SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DE LA CHARENTE

GROUPEMENT RESSOURCES HUMAINES
FORMATION ET COMMUNICATION INTERNE
SERVICE FORMATION

Affaire suivie par
LIEUTENANT-COLONEL BARDIN
BB/CE/2010 - 3115
☎ : 05.45.39.99.19

L'Isle d'Espagnac, le 21 JUIL. 2010

Note

à l'attention de

Messieurs les représentants du personnel
des sections syndicales
CFDT, CGT, SUD et Avenir Secours
du SDIS de la Charente

Objet : Synthèse des réunions intersyndicales du 1er et du 6 Juillet 2010

Comme convenu, et précisé par un courrier en date du 22 avril 2010, j'ai souhaité aborder précisément avant l'été les deux points relatifs aux indemnisations des SPP effectuant des actions de formation et les possibilités d'avancement de grade des caporaux et des sergents pour une application possible sur l'année.

Depuis le mois d'Avril, plusieurs rencontres ont été organisées avec les différents partenaires sociaux à l'issue desquelles deux réunions intersyndicales ont été tenues avec les élus de la commission du personnel du conseil d'administration du SDIS, afin de trouver ensemble des solutions acceptables, tant sur le plan opérationnel que financier.

L'absence des sections syndicales CGT et SUD à la dernière réunion a été regrettée par les élus.

- **Concernant l'amélioration de l'indemnisation des sapeurs-pompiers professionnels formateurs :**

Au-delà de l'impact financier (surcoût de l'ordre de 25 000 Euros/ an), sa mise en œuvre doit être réglementée et organisée :

- Possibilité de **dépasser les 25 heures par mois soit 300 heures maximum par an.**

Cette disposition doit être néanmoins validée par le contrôle de légalité de la Préfecture et recevoir l'aval de la paierie départementale.

- Afin de simplifier la procédure de traitement de ces heures supplémentaires. il a été accepté de **plafonner une journée de formation à 10 heures** et d'appliquer les **mêmes taux pour les dimanches et jours fériés.**

Aussi. il est convenu que si un refus de l'annualisation était clairement prononcé par les services ci-dessus consultés. les heures de formations au delà des 25 heures mensuelles (IHTS) seraient indemnisées en heures de conférencier.

Ces propositions seront soumises pour avis au prochain CTP et feront l'objet d'une délibération en conseil d'administration : après quoi elles seront intégrées au règlement intérieur du Corps Départemental pour une application à compter du 1er septembre 2010.

- **Concernant les avancements de grade et plus particulièrement pour les grades de sergent et d'adjudant :**

Ce sujet particulièrement sensible a été étudié avec bienveillance par les élus du bureau en tenant compte à la fois :

- de l'attente sociale.
- des contraintes opérationnelles et organisationnelles.
- de l'impact sur la qualité des secours.
- de l'impact sur la lisibilité de carrière de chacun.
- de l'impact budgétaire.

Il est également nécessaire de rappeler que la réflexion s'est inscrite sur 3 axes importants. constituants le socle de l'organisation de chaque centre de secours. à savoir :

1. Les fonctions assurées par les sapeurs-pompiers non officiers
2. La pyramide hiérarchique dans chaque centre de secours
3. la cohérence des fonctions d'encadrement et personnel d'exécution

1- Concernant le premier point. il a été rappelé (article L.1424-1du code général des collectivités territoriales) que « *les caporaux peuvent diriger une équipe de sapeurs-pompiers et effectuer des tâches d'équipier dans toutes les missions dévolues aux services d'incendie et de secours. Des fonctions de chef d'agrès de moyens de secours engageant une équipe peuvent leur être confiées* ».

« *Les sergents et les adjudants exercent les fonctions de chefs d'agrès. Iis coordonnent les interventions prévues à l'article L.1424-42 du code général des collectivités territoriales. Les sergents peuvent en outre exercer les fonctions de chef d'équipe ou effectuer des tâches d'équipier* ».

Cette précision ne signifie pas qu'ils peuvent **ne pas** exercer les fonctions de chef d'agrès « incendie ».

Aussi, convenant que la qualité et l'efficacité résident dans la répétition des gestes effectués sur le terrain d'une part et qu'il est d'autre part légitime qu'un caporal formé à la fonction de chef d'agrès incendie puisse exercer dés lors, ses compétences nouvelles afin de conserver ses acquis, la solution de pouvoir nommer des sergents Chefs d'agrès sans pour autant pouvoir exercer la totalité des missions de chef d'agrès est susceptible de générer des conflits d'intérêts et de commandement entre des agents détenant les mêmes grades mais pas les mêmes fonctions.

Il est proposé que les nouveaux sergents assurent **la fonction de chef d'agrès VSAV-VTU et chef d'agrès incendie CCF** dans un premier temps.

2-Concernant le deuxième point, il est nécessaire de garder une **pyramide hiérarchique cohérente au sein de chaque centre de secours** et de rappeler simplement qu'un adjudant doit encadrer 12 SPP et qu'un sergent doit pouvoir encadrer 4 SPP. Une augmentation trop importante des sergents altérerait forcement ce dispositif réglementaire (intégré au RO) qui permet encore aujourd'hui à chaque sous-officier de diriger et d'encadrer comme il se doit, une ou plusieurs équipes.

