

SEPTEMBRE 2022

RENCONTRE

DDMSIS / COMPAGNIE



RENDRE COMPTE - UN DEVOIR AUTONOME



***“ l’intérêt collectif
les notions de
respect et de
confiance ”***

CG Emmanuel CLAVAUD DDMSIS69



Voici un format réduit détaillé sur les problématiques principales abordées dans les centres de secours. Nous étions présent.e.s dans un des centres à gardes postées. Au préalable, les agent.e.s ont été interrogé.e.s à travers une enquête d'opinion pour créer un cadre propice à l'échange. L'ensemble des points développés dans l'enquête d'opinion ont été abordés par les agents.



"Pour ceux et celles présent.e.s, nous pouvons toutes et tous nous accorder à dire que le DDMSIS a fait preuve de franchise et a été convaincant sur la prise en compte des problématiques rencontrées ou solutions proposées par les agent.e.s en Compagnie."

1 - Mobilité

4 - VSAV 3

2 - Effectif

5 - Habillement

3 - Régimes de gardes

6 - Conclusion



LE COMPTE RENDU C'EST QUOI ?

Document qui rend compte d'évènements ayant cours dans une collectivité et qui, à cause de leur importance, doivent faire l'objet d'un document écrit. Essentiellement, le compte rendu est : Un rapport qui rend compte de discussions, de faits ou d'actions

Mobilité



La première prise de parole aborde la mobilité au SDMIS. Dans ce centre, comme dans les autres casernes, des voix s'expriment sur les conditions de mobilité, 10 ans, évolution de grade, plus de 50 ans, un manque de transparence DGT/RH, pas tous logé.e.s à la même enseigne ... une demande d'évolution existe.

- **Question :**

Est-ce que les règles peuvent évoluer ?

Est-ce que le nombre de postes, des agent.e.s sur le départ (remplissant les conditions) peut être inscrit sur les avis de vacances de poste ?

- **Réponse :**

Les mobilités c'est bien pour la structure, mais il faut prendre en compte des problématiques collectives et individuelles, les spécialités etc... je ne suis pas fermé.

- De nombreux agent.e.s ont expliqué les difficultés rencontrées au quotidien. Les problématiques amenées par le sous-effectif, devoir faire des choix entre FPT et échelles sur les départs INC, les grosses interventions avec des départs de centre différents, nos EDR, leurs conditions et celles des équipes en négatif à la garde, le nombre d'interventions et leurs raisons, le niveau d'ETP (équivalent temps plein).
 - Le nombre de départs à la retraite non-remplacés après la mise en place des gardes de 24h en 2009, le nombre croissant de départs d'agents sur demandes de disponibilité ou, rupture conventionnelle etc...
-

- **Question :**

Est-ce que l'ensemble des centres pourraient devenir des centres à 3 équipes, des bruits circulent et inquiètent ?

- **Réponse :**

Le SACR n'est pas encore écrit, ces centres concernent plus la périphérie comme dans l'Est de l'agglomération. Tout dépend de nos budgets, je fais tout pour convaincre nos élu.e.s d'investir dans le SDMIS. Il faut savoir que les risques naturels dû au changement climatique doivent être pris en compte. Le FDF par exemple, nous devons protéger notre secteur et être en soutien des autres départements. Ici ça ne fonctionne pas comme dans les Hautes Alpes par exemple.

Il y a les formations aussi, peut-être que nous en faisons trop, il faut voir ça, trouver le bon équilibre.

Question :

- Est-ce que l'ensemble des centres pourraient devenir des centres à 3 équipes, des bruits circulent et inquiètent ?

Réponse :

- Le SACR n'est pas encore écrit, ces centres concernent plus la périphérie comme dans l'Est de l'agglomération. Tout dépend de nos budgets, je fais tout pour convaincre nos élu.e.s d'investir dans le SDMIS. Il faut savoir que les risques naturels dû au changement climatique doivent être pris en compte. Le FDF par exemple, nous devons protéger notre secteur et être en soutien des autres départements. Ici ça ne fonctionne pas comme dans les Hautes Alpes par exemple.

Il y a les formations aussi, peut-être que nous en faisons trop, il faut voir ça, trouver le bon équilibre.

Question :

- Concernant le classement des centres, la législation a changé, comptez-vous appliquer le CGCT modifié ?

