



Communiqué

le 24/02/2015

Compte-rendu de la Conférence Nationale des Services d'Incendie et de Secours du 17 février 2015 Ministère de l'Intérieur – Place Beauvau, Paris

Madame la Sénatrice Troendle, du Haut-Rhin (68) a été élue vice-présidente de la Conférence Nationale des Services d'Incendie et de Secours CNSIS suite à la démission de M Pierre Bordier.

Dossiers pour avis

1- Projet d'habillement

Des projets nous ont été communiqués en juillet et août 2014, nous regrettons qu'aucun point d'étape ne nous soit parvenu avant la réception de ce dossier pour cette CNSIS, il y a seulement quelques jours.

Nous regrettons également que la totalité des documents présentés ce jour ne nous soit pas parvenue. En effet, la pièce 3.5 de ce dossier intitulée « planche des grades » ne nous a pas été soumise alors qu'elle figure bien dans les documents de ce jour.

Si nous ne doutons pas de la capacité de l'administration de prendre les bonnes décisions à notre place, nous regrettons ces pratiques qui sont de nature à laisser planer un doute sur la qualité du dialogue social.

Faute de débat Il serait intéressant de connaître les remarques formulées par les uns ou les autres et ainsi savoir ce qui a présidé à leur adoption ou leur rejet.

C'est une illustration d'un fonctionnement qui ne peut conduire qu'à l'échec du dialogue social. Ce sujet est d'importance avec les Effets de Protections Individuels (EPI) et concerne chacun des Sapeurs-Pompiers au quotidien.

Nous nous interrogeons sur l'urgence à sortir ce décret qui fait réapparaître la notion de chef de corps qui il est vrai, a peu à peu disparu à notre grand regret au profit du terme de Directeur Départemental des Services d'Incendies et de Secours (DDSI). Plus gratifiant sans doute mais plus éloigné de la nécessaire relation des hommes dans un métier comme le nôtre. Voilà un sujet à proposer à nos stagiaires de l'École Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs Pompiers (ENSOSP).

Nous nous interrogeons sur l'opportunité de modifier les tenues, insignes et attributs des membres du Service de Santé et de Secours Médical (SSSM) alors même que des modifications statutaires sont en cours : le texte statutaire concernant les infirmiers n'est pas paru, les travaux sur le texte des médecins et pharmaciens viennent de débuter et les travaux concernant les cadres et les cadres supérieurs de santé de sapeurs-pompiers n'ont pas été entamés.

Sur cette question particulière du SSSM, nous sommes satisfaits de voir que le grade de colonel est maintenu pour les médecins et pharmaciens. Pour ce qui concerne les infirmiers et les cadres de santé, nous vous rappelons qu'il s'agira d'insignes et attributs d'officiers de catégorie A, qui chez les sapeur-pompier débutent avec un galon de capitaine. Le SNSPP-PATS-FO est attaché à ce parallélisme indispensable à la bonne intégration du SSSM au sein des Service d'Incendie et de Secours (SDIS). Avec le même raisonnement, il nous semble indispensable que les cadres de santé puissent accéder au minimum au grade de lieutenant colonel. Notez que la possibilité de devenir colonel est ouverte à tout sapeur qui en aurait les capacités et selon les besoins du service alors qu'elle est expressément refusée aux seuls infirmiers et cadres de santé de Sapeurs-Pompiers. Il y a ici une discrimination patente qui s'oppose aux consignes de l'administration tendant à valoriser le volontariat au sein du SSSM.

Les compétences et les années d'études n'ont elles pas la même valeur pour les uns et les autres ?

Il apparaît dans le document actuel que nous avons échappé à la couleur bleue de la police municipale pour nos infirmiers de sapeurs pompiers. C'est une bonne chose, mais rassurez-nous tout de même sur le sujet s'il vous plaît. Le SNSPP-PATS et FO vous ont soumis assez d'arguments pour en tenir compte.

Le SNSPP-PATS-FO vous demande comment vous envisagez la modification des galons des infirmiers, des cadres et cadres supérieurs de santé, des médecins et des pharmaciens une fois que les textes statutaires de ces professions auront été publiés ? La CNSIS sera-t-elle de nouveau consultée sur ce point ? S'agit-il d'une tactique destinée à « enterrer » cette question ?

