le site. C'était déjà une première base de travail assez complète.

Le Lieutenant-Colonel DESORMEAUX précise que ce genre de situations peut effectivement surprendre.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur CAMBRE.

Monsieur CAMBRE a une interrogation sur la fin de carrière qui est compliquée chez les sapeurs-pompiers et c'est peut-être encore plus compliqué pour les femmes avec la ménopause, etc. Il se demande si quelque chose est prévue : une sensibilisation, etc.

Madame PRICE lui répond que pour l'instant, elle n'a pas encore réfléchi à cette problématique. Il faudrait voir avec les différents services pour y réfléchir, peut être en lien avec octobre rose.

Le Médecin Chef LERQUET a conscience du problème. La féminisation n'est pas un problème mais le fait est que beaucoup de femmes peuvent avoir des problèmes spécifiques dans leur carrière. Les services sont en train de se saisir de ce point et de s'entourer des compétences nécessaires pour pouvoir traiter ces sujets.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur BELMONTE.

Monsieur BELMONTE estime que tout s'imbrique dans les sujets évoqués en instance. Il y a notamment des situations de formation. Il confirme que le retour des agents en centres de formation départementaux, que ce soit pour des FI ou des formations chefs d'agrès, est positif. Ils sont très satisfaits des interventions de Madame PRICE. Cela permet de sensibiliser et d'ouvrir les yeux sur des sujets qu'ils n'ont pas forcément envie de voir. Il s'adresse au Lieutenant-Colonel DESORMEAUX en lui disant qu'on arrive à dégager du temps pour ces formations, mais pour d'autres il y a une tendance à en réduire les heures. En plus du sujet présenté ici, on pourrait imbriquer d'autres thématiques et augmenter le volume de la formation. Pour finir, il rappelle que l'on ne fait bien que ce que l'on fait souvent. Si on ne fait pas, on ne peut pas devenir bon. Il espère avoir une écoute sur l'augmentation du volume horaire sur les formations.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur LEHOUCQ.

Monsieur LEHOUCQ rappelle que certains établissements octroient, dans le cadre de leur politique égalité, des ASA Menstruation. Ce n'est certes peut-être pas obligatoire, mais comme ils seront amenés à revoir l'Administration sur la politique des ASA en 2025, il souhaiterait que ce point soit évoqué. C'est une possibilité qui peut être mis en place au sein de l'établissement. Il pense que pour l'Administration, cela pourrait être un geste pour le personnel féminin que d'autoriser un certain nombre d'absences annuellement par le biais de l'ASA.

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur CAMBRE.

Monsieur CAMBRE souhaite ajouter au niveau des discriminations et des informations à ce sujet, qu'il serait peut-être souhaitable d'inclure un volet sur le racisme et sur l'intolérance dans sa globalité. Il s'agit d'un problème qui peut encore être rencontré en caserne alors qu'on est presque en 2025. Il avoue que cela le chiffonne un peu quand même.

Madame PRICE lui répond que la formation prévoit déjà un volet sur ce point. Cela est déjà inclus avec la projection d'une petite vidéo et un rappel de la sanction est effectué. Il est rappelé que cela est interdit. Il faut faire attention à la parole.

Monsieur le Président demande s'il y a d'autres interventions. Il n'y en a pas. Il souhaite remercier Madame PRICE pour le travail qui a été effectué. Il précise que l'on voit l'importance de ce travail avec ce qu'il se passe encore, aujourd'hui, dans certaines unités au niveau du SDIS du Nord. Il pense qu'il faut vraiment poursuivre en ce sens. Il faut rappeler qu'il y a une tolérance 0 sur certaines choses qui peuvent se passer ou être vues.

Monsieur le Président lève la séance du CST. Il souhaite une bonne journée à chacune et à chacun et de bonnes fêtes de fin d'année.

Monsieur le Président remercie l'ensemble des membres et lève la séance à 10h48.

Le Secrétaire Adjoint,



M. Marc LEHOUCQ

Le Secrétaire,



Mme Séverine ROUSSE

Le Président,



M. Jacques HOUSSIN