Réponse (DGT) :

- On regarde ça, on ne peut pas répondre pour le moment.
-



Question :

- La problématique principale reste le budget. Vous savez que dans notre centre, nous mettons en place une dynamique collective, avec l'application du CGCT modifié et les carences après requalification sur les transports (de jonction) vers les hôpitaux, ou certaines interventions à la demande des sociétés privées de téléalarmes.

Plusieurs CA font des CRSV/COS.RETEX dans ce but, soutenez vous vos agent.e.s dans cette dynamique et bientôt dans les réunions SDMIS/SAMU ?

Réponse :

- OUI évidemment, je soutiens les requalifications d'interventions. Dans ce domaine, nous mettons un officier au CRRRA 15, nous faisons beaucoup de missions pour assistance, l'objectif est de réguler le flux. Moins d'interventions qui ne sont pas les notre c'est plus de temps pour s'entraîner et être disponible pour l'urgence.



Régimes de gardes

Plusieurs collègues ont évoqué les problèmes structurels professionnels ou de gestion de la vie privée causés par les régimes de garde en vigueur. Ils/elles ont aussi abordé les notions de sobriété énergétique ou le coût de la vie est évoqué également.

Le DDSIS s'est exprimé et a conscience qu'il y a une forte demande générale sur le sujet. La solution réside dans une solution (à l'heure actuelle) qui permet de ne pas de perte de volume horaire. Les interventions doivent se faire. Concernant le développement durable c'est un enjeu majeur aujourd'hui, des efforts sont fait sur le bâtiment, isolation, panneau photovoltaïque...

Les agent.e.s répondent sur ce point qu'en 2016 déjà sous le commandement de l'avant dernier chef de centre, la problématique environnementale avait été prise en compte avec de nombreuses propositions des agents de terrain dont certaines ont été déclinées au centre. Dans cette dynamique utilisant l'intelligence collective était inclus les régimes de garde, nous vous transmettons ce dossier.



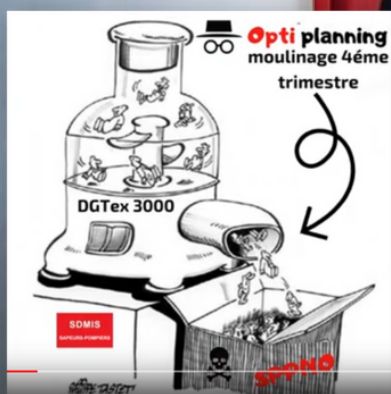
Question Le 12h cyclé :

- Le directeur est informé qu'à la 5, avec des protocoles direction et agent.e.s, 6 mois de planification sans gêne du service ont été mis en place. Et dès le T1 2023 ils pourront de nouveau en bénéficier, avec le retour des plannings collectif.

Va-t-on dans un avenir proche bénéficier d'un 12h cyclé ?

Réponse :

- D'abord j'ai besoin de comprendre ce qui a été fait. Actuellement le système permet un ajustement pour répondre aux besoins et à la réalité de l'effectif. Je ne suis pas fermé, mais je ne dois pas perdre de volume horaire. Je connais par expérience la mise en place d'un tel dossier, c'est un gros travail que nous devons faire collectivement. La hiérarchie, les agent.e.s bénéficiaires et Autonome sont invitées à présenter le 12h Éco-Mobilité SSQVS mis en place à la 5.





Question sur le 24h :

- Des rumeurs circulent concernant la DDMA et une étude de faisabilité sur un changement du régime dérogatoire en 24h. Plusieurs agent.e.s ont exprimé le souhait de voir évoluer ce régime en abaissant le volume d'heure pour le rendre attractif et permettre de ne pas perdre le volume horaire disponible pour le service. Différents exemples ont été avancés, comme le 24h mixte à 39h/semaine (65G24h + 20G12h + For + SV, ou un 24h sans les gardes complémentaires et la conservation des jours d'ancienneté.

Réponse :

- Je sais qu'il y a une forte demande, la collectivité n'est pas fermée, mais je dois pouvoir conserver une réponse au besoin de flexibilité (Les agent.e.s confirment que cette contrainte est prise en compte avec un taux de 26%) pour que le système fonctionne. C'est un travail collectif à mettre en place, je veux comprendre vous me présenterez ça. Un travail doit s'instaurer avec la hiérarchie de proximité (les agent.e.s insistent sur le retour des phases de test).
-

Unanimement, l'effectif du centre demande le retrait de la VSAV3, la conservation du N2 et l'utilisation comme auparavant, ou une affectation du groupe N2 au FPTASR, se rapprochant ainsi d'un "CSP" comme partout ailleurs en France.

