



## Audioconférence du mardi 28 avril 2020

Etaient présents :

### Direction :

- |           |          |          |
|-----------|----------|----------|
| - DDMSIS  | Serge    | DELAIGUE |
| - DDMASIS | Bertrand | KAISER   |
| - DGT     | Vincent  | GUILLOT  |
| - DRH     | Alain    | COLLOT   |
| - DMM     | Eric     | COLLOT   |
| - DPOS    | Lionel   | CHABERT  |

### Syndicat Autonome

- |                           |         |          |
|---------------------------|---------|----------|
| - Président Départemental | Steeve  | MARTINEZ |
| - Président Adjoint       | Pierre  | MURE     |
| - Secrétaire Adjoint      | Patrick | NADAL    |

### Synergie Positive Participative

- |              |        |         |
|--------------|--------|---------|
| - Rapporteur | Julien | COTTART |
|--------------|--------|---------|

Selon la méthode de travail Synergie Positive Participative proposée et acceptée par votre Syndicat de SPP et PATS :

Création d'un document comprenant

- Une présentation sous forme de synthèse
- Des questions liées à la crise COVID-19
- Des questions relatives à la sortie de crise COVID-19
- Des questions de politique sociale générale

Tout cela a été transmis en toute transparence au DDMSIS avant l'entretien, dans l'objectif d'avoir des réponses à l'ensemble de vos questions ?

Malheureusement le DDMSIS n'a pas accepté de suivre le déroulé des questions, malgré la doléance formulée à plusieurs reprises par SA. Par respect et en toute confiance sur l'apport de réponses claires SA et Synergie accepte la décision du Directeur

## Présentation

**DDMSIS** : nous allons donc procéder comme suit :

L'entretien se déroulera en 4 parties avec à chaque fois une présentation des Directeurs de services. Je suis certain que vous aurez ainsi une grande partie des réponses aux problèmes que vous abordés

- Opérationnel Col CHABBERT Lionnel
- EPI et matériels Col COLLOT Eric
- Vie de caserne Col GUILLOT Vincent
- Ressources humaines Col COLLOT Alain

**SA** : Nous n'avons pas de problème, nous n'avons que des interrogations et des questions, nous sommes ici pour échanger et comprendre, pour retranscrire auprès des agents.

Nous souhaitons tout de même faire une présentation brève de SA et surtout vous expliquer pourquoi la reconnaissance de la structure outil Synergie et son utilisation au SDMS

Le SDMS soutient l'intelligence collective et la co-construction, tout comme nous. Pour SA cela se traduit par la reconnaissance, le soutien et l'utilisation de Synergie Positive Participative, pour nous la collectivité doit s'orienter vers cela.

Nous reconnaissons la structure mais aussi l'ensemble des données collectées et des analyses effectuées depuis sa constitution mais plus particulièrement depuis 2018

Nous souhaitons évoquer avec vous l'accès à la donnée, à l'ensemble des informations du SDMS.

D'ailleurs pour nous permettre d'effectuer un travail de qualité pour le bien de la collectivité, nous réitérons la demande de statistiques et de documents faite par Synergie à cette époque

Mr le Directeur quelle est votre posture concernant la transparence, l'éthique et la déontologie au SDMS, nous donnez-vous accès aux informations que nous vous demandons dans des délais raisonnables ?

**DDMSIS** : je suis transparent, cela fonctionne de manière normale

**SA** : qu'entendez-vous par normale ?

**DDMSIS** : Ecoutez nous sommes transparent dans la transmission de données mais certaines ne seront pas divulguées. Certaines informations sont du domaine public, d'autres relèvent du directeur.

**SA** : Quelles informations monsieur le directeur ne doivent pas être diffusées dans un service public ? Nous ne vous demandons que des informations non nominatives

**DDMSIS** : Ecoutez faites-moi la demande nous verrons

**SA** : Nous vous la référons, pensez-vous que nous devons apporter une argumentation juridique pour les obtenir ?

**DDMSIS** : Bon alors là ! Si vous voulez attaquer au conseil constitutionnel, vous pouvez le faire...

**SA** : Non justement ce n'est pas le cas, nous attachons de l'importance à la transparence et nous sommes un service public donc il ne doit pas y avoir de problèmes là-dessus. Nous vous renvoyons la demande

## Détails de l'entretien

SA SPP-PATS a pu s'entretenir sur plusieurs sujets qui posent des interrogations des incompréhensions au sein des différentes casernes du SDMIS.