A l'article 3 (dernière ligne du 1er paragraphe) :

« Le port de la tenue d'uniformes est par ailleurs strictement prohibé lors de la participation à un mouvement social, revendicatif ou contestataire. »

Le SNSPP-PATS-FO demande de rajouter après « le port » et avant « la tenue » le mot EPI. D'autre part dans le rapport du Conseil National des Sapeurs-Pompiers Volontaires (CNSPV) on voit apparaître une notion d'insignes de chef de centre. Qu'est-ce ? Nous ne l'avons pas remarqué dans ce rapport sur l'habillement des sapeurs-pompiers.

Sauf erreur de notre part les sapeurs-pompiers professionnels n'ont pas l'accès à l'honorariat. Pourquoi ?

Nous formulons le vœu que cette situation soit régularisée cette année.

Article 4 :

Rajouter la possibilité du port de l'uniforme lors d'action de jumelage par exemple. Faudra-t-il demander l'autorisation au ministère à chaque fois qu'il y aura un échange, faut-il distinguer les États membres de l'Union Européenne ?

Articles 5 et 6 :

Tout ceci s'entend mais reste tellement soumis à subjectivité que nous craignons que l'on ne colle trop souvent au contentieux. Permettre au Comité Technique (CT) ou Comité Hygiène et Sécurité (CHS) d'être informé pourrait être judicieux.

Article 7 :

Il faudra fournir les lunettes de soleil autorisées, et à défaut, une liste ou une nomenclature des lunettes autorisées ou interdites.

Article 10 :

Rajouter à la première ligne après les mots « circonstances opérationnelles » les mots « et manifesta-

Article 12 :

Rajouter l'écusson bleu blanc rouge

Article 14 :

Rajouter en fin de phrase après les mots « conditions climatiques » les mots : «et l'activité réalisée »

NDLR : Nous avons voté contre, car nous n'avons pas été suivi dans toutes nos remarques.

2- Projet d'ordonnance et de décret transfert de l'organisation des élections des SDIS

Rien à signaler

Dossiers pour communication :

1- Projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels, bilan annuel

Le SNSPP-PATS-FO ne peut que se féliciter de l'existence de ce dispositif qu'il a porté, il y a plus de onze ans déjà contre vents et marées. Toutefois nous ne pouvons que regretter de n'avoir pas pu le faire évoluer vers notre proposition de création d'un compte épargne temps retraite en lien étroit avec le dossier temps de travail et santé, qualité de vie au travail et en service.

Nous vous proposons de bien vouloir nous rendre destinataire du recueil des bonnes pratiques. Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) pourrait être impliqué et favoriser la formation des managers via l'ENSOSP. Le SNSPP-PATS-FO prône davantage de prévention, «prévenir plutôt que guérir» : plus efficace et moins coûteux.

Nous vous demandons de bien vouloir réévaluer l'ensemble du dispositif ce qui n'a pas été fait ou porté à notre connaissance depuis 2010.

2- Conseil National des SPV

Cette présentation est fort intéressante et appelle de notre part les questions et observations suivantes :

- Tout le monde constate la baisse du nombre de SPV sur l'ensemble du territoire national depuis des années. Pourquoi ne pas retenir l'idée ou à minima étudier la possibilité d'offrir une défiscalisation sur les revenus lorsqu'on est SPV ? A notre sens cela favoriserait des recrutements chez les artisans et les professions libérales et pourquoi pas un apport d'intérêt dans la ruralité pour ceux qui viendraient s'y installer ainsi qu'à leurs salariés ? Nous vous l'avons déjà proposé, cela mériterait une réponse de cette honorable assemblée.
- Dans le CNSPV il est fait état d'une expérimentation du service civique adapté aux sapeurs pompiers dans le SDIS 54. Il nous paraît indispensable que ce type d'actions soit porté à la connaissance de la CNSIS dans les mêmes formes et même délais, sauf à considérer la CNSIS comme une sous-commission du CNSPV.

3- Clause de revoyure

Nous voulons être destinataires du dossier et de la nature exacte des éléments transmis sur ce sujet au guichet unique afin d'en évaluer la volonté précise de l'administration.

