



COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Séance du 14 octobre 2025

- Procès-verbal -

Le Comité Social Territorial s'est réuni le 14 octobre 2025 à 10h00, 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 – Président du Comité Social Territorial
- **Titulaires** : M. Paul-Loup TRONQUOY, M. Thierry ROLLAND, Mme Béatrice DESCAMPS, Mme Anne-Sophie BOISSEAUX, M. Sébastien SEGUIN, M. Éric RENAUD (*Départ au point 7*), Mme Françoise MARTIN
- **Suppléant** : M. Salim ACHIBA (*Départ au point 5*)

Membres représentant le Personnel :

- **CGT** :
 - **Titulaires** : M. Marc LEHOUCQ, M. Frédéric DEMARTELAERE, M. Stéphane BELMONTE
 - **Suppléants** : M. Romain DUPAS, M. Maroine FATHALLAH, Mme Diana BOHET.
- **SUD** :
 - **Titulaires** : M. Sylvain BEAURAIN, M. David CAMBRE
 - **Suppléant** : M. Barthélémy GHYS
- **SA SPP-PATS** :
 - **Titulaires** : M. Sébastien LUCAS, M. Grégory VERCOUTRE
 - **Suppléant** : M. Sébastien CARION
- **AVENIR SECOURS** :
 - **Titulaire** : M. André POUPAERT
 - **Suppléant** : M. Stéphane DEBRABANT

ÉTAIENT EXCUSÉS :

Membres représentant les Collectivités Territoriales et leurs établissements publics :

- **Titulaires** : Mme Barbara COEVOET.
- **Suppléants** : M. Paul CHRISTOPHE, Mme Marie-José KRAMARZ, Mme Monique EVRARD, M. Frédéric BRICOUT, M. Nicolas LEBLANC, M. Régis CAUCHE, M. Maxence SIMPERE, M. Jean-Luc DARCOURT.

Membres représentant le Personnel :

- **CGT** :
- **Titulaires** : M. Quentin DE VEYLLER.
- **Suppléants** : M. Benjamin CALVARIO.
- **SUD** :
- **Suppléants** : M. Arnaud WALLET.
- **SA SPP-PATS** :
- **Suppléants** : M. Martin ROHART.

Ont aussi assisté à la séance :

- M. le Contrôleur Général François VALLIER, Directeur Départemental du SDIS du Nord,
- M. le Colonel H.C. Rémy WÉCLAWIAK, Directeur Départemental Adjoint 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,
- M. Sylvain DEROSIAUX, Chef du Pôle Système d'Information,
- M. le Lieutenant-Colonel Éric MARESCHI, Chef du Pôle Moyens et Logistique,
- M. le Lieutenant-Colonel Sébastien WALFARD, Chef du Groupement Sécurité et Accompagnement de Vie en Service,
- M. Philippe GERMÈS, Chef du Groupement Affaires Juridiques et Instances,
- Mme Peggy VANHONACKER, Cheffe du Groupement Gestion Administrative du Personnel,
- Mme la Lieutenant-Colonelle Anne ISTRIA, Adjointe au Chef du Groupement Formation Préparation à l'Activité Opérationnelle,
- M. le Lieutenant-Colonel Christophe BAUDEMONT, Chef du service Mission Transformation Numérique,
- M. le Lieutenant-Colonel Hugues LIAGRE, Chef du Groupement Territorial 1,
- M. le Commandant Nathan RENAUD, Chef du Groupement Territorial 2,
- M. le Lieutenant-Colonel Vincent BASSIMON, Chef du Groupement Territorial 3,
- M. le Capitaine Anthony USAI, Adjoint au Chef du Groupement Territorial 4,

- M. le Commandant Vincent ROCHER, 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. le Capitaine Sébastien PAGNACCO, Chef du service Communication,
- M. Nicolas MOUGIN, Communication Institutionnelle,
- Mme Virginie CHAMBON, Cheffe du Service Juridique et Instances.

Monsieur le Président salue l'ensemble des membres et constate que le quorum est atteint.

Pour les représentants de l'établissement, voteront : M. HOUSSIN, M. TRONQUOY, M. ROLLAND, Mme DESCAMPS, Mme BOISSEAUX, M. ACHIBA (*jusqu'au point 5*), M. SEGUIN, M. RENAUD, Mme MARTIN.

Pour les représentants du personnel voteront :

- pour la CGT : M. LEHOUCQ, M. DUPAS, M. DEMARTELAERE, 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

Monsieur le Président évoque, tout d'abord, la réunion qui vient de se tenir avec l'intersyndicale à laquelle il a proposé, compte tenu des mesures d'économies qui vont être mises en place avec le concours de tous les agents, de mettre à l'ordre du jour du Conseil d'Administration de décembre 2025 la création de 10 postes de sapeurs-pompiers professionnels. Ces postes seront financés sur le budget propre de l'établissement sans nouvelle recette extérieure.

