



Syndicat C.G.T des personnels administratifs, techniques et sociaux du Service départemental d'incendie et de secours du Rhône

Compte rendu du CTP du 13 décembre 2006

I - ARRETE N° 2003/12/01

Cet arrêté présenté par la direction consiste en une modification concernant essentiellement le GAI et la DAF.

Tout d'abord, le groupement hygiène et sécurité, qui dépendait auparavant de la direction des ressources humaines est rattaché au groupement audit interne, afin d'être directement sous la responsabilité du directeur du SDIS. Nous nous sommes interrogés sur la cohérence du regroupement du GAI et du GHS. En effet, le GAI a une fonction transversale alors que le GHS est un groupement producteur et opérationnel.

La justification avancée du niveau d'expertise par la direction, ne nous paraît pas pertinente. Pour apporter plus d'expertise il nous semble plus judicieux de recruter du personnel qualifié au GHS.

Au lieu de regrouper les deux groupements, il nous semble qu'ils auraient très bien pu coexister, en étant tous les deux rattachés directement au directeur.

Par ailleurs, cette modification aurait dû à nos yeux, être présentée préalablement au Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Le président a affirmé que l'hygiène et la sécurité devait être transversale, et que l'on doit comme dans l'entreprise, rattacher l'hygiène et la sécurité au plus haut niveau. Le directeur a également rappelé que la sécurité n'a réellement été prise en compte que lorsqu'elle a été rapprochée de la direction dans les entreprises. C'est pour lui une décision fondamentale.

L'hygiène et la sécurité doivent être vécus de manière transversale et seule le GAI est en mesure d'apporter cette transversalité.

L'organigramme des ressources humaines a été également modifié par la création du « groupement gestion des emplois et des compétences ». La direction nous a fait remarquer qu'un audit extérieur a fait apparaître que le recrutement doit être intégré dans ce groupement emploi et compétences.



Syndicat C.G.T des personnels administratifs, techniques et sociaux du Service départemental d'incendie et de secours du Rhône

L'autre grande modification de l'organigramme est la fusion du bureau des affaires juridiques et du bureau des assurances, en un nouveau groupement « affaires juridiques et assurances ».

Nous avons montré notre étonnement sur cette modification car nous avons jugé qu'il n'avait pas été judicieux de séparer les deux bureaux lors de la modification qui était intervenue il y a 3 ans.

Par ailleurs, le motif invoqué pour la création du groupement, à savoir un surcroît de travail au bureau juridique, ne nous paraît pas approprié. Si tel est réellement le cas, il serait surtout nécessaire de l'étoffer.

Il nous a été indiqué que « la cohérence d'hier n'est pas celle d'aujourd'hui » et que les dossiers d'assurance se rapprochent du contentieux.

Nous avons également demandé s'il y aurait toujours deux bureaux au sein du groupement. Il nous a été indiqué que le futur chef de groupement fera l'organisation en interne dans son service et que la perméabilité entre les 2 bureaux n'était pas exclue.

Dès lors, compte tenu de l'esprit constructif qui les anime et malgré les nombreuses interrogations évoquées préalablement, vos représentants CGT PATS ont approuvé cet arrêté.

2 - ARRETE N° 2002-703

Ce document concernant exclusivement les SPP, nous en avons uniquement pris acte.

3 - ARRETE N° 2002/07/01 Règlement intérieur

Le directeur a rappelé que les PATS n'avaient pas de règlement intérieur et qu'il était nécessaire d'en avoir une nouvelle rédaction lisible.

Nous avons obtenu quelques modifications à la rédaction initiale, mais nous n'avons pas accepté que le règlement intérieur permette l'instauration **d'un service minimum pour les PATS**. C'est pour nous une remise en cause du droit de grève, et il est hors de question pour nous de cautionner une telle mesure, alors que la direction présente cela comme « un facteur d'intégration des PATS ».

Nous pensons que nous n'avons pas besoin de ce type de mesure pour nous intégrer.

La direction a évoqué pour se justifier, qu'au niveau juridique, le SDIS peut voir sa



Syndicat C.G.T des personnels administratifs, techniques et sociaux du Service départemental d'incendie et de secours du Rhône

responsabilité civile et pénale engagée s'il ne met pas tous les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions, et a indiqué que l'arrêté préfectoral est placé sous le contrôle du juge.