L'échange s'est déroulé sur 4 thèmes abordant les questions qui avaient été transmises auparavant.

Les thèmes étaient l'opérationnel, la gestion des EPI, la vie en caserne et les RH.

## PARTIE 1 : Opérationnel

Le **Col. CHABBERT** a fait un récapitulatif clair, une chronologie sur l'évolution des applications mises en place au cours de l'épisode COVID-19. Il nous explique que l'ensemble des DOD et des mesures le SDMIS a largement consulté le personnel :

- Des virologues, des médecins, Pharmacien et vétérinaires
- Des officiers supérieurs, le Conseiller Technique Départemental NRBCe, des sous-officiers... tous ceux qui l'ont souhaité, ont apporté et participé à l'évolution et aux améliorations.

**SA** : Nous remercions le Col. CHABBERT pour c'est présentation des étapes de la crise et nous lui expliquons que nous sommes bien au clair avec tout cela puisque nous le vivons au quotidien, nous invitons également la Direction à consulter notre site internet et page Facebook pour voir que nous avons fait ce travail et mis en miroir notre situation avec celle du SDIS de l'OISE.

Notre évaluation fait ressortir une forte inertie et le fait que des mesures ont été très tôt proposées, misent en tests en compagnies, des dynamiques positives des agents de terrain sans avoir été semble-t-il prises en compte.

**Direction** : Les chefs de centres ont fait remonter et certaines choses ont été appliquées par la suite ?

**SA** : Pour nous et les agents une forte inertie a ralenti une mise en place rapide des solutions opérationnel proposé.

**DDMSIS** : je vous demande à plusieurs reprises, aujourd'hui y'a-t-il des problèmes ? êtes-vous satisfait des DO ?

**SA** : Sur ce point nous avons rejoint la direction qu'**actuellement** les différentes décisions ont permis une réponse correcte.

Nous avons juste appuyé encore une fois sur la faite que rapidement de nombreuses propositions avaient émané des différentes casernes du SDMIS comme par exemple Gerland, Villeurbanne-Cusset et Saint-Priest pour amener des solutions sur la création d'un SAS COVID, la désinfection, la gestion du déshabillage.

La prise d'informations sérieuses faite par notre direction auprès de personnes compétentes sur le risque bio aurait pu être ajouté à une implication plus forte du personnel de terrain pour maximiser l'alliance de la connaissance scientifique à l'application opérationnel.

## Intervention : Synergie

**Synergie** : Monsieur le Directeur, vous dites consulter des spécialistes pour apporter une solution aux agents de terrain. Or ces « spécialistes » comme les médecins, pharmaciens, conseillers techniques et autres officiers ne font qu'une infime partie des interventions et n'ont pas la réalité du travail.

Avec l'outil Synergie, nous vous proposons d'améliorer la vitesse de l'information et de supprimer le millefeuille hiérarchique.

Aujourd'hui nous avons l'ADSL pas terrible pour un des premiers SDIS de France !! nous vous proposons la fibre très haut débit avec l'outil synergie.

Il faut que vous fassiez confiance aux 1000 cerveaux des SPPNO qui, lorsqu'ils réfléchissent ensemble vous apporteront l'efficacité et le management de demain

**Direction** : nous prenons l'avis de tout le monde vous savez Synergie, cela m'arrive de vous lire.

## Questions : Performance du SSM

Nous demandons si la Direction est satisfaite de la performance du 3SM, car avant le 09/04/20 aucune communication.

- Absence des médecins du 3SM, ils n'ont pas effectué de diagnostics sur les SPPNO symptomatiques
- Le ressenti est que la décentralisation n'a pas fonctionné
- La cellule COVID était injoignable, obligé de passer par le CODIS ou chefs de centre
- La majorité des agents contaminés sont testés c'est bien, mais ils sont orientés vers un médecin généraliste et sont positionnés en AM
- Les infirmiers de groupement etc... n'ont pas relayés les informations des spécialistes
- La communication (vidéos) était à l'opposé du DDMSIS et semble minimiser le risque
- La majorité des SPPNO et PATS ne sont pas reconnus comme maladie professionnelle alors que le risque post COVID semble important
- Plus de fiches risque infectieux, pas de chose simple sur Artémis, case à cocher COVID ou suspicion de COVID, plus de remontée d'information ni de traçabilité, pourtant une donnée essentielle pour le 3SM dans le suivi des agents

**Direction** : Les médecins sont une denrée rare, vous savez il est très difficile pour nous de se doter de médecins. Mais bon pour vous il faut renforcer l'effectif SSM ?