Ensuite, il s'adresse aux membres pour évoquer l'avenir des sites actuels et principalement ceux de Rihour et du Groupement 3 situé à Villeneuve d'Ascq. Les baux de ces deux bâtiments arrivent à échéance fin octobre 2026 pour l'un et fin juin 2026 pour le second. Ces locations représentent un coût de 1,2 million d'euros par an sans compter les fluides et charges. Dans la mesure où il n'était pas possible de faire une opération blanche, il a été décidé de suspendre la construction d'un État-Major Départemental à Villeneuve d'Ascq. Le choix s'est porté sur l'utilisation plus optimale du patrimoine propre de l'établissement plutôt que de poursuivre des locations coûteuses. L'objectif est double : réduire les charges de fonctionnement qui pèse lourdement sur le budget et dégager des marges financières pour continuer à investir dans le recrutement qui est la priorité absolue du Conseil d'Administration. Chaque économie réalisée devra poursuivre le même objectif, à savoir les recrutements cibles de sapeurs-pompiers professionnels, pour être conforme au règlement opérationnel. Il a demandé le lancement d'un groupe projet chargé d'examiner toutes les possibilités d'implantation en ciblant le secteur lillois et sa métropole pour préserver la proximité, la cohérence des missions, les accès aux transports en commun et plus globalement en préservant la qualité de vie au travail des agents. Celui-ci a pour mission d'informer régulièrement les agents, sur l'état d'avancement et surtout d'associer les membres de l'instance aux réflexions. Ce déménagement est également l'occasion de repenser les espaces de travail, d'améliorer la qualité de vie au quotidien et de concevoir des locaux plus adaptés aux missions et besoins. Toutes les étapes seront présentées et discutées à travers les instances de dialogue social (Comité Social Territorial, Conseil d'Administration) de

manière claire et suivie. Il a rappelé que l'hypothèse d'un siège unique reste une perspective souhaitable mais ne pourra pas se concrétiser pour le moment. A l'heure actuelle, les financeurs n'ont aucune visibilité sur les recettes susceptibles d'abonder les budgets. Au-delà de 2028, il appartiendra à la prochaine majorité départementale de définir ses priorités en fonction des capacités budgétaires qui s'offriront aux administrateurs. L'ambition de la direction est d'accompagner collectivement et individuellement chaque agent dans cette transition dans la sérénité et la confiance, pour que ce déménagement se fasse dans les meilleures conditions. Il compte sur l'intelligence collective et sur l'esprit d'équipe qui caractérise le SDIS 59 pour que ce projet constitue une opportunité d'ouverture d'une nouvelle page de l'histoire de l'établissement en mettant en avant ce qui est toujours fait, agir avec transparence, cohérence et respect des moyens. Il constate que ce sujet n'appelle aucune remarque et passe à l'examen de l'ordre du jour.

Monsieur le Président indique que le Secrétaire Adjoint doit être désigné par le Syndicat CGT et que c'est Monsieur LEHOUCQ qui le sera pour cette séance.

1. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 12 JUIN 2025

Le procès-verbal a été transmis aux membres le 13 août 2025. Monsieur le Président constate qu'il n'y a aucune remarque. Il passe au vote et constate qu'il n'y a ni vote contre, ni abstention. Le procès-verbal est donc adopté.

<u>SENS DES VOTES POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL :</u>	<u>SENS DES VOTES POUR LES MEMBRES DE L'ADMINISTRATION :</u>
CGT : 4 SUD : 2 SA SPP PATS : 2 AVENIR SECOURS : 1 TOTAL : 9 POUR (UNANIMITÉ)	9 POUR (UNANIMITÉ)

2. SUIVI DES AVIS RENDUS DU CST DU 12 JUIN 2025

Monsieur GERMÈS rappelle les avis rendus lors de la dernière séance du CST du 12 juin 2025. Ce suivi n'appelle aucune remarque.

Ce point a été présenté pour information.

3. MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE AU SEIN DU SDIS - VOLET SANTÉ

Madame VANHONACKER indique que la protection sociale complémentaire des agents est une obligation imposée par le Code Général de la Fonction Publique. Les employeurs publics sont tenus de financer une partie de cette protection sociale. Elle se compose de deux volets qui sont la prévoyance et le volet santé. La prévoyance a été mise en place au 1^{er} janvier 2025 (garanties de maintien de salaire) et l'établissement doit mettre en place, à compter du 1^{er} janvier 2026, le volet santé (remboursement de soins des mutuelles). Deux procédures sont possibles : la labellisation (l'employeur verse directement sur la fiche de paie une participation aux contrats individuellement souscrits par les agents si ces contrats sont labellisés) ou la convention de participation. Il est proposé pour le volet santé d'utiliser la procédure de la labellisation. Les agents restent libres de souscrire au contrat de

mutuelle de leur choix ou garder leur contrat actuel et, si ces contrats sont labellisés, le SDIS versera une participation à hauteur de 15 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2026.

Monsieur BEAURAIN indique que le syndicat SUD votera contre cette décision, non pas qu'il refuse les 15 € mais parce que cette somme représente le minimum et qu'une négociation aurait pu être envisagée afin d'obtenir un peu plus malgré les difficultés budgétaires du SDIS.

Monsieur le Président passe au vote et constate qu'il y a 2 votes contre (syndicat SUD) et qu'il n'y a pas d'abstention.

SENS DES VOTES POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL :	SENS DES VOTES POUR LES MEMBRES DE L'ADMINISTRATION :
CGT : 4 POUR SUD : 2 CONTRE SA SPP PATS : 2 POUR AVENIR SECOURS : 1 POUR TOTAL : 7 POUR / 2 CONTRE (FAVORABLE A LA MAJORITÉ)	9 POUR (FAVORABLE A L'UNANIMITÉ)

Monsieur VERCOUTRE souhaite ajouter que le syndicat SA SPP PATS vote pour cette décision même si le montant est au minimum. Un vote contre de l'ensemble des organisations syndicales serait pénalisant puisqu'une délibération doit ensuite être prise en Conseil d'Administration. Il relève que le coût est de 486.000 euros et indique qu'il s'agit du coût maximum si l'ensemble des agents sont bénéficiaires de la mesure. Il demande si une piste de réaffectation est prévue pour le dégagement de crédits comme cela a dû intervenir pour la prévoyance puisque l'ensemble des agents n'en ont pas été bénéficiaires. Il propose donc une réaffectation sur la prévention des risques professionnels.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER confirme que le taux ne sera pas de 100 % puisque tous les agents n'ont pas une mutuelle labellisée ou certains ne font pas la démarche. Les crédits non utilisés sont susceptibles d'être réaffectés. Cependant, aujourd'hui cela n'a pas été envisagé dans la mesure où leur montant n'est pas connu.