Nous avons porté, défendu et cautionné ce dossier. On a accepté de porter son application sur 7 ans au lieu de 5 en toute responsabilité eu égard à la période de crise que nous traversons et pour permettre l'application complètes des mesures transitoires.

Afin d'être clair, donnez-nous le coût exact à ce jour, de l'application de la rénovation de la filière actée en 2012. Sauf preuve du contraire, appliquée correctement elle coûterait trois à quatre fois moins cher

que le projet Formation Spécialisée 3 (FS3) de 2009 Glissement Vieillesse Technicité (GVT) compris, On sait pourquoi ce dossier FS3 voté unanimement au CSFPT est resté sur les étagères.

L'absence de clause de revoyure fait que les lieutenants chefs de groupes et chef de salle voient leur prime passer de 19% à 13% alors que les lieutenant de 2ème classe favorise l'emploi de chef de salle. Voici un exemple de scorie que cette clause de revoyure doit réparer.

Nous vous demandons aussi pour une meilleure lisibilité de préciser la date de fin d'application des dispositions transitoires sauf à dire qu'on pourrait repousser le dispositif de la réforme au-delà des 7 ans après 2019 ?

Ce serait se moquer de nous et du travail fait avec sérieux et en responsabilité contre toute démagogie et populisme dont certains font leur miel.

Il semble être reproché à notre réforme de la filière, la non-prise en compte des évolutions apportées à la catégorie C des trois versants de la Fonction publique (Etat, Territoriaux, Santé).

Notre réforme est en application depuis 2012. Comment nous reprocher de ne pas l'avoir anticipé ? Il est largement postérieure à nos travaux ?

Enfin être traité à l'identique et dans les mêmes temps comme toutes les catégories de fonctionnaires n'est pas pour nous déplaire non plus. Car vous le savez, on est en retard sur la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI ZUS) ou de la NBI fonctionnelle par exemple. On ne peut que s'en réjouir mais il reste du chemin à faire vers l'égalité sur ses sujets.

Il est maintenant indispensable et urgent de « réparer » les conséquences désastreuses sur les catégories B et A. Un adjudant-chef en fin de carrière se retrouve à deux points d'un lieutenant de 2ème classe. Lorsqu'il perd les 16 points de NBI chef d'agrès en devenant lieutenant, son salaire diminue. Il gagne moins en changeant de catégorie et en prenant le grade supérieur. C'est inique, incompréhensible. La clause de revoyure est là pour corriger cela.

Que dire encore de la non prise en compte du reclassement des lieutenants issus des concours alors que nous vous avons alerté nos interlocuteurs pendant les négociations. Ces derniers nous ayant assurés que ce serait réglé par la clause de revoyure prévue en 2013, on est en 2015 !

S'agissant des 14% de l'effectif à prendre en compte sur la durée des sept années d'application des textes de la filière pour l'avancement au grade de caporal chef, c'est aussi un exemple typique des interprétations locales qui ne font que rajouter de la confusion et génère de l'amertume inutilement.

La circulaire du 15 janvier 2013 était-elle insuffisamment précise ou une lecture partielle aurait elle amené quelques dirigeants à ne pas vouloir la comprendre et à n'en pas respecter l'esprit qui a prévalu lors de nos travaux sur cette réforme de la filière de 2012.

Je voulais insister sur le volet financier de cette réforme, Celle de 2009 travaillée en FS3 et adoptée à l'unanimité par l'assemblée plénière du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) était estimée à plus de 80M€. Celle-ci de 2012, coûterait entre 18 et 23M€ , GVT compris.

Aujourd'hui, on veut l'amputer de 8.44M€ ce qui ramènerait le coût total à 10 à 15M€ pour les 101 départements et sur sept ans. Prendre le risque de remettre en cause un accord signé avec les partenaires sociaux responsables au mépris des nécessités du terrain, ne pourra que laisser libre cours aux détracteurs et autres malfaisants adeptes de la démagogie.

S'agissant du calendrier de l'application de cette clause de revoyure, si elle devait être prolongée ce serait une nouvelle fois un déni de la chose négociée. Quelle confiance devons-nous accorder à l'avenir de tous nos travaux dans ces conditions ?

