



Rencontre avec Monsieur le Président du CASDIS, Monsieur Dominique LAIN

Vendredi 8 janvier 2021 à 14H

Préambule de la CFDT adressé à Monsieur le Président du CASDIS

Nous vous présentons nos meilleurs vœux de santé et bonheur pour cette nouvelle année. Nous vous remercions pour cette prise de contact. Pour nous, cela est le signe d'une reconnaissance légitime des organisations syndicales et la volonté d'un dialogue social constructif.

Comme nous l'avons dit au Directeur Départemental à son arrivée, la philosophie de notre équipe est d'avancer main dans la main avec l'Administration et de représenter tous les agents, de porter la voix d'un collectif sans imposer la nôtre. Notre ligne de conduite est basée sur le respect, l'équité, la transparence et l'intégrité.

Nous espérons pouvoir échanger avec vous sans ambiguïté, franchement et avec confiance.

Le SDIS a progressé ces deux dernières années dans certains domaines, mais d'autres tout aussi importants restent en latence et entraîne des conséquences importantes. Nous reconnaissons que l'établissement part de loin, qu'il y a des priorités liées aux contraintes budgétaires et que la crise sanitaire ne facilite pas les actions.

1. Le moral des troupes au sein du SDIS

En 2018, nous évoquions tant chez les SPP que PATS, un climat délétère au sein de notre établissement (casernes et Direction). Les raisons sont diverses mais répétitives : réforme, RIFSEEP, critères ambigus pour les avancements de grade au

choix (ressenti de copinage), manque de reconnaissance, rupture d'égalité de traitement,...

Cela a engendré non seulement des tensions, des frustrations, mais également une démotivation générale. Ces signaux ont été soulevés également dans le diagnostic RPS.

Beaucoup de groupes de travail ont été menés depuis et d'autres sont encore en cours. Aujourd'hui, des dossiers majeurs ont abouti tels que la contribution des communes, le temps de travail, les recrutements en équipes opérationnelles (même si c'est un début), la sécurité des SPP, les dispositifs « assistant social » et « signalement ».

Une lassitude est palpable, les agents avaient fondé beaucoup d'espoir et nous ressentons qu'il a tendance à s'éteindre.

L'urgence est de nature humaine car les agents du SDIS sont des pères, des mères, ont des familles qui s'inquiètent et ne peuvent être performants pour le service que s'ils travaillent dans de bonnes conditions. Mais pour cela il faut une volonté de l'Administration et des actions.

Nous sommes conscients et satisfaits de certaines avancées depuis l'arrivée du Directeur et de la lourde tâche. L'année 2020 n'a pas facilité le travail et n'a certainement pas favorisé l'optimisme. Néanmoins, nous souhaitons être un signal d'alerte afin de ne pas manquer le virage.

2. Plan de recrutements

Il nous semble important d'augmenter les effectifs SPP et PATS.

La Gouvernance du SDIS a su donner priorité au SDACR, lequel était obsolète tant sur la population à couvrir, que les risques, le nombre d'interventions,... A notre connaissance, une présentation du nouveau schéma devrait intervenir le 21 janvier 2021. Cela est une bonne chose et nous souhaitons le souligner. Cela doit favoriser la projection d'un plan de recrutements que nous espérons depuis quelques années.

De plus, nous constatons également que le nombre de PATS a nettement diminué depuis 10 ans : soit les départs en retraite n'ont pas été remplacés, soit certains postes de PATS ont été affectés à des SPP en restriction médicale. Il semble important que ces personnels puissent aussi se projeter et ne soient pas délaissés en termes de recrutements et qu'ils puissent avoir aussi des possibilités de mobilités. Nous sommes confiants car une dynamique a déjà été lancée par la Gouvernance à ce sujet et nous espérons qu'elle se poursuivra avec les nouveaux organigrammes.

3. Les nominations, formations et les mobilités

Les nominations au choix des PATS ont souvent été mal vécues et discutées par les agents dû à un manque de transparence dans le choix des critères ou des critères inadaptés. Cela a créé une frustration et un sentiment d'iniquité (voire de copinage).