Suite à cet avis, une délibération n° CA/25/I-07 du Conseil d'Administration du 16 octobre 2025 a été adoptée à l'unanimité.

4. MODIFICATION DES RÉGIMES INDEMNITAIRES

MODIFICATION DU RIFSEEP

Madame VANHONACKER indique que la délibération n°CA/20/I-03 du 6 février 2020 relative à la mise en place du RIFSEEP ne prévoyait que le premier grade du cadre d'emploi des bibliothécaires or, un des agents a bénéficié d'un avancement de grade (bibliothécaire principal). Le régime indemnitaire n'étant pas prévu, cela fait l'objet du présent avis.

MODIFICATION DES TAUX D'INDEMNITÉS DE RESPONSABILITÉ DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS ET INDEMNITÉS DE SUJÉTION SPÉCIFIQUE DES SOUS-DIRECTEURS

Madame VANHONACKER indique que suite à la publication du décret du 11 juin 2025 relatif à l'emploi de sous-directeur, l'annexe du décret du 25 septembre 1990 fixant la liste des indemnités de responsabilité a été mise à jour avec l'ajout de nouvelles fonctions telles que celles de sous-directeur prévue pour les grades de lieutenants-colonels et colonels, aux taux respectivement de 34 % et 32 %. Il est donc proposé de mettre à jour l'annexe de la délibération du 20 décembre 2012 modifiée en ajoutant cette nouvelle fonction. Par ailleurs, une autre mise à jour a été faite pour le décret de 1990 susvisé aux termes de laquelle il a été ajouté la fonction d'adjoint chef de groupement pour le grade de lieutenant-colonel. Cela est également ajouté à la délibération au taux de 31 %.

Monsieur DEMARTELAERE demande combien d'agents sont concernés par les emplois de sous-directions au sein du SDIS 59 et quel montant cela représente dans le budget de fonctionnement.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER indique que, pour le moment, les sous-directions n'existant pas à l'organigramme il n'y a aucun sous-directeurs. Le SDIS bénéficie de la possibilité de nommer jusqu'à 6 sous-directions, cela correspond à l'échelon des chefs de pôle. Ce qui est proposé est un système de 3 plafonds sur l'indemnité de sujétions.

Madame BOHET souhaite alerter la direction sur la fuite du personnel notamment technique. Il faudrait accompagner le personnel administratif et technique pour lui permettre une évolution de carrière afin qu'il ne se sente pas délaissé et mis sur le côté. Beaucoup d'agents quittent le SDIS 59 et cela génère une perte en terme de technicité et d'expertise.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER précise que les statistiques du SDIS 59 en terme de turn-over sont meilleures que dans d'autres établissements de la fonction publique territoriale. Il peut y avoir un tel sentiment sur certaines filières au sein de l'établissement. Cependant, il s'agit de métier en tension, comme ceux de mécaniciens ou d'informaticiens.

Madame BOHET précise qu'elle oriente son propos sur le domaine de la technicité et demande que ces personnels soient accompagnés pour leur permettre d'évoluer dans leur carrière. Il faut leur montrer qu'ils sont importants au sein de l'établissement.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER répond que la préparation aux concours a été élargie aux personnels administratifs et techniques. C'est un point qui a été apprécié et qui a pu se mesurer notamment par le biais de la réussite à certains concours/examens tel que celui de technicien. Les agents peuvent, par ce biais, mieux se projeter sur une évolution de carrière par la réussite à des concours qui leur garantit un recalibrage des postes et un avancement. Par ailleurs, le SDIS a procédé à la valorisation des parcours des agents de maîtrise qui ont pu profiter d'une interprétation favorable avec un passage au grade d'agent de maîtrise principal.

Madame BOHET précise que cela risque d'être compliqué notamment en matière bâtimementaire.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER répond que le SDIS est tenu par les quotas nationaux qui limitent les établissements sur les possibilités d'avancement de grade et de promotion au choix. C'est pour cela que le SDIS souhaite développer la préparation aux concours qui permet aux agents d'avoir la main sur leur carrière.

Monsieur VERCOUTRE indique le syndicat SA SPP PATS votera pour puisqu'il n'est pas dans une logique de lutte des classes mais il rappelle que la modification du taux d'indemnité de responsabilité et l'attribution d'indemnité de sujétion spécifique de sous directeurs font partie du régime indemnitaire qui n'a pas de caractère obligatoire. Comme Monsieur DEMARTELAERE, il souhaite connaître le coût que représente ces modifications. Il indique qu'actuellement il y a une étude approfondie qui est menée afin de connaître ce qui n'est pas obligatoire au SDIS et qu'il a eu des retours notamment concernant les fontaines et bombonnes à eau. Il souhaite qu'il n'y ait pas deux poids deux mesures au sein du SDIS sur ce qui est obligatoire ou non. Il est inquiet de l'impact de ces effets d'annonce sur les agents.

Monsieur le Directeur Départemental répond que le SDIS est actuellement en étude d'un certain nombre de pistes d'économies. Les premiers efforts sont mis en œuvre avant une revue plus complète et plus profonde des économies susceptibles d'être réalisées sur le service. Les points qu'indique Monsieur VERCOUTRE sont à l'étude. Il souligne que l'on fait dire de nombreuses choses au Directeur et au Président dans les casernes. Une note du Service de Santé et Secours Médical (SSSM) doit lui être adressée concernant les fontaines à eau. Un système de suivi et d'information régulière des représentants du personnel sera mis en place pour s'assurer que rien n'a été oublié, notamment si des décisions devaient être proposées à la présidence.

