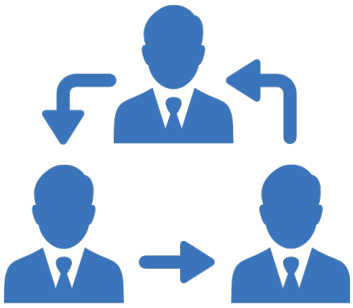
COMPTE-RENDU

Réunion bilatérale entre le syndicat UNSA-SDIS33 et Monsieur Jean-Luc Gleyze, Président du SDIS de la Gironde.



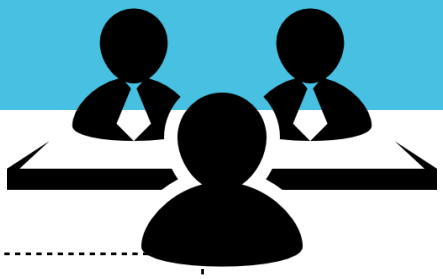
- Monsieur GLEYZE Jean-Luc, Président du SDIS de la Gironde.
- Le Contrôleur Général DECELLIERES Jean-Paul, Directeur du SDIS de la Gironde.
- Monsieur JACOLOT Pierre, Chef du pôle appui et Chef du groupement des ressources humaines du SDIS de la Gironde.

- NOAILLE Jacques, Président de l'UNSA-SDIS33.
- LANSSADE Sylvie, représentante PATS.
- MENDOZA David, représentant PATS.
- MIRALLES Emeric, président du CHSCT
- BILLARD Jean, chargé de communication
- DELAMOUR Lionel, chargé de communication

Le Président ouvre la séance et nous accueille.

Jacques Noaille, Président de l'UNSA-SDIS33 se présente ... les autres membres du syndicat également.

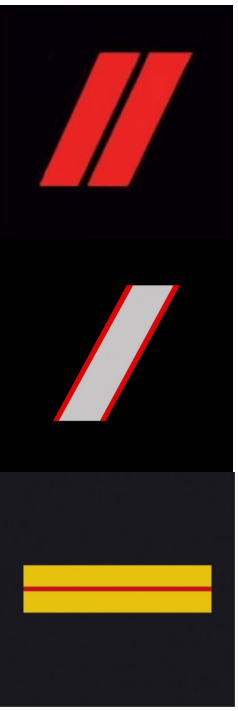
Les présentations étant faites, Jacques Noaille rappelle l'historique de l'UNSA-SDIS33 et le chemin parcouru depuis la création du syndicat.



1. NON-APPLICATION DE LA FILIÈRE SPP EN GIRONDE

Jacques Noaille explique que le contexte est compliqué, la non-application de la filière SPP en Gironde est un des enjeux majeurs de l'établissement.
L'UNSA a alerté depuis 2014 sur les dangers de ne pas appliquer la filière SPP.
Il revient sur le travail de l'UNSA et explique que nous savons maintenant qu'il n'y aura pas de plan B, qu'il nous reste un an et demi pour trouver des solutions.
Jacques Noaille indique que tout est réuni pour que le conflit social arrive rapidement.
Il rajoute qu'au 1er janvier 2020 les fourgons incendie ne pourront pas sortir avec un adjudant comme chef d'agrès car il en manquera si rien n'est fait.
Les agents se rendent compte qu'ils vont perdre leur fonctions et une partie de leur régime indemnitaire.

↳ *Le Président explique qu'il déplore qu'il n'y ait pas eu de solution nationale. Il explique ensuite que les organisations syndicales porteront la responsabilité d'un système bloqué si la filière était totalement appliquée, plus personne ne pouvant évoluer en grade si tous les agents étaient nommés.*



Jacques Noaille répond que déjà les adjudants, chefs de groupe, perdront leur fonction quoi qu'il arrive.