Bien entendu la réussite au concours ne lie pas l'Administration. Néanmoins le Rapport de l'IGSC mais aussi les consignes nationales en termes d'égalité professionnelle mettent en exergue la nécessité de positionner des cadres PATS. Nous espérons que le travail sur les organigrammes et celui des lignes directrices de gestion gommeront les injustices et permettront de trouver une cohérence durable tant pour les PATS que les SPP.

Par ailleurs, un travail semble judicieux à mener (peut-être au moyen des entretiens professionnels) pour connaître le cursus scolaire et professionnel des personnels. Cela aurait le mérite de pouvoir positionner les agents en fonction de leurs compétences.

Nous souhaitons soulever qu'aujourd'hui encore trop d'agents restent sans nouvelle de candidature ou de nomination potentielle. L'humain a besoin de pouvoir se projeter et nous demandons la prise en compte de cette problématique (laquelle a évolué dans le domaine des demandes de formation).

Pour ce qui concerne les SPP, nous nous réjouissons des critères de nomination, travail de concertation avec l'administration et les représentations syndicales. Nous avons aussi sollicité l'attention particulière de la gouvernance, quant aux emplois spécialisés pour le grade d'adjudant et aux efforts consentis par les agents concernés (mail du 18 décembre 2020). Nous espérons avoir été entendus.

4. Le travail sur le régime indemnitaire PATS

Bien qu'un groupe de travail soit en cours et mené par le colonel GOSSE de manière très satisfaisante, nous souhaitons vous exposer les enjeux du régime indemnitaire.

Le RIFSSEP imposé (ou plutôt l'IFSE puisque le CIA est refusé), n'a pas été le signe d'un dialogue social constructif en 2018. Bien que des collègues ont connu une belle augmentation, la méthode employée a créé des conséquences dommageables tant pour les agents que pour le service : démotivation, sentiment de non reconnaissance et d'iniquité.

Un engagement avait été pris par l'Administration sur une clause de revoyure en juillet 2019. A 2 ans et demi de cette mise en place, les agents sont toujours en attente.

Aujourd'hui, il nous est fait état d'une recherche d'harmonisation par quelques réajustements alors que la méthode nécessitait une remise à plat.

Le constat, est l'apparition de groupes fourre-tout, d'incohérence et d'inconsidération.

Les PATS attendent beaucoup de cette revoyure et nous espérons que les classements seront objectifs et cohérents par rapport à la projection des nouveaux organigrammes.

Les NBI donnent aussi lieu à polémique tant chez les PATS que les SPP. Les agents ne comprennent pas la distribution de ces NBI et le manque de transparence. Nous en voulons pour preuve que depuis de nombreuses années la CFDT a demandé en vain un état des NBI attribuées. Nous avons à présent cette information que le DDA a communiqué en toute transparence. Pour rappel, la NBI est clairement encadrée règlementairement et ne doit laisser place à réflexion que dans certaines situations identifiables. Pour autant, et en cas de doute, une méthodologie de faisceau d'indices est réalisable. Un travail de fond semble aussi à mener, liant notamment la prise en compte du frein à la mobilité.

Nous attendons beaucoup de ce groupe de travail tout comme les personnels.

5. La délocalisation de la Direction Départementale

Une majorité de personnels est inquiète quant à la perte financière (indemnité de résidence, frais supplémentaires trajets et garde d'enfants,...) et l'incidence sur l'équilibre de la vie personnelle. Un groupe de travail notamment sur ces aspects a été mis en place et a transmis des propositions. La CFDT sollicite depuis plusieurs années la mise en place d'une charte du temps afin que les agents puissent, dans le respect des nécessités de service, réduire leur journée de travail, cumuler des heures afin de

récupérer sur des journées, trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle... autant de mesures qui favorisent la qualité de vie au travail et la performance. Par ailleurs, la mise en place du télétravail demandée (depuis 2016) aurait permis de répondre plus efficacement à la crise sanitaire et à partir de la délocalisation, réduire les frais supplémentaires pour les personnels mais aussi les risques routiers. Il serait pertinent d'inclure dans les EP une question sur la volonté de chaque agent à télétravailler.