Monsieur le Président constate qu'il n'y a aucune autre remarque et passe au vote. Il constate qu'il n'y a ni vote contre, ni abstention.

SENS DES VOTES POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL :	SENS DES VOTES POUR LES MEMBRES DE L'ADMINISTRATION :
CGT : 4 SUD : 2 SA SPP PATS : 2 AVENIR SECOURS : 1 TOTAL : 9 POUR (FAVORABLE A L'UNANIMITÉ)	9 POUR (FAVORABLE A L'UNANIMITÉ)

Suite à cet avis, les délibérations n° CA/25/I-08, n° CA/25/I-10 et n° CA/25/I-11 du Conseil d'Administration du 16 octobre 2025 ont été adoptées à l'unanimité.

5. EXPÉRIMENTATION DE LA FORMATION DE MAINTIEN ET DE PERFECTIONNEMENT DES ACQUIS DE TRONC COMMUN POUR LES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS HORS TEMPS DE GARDE

La Lieutenant-Colonelle ISTRIA indique qu'afin de sécuriser les agents dans le cadre des formations de maintien des acquis de tronc commun, il est envisagé une offre de formation en adéquation avec les missions réellement exercées la typologie des véhicules affectés à chaque centre de secours. Cet objectif s'inscrit également

dans le contexte de l'arrivée de NexSIS qui imposera une vigilance toute particulière sur la traçabilité des compétences garantes en terme d'armement des engins. L'établissement va travailler sur trois axes. Le premier est la traçabilité des FMPA via l'applicatif GEEF. A ce titre, un accompagnement est d'ores et déjà en cours de réalisation sur l'ensemble des centres de secours (299 personnes sont formées à ce jour et il reste 32 centres de secours SPV concernés par cet accompagnement). Le deuxième axe concerne la mise en œuvre de FMPA hors garde pour les personnels sapeurs-pompiers professionnels en centre de secours. Cette formation se ferait sur leurs centres de secours avec les moyens dont ils disposent et avec l'appui du Groupement Formation et Préparation à l'Activité Opérationnelle (GFPAO). Toutefois, afin de mesurer le bénéfice de ce dispositif et les contraintes associées à sa mise en œuvre, une expérimentation va être nécessaire. 5 centres de secours représentatifs tant en terme de diversité que de contraintes seront identifiés afin de participer à cette expérimentation dans la limite de deux jours pour effectuer un premier point à l'issue de ce semestre. Le troisième axe s'oriente sur un dispositif de remise à niveau lors des reprises de travail supérieures à trois mois puis supérieures à un an. Ce serait un dispositif de formation hors garde réalisé au sein du Groupement Formation. Une expérimentation devra être réalisée en s'adaptant spécifiquement à chacun des agents concernés.

Monsieur BEAURAIN indique que son syndicat votera contre car il estime que l'établissement fait les choses dans le désordre. Cela fait plusieurs années qu'un travail sur la circulaire temps de travail doit être mis en place. Or, si des agents sont en formation hors temps de garde, il sera nécessaire de retravailler cette circulaire ou à tout le moins revoir l'organisation du temps de travail. Il constate une importante incohérence. Par ailleurs, il considère que dans le document proposé les choses sont soumises à interprétation des chefs de centre ou de groupement et qu'il n'y a pas assez de cadrage. Il souhaite que ceci soit réétudié avant la mise en place de cette expérimentation.

Monsieur LEHOUCQ rappelle à l'administration que la CGT est ouverte à toute proposition afin de maintenir les compétences et assurer la sécurité et la qualité de formation des sapeurs-pompiers. Néanmoins, dans ce projet, il constate que l'effort sera une fois de plus porté par les personnels en centre de secours. Il est impossible de faire une formation sans moyens humain et matériel. Les engins présents en centre de secours le sont pour l'opérationnel. Il se demande comment former les agents si les véhicules partent en intervention. Au-delà de ces premières constatations, il précise que l'on demande aux agents de venir 5 fois de plus au centre de secours soit 5 allers-retours et 5 jours de moins avec leurs proches parfois à des centaines de kilomètres de chez eux. Avant d'en arriver là il faut d'abord renforcer les moyens existants. Les centres de formation départementaux (CFD) manquent déjà de matériels et de formateurs. Avant de lancer une nouvelle organisation, il faut commencer par donner les outils nécessaires. Il souhaite également parler de l'absentéisme. D'un côté la direction se félicite d'avoir réussi à le baisser notamment en limitant drastiquement le sport collectif chez les sapeurs-pompiers et de l'autre elle lance une expérimentation qui va mécaniquement créer un sous-effectif. Il prend un exemple concret dans cette expérimentation pour 2026. Il précise que chaque agent en régime cyclique ne réalisera pas 2,5 gardes dans l'année pour pouvoir suivre cette formation, cela représente 575 gardes non réalisées soit l'équivalent de 6 postes à temps plein absents dans les centres de secours. Il

demande si cela a été anticipé, s'il y aura des recrutements supplémentaires pour compenser cet absentéisme. Enfin, sur le volet manœuvres pendant la garde, celles-ci continuent à être réalisées et pour la CGT cela n'est pas possible. Il rappelle que 80 % des sapeurs-pompiers professionnels réalisent 24 heures. Il est temps de revoir le règlement intérieur et permettre, notamment, une après-midi de récupération afin de garantir aux agents des interventions nocturnes réalisées dans de bonnes conditions physiques et mentales. Il conclut que la CGT ne sera pas favorable à ce projet tant que le SDIS ne mettra pas en amont les moyens pour pouvoir y arriver.