↳ *Le Président explique que si nous devions nommer tout le monde il y aurait des fourgons incendie remplis d'agents ayant le même grade.*

Jacques Noaille précise que le conflit est naissant et que nous ne pourrions que regretter qu'un geste fort ne soit pas fait rapidement.

↳ *Le Président explique que la seule solution serait d'ajouter 1,3 million d'euros au budget annuel du SDIS.*

Que de nombreuses démarches sont engagées pour convaincre les financeurs de rallonger leur participation. Que les grosses collectivités de France sont contraintes de ne pas augmenter librement leurs dépenses. Elles sont contraintes de respecter un taux qui ne permet pas de trouver 1,3 million d'euros en un an.

... LA SEULE SOLUTION SERAIT D'AJOUTER 1,3 MILLION D'EUROS AU BUDGET ANNUEL DU SDIS.

Jacques Noaille propose de prioriser les nominations en commençant par les nominations des caporaux au grade de sergent, puis les sergents au grade d'adjudant.

↳ *Le Directeur explique que le Code général des Collectivités Territoriales bloque le quota de sous-officiers au sein du corps. Que le corps permet d'avoir 1090 sous-officiers, pas plus. Le Directeur explique ne pas vouloir déstructurer la pyramide des grades.*

↳ *Le Président explique que maintenant que nous savons qu'il n'y aura pas de moratoire, une solution doit émerger d'ici fin juin.*

Le Président explique également que les syndicats vont être convoqués mi-mai pour une réunion de négociation, le courrier est déjà signé.

Jacques Noaille clôture ce premier sujet et aborde le second. Il laisse la parole à Emeric Miralles pour parler du fonctionnement du CHSCT.

2. LE FONCTIONNEMENT DU CHSCT

Emeric Miralles présente le dossier CHSCT sous trois volets :

- le bilan passé,
- les problématiques du présent
- et les craintes du futur.

LE BILAN PASSÉ

Ce sont plusieurs accidents graves survenus en service, en caserne, en intervention, sans jamais avoir été suivis d'enquêtes.
L'administration persiste et signe. Notre syndicat a envoyé au Président un courrier mettant en exergue ces dérives.
Au sujet du document qui légitimerait le choix de ne pas faire d'enquête après un accident en intervention, il n'y a rien de nouveau. Aucune réponse, aucune ouverture de dialogue et toujours pas le moindre document communiqué malgré une énième demande.

LES PROBLÉMATIQUES DU PRÉSENT

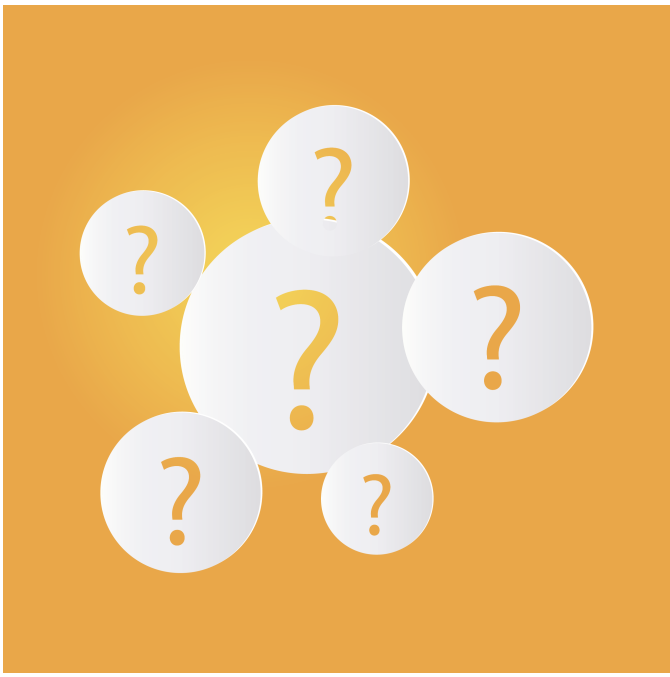
- Toxicité des fumées : pas de groupe de travail avant la parution d'un texte de loi par la DG.