NDLR : Il apparaît que Bercy et la Fonction publique n'ont pu avoir assez d'explications pour se mettre d'accord sur certains points. Matignon doit arbitrer. Puis les dossiers suivront les circuits CSFPT, Conseil National d'Évaluation des Normes (CNEN), Conseil d'État... réponse en septembre.

Politique de sante et sécurité des services incendie et de secours

Nous saluons le travail réalisé par l'inspection qui a réussi à synthétiser les résultats de l'enquête et proposer 20 recommandations. Nous souhaitons que soit dépassée la seule logique de l'hygiène et sécurité basée sur l'évaluation des risques telle que décrite déjà en 2001 pour évoluer vers la une démarche, plus globale et plus participative, de santé et qualité de vie en service permettant d'intégrer l'ensemble des agents (SPP, PATS et SPV) intervenant dans les SDIS et répondre ainsi aux enjeux majeurs qui préoccupent les SDIS et les agents qui en font la richesse.

Cependant On ne peut que déplorer une inégale application par les SDIS. En effet seul 22% des SDIS interrogés utilisent un référentiel santé sécurité et 52 SDIS sur 91 n'ont pas mis en place de plan d'action. Des initiatives disparates existent sur quelques SDIS Il est temps qu'une politique nationale de santé et sécurité soit créée. Voilà un véritable projet pour notre assemblée.

Nous constatons en effet que les SDIS sont prescripteurs dans le domaine de la prévention bâtiminaire notamment au travers des commissions de sécurité avec des résultats qu'il nous faut tous saluer. Bon nombre de nos cadres sont issus des bancs des Instituts Universitaires Techniques (IUT) Hygiène et sécurité voire titulaires de licence et masters. Il apparaît clairement que ces personnels, formés, expérimentés présentent des compétences insuffisamment exploitées au bénéfice des agents des SDIS.

Peut-être avons-nous collectivement oublié de valoriser les agents issus du milieu professionnel, sur ce secteur source d'amélioration continue de la santé sécurité, par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ? Peut-être avons-nous besoin d'adapter nos cadres et cadres intermédiaires aux dures réalités du management face aux générations Y et bientôt Z ?

Comment redonner du sens à l'engagement si ce n'est par l'écoute attentive des agents ? On dit que c'est le cordonnier qui est le plus mal chaussé... ce constat rapide éclaire les enjeux sur lesquels il est temps de se mobiliser qui dépassent largement le document unique et interrogent nos politiques publiques.

Nous tenons à votre disposition le livre blanc santé qualité de vie en service Santé et Qualité de Vie en Serevice (SQVS) que nous avons réalisé sur le sujet. Première étape d'une démarche globale que tous peuvent s'approprier. Nous vous proposons, très modestement, de le faire expertiser par vos services et pourquoi ne pas s'en servir comme une base de travail partagée entre tous les acteurs de progrès porteurs des valeurs républicaines qui nous animent collectivement. Les experts du SNSPP-PATS-FO (COFIL, COOPS de la démarche SQVS)) se feront un plaisir d'y participer.

C'est bien au travers de ce dossier que nous pourrons améliorer le traitement des dossiers d'importance comme le temps de travail, la fin de carrière, balayant l'ensemble de la vie professionnelle et permettant d'anticiper sur les situations indésirables.

Rendre notre métier, nos actions, nos services à la population moins dangereux, efficaces et plus attractifs, nécessite une mobilisation de tous les acteurs dans l'intérêt de tous et de chacun, dans l'intérêt même du service public, du service au public.

Je reviens sur le dossier habillement : permettre de manifester en tenue de travail est un élément de sécurité. Il permet de repérer les vrais manifestants et empêche les infiltrations d'individus pouvant générer des dégats importants. Une manifestation est la résultante d'une négociation mal aboutie.

5/5

Proposer- négocier-contracter

www.snspp-pats.com

www.fo-sdis.org

snspp-pats@snspp.fr

www.facebook.com/snspp.pats.fo

www.twitter.com/SNSPP_PATS

SNSPP-PATS-FO

05 56 83 08 18

34 avenue Nelly Deganne

33120 Arcachon