



Service d'Incendie et de Secours du Département du Rhône et de la Métropole de Lyon (SDMIS)

Compte-rendu entrevue DDMSIS 8 septembre 2015

Présents direction : Col Delaigue, Col Guillot, Col Collot A., Col Collot E.

Présents syndicat SUD : Lt Lebrun, A/c Chabbouh, S/c Chenal, S/c Dupir, Mr Coupaud

Nous commençons l'entrevue par un retour sur la conférence avec le procureur en date du 4 septembre dernier. Le directeur nous précise qu'il apprécie particulièrement le compte rendu publié sur le site internet de notre organisation, celui-ci étant une parfaite retranscription de ce qui s'est dit le jour même ce qui permet aux agents non présents d'avoir le même niveau d'information.

Nous lui indiquons qu'en effet nous avons eu de bons retours des agents mais nous réitérons notre mise en garde de prise en compte des agents lors du traitement des dossiers.

Le directeur prend acte et nous annonce une montée en puissance du service concerné.

Concernant les effectifs, le directeur confirme le discours du président au sujet de la stabilisation globale et ajoute la précision suivante : les recrutements s'opèrent à compter du 1^{er} janvier afin de ne pas pénaliser les agents en leurs faisant perdre une année s'ils étaient recrutés au 2 janvier de l'année N.

Nous demandons quels projets de recrutements sont prévus au-delà de 2017.

Le directeur nous répond que le SDMIS est la seule entité à appliquer la loi sur les budgets avec un budget prévisionnel établi jusqu'à 2017.

Comme évoqué avec le président nous abordons le développement du Gfor par sa mise en location humaine et matérielle afin que le SDMIS obtienne des recettes supplémentaires. Le directeur confirme ce choix de réflexion à la seule condition qu'il soit rentable.

Nous abordons maintenant le sujet des recrutements de SPPNO 2^{ème} classe en précisant que notre priorité est que ce mode de recrutement soit limité et que celui des lauréats du concours de SPPNO 1^{ère} classe soit favorisé.

Le directeur développe en disant que le nombre de lauréats du concours 1^{ère} classe commence à diminuer car des collectivités, comme le Puy de Dôme, qui n'avaient pas prévu d'embauche entament cette démarche. Concernant le SDMIS, « la politique sera de faire au mieux sans se contraindre de ne pas le faire » dixit le DDMSIS.

Toujours dans le volet des recrutements mais cette fois-ci pour les SPV, nous proposons d'uniformiser le mode opératoire déjà utilisé dans certains casernements. Celui-ci est d'effectuer un jury composé par exemple de membres de la hiérarchie, de sous-officiers professionnels et d'un représentant des volontaires dans le centre.

Le directeur est d'accord sur la démarche et va l'étendre à tous les centres où les deux statuts travaillent ensemble.



Service d'Incendie et de Secours du Département du Rhône et de la Métropole de Lyon (SDMIS)

Nous proposons ensuite qu'un dispositif de fin de carrière soit validé en faisant passer tous les agents adjudants-chefs avant leurs départs en retraite.

Le directeur est pour cette proposition qui correspond à sa politique des ressources humaines.

Nous faisons ensuite la même demande pour les lieutenants.

Le directeur est contre pour l'unique raison que les textes ne le permettent pas. Cependant, à partir de 2016 il nous annonce que les textes vont changer et qu'il y aura un ratio donc la possibilité pour les lieutenants 1^{ère} classe de passer lieutenants hors classe. Le ratio sera de 75% promu par l'examen et 25% au choix. Le directeur nous fera une proposition fin d'année pour la mise en place de cette mesure.

Nous posons la question du choix dans le recrutement des catégories B.

L'option prise par le directeur est de choisir 50% des lauréats de l'examen et 50% des lauréats du concours externe.

S'agissant des adjudants souhaitant passer l'examen de lieutenant, le directeur n'est pas contre. Il respectera uniquement les règles dictées par la DGSCGC avec un point de précision : en cas de réussite le recrutement ne sera pas systématique mais en fonction des places disponibles au SDMIS.

Au sujet des logements de la Duchère, le directeur nous remercie de l'avoir alerté de la situation et nous rend compte d'un contact immédiat avec l'OPAC qui a réagi avec rapidité.

Il porte à notre connaissance le fait que l'OPAC va se scinder en deux parties, une pour le département et l'autre pour la métropole.

Nous demandons ensuite la règle en place au sujet des repas non pris lors des journées de stage.

Le directeur nous rappelle que c'est de son souhait que le repas soit gratuit lors de la journée de formation car il estime que c'est le principe du pompier en terme de pédagogie de partager l'ensemble de sa journée avec ses collègues.

Concernant le contenu des repas collectifs, il faut simplement faire la demande auprès du GFOR au moment de la commande afin de varier les menus.

Une prise en compte de ces paramètres sera effectuée lors du changement de marché.

Nous demandons une nouvelle fois que les règles d'avancement soient faites de façon plus lisible pour tous les agents.

Le directeur nous répond qu'il ne veut pas d'un système informatique préconçu sans avoir son « mot » à dire. Il nous propose, en contrepartie, une réunion préparatrice avec l'ensemble des élus représentants des personnels de la CAP afin déterminer les idées fortes de « critères » qui doivent être retenues pour le passage au grade d'adjudant notamment.

Nous lui demandons si cette proposition peut être assimilée à une pré-CAP et si elle sera pérenne.

Le DDMSIS est ennuyé vis-à-vis de la mise en place d'une pré-CAP par rapport aux élus, nous comprenons et sommes d'accord.