- Agressions : en attente d' un groupe de travail courant du premier semestre.

- Risques Psycho-Sociaux et suicides chez les sapeurs-pompiers : aucune proposition de groupe de travail, pas d'enquête après suicide en caserne.

LES CRAINTES DU FUTUR

L'immobilisme actuel, la non-volonté affichée de mettre en oeuvre, faire respecter les lois (enquêtes après accident de service), l'absence de réponse et de dialogue (demande d'un groupe de travail sur les agressions depuis trois ans et demi), vont durcir les règles du dialogue social.
Plusieurs recours sont étudiés pour permettre à la parole des élus du personnel de peser sans être réduite à ce rôle de chambre d'enregistrement.



↳ *Le Président nous demande de ne pas le juger sur les six mois de sa gouvernance. Et de ne pas lui faire payer les trois dernières années par une rupture nette du dialogue social.*

Emeric Miralles lui répond que la loi doit être appliquée, nos problèmes entendus et des solutions trouvées avec nous, les partenaires sociaux.
↳ *Le Président explique que les agressions vont faire l'objet d'un travail qui va être lancé avec les partenaires sociaux, de même que la toxicité des fumées : le dossier avance et va évoluer au sein de l'établissement.*

Jacques Noaille reprend la parole et explique que nous avons déjà alerté sur le mal-être au travail, qu'il existe un manque de communication, de lien entre les strates de l'établissement. Que nous avons besoin de retours et de réponses favorables de l'établissement.
↳ *Le Président répond qu'en 6 mois, plusieurs rencontres syndicales ont déjà eu lieu. Des groupes de travail sur les agressions, fumées et risques psychosociaux doivent voir le jour prochainement. Il entend que sur la question des accidents sur feu, le CHSCT puisse être impliqué. Concernant les suicides, il est nécessaire de protéger la vie privée sauf si il y a une trace de lien avec la vie professionnelle. La question des suicides mérite également d'être rapportée au nombre d'agents du SDIS : plus de 5500.*

Jacques Noaille clôture le sujet du CHSCT et laisse la parole à Jean Billard qui aborde le sujet des agressions et particulièrement la manière dont le service juridique accompagne et conseille les agents victimes d'agressions.

---

3. AGRESSIONS SUBIES PAR LES SPP : ACCOMPAGNEMENT DU SERVICE JURIDIQUE

Jean Billard explique que l'UNSA-SDIS33 a mené un travail de recueil de témoignages auprès des victimes d'agressions des années passées et que l'UNSA-SDIS33 a accompagné, suivi et conseillé des adhérents agressés en 2017 et 2018.

Il explique que notre constat est sans appel : le service juridique de l'établissement met tout en œuvre pour limiter, voire éviter les indemnisations des victimes, bafouant le droit des agents victimes.

↳ *Le Président découvre le sujet et interroge le Directeur. Le Directeur confirme que l'établissement est tenu de payer les indemnisations lorsque les agresseurs sont non solvables, ce qui est le cas 9 fois sur 10.*

Jean Billard explique au Président que pour argumenter ce que l'UNSA-SDIS33 dénonce, il est nécessaire de relater les faits précis de l'agression d'un équipage VSAV d'Ornano en août 2017 et de connaître la manière dont les agents ont été conseillés, renseignés et accompagnés par le service juridique du SDIS33.

Le Président écoute avec attention les faits. Jean Billard rappelle les conditions dans lesquelles ont été agressés nos collègues, la manière dont le service juridique les a accompagnés et le travail qu'a mené l'UNSA-SDIS33 car seule notre organisation les a objectivement renseignés sur leurs droits de victimes.