3-Concernant le troisième point, il s'agit là de repréciser la nécessité de **garder un personnel d'exécution (chef d'équipe et équipiers) suffisant** afin d'assurer une continuité de service pour la réalisation des taches d'exécution au sein du centre de secours. Là encore, une augmentation trop importante des personnels d'encadrement dans un centre de secours réduirait de fait le nombre des caporaux et des sapeurs qui doivent de part leur grade prendre des postes en correspondance avec leur formation.

Suite aux différents échanges avec les représentants syndicaux présents, il en ressort la proposition suivante :

La référence de calcul utilisée pour le nombre de chefs d'agrès par centre repose sur les effectifs journaliers par équipe déterminé par le règlement opérationnel, à savoir :

- 16 pour le CIS Angoulême.
- 11 pour Cognac
- 10 pour La Couronne.

Ces effectifs permettant respectivement d'armer au maximum :

- 5 agrès sur Angoulême (16 divisé par 3 SPP)
- 3 agrès sur Cognac (11 divisé par 3 SPP)
- 3 agrès sur La Couronne (10 divisé par 3 SPP)

-Pour chaque agrès correspond un sous officier chef d'agrès.

Toutefois, afin de mieux intégrer aujourd'hui les absences journalières pour formations et réunions extérieures, maladies ou accidents, un coefficient supplémentaire de 30% pourrait être appliqué :

Ce qui conduit pour chaque centre de secours et par équipe :

- 5 agrès sur Angoulême, plus 2 (30%), plus 1 pour la permanence
  Soit 8 chefs d'agrès / équipe

- 3 agrès sur Cognac, plus 1 (30%)
  Soit 4 chefs d'agrès / équipe

- 3 agrès sur La Couronne, plus 1 (30%)
  Soit 4 chefs d'agrès / équipe

Soit pour 4 équipes :

- 32 (4X8 CA) chefs d'agrès sur le CIS Angoulême
- 16 (4X4 CA) chefs d'agrès sur le CIS Cognac
- 16 (4X4 CA) chefs d'agrès sur le CIS La Couronne

Ce qui implique alors :

- Pour Angoulême : Actuellement 20 chefs d'agrès dont 8 adjudants

  La transformation de 12 postes (32-20) de caporaux en sergents chef d'agrès.

  Ce qui porte le nombre de sous officiers chefs d'agrès à 32 dont 8 adjudants (8 adjudants représentant le ¼ de l'effectif des chefs d'agrès)

- Pour Cognac : Actuellement 12 chefs d'agrès dont 2 adjudants

  La transformation de 2 postes de caporaux en sergents, et de 2 postes de sergents en adjudants.

  Ce qui porte le nombre de sous officiers chefs d'agrès à 16 dont 4 adjudants. (4 adjudants représentant le ¼ de l'effectif des chefs d'agrès)

- Pour La Couronne : Actuellement 12 chefs d'agrès dont 2 adjudants

  La transformation de 2 postes de caporaux en sergents, et de 2 postes de sergents en adjudants.

  Ce qui porte le nombre de sous officiers chefs d'agrès à 16 dont 4 adjudants. (4 adjudants représentant le ¼ de l'effectif des chefs d'agrès)

Soit au total, la transformation de 20 postes

- **12 pour Angoulême,**
- **4 pour Cognac**
- **4 pour La Couronne**

Au grade supérieur, sur 3 ans (2010 – 2011 - 2012).

Soit la promotion de :

- **16 caporaux au grade de sergent**
- **4 sergents au grade d'adjudant.**

* Pour le CTA : la proposition de nommer tous les opérateurs « sergent » comporte des difficultés pour les agents qui souhaiteraient retourner en centre de secours et des incohérences au niveau de la pyramide d'encadrement du centre : cette solution mérite une réflexion complémentaire.

Mesures complémentaires proposées :

- Maintien d'un filtre qualitatif, voire la mise en œuvre d'un test complémentaire en plus de la grille d'évaluation annuelle pour valider les acquis de chef d'équipe pour accéder à la FAE de Sergent et de chef d'agrès pour accéder au grade d'adjudant. Le contenu de ce test complémentaire resterait à définir.

- Réalisation d'une FAE dans le département en tenant compte d'un potentiel suffisant de formateurs et de candidats.

Les différents échanges ont permis de dégager des pistes supplémentaires de réflexion.

- Possibilité de nommer toujours avec un filtre qualitatif des caporaux au grade de sergent, mais hors quota, pour des caporaux qui auraient une ancienneté d'au moins 14 ans.

- Promotion sociale possible pour les adjudants qui rempliraient les conditions pour être nommés major dans les fonctions de chef de l'Equipe.

- Possibilité pour les agents qui souhaitent sortir du CTA, d'avoir un cycle mixte de travail reparti sur le CTA et sur un centre mixte (50/50) .

- Il sera proposé individuellement à chaque agent nommable et inscrit sur le tableau annuel d'avancement de l'année, un entretien afin d'aborder avec eux les différentes possibilités de promotion sur le département.

Sauf observations particulières justifiées, ces dispositions seront présentées au prochain CTP

Le président du conseil d'administration.

Claude BURLIER