

Compte-rendu succinct du comité technique Mardi 26 juin 2018

1. Désignation du secrétaire et secrétaire adjoint de séance

2. Approbation du procès-verbal des séances du 20 mars 2018

⇒ Avis favorable à l'unanimité

3. Référentiel de certification CSO

Pas d'observations particulières

⇒ Avis favorable à l'unanimité

4. Adaptation du régime indemnitaire des SPP

Evolutions (minimes) du régime indemnitaire suite aux réformes :

- Filière FOR
- CACES échelier
- REAC IBNB

Concernant la filière formation, la direction s'est engagée à informer les personnels (43) indemnisés pour leur FOR 1, 2 ou 3 qui ne pourraient être pas basculés sur une autre spécialité (et donc perdre une partie de traitement). Ces personnels seront invités à candidater aux formations proposées (AccProx ou For Acc).

Un dispositif particulier sera mis en place pour basculer les personnels détenteurs des formations EQ RF et CA RF vers l'équivalent IBNB, dès l'obtention de l'agrément par le GEDIS. Le DDA a confirmé que le siège de la spécialité serait l'UT Nord.

⇒ Avis favorable à l'unanimité

5. Rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2017 *dit bilan social*

Présentation du bilan social, rapport s'appuyant sur un socle commun de 27 indicateurs communs au trois fonctions publiques.

Avenir secours est intervenu en indiquant que, dans le cadre de l'accord cadre pluriannuel, notre organisation syndicale avait fait part de son souhait que ce bilan social, dont la lecture n'est pas aisée et la comparaison d'une année sur l'autre l'est encore moins, soit complété par des indicateurs simples et pertinents :

- enquête de satisfaction au travail
- intégration des éléments des évaluations professionnelles
- absentéisme

Le DDA a indiqué que la démarche RPS pouvait apporter un certain nombre de réponses à cette demande, et que la mise en place d'indicateurs pouvait être un axe de travail du comité RPS.

⇒ **Avis favorable à l'unanimité**

6. Accord cadre pluriannuel : périmètre de la négociation

Après six réunions de concertations concernant le périmètre de négociations, un document synthétique est soumis aux membres du comité technique. Un calendrier est proposé :

- Juin-juillet-août : travaux de fond sur les thèmes prioritaires par le service
- Septembre : négociations
- Octobre : validation en bureau puis au CT
- Novembre : validation en CA

Devant les remarques des trois organisations syndicales, le DDA s'est dit tout à fait prêt à élargir la phase de négociations si cela était nécessaire.

Avenir secours est intervenu avec ces propos : « *Ce plan pluriannuel est très ambitieux, mais le calendrier très serré. La phase de dialogue sur ce point a été importante, et est un marqueur de la volonté de la direction de prendre en compte l'avis de ses personnels dans les évolutions à venir.*

Sur ce dossier, Avenir secours a décidé d'être optimiste. Pourtant nous pourrions voir le verre à moitié vide. Nous voyons aujourd'hui les effets des dernières années de disette, où le service s'est serré la ceinture. Les conséquences se font ressentir aussi bien sur la qualité du service (le secours à la population) que sur le moral des personnels du SDIS. Aussi, nous espérons que les contributeurs et le conseil d'administration vont donner « un peu d'air » et permettre de faire évoluer la situation dans le bon sens en nous donnant les moyens nécessaires pour faire avancer le service.

Aujourd'hui, nous faisons donc le choix de faire confiance à l'équipe de direction pour défendre ces avancées. »

Le syndicat autonome s'est rapproché de notre position en indiquant que « *il ne fallait pas se précipiter mais il y a une volonté de travailler vite et bien* ».

Le syndicat force ouvrière a fait part de sa volonté de ne pas se précipiter, et indiqué son souhait que le président leur « fasse des propositions sur les mutuelles avant le début des négociations ».

⇒ **Avis favorable à l'unanimité**

7. Organisation-cible du SSSM

Présentation de l'organisation-cible du SSSM proposée suite à l'audit mené par le cabinet de conseil. Cette organisation-cible a été co-construite avec les personnels concernés.

Impliqué dans ce dossier, Avenir secours a fait part de ses remarques :

« C'est avec bienveillance et satisfaction que notre organisation accueille cette proposition. En effet, lors des travaux préparatoires d'EvoISDIS, nous avons déjà attiré l'attention de l'équipe de direction sur les écueils à venir avec l'organisation proposée. Aujourd'hui, les enseignements en sont tirés et la nouvelle organisation proposée va dans le sens du service et des personnels.