Nous savons que la Gouvernance a diligenté une étude de faisabilité du télétravail et semble ouverte à une réflexion sur une charte du temps. Nous souhaitons voir ces dossiers aboutir avant le déménagement, ce qui redonnerait un peu d'étincelle aux agents.

6. Les Axes du Protocole d'Accords signé le 4 décembre 2015

- Le temps de travail personnalisé

Dans l'intérêt du service et celui du climat dans les centres, la CFDT a préconisé dès 2014, l'étude d'un temps de travail personnalisé. Il nous semblait judicieux pour l'Administration non seulement d'amoinrir les dépenses mais aussi de compenser les compétences au sein d'une même caserne. A titre d'exemple, si dans un centre de 1^{ère} catégorie, 40% des SPP du centre ont choisi un régime de 24H, cela permettrait de compenser une partie des absences des personnels en 12H, tout en respectant le choix de chacun en attendant un recrutement plus important.

Le Directeur Départemental n'était pas fermé à une étude sur l'individualisation du temps de travail. Il fallait analyser les possibilités du logiciel Horoquartz en termes de gestion. Aujourd'hui nous savons que le logiciel le permet. Cette solution serait bénéfique tant pour les agents qui ne se retrouvent pas dans le temps de travail de leur structure que pour l'Administration.

- Les parts de compensation IAT et IFTS

La CFDT sollicite depuis 2014, la fin de la compensation des parties formation et manière de servir. Un groupe de travail est en cours mais nous souhaitons réaffirmer nos positions. La part de formation créé nos seulement des contraintes pour les services et agents mais engendre par ailleurs des iniquités dans la nature des activités prises en compte.

Nous sommes favorables à trouver un traitement identique aux personnels SHR sur la part assiduité, tel que proposé au groupe de travail. Cependant, les heures à rendre sur la part formation et la part variable sur la manière de service sont irrégulières toutes deux. Nous prônons la formation, gage d'efficacité et de compétence, mais celle-ci doit être intégrée dans le temps de travail conformément au cadre légal (à défaut elle doit donner lieu à de la récupération ou indemnisée). Nous espérons trouver une issue satisfaisante et constructive pour tout le monde.

- Les Salles Opérationnelles

La CFDT insiste depuis 2015 pour mener une réflexion sur l'attractivité des salles opérationnelles. Nous avons soumis 3 axes : La diminution du temps de travail (comme autorisé par les textes), la possibilité d'intercaler des gardes opérationnelles dans les cycles, le parcours qualifiant.

Nous avons également proposé de présenter une expérimentation sur une des salles, sachant qu'un membre de l'équipe CFDT a mis en place un régime similaire dans un autre département.

Nous trouvons dommage de n'avoir été entendus car force est de constater le manque d'attractivité en termes de candidatures, voire la carence de ressources.

Il nous semblait que les personnels des salles, avec les contraintes que cela implique, méritaient une avancée sociale.

Le Directeur y est favorable et attentif. Nous pouvons qu'en être satisfaits. A l'approche de la mise en place de NexSis, nous souhaitons que l'engagement de mettre en place un groupe de travail en 2021 soit tenu.

- Les Astreintes Cadres

Depuis 2008, la CFDT sollicite la mise en application des textes pour les astreintes cadres (cf. les différents comités techniques). En effet, cela fait 12 ans, que le SDIS confond la compensation des astreintes cadres avec le régime indemnitaire.

Nous sommes pleinement satisfaits que le SDIS se soit saisi du problème de rupture d'égalité qui perdure depuis de trop nombreuses années tout comme celui des véhicules de service.

L'équipe CFDT profite de ce communiqué pour vous présenter ses meilleurs vœux.

***Nous vous souhaitons une belle et heureuse année.
Nous espérons pouvoir tous retrouver une vie normale, une sérénité égarée depuis un an et surtout être épargnés.
Formons le vœu que 2021 saura balayer cette crise sanitaire même si nous savons qu'elle laissera des traces indélébiles.
Prenez soin de vous et vos proches.***

La section Interco-CFDT des SPP et PATS du SDIS du Var