

Monsieur Geoffrey BAULIN  
Président de la section Avenir Secours  
Département de Meurthe et Moselle  
Membre du Bureau National  
20 Boulevard Joffre  
54 000 Nancy  
Tél : 07.89.53.83.48

Le 2 mai 2017 à Nancy

**Colonel Hors Classe Jean Jacques Horb**  
**DDA du SDIS 54**  
**27, rue du cardinal Mathieu**  
**54 000 Nancy**

Objet : Revalorisation des besoins pour nos services supports

Monsieur le Directeur Adjoint,

Bien souvent au second plan, nos services supports constituent les bases techniques et administratives du bon fonctionnement de votre établissement. Cette compétence et cette expertise dans des domaines spécifiques sont la garantie d'un fonctionnement efficient.

Les débats syndicaux sont centralisés sur la filière Sapeurs-Pompiers-Professionnel et l'activité opérationnelle. Il convient au sens d'Avenir Secours d'identifier les axes d'amélioration et les opportunités des services supports du SDIS afin de pérenniser son bon fonctionnement et de lui permettre d'assumer toutes ses missions fonctionnelles dans un cadre de travail serein et propice à l'épanouissement des agents.

- **Pour un dimensionnement des services en fonction des missions exercées**

L'augmentation du nombre d'interventions et les réformes successives tant sur un aspect formation, ressources humaines ou opérationnel n'impactent pas exclusivement la filière Sapeur-Pompier. Des réformes statutaires, techniques, juridiques et financières engendrent aussi des complications sur le bon fonctionnement de nos entités qui doivent répondre à toutes ces obligations chronophages pour certaines (dématérialisations).

En première ligne, ce sont les services supports qui doivent assurer et assumer la mise en œuvre, l'expertise, la réflexion, la rédaction et le développement des outils qu'ils soient informatiques, administratifs ou techniques.

**L'augmentation d'activité constatée depuis quelques années amène Avenir Secours à vous demander d'effectuer une analyse sur le dimensionnement en moyens humains des services supports (Tous les bureaux, cellules, sections de l'état-Major, du GSTL, de Kléber).**

A ce jour, nous dénombrons une multitude d'emplois à durée déterminée, des Emplois Avenir, et constatons la sollicitation de personnels volontaires pour des missions belles et bien présentes. Ces contrats sont les bienvenus, mais ne règlent que temporairement la situation tels « un pansement sur des jambes de bois ». Il ne faudrait pas compenser un réel déficit par des ressources non pérennes sous peine d'avoir des agents en épuisement professionnel voire en burn-out dans les années à venir. Il serait peut-être utile que

vous compariez nos effectifs PATS avec ceux d'autres SDIS de même catégorie pour vous rendre compte de l'écart existant et de la nécessité d'y remédier rapidement. Une analyse sur la priorisation des recrutements doit être faite.

- **Pour une réactivité administrative sur les arrêtés des agents**

Bien conscient de la charge de travail supportée par le Groupement de Soutien des Ressources Humaines dans cette période de réforme profonde de statuts, il convient cependant de rester vigilants quant au suivi administratif des agents et notamment des arrêtés, que cela soit en lien avec l'évolution indiciaire ou le changement de fonction. La réalisation des arrêtés en temps et lieu est un gage de reconnaissance et de valorisation du travail effectué.

- **Pour une transparence totale sur les avancements des carrières des agents**

Conformément à sa lettre d'engagement de politique générale, Avenir Secours souhaite une cohérence et une transparence sur la gestion des carrières des agents du SDIS. Les promotions internes et avancements de grade doivent être réalisés dans un cadre serein et transparent. Cet élément, opaque à ce jour, renforce à tort ou à raison, un sentiment de suspicion néfaste à la convivialité, l'entraide et la cohésion de nos services.

En ce qui concerne les lauréats d'examen ou de concours, nous demandons à ce que l'administration prenne en compte les admis par un entretien formalisé et une honnêteté quant à leur nomination éventuelle sans ou avec mobilité interne.

De plus, et comme cela se faisait auparavant, nous demandons à ce que l'ensemble des promouvables et même ceux qui ne sont pas sur des postes calibrés soient proposés aux différentes promotions internes. Cet élément est un gage de reconnaissance de l'administration envers ses collaborateurs qui pourront faire valoir cette proposition dans d'autres administrations. Cette proposition fait un parallèle avec la possibilité pour un agent, quelle que soit sa catégorie, de suivre une formation pour un concours de catégorie A ou B sans que son poste ne soit calibré. Cela lui permet, en cas de réussite au concours, de postuler dans une autre administration.

Avenir Secours demande vivement une transparence sur ces démarches administratives relatives au déroulement de carrière des agents. L'incidence humaine liée à tout manquement dans la carrière d'un personnel est considérable et préjudiciable à long terme sur l'engouement des agents.

- **Pour une transparence totale sur les régimes indemnitaires des agents**

La mise en place du nouveau régime indemnitaire pour le personnel PATS est un point d'étape important pour la valorisation du travail effectué. La mise en place, par le service, de groupes de travail et de concertation renforce la démocratie participative. Cette méthode est favorable à la communication, transversalité et à l'adhésion des mesures prises par le personnel. Avenir Secours salue cette démarche et la recommande vivement pour tous dossiers d'envergure.

Cependant, des incompréhensions fortes naissent au regard du système d'indemnisation actuel qui est méconnu et obscur. En parallèle des démarches engagées sur le RIFSEEP, il conviendrait d'assainir certaines situations liées à de l'incompréhension notamment :

- la délibération du rapport concernant le régime indemnitaire présenté en CA le 17/12/2003 fait-elle toujours référence ?

- la définition des taux d'IAT en fonction des groupes et niveaux définis dans la délibération du 31/03/2016 rapport n°12 et son application réelle au sein de notre établissement
- le régime indemnitaire des agents de catégorie C sur des postes de catégorie B qui ne correspond pas à la délibération du 31/03/2016 (le niveau ne correspond pas). Cela ne concerne pas uniquement la filière administrative mais également la filière technique. En est-il de même pour les agents de catégorie B sur des postes de A ?
- les pertes financières liées aux évolutions de primes des agents du passage de l'IAT à l'IFTS en contradiction avec l'article l'88 de Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Avenir Secours restera vigilant sur ce dossier sensible qui doit être partagé et mené dans une démarche sereine.

- **Pour une communication des créations de postes à l'ensemble des agents**

Dans sa délibération du 31/03/2016, le tableau des emplois/postes et effectifs identifie les filières pouvant occuper les postes. Certaines fonctions peuvent être proposées à la filière SPP mais également PATS. Certains postes ont, depuis, été pourvus sans qu'aucun appel à candidature n'ait été envoyé à l'ensemble des agents de notre établissement.

Nous demandons que toutes les créations ou vacances de postes soient communiqués à l'ensemble des agents répondant aux critères déterminés de chaque filière.

- **Pour la mise en place d'une commission de mobilité interne**

A l'instar de la filière Sapeur-Pompier catégorie C, Avenir Secours sollicite la mise en place d'une commission de mobilité des agents administratifs, techniques et spécialisés. Cette commission aurait pour rôle d'analyser, en toute transparence, toute demande de mobilité formulée par des agents en valorisant les parcours professionnels.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez recevoir, Monsieur le Directeur Adjoint, les salutations distinguées de l'ensemble des mandants de notre organisation syndicale.



Geoffrey BAULIN  
Président de la section Avenir Secours  
Meurthe et Moselle