Monsieur VERCOUTRE indique que son organisation syndicale va voter pour cette expérimentation qui sera mise en place pour tester le dispositif. Cependant, elle ne vote pas pour la mise en place. Il existe un objectif d'amélioration qualitative sur la formation continue des agents qui est un gage de sécurité en intervention. Il souhaite qu'un bilan constructif soit présenté en comité social territorial en fin d'année 2026 notamment sur le volet risques psychosociaux puisqu'il existe un risque routier supplémentaire. Il précise qu'il faut également savoir comment est perçu ce changement d'organisation au sein du SDIS 59. Il faut avoir en tête que les absences supplémentaires vont créer un sous-effectif au sein des unités. Il regrette que la liste des cinq centres de secours impactés par cette expérimentation n'ait pas été communiquée.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER indique qu'il s'agit d'une expérimentation, il n'y a pas de protocole défini, il souhaite recueillir une position de principe avant de s'engager dans l'écriture de celui-ci, y compris sur l'identification des 5 casernes. L'orientation principale est de s'intéresser à des casernes pour lesquelles les formations sont absorbables c'est-à-dire notamment celles où l'absentéisme est le plus faible. Il faut se rappeler que l'absentéisme dans l'établissement a baissé de 1,7 point soit l'équivalent de 40 ETP. Il est bien prévu de présenter en instance un retour d'expérience et un bilan. Cela se fera en parallèle des FMPS et manœuvres en centre de secours. La direction fait confiance au terrain. Les casernes identifiées seront associées au projet. L'avis des personnels compte également. Ils sont partis prenantes du projet en terme de travail et de déplacements qui doivent être limités. Cela doit se faire au plus proche du centre de secours.

Monsieur LUCAS souhaite revenir sur l'équivalence temps de travail. Il demande à combien d'équivalent temps plein correspond le fait de faire venir 5 personnels pour faire 5 journées de formation. Si cela est heure pour heure, la formation se fera sur le centre de secours mais il y a des agents qui viennent d'autres départements. S'ils viennent le matin à 7h00 et repartent le soir, ils feront 200 km voire plus et reviendront un autre jour de garde sans avoir l'équivalence temps de travail. Ils n'auront aucun avantage. Cela aura un effet négatif sur l'agent. Il souhaite savoir ce que cela va coûter pour les agents.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER indique que la direction avait compris qu'il fallait communiquer sur le long terme. Il précise qu'il s'agit d'un stage.

Monsieur LUCAS répond que cela fait venir l'agent le temps équivalent du stage et demande à quoi correspond ce stage par rapport à une garde. L'agent doit venir 5 fois 11 heures. Il a perdu du temps de travail.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER répond que l'agent ne viendra pas travailler. C'est une journée de stage organisée comme telle.

Monsieur LEHOUCQ indique à l'attention des élus qu'il y a trois écoles départementales au sein du SDIS 59 qui ne sont dimensionnées ni en matériels ni en personnels à l'échelle du SDIS. Il est demandé aux sapeurs-pompiers de venir faire leurs manœuvres dans une caserne qui est opérationnelle. Le trajet domicile-caserne n'est pas forcément proche car le département est très étendu. Des agents vont devoir faire beaucoup de route et on ne leur donne pas de moyens. Ces agents vont devoir se former avec les véhicules utilisés pour l'opérationnel. Il demande comment faire de la formation si le matériel pour se former part en intervention. Il est très difficile de faire cette expérimentation sans se donner les moyens matériels et humains dans les écoles pour faire de la formation de qualité. La formation hors temps de garde permet de valider le nombre de sapeurs-pompiers disponibles pour faire les interventions et les agents se forment dans des écoles comme le font d'autres SDIS. Il faut faire cela hors temps de garde afin que les agents soient pleinement disponibles toute la journée pour faire de la formation.

Monsieur FATHALLAH insiste lui aussi sur les moyens matériels et humains. Si une expérimentation est faite c'est pour qu'à l'issue des conclusions soient tirées et qu'il soit décidé de la mettre en place. Cependant, il s'interroge sur la pertinence d'une expérimentation sur des centres où le taux d'absentéisme est faible et si cela ne va pas tronquer les résultats pour des centres de secours où le taux est élevé. Il y a une incohérence entre l'expérimentation et la réalité de terrain. Il faut avoir conscience que les agents en centre de secours ne parviennent pas à mener à bien leur FMPPA. Le matériel opérationnel est utilisé pour pouvoir se former et au moment où il y a un départ, les agents partent en intervention, ainsi la FMPPA tombe à l'eau.

Monsieur BELMONTE indique que l'établissement rencontre un problème de compétences. S'il faut former sur des temps de repos, le constat est que le SDIS perd des compétences. Le système arrive à bout de souffle. En étant en sous-effectif dans les casernes, en ne pouvant pas manœuvrer, il est clair que les agents sont moins compétents, les pratiques ne sont pas les meilleures. Pendant des années la voilure a été réduite avec des temps de formation en FMPPA ou en Formation Initiale (FI) réduits. Cela fait partie du cadre d'emploi de maintenir sa compétence par le biais de la formation. Si la question se pose c'est parce que les agents n'ont plus le temps de faire cela sur leur temps de garde. Enfin, il souhaite aborder le problème des personnes en arrêt maladie qui seraient intégrées dans ce dispositif et indique qu'il n'avait pas entendu parler de ce point le jour de la présentation. Cette personne perd 10 % de son salaire en congé maladie ordinaire (CMO). Elle fera ses gardes habituelles et devra venir également faire sa formation pour maintenir sa compétence.

