

N°DCA-2022-007

- Membres théoriques :  
20
- Membres en exercice :  
20
- Membres présents :  
18
- Pouvoirs :  
-
- Votants :  
18

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU  
SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS  
DE LA SEINE-MARITIME**



**EXTRAIT DES DELIBERATIONS**

**FORMATEURS A TEMPS PARTAGE**

Le 24 février 2022, le Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime, convoqué le 07 février 2022, s'est réuni à la Direction départementale sous la présidence de Monsieur André GAUTIER.

Le quorum étant atteint (11 membres) avec 18 membres présents, l'assemblée peut valablement délibérer.

**Étaient présents :** Monsieur André GAUTIER, Président,

**I. Membres du Conseil d'administration avec voix délibérative :**

**Titulaires**

Mmes Pierrette CANU, Louisa COUPPEY, Claire GUEROULT, Virginie LUCOT-AVRIL, Dominique TESSIER.  
MM. Nicolas BERTRAND, Olivier BUREAUX, Gérard COLIN, Bastien CORITON, Guillaume COUTEY, Dominique METOT, Nicolas ROULY, Didier TERRIER, Jean-Pierre THEVENOT.

**Suppléants**

Mme Patricia RENOUE.  
MM. Pierre AUBRY, Laurent JACQUES.

**II. Membres avec voix consultative :**

MM. le Colonel hors classe Stéphane GOUZEZEC, le Colonel Thierry SENEZ, le Lieutenant-Colonel Hervé TESNIERE, le Commandant Julien HURE, le Capitaine Jean-Bernard BOCLET, l'Adjudant-Chef Philippe SEVESTRE, le Lieutenant Jérôme ANQUETIL et Mme Gladys TEINTURIER.

**III. Membre de droit :**

M. Clément VIVES, Directeur de Cabinet.

**Étaient absents excusés :**

Mmes Chantal COTTEREAU - représentée, Marie-Agnès POUSSIER-WINSBACK - représentée, Christine MOREL -représentée.  
MM. Julien DEMAZURE, Florent SAINT-MARTIN, le Colonel Rémy WECLAWIAK, le Capitaine Nicolas VACLE – représenté, Pascal GRESSER, Payeur départemental.

*Délibération affichée le :*

*et retirée de l'affichage le :*

*Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois :*

<b>Projet d'établissement</b>		
<b>Les Politiques</b>	<b>Les Axes Stratégiques</b>	<b>Les Segments de Travail</b>
<i>Sociétale</i>	<i>Assurer un service public de qualité sur le territoire</i>	<i>Garantir la qualité des interventions de secours Disposer de documents cadres agiles</i>
<i>Ressources et moyens</i>	<i>Préserver, optimiser et adapter la RH</i>	<i>Améliorer les conditions de travail Permettre l'épanouissement professionnel</i>
<i>Modernisation et sécurisation</i>	<i>Un établissement moderne et innovant</i>	<i>Moderniser la culture organisationnelle et les pratiques</i>

\*

\*\*

Vu :

- *le code général des collectivités territoriales,*
- *le code de la sécurité intérieure,*
- *l'arrêté du 22 août 2019 relatif à la formation des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires,*
- *la délibération du Conseil d'administration n° DCA-2021-030 portant délégation du Conseil d'administration au Bureau.*

\*

\*\*

L'Ecole Départementale d'Incendie et de Secours (EDIS) est un service du groupement Formation et activités physiques. L'EDIS est chargée de mettre en œuvre les stages et FMPA inscrits au Catalogue des Actions de Formation (CAF). Pour cela, l'EDIS dispose de deux Centres d'Entraînement et de Développement des Compétences (CEDEC) situés à Saint Valery en Caux (structures de formation multi-activités, salles de cours, amphithéâtre, restauration, hébergement, etc.) et Tourville la Rivière (structures de formation feux réels). L'EDIS est composée d'un chef de service et son adjoint, de 4 coordinateurs territoriaux, d'une équipe de formateurs permanents (11 emplois budgétaires + 2 emplois de conseillers techniques conduite) et 4 logisticiens. Ces personnels sont répartis dans les CEDEC et sur les territoires (sièges de groupements territoriaux).