Il a ensuite expliqué au Président que par trois fois nos collègues ont été trahis par l'établissement, il a utilisé pour cela l'expression « de coups de hache dans le dos ».
Il a expliqué au Président que c'était lui qui avait porté le troisième coup de hache à nos collègues, dans un courrier adressé à leur avocate signé de sa main, dans lequel on peut lire que le SDIS doute de la version de nos collègues.

Le Président semblait découvrir ce sujet. Jean Billard lui a remis copies de tous les courriers et éléments nécessaires à la compréhension du dossier.

Jean Billard a ensuite demandé au nom de l'UNSA-SDIS33 que la note de service 2015-016 et les pratiques du service juridique évoluent rapidement afin de garantir le respect des droits des agents agressés.

↳ *Le Président a dit vouloir y être attentif.*

Jean Billard a également demandé qu'un officier de garde soit systématiquement envoyé en renfort dès qu'un équipage est pris à partie. Il a, pour finir, proposé que l'UNSA porte sur le bureau du Ministre de l'Intérieur le dossier des coûts restants à charge pour les collectivités concernant l'indemnisation des victimes.

↳ *Le Président explique qu'il n'y a pas de consigne de sa part pour éviter l'indemnisation des agents agressés. Le vrai sujet est que la police doit intervenir et assumer aussi ses responsabilités.*

↳ *Le Directeur explique qu'il y a eu des affaires au cours desquelles les sapeurs-pompiers s'étaient mal comportés et qu'il y a lieu d'être prudents. Que les sapeurs-pompiers n'ont pas vocation à contenir et maintenir quelqu'un au sol comme c'est le cas dans l'affaire abordée.*

Jacques Noaille explique qu'il existe une fracture sociale au sein de l'établissement, il expose l'intérêt de veiller au lien, au soutien de la base pour l'exercice de ses missions devenues de plus en plus difficiles et éprouvantes.

La parole est ensuite laissée aux représentant des PATS, Sylvie Lanssade et David Mendoza.

PATS

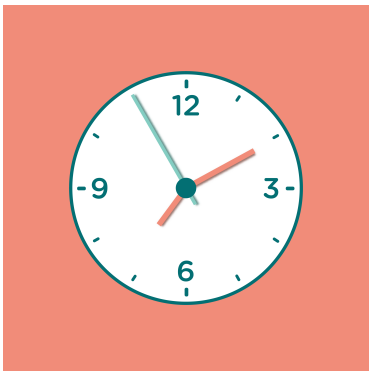
4. TEMPS DE FORMATION / TEMPS DE TRAVAIL SERVICE

Sylvie Lanssade explique au Président qu'il y a un peu plus de 400 PATS au sein de l'établissement.
Le premier sujet consiste à mettre l'établissement en conformité avec la loi et qu'une journée de formation doit être créditée en équivalence horaire avec le temps de travail des agents (7h pour un agent à 35h, 7h36 pour un agent à 38h).
Les agents ne doivent pas être redevables d'heures au retour d'une semaine de stage. Elle argumente sur l'intérêt de promouvoir la formation sans qu'elle soit pénalisante pour les agents.

PATS

David Mendoza explique que ce qui est valable pour les agents du Conseil Départemental devrait l'être pour les agents du SDIS.