Vos représentants ont voté contre cet arrêté remettant en cause le principe constitutionnel du droit de grève.

4 - PLAN DE FORMATION

Nous avons demandé si les mesures en matière de formation incluses dans les accords JACOB étaient intégrées dans le plan de formation, ou si cela devait le modifier ultérieurement.

Il nous a été répondu que cela avait été pris en compte.

Nous avons fait apporter quelques modifications à la rédaction. En particulier nous avons obtenu que les jours de préparation aux concours soient de 5 jours OUVRES.

Nous demandons à ce que l'autorisation exceptionnelle d'absence dure une journée entière même pour un concours d'une durée de 4 heures. La direction réfléchit à cette demande.

Nous avons souligné également le gros déficit en formation des personnels de catégorie C. Un effort du SDIS devrait être fait en leur faveur.

Nous avons également redemandé à ce que les demandes de formations effectuées par les agents ne soient pas stoppées par les supérieurs hiérarchiques directs, mais qu'elles aillent jusqu'au groupement formation, avec les avis respectifs de tous les supérieurs hiérarchiques. Nous pourrions savoir dorénavant qui refuse les formations lorsque c'est le cas, mais toutes les demandes de formation pourront néanmoins être recensées et examinées.

Nous avons eu l'assurance du directeur que cette démarche sera suivie pour toutes les demandes de formation.

Ayant attendu 7 ans le plan de formation et ayant souligné, comme l'a convenu le directeur, le caractère approximatif de ce document, **vote favorable de vos représentants sans grand enthousiasme.**



Syndicat C.G.T des personnels administratifs, techniques et sociaux du Service départemental d'incendie et de secours du Rhône

5 - Contrats d'apprentissage

Nous faisons remarquer que ces formations ne concernent que des diplômes supérieurs. Nous demandons si des formations qualifiantes comme les métiers de l'automobile ne pouvaient pas être proposées à des jeunes préparant des diplômes dans ce domaine professionnel.

Le directeur n'a pas été hostile à la proposition faite, mais a souligné que la difficulté n'était pas une question de volonté, mais de trouver des maîtres de stage pour encadrer les jeunes en formation.

6 - Régime de travail

Nous avons souligné que dans les faits le régime des 4 jours était systématiquement refusé par le SDIS et que seules trois options existaient dans les faits.

En effet, seuls 8 agents sont encore à 4 jours.

Nous avons fait remarquer les fortes disparités d'appréciation par service pour le choix de ces régimes de travail.

Le directeur indique qu'il est prêt à convoquer un CTP sur le champ pour supprimer cette option.

Opposition ferme de vos représentants sur cette proposition.

Par ailleurs, nous avons souligné que certains responsables hiérarchiques se permettent de ne pas tenir compte des notes de service du DDIS pour la prise des congés annuels.

7 - Participation du SDIS pour les TER

Nous avons signalé une nouvelle fois notre volonté d'une prise en charge financière du transport des agents qui prennent les TER.

Le directeur nous a affirmé qu'il ne voulait pas « être à la traîne par rapport à ce qui se fait ailleurs ». Nous lui avons alors signalé que le Conseil Régional finançait déjà ce mode de transport et que nous avons connaissance des modalités d'application.

Nous lui avons proposé de lui remettre ces dispositions dès demain afin qu'il puisse les appliquer au SDIS. Un courrier va être envoyé au président Reppelin très rapidement.

A SUIVRE



Syndicat C.G.T des personnels administratifs, techniques et sociaux du Service départemental d'incendie et de secours du Rhône

8 - Questions diverses :

Nous réitérons notre demande de privilégier la mobilité interne au sein de notre établissement. L'expérience récente montre que nous ne sommes pas entendus mais l'espoir fait vivre ----

Ambiance de travail : des exemples de comportements manquant de tact et c'est un euphémisme de certains cadres du SDIS nous sont régulièrement relatés. Il faut veiller à stopper ces comportements mettant très mal à l'aise les subordonnés.