



ENTREVUE DU 9 JUIN 2021 PCASDMIS/SUD

Présents pour le SDMIS : Mesdames Zemorda Khelifi, Blandine Collin, Messieurs le Directeur, le DRH et le Directeur du service juridique

Présents pour SUD : Franck Chenal, Nicolas Laumet, Rémy Chabbouh



DIALOGUE SOCIAL

- Fréquence des réunions et mode de contact direct avec la PCASDMIS
- Dans le cadre de la féminisation, nous demandons la création du référent égalité et diversité émanant d'une véritable représentation et non d'une désignation dans la strate hiérarchique. Cela en va de la crédibilité et de l'indépendance de ces agents (pour rappel SUD est à l'origine de ce dossier au niveau national). Notre souhait est d'obtenir un binôme d'agents indépendant
- Une revoyure à propos des LDG s'impose (Lignes Directrices de Gestion)
- Nous souhaitons aborder le sujet du remplacement du Directeur.

RÉPONSES :

Les réunions programmées seront à hauteur de 2 fois par an minimum.

Il y aura prochainement un référent égalité et diversité qui sera indépendant de la strate hiérarchique.

D'accord pour revoir les LDG afin d'intégrer des nouveaux points.

Les textes qui régissent les EDS (Emplois supérieurs de Direction) doivent paraître prochainement et viendront mettre en conformité la prolongation actuelle du poste de Directeur du SDMIS.

FINANCES

- Conscient de la nécessaire prise en compte de la future convention triennale et du vote du futur budget triennal du SDMIS, nous demandons le respect des engagements de décembre 2018 à propos de la revalorisation de l'IAT à taux 5 et l'IFTS à 1,47 pour les lieutenants et 1,17 pour les capitaines dès janvier 2022.

Nous souhaitons que les PATS soient intégrés dans cette revalorisation salariale.

RÉPONSES :

Les engagements seront tenus après désignation du nouveau bureau du CA suite aux élections départementales et la

présidente s'engage à faire campagne auprès les nouveaux membres du CA après les élections pour que la délibération de décembre 2018 soit appliquée.

SÉCURITÉ SP

- Efficacité des caméras piétons (pour rappel SUD est à l'origine de ce dossier national)
- Nous souhaitons la mise en œuvre des caméras embarquées (au moins à titre expérimental) / financement par la région (probable)
- Un déploiement de caméras piéton de réserve (problème à Villefranche suite à caméra en panne)
- Sécurité interne des casernes défaillante : intrusion + cambriolage
- Création d'une conférence interservice des agents du terrain PN + PM + GIE + SP
- Attention particulière aux agents isolés notamment dans les quartiers difficiles (exemple : ISP)
- Toujours pas de badge Vigik après 4 ans de demandes
- Nous demandons d'explorer la piste des couvertures extinctrices pour temporiser les incendies de VL ou poubelles

RÉPONSES :

Dès que les textes officiels paraîtront, les caméras embarquées seront expérimentées.

Le directeur est hostile à la création d'une conférence interservice des agents du terrain.

Pour les badges VIGIK et les couvertures extinctrices, une étude sera réalisée à nouveau.

SECURITE SP (bis)

- Visibilité des véhicules opérationnels défaillants pour cause d'achat groupé des véhicules (pare choc noir etc...)
- Situation de la prise en charge défaillante des AT de l'assureur du SDMIS = refus fréquents de prise en charge par certains praticiens

RÉPONSES :

C'est du bon sens et Madame Blandine Collin (vice-présidente du SDMIS) qui est en charge des appels d'offres va veiller à ce que les discussions avec les 11 autres départements qui achètent en commun, se mettent d'accord.

L'assureur du SDMIS va être contacté pour un « recadrage ».

EFFECTIFS

- Nécessité de rehausser les effectifs SP notamment dans certaines casernes
- Les moyens en adéquation du SACR surtout avec des engagements différenciés : Le RO doit être respecté avec des SP toutes qualifications (6 SP c'est 6 SP toutes qualifications)
- Les effectifs de médecin au sein du SDMIS + ISP tenté de rejoindre les autres acteurs du SUAP (faute d'opérationnel)
- Respect de la territorialité et exception pour les SP de la garde au drapeau/musique/JSP : ATTENTION hors opérationnel
- L'ouverture de la politique RH de postes de pompiers cat C dans les services centraux.

RÉPONSES :

Les effectifs sont en effet à revoir maintenant mais aucun recrutement ou alors très peu peuvent être effectués par manque de lauréats de concours. Toutefois, 6 SPP par voie de mutation vont être recrutés le 1^{er} septembre et d'autres sans doute en janvier. Le concours permettra de mettre en place en place 2 FISPP plus conséquentes en septembre 2022 et janvier 2023.