Les nombreuses problématiques sont avancées, sollicitation, départs incendie ou spécialisés... Les agent.e.s de SAINT-PRIEST et de GERLAND sont conscient.e.s de la différence qui existe avec les autres centres, sans le N2 pas de VSAV3. Ils/elles ont de l'empathie pour leurs collègues de la DOUA, CONFLUENCE, VILLEURBANNE... La justification par la pandémie de COVID n'est plus.



A

AIRWAY

B

BREATHING

C

CIRCULATION

D

DISABILITY

E

EXPOSURE

Question :

La demande forte, porte sur le retrait de cette VSAV3, ou l'ajout d'une équipe supplémentaire dédiée à cet engin supplémentaire, allez-vous répondre favorablement à cette requête ?

Réponse (DGT) :

- D'abord le DGT prend la parole, des chiffres sont avancés globalement, la VSAV3 n'apporte pas plus d'interventions avec des chiffre en exemple SAINT-PRIEST, LA DOUA ... :
2019 = 5639 interventions; 2021 = 5787; 2022 = un peu moins de 5500 (aujourd'hui)

Les agent.e.s demandent alors sur les centres si les départs échelles et FPT sont impactés, que l'on parle d'interventions et pas de sorties d'engins...

- Le DDMSIS explique que cela a été mis en place avant son arrivée et qu'il faut d'abord jauger la situation, nous devons apporter une réponse opérationnelle, c'est un sujet à part entière.

Les SPPNO souhaitent qu'un point soit fait en fin d'année.



Conscient.e.s et responsables, les SPPNO demandent une évolution sur les effets de masse. Une dotation de base suffisante pour les jeunes recrues puis un fonctionnement à l'échange. La gestion des flux est également abordée, le centre de SAINT-PRIEST c'est impliqué dans la démarche qualité sur la DECopi (décontamination opérationnelle INC) et DECops (SSUAP) les agent.e.s parlent des machines à laver, sèche linge et lessive pour la prise en compte des effets aujourd'hui prise en charge par le SDMIS

Question :

- Peut-on imaginer dans un avenir proche voir disponible ce modèle de gestion des effets de masse ?

Réponse :

- C'est un vrai sujet, nous devons nous orienter en ce sens, un travail est en cours également sur la problématique EPI INC. On peut imaginer un changement de TSI à l'usure et une petite dotation pour certains effets et besoins spécifiques. Pour les machines à laver, le SDMIS changent celles achetées par les Cercles (le DGT confirme). Pour la partie incendie de nombreux travaux sont en cours.

LE PLAN SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE EN SERVICE (SSQVS)

DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS 2019-2023



▪ Le DDMSIS fonctionne sur des bases identifiées, le travail collectif "nous allons tous dans le même sens, "l'intérêt collectif les notions de respect et de confiance"; "On peut ne pas être d'accord sur tout, vous comme moi, mais le respect est la confiance, restent primordiales pour établir une communication de qualité. sans communication, tout est bloqué, on ne peut rien faire."

▪ La structure est ouverte au dialogue, le DDMSIS a pris en compte les demandes fortes, c'est pour cette raison qu'il effectue des rencontres dans les compagnies aujourd'hui et il souhaite le faire régulièrement. Un changement pour les agent.e.s qui sont pas habitué.e.s à cette démarche positive.

▪ Nous faisons face à des contraintes d'ordre économique et la situation conjoncturelle à venir ne devrait pas arranger les choses. Nos citoyen.ne.s et nos élu.e.s attendent de nous une réponse opérationnelle de qualité. Nous sommes confrontés à de nombreux défis, évolution des risques et développement de l'agglomération, phénomènes climatiques...

▪ Sur ce point précis, celui du budget, le SDMIS apporte son soutien dans l'application de la Loi MATRAS, à travers le CGCT modifié (L1424-2; 4°;6°) et plus particulièrement les requalifications d'interventions effectuées par les agent.e.s sur le terrain. Notamment lors des transports de "JONCTION"