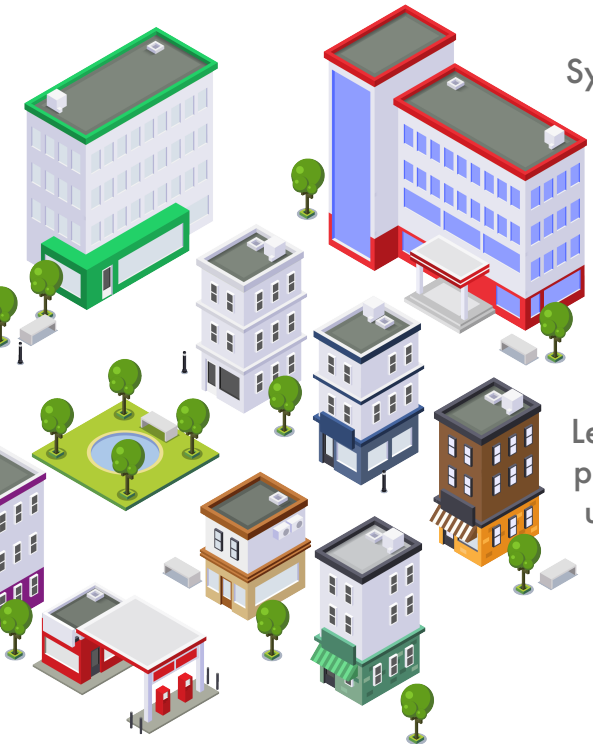
↳ *Mr Jacolot prend la parole et explique que le CNFPT calibre ses formations à 6h. Le problème est d'octroyer 7h36 par jour, pour des formations de 6h. Que de ce fait, il n'y a aucune raison qu'un agent qui part en formation sur la base de 6 h se voit créditer d'un temps correspondant à un agent réellement en poste (de plus cet agent en poste a le droit de partir plus tôt s'il le souhaite - système des plages variables).*



↳ *Le Directeur rajoute qu'on ne peut pas mettre en place ce régime d'équivalence pour les PATS sans le faire pour les SPP et qu'il est impossible de créditer un SP en cyclique de 12h alors qu'il part en formation. Les agents doivent bénéficier d'un traitement égal.*

David Mendoza explique que le SDIS est le seul établissement à ne pas appliquer les textes alors que le Conseil Départemental et la CUB l'appliquent. Il ajoute que le SDIS est la risée des stagiaires du CNFPT.

5. MOBILITÉ DES PATS



Sylvie Lanssade reprend la parole et aborde ensuite la mobilité des PATS qui est largement insuffisante et souvent difficile à mettre en place du fait de la spécificité des emplois.

Elle argumente sur le dernier poste PATS qui a été retransformé en un poste accessible uniquement à un sapeur-pompier.

Le Président est favorable à la mobilité des personnels puisqu'il a mis en place au sein du Conseil Départemental un système de bourse de la mobilité. Il préconise la mobilité afin de ne pas scléroser les agents dans des postes.

PATS

PATS

6. MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Elle aborde ensuite la mise en place du RIFSEEP.

L'UNSA-SDIS33 a eu l'information tôt en 2017 et a été la seule organisation syndicale à organiser des réunions d'information sur le sujet. On touche à la paie des agents, c'est un sujet sensible et c'est la raison pour laquelle nous avons demandé la mise en place d'un groupe de travail dès le mois de juillet pour savoir comment l'administration allait mettre en place ce nouveau dispositif composé de 2 parties (IFSE + CIA).

Les groupes de travail ont eu lieu mi-octobre pour une mise en place au 1er janvier 2018, soit un délai très court pour connaître réellement les conditions de mise en place au sein de l'établissement.

PATS

Même si les agents n'ont pas perdu d'argent et même pour certains en ont gagné, Sylvie Lanssade regrette le manque de dialogue et d'information au sein de l'établissement sur un sujet aussi grave.

Elle aborde ensuite le CIA : Complément Indemnitaire Annuel, non intégré au projet du RIFSEEP. Même en terme d'affichage, un CIA à 0 % aurait pu et même dû être mis en place. Les agents auraient pu en bénéficier à la marge comme une revalorisation de leur travail au travers de leur entretien professionnel, sans attendre 4 ans.

La parole est ensuite laissé à Lionel Delamour.

7. MAL-ÊTRE AU TRAVAIL

Lionel Delamour explique qu'il a embrassé ce métier mais qu'aujourd'hui le métier est devenu insupportable, SURTOUT sur le groupement centre.