« L'empreinte du SSSM » au sein des services en charge de la préparation opérationnelle ainsi que dans la formation sont des marqueurs forts. Il s'agit là d'acter des pratiques déjà en vigueur et qui vont favoriser les synergies et la transversalité.

Toutefois, ce comité technique est également l'occasion de corriger les dernières scories et d'attirer l'attention de tous sur certains points de vigilance.

1- Qui dit nouvelle organisation dit évolution des procédures et des pratiques, et donc une phase de changement parfois longue nécessitant une remise en cause et un investissement des agents. Ces derniers sont motivés pour rentrer dans cette phase. Toutefois, il faut impérativement, comme pour l'ensemble du service qui a subi EvoSDIS, s'engager dans une stabilisation sur les prochaines années. Le SSSM ne doit pas subir une nouvelle réorganisation au départ en retraite du DDSIS !

⇒ Le président du CASDIS nous a indiqué qu'une demande était en cours à la DGSCGC pour prolonger le contrat du DDSIS jusqu'à 2020. Si toutefois la réponse était défavorable, le DDA et le bureau du CASDIS veilleront à cette stabilité.

2- Les postes doivent être attractifs pour permettre un renouvellement des officiers de santé, cette population étant difficile à débaucher et à pérenniser dans les SDIS. Aussi, il est proposé de revoir le niveau de grade de certaines fonctions :

- Médecin-chef adjoint : HC >> CE
- Pharmaciens : CN >> HC
- Infirmiers : ISPP (qui n'est pas un grade mais un CE) >> CDS

3- De même, il est nécessaire de permettre aux officiers de santé du SSSM de la mobilité interne en ne bloquant pas certains grades, ceci également pour assurer de l'attractivité et permettre des évolutions de carrière.

⇒ Le président du CASDIS a rebondi sur ces deux points pour faire part de sa volonté forte de faire avancer le dossier de la plateforme 15/18/112. Il a alors été unanimement reconnu la nécessité d'un SDIS fort pour mener ce dossier au bout, et donc un SSSM fort, et donc des personnels de santé toujours de qualité et donc des postes attractifs (CQFD).

⇒ La chef de PRHEC nous a informé que le DDSIS n'était pas fermé à des évolutions de grades sur certains postes, mais que ces évolutions devaient se faire à l'échelle du SDIS, et pourraient donc être envisagés à moyens termes.

⇒ Seule modification sur l'organigramme-cible : les postes d'ISPP sont désormais calibrés « 1 SPP A (CE ISPP) »

4- Un des médecins SPP ayant déjà annoncé la période de son départ en retraite, il paraît judicieux d'anticiper son remplacement, afin de permettre un transfert des compétences. De plus, dans le choix du profil de candidat, il sera nécessaire de sélectionner un candidat ayant de l'impétence pour la médecine d'aptitude. Ce volet de mission du SSSM remplit actuellement entière satisfaction : il ne faut pas que cela change.

⇒ L'équipe de direction avait bien cerné la problématique et

5- La fonction de pharmacien-chef n'apparaît pas sur l'organigramme. Nous souhaitons vivement que ce poste ne soit pas attribué à un SPV, comme ça a pu l'être jusqu'à présent. En effet, la personne concernée n'a pas été vue à SDIS depuis près de 6 ans, malgré de nombreuses convocations, et plus particulièrement sur la phase de concertation relative à cette réorganisation.

⇒ La fonction de pharmacien-chef est ajoutée à l'organigramme et la direction s'engage à ne pas y affecter un SPV. Toutefois, le DDSIS a décidé que le poste ne serait, pour l'instant, pas attribuée à l'un des deux pharmaciens. Il souhaite « maintenir un équilibre durant quelques mois avant de prendre une décision ».

Enfin, et pour conclure, cette réorganisation du SSSM, qui va dans le bon sens, ne doit pas ralentir voire stopper les réflexions en cours sur le soutien sanitaire (plutôt encourageante au vu des actions remarquables réalisées lors de l'explosion de silo à Strasbourg) mais également notre demande récurrente de permettre aux ISPP de pratiquer la médecine d'urgence au travers de gardes sur leur temps de travail (et pourquoi pas dans DRAGON 67). »

⇒ **Avis favorable à l'unanimité**

8. Ressources du GLT

Création de 2 postes au TEP : mesure d'urgence afin de pérenniser deux CDD au vue des besoins urgents.

⇒ **Avis favorable à l'unanimité**