Pour le directeur, les « critères » sont une recette avec une dose d'ancienneté et le reste au moins 50% de cursus de carrière.

Concernant les mobilités, le directeur nous fait part d'une réelle problématique de trouver des agents pour les centres mixtes.

Nous lui posons la question du choix de l'âge de 54 ans pour ne plus « muter » et lui proposons d'abaisser à 52 ans.



Service d'Incendie et de Secours du Département du Rhône et de la Métropole de Lyon (SDMIS)

Il nous indique que la moyenne d'âge de nomination au grade d'adjudant est de 50 ans environ, voire moins. Il ajoute également qu'il n'est ni pour ni contre notre proposition mais qu'il ne veut pas se trouver contraint d'appliquer une règle. En attendant le directeur va faire un état réel de la situation des mutations des dernières années (mutation « choisie » ou « forcée »). Il complète son propos en signifiant qu'à l'âge de 54 ans le SDMIS s'oblige à ne plus muter les agents sauf demande des intéressés. Est abordé aussi le fait qu'à partir de 50 ans toutes les demandes d'allègement de service, qui ont été formulées, ont été accordées.

Nous abordons maintenant le sujet de l'octroi de la NBI ligne 24 qui concerne 25 sergents-chefs. Nous demandons à ce qu'elle le soit car il s'agit d'un droit.

Le directeur est catégorique. Il estime que les sergents-chefs n'ont pas vocation à être chefs d'après au sens du texte contrairement aux adjudants. Il nous tient l'argumentaire suivant.

Le nombre de 25 agents ne lui pose pas de problème pour le versement de la NBI. Ce qu'il ne veut pas c'est l'octroyer de fait aux sergents-chefs à venir car ils n'auront encore moins vocation à la percevoir au sens de la réforme de la filière de mai 2012.

Au vu de l'argumentaire, nous sommes en désaccord sur l'attribution de la NBI.

Malgré celui-ci, le directeur s'engage à nommer la totalité des 25 agents avant 2019 et qu'il suivra le dossier de près. Il ajoute que les enjeux financiers pour les 400 agents à venir dans le champ de cette mesure est trop importante et que vraisemblablement une modification du texte interviendra avant 2019.

Nous indiquons donc au directeur que le fait de vouloir nommer les 25 agents avant 2019 nous satisfait malgré notre divergence de point de vue sur l'attribution de la NBI. Nous précisons également au directeur que le choix de poursuivre le SDMIS au tribunal est un choix libre de l'agent, que nous ne garantissons pas des démarches et que si un de nos adhérents en exprime le souhait nous porterons son dossier.

Nous abordons ensuite le dossier juridique des logements.

Pour le directeur pas de négociation possible, il est confiant pour l'issue positive pour SDMIS sur le sujet. Dans le cas contraire, il se pliera au jugement.

Ensuite nous traitons des tickets restaurant pour une augmentation de la participation employeur.

Le directeur, comme le président, ne sont pas fermés sur ce dossier mais proposerons une discussion plutôt sur la deuxième partie du mandat du PCASDMIS.

Nous discutons également de la mobilité des PATS en demandant d'avoir de la clarté dans le choix d'affectation aux postes vacants.

Pour le directeur, pas de problème existant mais un « gros » travail de gestion de la politique de ressource humaine. D'après l'administration, trop de « bruits de couloir » viennent polluer les entretiens.

Nous soulevons le sujet des « cascades » des IHTS d'un centre à l'autre.

Pour le DGT, il y a une règle établie et pas de problème dans l'exécution de celle-ci.



Service d'Incendie et de Secours du Département du Rhône et de la Métropole de Lyon (SDMIS)

Nous en profitons pour entériner la règle lors d'un renfort de SP dans un autre centre. Le directeur nous précise qu'il n'y a pas de règle hormis celle du bon sens, c'est-à-dire, SPP ou SPV peu importe du moment que l'agent le souhaite.

Nous proposons de revenir sur une mesure déjà mise en place par l'administration à savoir l'octroi d'un nombre X d'IHTS pour les agents qui le souhaitent. Le directeur répond de façon négative si le dispositif se met en place de façon systématique. Malgré tout, il reste favorable si celui-ci sert à pallier aux problèmes aigus du service tel qu'un arrêt de longue durée par exemple.

Comme abordé avec le président, l'affectation « aléatoire » des EPC dans le département nous semble être un sujet important à traiter. En effet, le directeur partage cette opinion et prend acte des erreurs d'affectation faites dans le passé. Il nous annonce la réception de deux EPC en octobre 2015 prévue sur le budget 2012 et l'arrivée de deux autres EPC courant octobre 2016. L'ensemble du parc échelle étant prévu d'être en 30 mètres.

A titre d'information le directeur nous annonce la fermeture effective du centre de Sathonay-Camp au 1^{er} mai 2016.

Nous demandons au directeur s'il consent à nous autoriser d'organiser le congrès SUD SDIS NATIONAL 2016 dans le département du Rhône et plus particulièrement au GFOR. Il nous donne son accord de principe et nous demande de nous rapprocher du DRH pour les modalités.

Pour finir, le directeur nous félicite de notre victoire au tribunal concernant le droit de grève en nous précisant qu'il ne ferait pas appel de la décision car le nécessaire à déjà été fait en la matière.

Le climat au SDMIS est à l'heure de l'apaisement et du travail constructif pour le bien être des agents et de la pérennité du SDMIS.

Le secrétaire général

Chabbouh Rémy

Rémy CHABBOUH