Le projet « EDIS 2024 » a pour ambition de moderniser l'organisation et les outils de l'EDIS et prévoit notamment l'implantation de structures de formation multi-activités sur les territoires. L'objectif est de disposer de Cis chargés d'une mission d'appui de l'EDIS, et relocaliser certaines actions de formation dans les territoires, au plus près des stagiaires et des formateurs qui participent à leur encadrement.

### I. **Problématique** :

Sur les 13 postes de sous-officiers chargés d'encadrer les actions de formation (formateurs permanents et conseillers techniques conduite), un vient d'être pourvu par un recrutement extérieur (Sdis de l'Yonne) et quatre restent vacants. Ce manque de ressource pourrait encore se creuser si des formateurs permanents venaient à muter (une demande en cours) ou postuler sur d'autres postes vacants au sein du GFORAP (coordinateur Ouest, concepteur de formation).

Les difficultés de recrutement sur ces postes de formateurs permanents peuvent être liées à plusieurs facteurs, certains n'étant pas propres à la formation mais au régime de travail ou à l'évolution de carrière :

- Le régime de travail SHR ne semble pas intéresser les agents, au regard du nombre de trajets supplémentaires générés pour se rendre au travail, et du nombre de jours de repos et/ou congés presque deux fois inférieur.
- La valorisation de la richesse du parcours lors de l'étude sur les évolutions de grade n'a plus de pertinence lorsque tout le monde (ou presque) est nommé, qui plus est sur place.
- La localisation des sites de formation impose des déplacements longs et fréquents dans le département. Les dépassements horaires liés à ces déplacements impactent fortement le temps de travail des formateurs, et réduisent donc le potentiel de temps de travail de l'EDIS.
- L'affectation de formateurs sur le site de Saint Valery en Caux n'est pas attractive en terme de bassin de vie, et les logements par nécessité absolue de service ne sont plus disponibles.
- L'affectation en SHR est bien souvent assortie d'un arrêt de la garde opérationnelle. À titre expérimental, les SPP en SHR (dont les personnels de l'EDIS) sont autorisés à réaliser 10 gardes de 12h par an. Cependant, l'activité opérationnelle d'un formateur est essentielle afin de maintenir une cohérence entre le discours pédagogique et la réalité opérationnelle. Des sous-officiers affectés en unités opérationnelles affirment être prêts à devenir formateurs en SHR, à condition de rester crédibles en réalisant des gardes opérationnelles régulières.

Il convient donc de trouver un nouveau régime de travail, répondant aux enjeux suivants :

- Mettre en œuvre les actions de formation prévues au CAF en optimisant les ressources humaines ;
- Faire de la fonction de formateur un poste attractif pour les futurs formateurs comme pour ceux qui occupent actuellement les postes de permanents ;
- Diversifier et valoriser les parcours professionnels ;
- Maintenir une activité opérationnelle régulière pour les formateurs ;
- Valoriser et développer la filière développement des compétences, en s'appuyant sur un pool de formateurs aguerris aux techniques d'Apprentissage Par les Compétences (APC) ;

- Améliorer la résilience en disposant d'une équipe de formateurs plus étoffée et composée de profils complémentaires ;
- Renforcer les interactions entre les CIS et l'EDIS ;
- Améliorer la résilience du service.

## II. Décision :

Après étude prospective, on constate que plusieurs Sdis ont recours à des emplois dont le temps de travail est partagé entre différents services, dont voici quelques exemples :

- Sdis 14 : formateurs à temps partagé entre l'école et un Cis (G24/G12 selon le CIS) ;
- Sdis 37 : formateurs à temps partagé entre le groupement formation et un CIS (G24/G12) ;
- Sdis 72 : formateurs à temps partagé entre le groupement formation et un CIS (G24/G12) ;
- Sdis 80 : affectation possible sur deux emplois dont le régime de travail est différent, avec répartition fixée par arrêté ;
- Sdis 974 : affectation à temps partagé entre un service et un Cis, ou un emploi de spécialité et un emploi de tronc commun.