**SA** : Mr le Directeur, ne nous faites pas dire ce que nous ne disons pas, non pour nous le personnel du 3SM est en quantité suffisamment importante, vous ne répondez pas à nos questions (nous n'obtiendrons pas de réponses)

## PARTIE 2 : EPI et gestion matériel

**Direction** : Le Col. Eric COLLOT a détaillé l'importante logistique mise en place dans la gestion du consommable et le réapprovisionnement des différents EPI.

Sur ce point les multiples changements liés à l'évolution quotidienne du risque et à la difficulté de se fournir en consommables ont pu apporter une incompréhension des agents.

**SA** : Nous avons rejoint la direction sur le fait qu'en rapport à d'autres services publics impliqués eux aussi dans la lutte contre le COVID ou même d'autres SDIS, la gestion au sein du SDMIS a été bonne. Nous soulignons que les agents font remarquer que certaines sur-tenues sont très fines et fragiles.

Nous précisons qu'une différence importante dans la réponse a rapidement été soulevée sur la sécurité entre SPV et SPP, les SPV ont toujours bénéficié d'un masque FFP2 pour une intervention contrairement aux SPP.

**Direction** : Nous avons adapté la réponse en fonction de nos moyens.

## PARTIE 3 : La vie en caserne

**Direction** : Le Col. Vincent GUILLOT a fait une synthèse des applications mises en place (SAS COVID SUAP, masques tissus, désinfection CIS...) et des conduites à tenir recommandées pour limiter la circulation du virus dans les centres d'interventions et sites du SDMIS.

**SA** : Ce sujet est bien compris et maîtrisé par les agents, nous souhaitons aborder d'autres sujets, le lavage des EPI SUAP et les chaussures (internes basquettes et opérationnels Rangers)

Les solutions proposées par le SDMIS pour la gestion des EPI SUAP semblent ne pas convenir aux agents :

- Prestataires, trop longs : certains agents attendent encore (depuis plus de 2 mois) de retrouver leurs uniformes
- Protocole : le fait d'attendre 7 heures ses vêtements dans un sac fermé puis lavage au domicile familial séparément du linge du reste de la famille

### Une demande de participation d'achats ou de locations de moyens de lavage professionnel

**Direction** : la direction est consciente du problème et de la demande, elle affirme que post crise une réflexion sera ouverte pour un travail sur le sujet.

**SA** : Il n'y a pas que le COVID sur le terrain d'opération de secours nous sommes confrontés à des lieux et victimes dans des états d'insalubrité avancée ou la présence de parasites, virus, bactéries.

Bien sûr, on ne se gratte pas le nez avec les pieds, néanmoins nous naviguons toute la journée dans et hors de la caserne en chaussures opérationnels (Rangers) pourquoi ne pas avoir des chaussures internes (Basquettes) dans les lieux de vie et des sur-chaussure à mettre lors de ces interventions au choix des agents. La consultation des agents sur le sujet serait intéressante.

**Direction** : pour les EPI et chaussures (basquettes), cela n'est pas justifié aujourd'hui, peut-être que le sujet sera évoqué plus tard. En attendant les masques 2<sup>ème</sup> générations vont arriver.

## PARTIE 4 : Les ressources humaines

**Direction** : Le **Col. Alain COLLOT** a détaillé les mesures mises en place pour les agents aussi bien PATS que SPPNO et SPPO

**SA** : De nombreux points ont fait l'objet de discorde, la réponse semblant être claire précise et bien relayé pour notre direction alors que dans les casernes, le flou persiste. Oui pour nous ce n'est pas clair, nous vous demandons de créer un tableau qui permettra de récapituler tous les profils et le type de prise en compte par le service. Se basant sur une proposition que nous vous avons faite et joint au courrier qui vous est parvenu sur le sujet des : interruptions temporaires de travail

Le plus gros problème relevé finalement paraît être un manque de moyens de communication clairs facilement accessibles et efficaces.