Le Lieutenant-Colonel MERCIER précise qu'il ne s'agit pas d'une formation sur du temps de repos. C'est bien du temps de travail qui est consacré à de la formation de maintien des acquis. Celle-ci se déroulera au plus près du bassin opérationnel car il faut que les agents puissent s'entraîner dans les établissements sur lesquels ils vont être amenés à intervenir. Sanctuariser ces formations en ayant un temps hors effectif de garde représente tout l'intérêt de la procédure. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas des passages en école départementale mais la dimension territoriale est

importante. Il faut que la formation se fasse sans perturber le fonctionnement opérationnel et que les agents puissent avoir les engins et matériels nécessaires à la formation. Il s'agit de l'intérêt de l'expérimentation. Cela est plus facile de la faire là où il y a des éléments favorables à l'expérimentation, dans des casernes où l'absentéisme est plus faible.

Madame BOHET indique qu'une bonne utilisation du matériel peut constituer une piste d'économie puisque cela permet de réduire les dépenses de réparation pour mauvaise utilisation.

Monsieur le Directeur Départemental indique qu'il y a certes des thématiques humaines, techniques, matérielles et liées au temps de travail, mais il y a surtout une thématique réglementaire qui s'impose aux agents qui partent en intervention, celle d'être maintenus à niveau. L'idée de cette expérimentation part d'une question pour savoir s'il est possible de garantir que tout agent qui monte dans un camion a bien effectué les recyclages nécessaires permettant notamment de garantir un niveau de sécurité lié à ses compétences. La réponse a été négative. Dans plusieurs casernes, quelques sous-officiers ont indiqué qu'ils ne s'engagent pas à noter que les agents ont réalisé leur FMFA. Ce que dit Monsieur LEHOUCQ est vrai. Les agents se forment sur place et si l'engin ou le personnel part, il n'y a plus de quoi se former correctement. Il rappelle que le jour où il y a un accident, c'est le directeur qui rend des comptes sur le fait que les agents partis étaient bien formés et recyclés. Le véritable sujet est de savoir si on se donne les moyens de recycler correctement et maintenir en condition opérationnelle les agents. Cela a un coût en nombre de personnes qui sont préemptées pour pouvoir être formées. La sécurité n'a pas de prix mais elle a un coût. Il s'engage à ne pas galvauder la sécurité des personnels envoyés au feu. Il ne souhaite pas aller voir des familles en deuil en sachant pertinemment que nous ne nous sommes pas donnés les moyens au niveau du SDIS de faire en sorte que les personnels soient formés à un bon niveau. L'enjeu serait d'avoir un centre de formation et plusieurs plateaux techniques. Il ne souhaite pas revenir sur la situation financière mais il affirme qu'un certain nombre d'études sur ce point ont été demandées et les discussions s'attacheront à cela. Le COEPT en fait partie. Il faut être sûr de pouvoir retravailler correctement avec des infrastructures adaptées. Si les agents veulent rester dans les unités, il n'y a pas de soucis et il est prêt à assumer sa responsabilité de dire que cela se fera dans les unités et que les moyens seront donnés dans celles-ci. Cependant, l'agent est sorti de la garde pendant ses heures de FMFA. Il assume de baisser l'effectif pendant un temps. Cependant, il faut essayer de travailler intelligemment et se donner les moyens de sortir de la garde, d'actualiser ses compétences avec des plateaux techniques et des intervenants qui sont adaptés. Cela représente un coût en personnel et il faut étudier cela. Il s'agit de l'objectif de l'expérimentation.

Monsieur LEHOUCQ précise que les agents ne souhaitent pas rester dans les unités pour faire la formation. Il est d'accord pour que la formation se fasse dans un centre de formation digne de ce nom. Il rappelle que le SDIS dispose de 3 centres de formation. Il ne souhaite pas que les formations se fassent en parallèle de la garde. Il confirme l'accord de la CGT pour faire les formations hors unité en revoyant le règlement intérieur et l'aménagement de la journée. C'est un projet ambitieux. Il ne souhaite pas demander plus aux agents qui sont dans les centres de secours. Il est possible de faire de la formation hors unité cependant il faut tout d'abord avoir des

écoles à dimension avec des ETP en conséquence. Il faut recruter des formateurs. Dans ces cas-là l'expérimentation ne serait même pas nécessaire. Le SDIS dispose de matériels et d'hommes dans les centres de formation. Il est possible d'envoyer les agents hors temps de garde pour les formations dans les centres de formation avec tout le matériel. Dans la présente expérimentation le matériel de la garde serait utilisé pour la formation et que l'agent soit ou non détaché de la garde, cela ne fonctionnera pas.

Monsieur DEMARTELAERE rappelle qu'à une époque, lorsque l'agent passait au grade de sergent, il allait automatiquement pendant 4 semaines en formation pour devenir sous-officier. Les structures nécessaires étaient mises en place avec le matériel adéquat. Le SDIS n'était pourtant pas plus riche, les agents n'étaient pas plus nombreux mais cela représentait quand même beaucoup de personnes et cela fonctionnait. C'est une question de volonté dans la mise en place. Il estime que des formations dans un centre de secours avec le matériel de ce centre sur du temps de travail n'est pas satisfaisant pédagogiquement. Il faut sortir du cadre opérationnel pour se former et il faut que le matériel ne soit pas non plus opérationnel afin que la formation se fasse dans les meilleures conditions possibles. Cela ne pose pas problème aux agents de partir en stage pendant 5 jours, cependant, il faut bien étudier la façon dont cela sera mis en place. Si l'on souhaite des formations de qualité il faut sortir du cadre opérationnel avec du matériel qui n'est pas opérationnel sur des stages bloqués.