<u>Il explique que le mal-être au sein du SDIS 33 y est grandissant pour plusieurs raisons</u> :

- Le système de garde en 12h a été l'élément précurseur et que l'esprit de corps s'en est fortement dégradé.
- Quelques années plus tard, nous subissons désormais l'effet « Métropole » avec une explosion des interventions alors que l'effectif de base n'a pas évolué.
- Enfin, la non-application de la filière SPP va aujourd'hui achever notre métier.

Pire que tout, il dénonce le fait que certains officiers nous aient traités d'enfants gâtés, des mots durs à entendre quand on connaît la difficulté du métier. Il explique en effet que sur la forme (13 gardes / mois, payés pour faire du sport, les repas conviviaux du dimanche, …), le raccourci est facile. Mais sur le fond, Lionel Delamour raconte qu'on a tous vécu des traumatismes (il expose au Président le souvenir d'un nourrisson mort dans les bras de sa mère ou encore le souvenir de son grand-père mort au feu) et que ces réalités du terrain sont des épreuves psychologiques, même pour le plus fort des pompiers. Il regrette donc qu'on ait fait du métier de sapeur-pompier un métier comme tous les autres, alors qu'il aurait dû garder sa particularité.

Lionel Delamour ajoute regretter profondément l'attitude de Monsieur Jacolot et de Monsieur le Contrôleur Général en remettant au Président notre livret de synthèse (plus de 3 ans de travail). Il explique qu'il n'a plus d'espoir car les décideurs méprisent les organisations syndicales, même celles qui travaillent avec le plus grand sérieux.
Il explique également qu'il se bat aujourd'hui pour sauver ce qui peut être sauvé, mais que rien n'est fait pour rendre l'avenir plus radieux.

↳ *Le Président lui explique qu'il connaît le métier. Que la porte des négociations est ouverte, que des négociations vont avoir lieu sur la filière en Gironde. Il explique que nombreux services sociaux sont également au bout de leur capacité d'absorption de l'évolution de la société.*
Il entend et demande à Lionel Delamour s'il pense que le SDIS de la Gironde est pire que les autres SDIS ?

Lionel Delamour répond que son implication au niveau national est trop récente et que son expérience ne lui permet pas aujourd'hui d'apporter un avis objectif sur la question posée.

↳ *Le Président souhaite qu'on lui accorde du temps car il prend ses responsabilités et a besoin de temps pour répondre à nos attentes.*

CONCLUSION DU PRESIDENT

Filière SPP : attendons la réunion du 14 mai et voyons quelles solutions seront proposées par l'Administration.

L'envoi des officiers en renfort d'équipage pris à partie : idée à explorer en fonction des contraintes opérationnelles.

Agressions : mise en place rapide d'un groupe travail, il s'engage à clarifier les choses ainsi que la note afin de garantir le droit des victimes.

Toxicité des fumées : on va avancer prochainement sur le sujet avec un groupe de travail.

<u>Risque psychosociaux</u> : regardons ce qu'on met dedans, le dialogue est ouvert.

<u>PATS</u> : il va faire le point sur le temps de travail et la récupération des heures de formation, souhaite qu'on mette en place une mobilité plus importante sur l'établissement. RIFSEEP, le Président indique qu'il n'y aura pas de retour en arrière.

<u>Sur le mal-être</u> : il le mesure au sein du SDIS comme dans les autres fonctions publiques.

Jacques Noaille remercie le Président de nous avoir reçus.
Il précise que l'UNSA-SDIS 33 restera dans le dialogue.
Il demande pour finir que les 1607 heures soient enfin le seuil haut fixé dans le titre 1 de l'établissement afin d'en finir avec les interprétations des chefs de groupement ou de centre.
Le Directeur explique que les agents bénéficient des IAT et qu'on discute pour un delta de quelques heures annuelles. Jacques Noaille argumente sur le seuil haut que nous voulons voir inscrit dans le titre 1 afin d'éviter que certains agents fassent 1607 heures + 11 heures comme ça a déjà été le cas dans certains centres.

L'entretien se termine de manière cordiale.