*Le contrôleur général n'étant pas d'accord sur ce manque de communication a quand même déclaré que des améliorations peuvent bien sûr, toujours être envisageables.*

**Direction** : le Directeur nous confirme clairement que le SDMIS a tout de suite mis en place les mesures que nous connaissons et qu'il souhaite que les agents consomment leurs heures au fil de l'eau, qu'il se base sur la confiance.

- **Les agents retirés de l'opérationnel pour raisons médicales, personnels ou liées à un proche à risque sont sous un statut d'absence autorisé par le service (statut nouveau et octroyé par notre direction), les gardes sont « blanchies » et considérées comme effectuées sans report d'heures lors de la reprise.**

- **Les agents absents pour gardes d'enfants sont sous statut identique dès lors que tous les justificatifs demandés sont fournis.**

- **Formation/SV** : toutes les formations et SV sont annulées jusqu'au 02/06/20, **ces heures doivent être posées aux choix des agents sur le trimestre en cours.**

- **Les formations reprendront au 02/06/20** avec des mesures calquées sur le secteur de l'enseignement, 12 au maximum/stage, gestes barrière et distanciation, masques obligatoires, pas de détail sur quelles formations ni pour qui.

**SA** : Nous demandons un tableau de synthèse des différents profils comme proposé dans un autre courrier, que nous pourrions Co-diffuser

**Direction** : Non pas besoin, tout est clair, les responsables des bureaux des feuilles ont eu l'ensemble des conduites à tenir dès le départ par la Direction, les chefs de groupements puis les chefs de centres, il y a des notes de service et tout est écrit

**SA** : Nous rappelons que la majorité des agents s'impliquent dans cette crise pour défendre et protéger la population, ils sont proactifs sur les changements de gardes, ils utilisent même pour se remplacer des applications

Après de nombreuses questions nous avons eu des réponses claires sur :

**-L'ordonnance 2020-430 ne sera pas appliquée par la direction pour le personnel en régime hebdomadaire sauf si la fin d'année révélée un manque important de personnel.**

**« Nous apprenons le 30 avril (lendemain de l'entretien) que des PATS se sont vus placés des congés ou RTT non consentis. Nous avons immédiatement contacté le Directeur, DRH, DMM sans avoir de réponses de leurs part. Après un entretien avec le DMM des solutions ont été apportées et tout est rentré dans l'ordre. »**

**SA :** Le risque de dissémination du virus lié à l'augmentation du nombre d'équipiers de renfort, alors que de nombreuses casernes ont des manques d'effectif connu depuis longtemps, cela pourrait faire l'objet de la fixation d'une partie des EDR ?

**Direction :** Cela n'est pas recevable pour le Col. GUILLOT qui nous a expliqué que **les renforts étaient le plus possible laissés dans leur centre de rattachement et ne renforçaient que très rarement les autres centres.** *Nous n'avons malheureusement aucuns moyens de contrôler cette information.*

**SA :** Nous ne comprenons pas, notre travail commun est l'anticipation, nous avons anticipé une baisse et aujourd'hui nous constatons que les sociétés d'ambulances privées et c'était prévisible, subissent une nette chute de leur activité classique (-70%) et leur utilisation par les HCL/SAMU soutiennent les emplois privés pendant la crise sanitaire, sans cela il y aurait des faillites

**Direction :** C'est pour faire face à la crise, si l'ARS a besoin de nous pour des transports ou des tests dans les HEPAD, nous en sommes là.

**SA :** pouvez-vous expliquer l'utilisation des AOC et AOR dans certains centres qui ont été mise en place ?

**Direction :** **le seul but est de parer à une éventuelle « forte » demande de transport de l'ARS.** Pour les AOC et AOR ils n'ont pas été déclenchés une seule fois, La crise du COVID-19 disparue **cela disparaîtra dans les centres récemment concernés.**

**SA :** Nous émettons alors une nouvelle fois l'hypothèse sur l'après COVID que si les SPVNO sont activable d'astreinte, c'est peut-être pour rationaliser l'effectif professionnel ?

**Direction :** **Il n'y a pas de quoi s'inquiéter cela disparaîtra.**

**SA :** pouvez-vous nous expliquer pourquoi les centres ont été dotés d'un 3ème VSAV

**Direction :** **L'apparition du VSAV 3 est liée à la même possibilité d'augmentation de transport sur demande de l'ARS. Nous réfléchirons par la suite de garder ou non ces engins.**

**L'avenir de ce VSAV sera étudié par la suite par notre direction, le contrôleur général à rappeler l'importance de ces missions, le SUAP représentant une part importante de notre profession, pour l'avenir des sapeurs-pompier ce que nous avons bien sûr acquiescé.**

**Nous espérons et demandons cependant que la décision fasse l'objet de concertation** sur plusieurs points si ce VSAV venait à rester.