Monsieur le Directeur Départemental propose aux organisations syndicales de travailler avec la direction et les services sur un protocole d'expérimentation de la FMPSA durant le mois qui arrive. Cela permettra, qu'en fin d'année, les choses soient fixées, avec par exemple, une expérimentation sur un centre de secours particulier ou un plateau particulier avec un comparatif. Le travail se ferait en profondeur sur un protocole avec pour objectif que les agents suivent des FMPSA en bonne et due forme. Il propose d'établir ce protocole pour fin novembre.

Monsieur DEMARTELAERE acquiesce.

Monsieur le Directeur Départemental propose que ce point soit présenté de nouveau au CST du 4 décembre 2025. Il retient que tout le monde est d'accord sur l'objectif et qu'il faut définir comment cela sera mis en place par le biais d'un protocole d'expérimentation.

Ce point a fait l'objet d'un report au Comité Social Territorial du 4 décembre 2025.

6. BILAN RELATIF A LA POLITIQUE D'INSERTION, DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Le Lieutenant-Colonel WALFARD a présenté le bilan annuel. La présentation comprend les différentes catégories de bénéficiaires avec le nombre d'unité que le SDIS détient. En 2025, sur les effectifs au 31 décembre, le SDIS 59 n'a pas atteint les 6 % (5,57 %). En 2025 sur les effectifs 2024, le SDIS a payé 11 624 €. Ce n'est pas qu'il y a moins de travailleurs relevant de l'obligation d'emploi mais les conditions de déclaration des sapeurs-pompiers professionnels ayant fait l'objet d'un changement d'affectation pour raison de santé se sont durcies notamment sur les justificatifs. Le

SDIS a dès lors pu déclarer moins d'agents et réduire le montant de la cotisation. Le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a versé 7 897,42 € au SDIS (10 dossiers). La mission handicap a accompagné 24 agents pour le montage de dossier de Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH). Un dépliant sur le handicap réalisé avec le Pôle Santé et Secours Médical (PSSM) est disponible dans tous les services de santé territorialisés ainsi qu'auprès des assistantes sociales ou des chargés d'accompagnement. Les différentes actions menées sont reprises dans le bilan. Il souligne que l'accompagnement des agents confrontés à des problématiques de santé est individualisé. Ce sont des missions temporaires au sein de service d'accueil pour se projeter vers un poste adapté et bénéficier d'une mobilité pour raison de santé. Le durcissement du formalisme exigé pour la comptabilisation de ces sapeurs-pompiers dans la BOETH a été une opportunité pour le SDIS d'améliorer ses procédures, la traçabilité et la formalisation des parcours ainsi que le stockage des justificatifs en cas de contrôle. L'établissement a fait l'objet d'un contrôle en 2022 sur les déclarations des 6%.

Monsieur VERCOUTRE indique que le SDIS est face à une obligation d'employer des travailleurs handicapés. Il rappelle cependant qu'il existe une grosse difficulté pour l'ensemble des SDIS d'avoir des conditions d'aptitude exigeantes pour les sapeurs-pompiers. Il demande si c'est bien le formalisme pour la comptabilisation des sapeurs-pompiers professionnels qui a été durci et non les conditions de comptabilisation. Il relève que le SDIS s'est amélioré en ce sens. Il indique que les représentants du personnel seront vigilants sur le fait que le durcissement de l'aptitude pour les sapeurs-pompiers n'ait pas pour but de compenser le risque de dotation par le FIPHFP.

Ce point a été présenté pour information.

7. RAPPORT RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉMATÉRIALISATION AU SEIN DU SDIS DU NORD

Le Lieutenant-Colonel BAUDEMONT indique que, dans la droite ligne de la présentation du projet de dématérialisation qui a été faite en CST le 13 juin 2024, il est proposé pour information un certain nombre de points relatifs aux perspectives de dématérialisation. Les réalisations effectuées se sont essentiellement orientées sur les processus décrits par le métier ou les usagers comme étant les plus chronophages et générateurs de lourdeurs administratives. Pour ce faire, le SDIS a obtenu un financement partiel au titre des fonds FEDER. En 2024, le premier axe a été le développement de compétences en interne ayant permis notamment au Pôle Systèmes d'Information (PSI) d'obtenir des compétences en dématérialisation des processus pour garantir une autonomie sur un certain nombre de ces points. Ensuite, il y a eu une dématérialisation du processus de gestion des demandes de supplément familial de traitement (SFT), de la participation sociale complémentaire, des remboursements des frais de transport pour lesquels la version actualisée est entrée en vigueur début octobre et les demandes de vaccination. Les projets qui seront finalisés cette année concernent la dématérialisation de la gestion des arrêtés SPP / PATS, la demande des activités accessoires, la demande de remboursement pour carences ascensoristes qui touchait le POS de manière importante en terme de charge administrative, et, la dématérialisation de la prestation de participation complémentaire santé. Pour poursuivre cette démarche en 2025-2027 et, afin

notamment de pouvoir disposer d'une plateforme plus complète de dématérialisation qui va intégrer un système d'archivage électronique (archiver de manière probante l'ensemble des documents ou un certain nombre qui sont issus de cette phase de dématérialisation), il a été proposé l'acquisition d'un nouveau processus dans le cadre d'un FEDER 2. Cela permettra d'interfacer directement l'archivage avec la dématérialisation de l'ensemble des dossiers produits. Il est également prévu la dématérialisation des arrêtés relatifs aux sapeurs-pompiers volontaires (environ 6 000 arrêtés par an) et l'étude de nouveaux processus à l'interne avec les différents services pour dématérialiser des données pour lesquelles la gestion administrative est lourde et génère du temps de travail.