Le niveau de base est forcément armé avec des SP toutes qualifications. Le directeur y veillera personnellement. Le SDMIS va étudier la proposition que les SP engagés dans une caserne puissent garder leur contrat dans leur caserne : HORS OPERATIONNEL

La direction déplore aussi le manque de médecins au sein du SDMIS.

TEMPS DE TRAVAIL

- Hausse des refus des demandes de TP des agents en 24h et CET au SDMIS
- Organisation du temps de travail : nous demandons la création d'un cycle en 12h (total ou partiel)
- Conformément aux décisions du CE, la mise en conformité du régime de 24h s'impose (actuellement 2247h) (48h)

hebdo max, compter 1h pour 1h avec 2068 maximum puisque 44h de moyenne sur 12 semaines) ce qui sous-entend la suppression du GCOM. En préservant le recrutement pour préserver la pyramide des âges. Création d'un mixte 24h et 12h.

- Respect des jugements notamment congés fractionnés du TA. Rappelons qu' environ 100 SPP et PATS ont demandé à en bénéficier et c'est précisément 35 SPP qui ont lancé une procédure judiciaire avec SUD.

RÉPONSES :

Les agents en 24 heures et en temps partiel pourront poursuivre dans ce régime-là jusqu'à la fin de l'engagement du SDMIS. En revanche plus aucun TP ne sera accordé pour les agents en 24h.

Refus total du Directeur en ce qui concerne les cycles en 12h (même partiel). **NON NÉGOCIABLE**

Afin de tendre vers un régime en 24 heures plus conforme avec notre analyse juridique, les agents en 24 heures pourront convertir l'ensemble de leur GCOM et au-delà en garde de 12h : c'est la création d'un régime mixte en 24 et 12. Il s'agit d'un cycle articulé autour de 78 G24h + environ 16G12h (Les jours d'ancienneté continuent de venir en déduction des G24h)

Suite à nos actions en justice, les congés fractionnés sont octroyés et en déduction du contrat horaire avec une équivalence de 7h par congés.

JURIDIQUE

- Dossier suite de la vente des logements (demande d'entrevue le 5 avril, réponse le 28 avril et entrevue le 9 juin) :

Nous avons demandé quelles sont les sommes totales versées : honoraires des avocats, des articles 761, des indemnités et intérêts légaux, les provisionnements et délibérations afférentes. Une réunion spécifique sur ce sujet Nb : Arrêt de la CAA du 18 mai à payer avant le 19 juillet. Appel du SDMIS en CE ou non ?

- Que fait le SDMIS suite au dossier signalement au procureur de fait de harcèlement

- Dossier de protection fonctionnelle suite à divers harcèlements et dénigagements à l'encontre de représentants

- Visionnage des caméras hors cadre (voir courrier)

REPONSES :

Le SDMIS ne compte pas faire appel en cassation de sa dernière condamnation en ce qui concerne les logés. Les documents demandés nous seront adressés prochainement.

Pour le dossier harcèlement, le SDMIS considère que la sanction de mutation était suffisante. Nous avons noté que la Présidente et la Vice-Présidente semblaient découvrir le dossier.

Pour ce qui est du visionnage des caméras par certains chefs de centre : nous avons eu l'assurance que l'ensemble des visionnages était conforme aux directives du Préfet.

COVID ET CAMPAGNE DE VACCINATION

- Réaffirmer que ce soit des vacinateurs volontaires. Les personnels dédiés à la vaccination ne doivent pas impacter l'effectif.

- Vaccination élargie aux proches des SP et PATS lorsque des doses sont disponibles

REPONSES :

Environ 95% des agents sont volontaires pour vacciner. La vaccination des SP se fait dorénavant au MATMUT-STADIUM et donc la question n'a plus lieu d'être.

Les ISP dédiés à la vaccination à Arnas vont passer de 6 à 3 dès maintenant.

FIN DE CARRIÈRE

- Mise en œuvre du CRO cotisant au SDMIS

- Mise au clair des règles de Ruptures Conventionnelles et Indemnités de Départ Volontaire

REPONSES :

Une étude précise des tenants et aboutissants du CRO cotisant va être faite et nous aurons un détail prochainement.

Aucune rupture conventionnelle n'a été refusée jusqu'à aujourd'hui. Une demande à moins de 3 ans du départ à la retraite a été l'objet d'un arbitrage en défaveur de l'agent.

-

DOSSIERS INDIVIDUELS

6 dossiers individuels traités dont des dossiers de sanctions