**Les agents sont inquiets de la réponse opérationnelle possible lors de la reprise d'une activité normale** des interventions sans gonflement des effectifs de garde (en préservant toujours le groupe décroché en plus).

*Ces trois sujets sont ensuite regroupés autour de questions simples :*

**SA :** Quel est l'objectif commun des mesures mises en place ?

**Direction :** il s'agit de faire face à la crise

**SA :** Les mesures mises en place n'ont-elles pas pour effets d'augmenter le niveau de risque ? Et cette situation exceptionnelle, n'est-elle pas la porte ouverte à une restructuration et une rationalisation des effectifs professionnels ?

**Direction :** Le Col. Vincent GUILLOT explique qu'**il n'y a pas de conspiration, il ne faut pas faire de paranoïa ... rien ne se cache derrière tout cela**

**SA :** Concernant les recrutements de SPPNO prévus prochainement, cela est annulé et si oui est-ce que le prochain sera cumulatif, plusieurs FI SPPNO simultanées ?

**DDMSIS :** non le recrutement 2020 est maintenu pour une FI SPP 2021.

**SA :** vous (DDMSIS) et le Col COLLOT aviez fait la promesse lors de la préparation au concours de sergent à l'école départementale en 2019, que les concours et examens professionnels seraient organisés une année sur deux.

**Direction :** il n'y aura rien en 2020 ne vous plaignez pas, le bac aussi est annulé et regardez dans les autres départements si les lauréats des concours de sergent sont nommés !

...

**DDMSIS :** Je mets fin à l'entretien d'autres conférences m'attendent. Sur les 4 thèmes poussés et acceptés après insistance, le DDMSIS nous demande si à ce jour (29/04/20) nous sommes satisfaits des DOD, des EPI, des mesures sur la « vie de caserne » et celles concernant les ressources humaines

**SA :** oui nous sommes globalement satisfaits, aujourd'hui, mais pour les agents du SDMIS il semble réalisable de s'améliorer encore, surtout sur le temps de prise de décision grâce à l'implication des agents dans leur ensemble.

Nous n'avons malheureusement pas eu réponse à toutes nos questions (notamment de politique sociale générale), nous vous demandons donc d'y répondre par écrit et de nous les renvoyer ou de programmer un nouvel entretien.

## Conclusion

Aujourd'hui les applications RH, opérationnelles, EPI et vie de caserne suivent les directives nationales en prenant le meilleur de celles-ci, les décisions locales de réorganisations n'ont pas convaincu.

Les problèmes identifier lors de cette entrevue sont un manque de moyens efficaces de communication ainsi qu'un manque d'implication et d'écoute ressenti par les agents opérationnels du SDMIS dans un but d'amélioration et de Co-construction, pour cette réorganisation.

Nous espérons sincèrement que le SDMIS fera appel à la richesse de l'intelligence collective pour tous les changements à venir.

Pour nous l'ensemble du personnel du SDMIS est cette richesse, l'implication des agents dans la construction de leur avenir professionnel et dans leur environnement de travail est primordiale.

## Evaluation

Nous évaluons la qualité des entretiens, conformément aux objectifs de normalisation que nous appliquons (label RESET). Ci-dessous le résultat et les critères principaux de l'évaluation.

### **Qualité de l'entretien** (Format/Durée/Interlocuteurs...) : 7/10

Le temps supplémentaire accordé par le DDMSIS et la présence des responsables de services sont jugés positif.

Le format en 4 thèmes a provoqué un manque de précision dans l'échange et chronophage car de nombreux sujets sont transversaux.

Nous devons avoir une réunion en visiophonie, nous avons eu le droit à une conférence téléphonique.

### **Qualité des réponses** (questions/actions...) : 5/10

Une note moyenne dû au nombre de réponses en suspens car beaucoup de questions n'ont pu être posées.

La qualité de la réponse au sens des actions de la Direction apportée face aux demandes des agents dans l'objectif d'améliorer leur environnement de travail justifie le résultat de l'évaluation.