Monsieur DEMARTELAERE demande comment cela est sécurisé en cas de piratage. Il espère que les dossiers qui sont actuellement sous format papier continueront d'exister car si l'ensemble des documents dématérialisés sont perdus cela posera problème.

Monsieur DEROSIAUX répond que les services sont très attentifs à la sécurisation des systèmes d'information que ce soit l'ouverture des logiciels avec des audits de sécurité, la sauvegarde - quand bien même il y a eu un malheureux précédent avec les agents travaillant sur le site de Rihour - avec deux sites de sauvegarde. Par ailleurs, un archivage lié à la gestion électronique de documents et le Centre De Gestion 59 va être développé. Il s'agit de deux systèmes d'information distincts. Le système d'archivage ne permet pas la suppression de données, personne n'aura d'accès au SDIS, sauf l'archiviste. Concernant les dossiers papier ils n'existeront plus à terme car le dossier individuel de l'agent se présente soit sous format papier soit sous format électronique mais pas sous les deux formes.

Monsieur LEHOUCQ attire l'attention sur le fait que le SDIS bénéficie de locaux qui servent d'archivage et demande si, dans le projet de dématérialisation, il y a un projet de scanner toutes les archives afin de libérer ces locaux. Il évoque notamment les locaux d'archives en mauvais état situés au centre de secours de Roubaix.

Monsieur GERMES répond qu'il sera impossible de scanner l'ensemble des documents car cela engendrerait un travail colossal. Cela étant il existe un délai de conservation des documents et, au fur et à mesure que le temps passe, les documents arrivés à échéance seront éliminés.

Monsieur BELMONTE indique que la création de la dématérialisation entraîne une forte mobilisation du pôle informatique qui est régulièrement sollicité par les services car il y a souvent des dysfonctionnements dans les applications et il se demande si le SDIS peut à court et long terme faire face à ces sollicitations.

Le Lieutenant-Colonel BAUDEMONT répond qu'il faut installer une part d'autonomie car être dépendant d'une société extérieure dans la poursuite des processus proposés à la dématérialisation à un coût important qui ne correspond pas à l'objectif fixé. Sur les processus à dématérialiser, qui sont des choses assez simples sur lesquelles il est possible de gagner rapidement du temps et qui demande des développements minimaux, l'établissement a souhaité pouvoir former des développeurs à l'intérieur du PSI sur des outils spécifiques qui répondent à un cahier des charges adapté à ces demandes. Les demandes sont arbitrées et le plan de charge de travail proposé est lissé dans le temps. L'idée générale est de ne pas être

tributaire des développements assez simples, fussent-ils minces, qui génèrent une charge administrative lourde au profit d'une société extérieure et de pouvoir développer des compétences en interne pour pouvoir maintenir les compétences techniques au sein du SDIS 59.

Madame BOHET demande si la dématérialisation de l'envoi des courriers notamment les recommandés a été prévue.

Monsieur DEROSIAUX répond que cela figure dans le schéma directeur des systèmes d'information. Cela se fera à l'issue d'un processus où il y a tout un ensemble de briques techniques à mettre en place pour faire monter les équipes en compétences. Cela pourra ensuite être envisagé.

Madame BOHET répond que cela correspond à une piste d'économie de 40 000 €.

Monsieur DEROSIAUX indique qu'au niveau du service développement, il y a eu un changement de paradigme. Depuis quelques années, le SDIS développait beaucoup d'application en interne. Désormais, il a de plus en plus recours à des applications externes. Cela permet aux équipes du service développement de monter en compétence sur la dématérialisation. Le SDIS dispose des compétences et des ETP qui vont permettre de répondre à la demande.

Monsieur LEHOUCQ demande d'être méfiant sur le fait que depuis peu de temps beaucoup de choses ont été modernisées et dématérialisées (passage de Titan à Agatt, d'une DIU à un guichet unique, d'un livret de formation sur GEEF ...). Il y a beaucoup de logiciels informatiques et il ne faut oublier personne, notamment les plus anciennes générations. Les logiciels sont lancés très rapidement dans les centres de secours et parfois l'impasse est faite sur la formation, ce qui peut entraîner des problèmes de gestion. Il évoque le guichet unique qui est assez complexe notamment sur la gestion de l'habillement. Il rappelle que le métier de sapeur-pompier est de monter dans les camions pas de faire de l'informatique. Beaucoup de personnes ne sont pas très à l'aise avec tout cela.

Le Lieutenant-Colonel BAUDEMONT répond que la remarque est justifiée. Il prend l'exemple du supplément familial de traitement pour lequel il faut remplir chaque année 6 papiers. Il précise que cela est généralement fait par les agents sur le temps de garde. Il indique que désormais, avec la dématérialisation, quelques clics suffisent et cela va beaucoup plus vite. Cela permet également aux gestionnaires de gagner un temps considérable dans le traitement. Le Pôle Système d'Information travaille fortement avec le pôle Ressources et Relations Humaines pour accompagner les agents sur cette dématérialisation. L'idée est de rationaliser le déploiement de la version dématérialisée pour ne pas, à chaque processus, découvrir un nouvel outil.

Ce point a été présenté pour information.

Monsieur le Président constate qu'il n'y a pas d'autre intervention. L'ordre du jour est épuisé. Il remercie les membres pour la tenue de cette réunion.

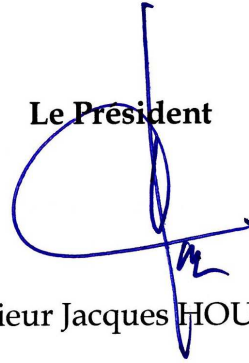
La séance est levée à 11h25.

Le secrétaire adjoint



Monsieur Marc LEHOUCQ

Le Président



Monsieur Jacques HOUSSIN