Les contours d'un nouveau régime de travail doivent être clairement définis pour permettre aux personnels intéressés de connaître le cadre dans lequel ils évolueront. Les différents paragraphes qui suivent sont des éléments actuellement présents sur les fiches de poste du Sdis 76.

Le nouveau régime de travail soumis à l'approbation des instances est composé des propositions suivantes, validées par l'EDIR lors de la réunion du 31 janvier 2021.

### 1. Affectation :

Les formateurs à temps partagé disposent d'une double affectation entre l'EDIS et le Cis, fixée par arrêté. Le lieu de résidence administrative est également double : le Cis et un site de l'EDIS (CEDEC ou siège de groupement territorial). Le lieu d'exercice des missions de formateur peut être départemental. Les formateurs à temps partagé ne bénéficient pas de véhicule de service pour les trajets domicile-travail (résidence administrative).

### 2. Durée de l'affectation :

L'affectation sur le poste de formateur à temps partagé est souhaitée pour une période de 3 ans, modulable selon les besoins du service.

### 3. Profil recherché :

Le profil recherché de formateurs à temps partagé est le suivant :

- Chef d'agrès tout engin (grades cibles : adjudant/adjudant-chef) ou chef d'agrès une équipe (grades possibles : sergent, sergent-chef) ;
- Aptitude médicale complète ;
- Si possible titulaire d'une formation en développement des compétences (formateur accompagnateur, formateur de formateur ou formateur aux premiers secours, formateur conduite, etc...).

### 4. Rattachement hiérarchique :

Les formateurs à temps partagé sont rattachés à deux supérieurs hiérarchiques (Cis et EDIS), qui se concertent pour la planification du temps de travail, la validation des congés, la réalisation de l'entretien professionnel et le suivi administratif de l'agent.

#### 5. Type de régime de garde :

Le régime de garde est composé de gardes de 12 h et/ou de 24 h selon l'affectation en Cis.

#### 6. Temps de travail :

Le temps de travail annuel est fixé à 1607 heures. Il est partagé à 50/50 entre le Cis et l'EDIS. La planification est réalisée de manière prévisionnelle à l'année, avec ajustement mensuel à l'instar des effectifs de garde et des dispositions du règlement intérieur. Selon l'âge et le Cis d'affectation, les régimes de travail peuvent être l'un des exemples suivants :

- 107 SHR (802,5 h) et 67 G12 (804 h) ;
- 106 SHR (795 h), 40 G24 (680 h) et 11 G12 (132 h) ;
- 105,5 SHR (791 h) et 48 G24 (816 h) ;

#### 7. Congés :

Le solde de congés est proratisé selon le régime de garde de l'agent (G12 ou G24).

#### 8. Régime indemnitaire :

Le régime indemnitaire est calculé au plus favorable pour l'agent selon les emplois tenus dans les deux affectations (EDIS et Cis), en ce qui concerne l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de spécialité, et la NBI (pour les adjudants uniquement). Pour l'attribution de l'IAT aux adjudants, le taux retenu est celui du régime de garde (2 points).

#### 9. Heures supplémentaires :

Le paiement d'heures supplémentaires est éligible :

- Au titre du régime de garde dans la limite de 96 h annuelles pour les 4 activités prévues à l'annexe 8 du RI (encadrement de formation, FMPA de spécialité, dépassements horaires liés à l'opérationnel, manœuvres et exercices départementaux) ;
- Au titre du régime SHR à l'instar des formateurs permanents, dans la limite de 25 h mensuelles et sans dépassement des 48 h de travail hebdomadaire ;
- La réalisation des FMPA de spécialités pourront se faire sur du temps de travail SHR ou des heures supplémentaires (au titre du régime de garde).

#### 10. Modalités d'ouvertures des postes :

Deux actuels postes vacants de formateurs permanents et deux postes en régime de garde permettent d'ouvrir 4 postes de formateurs à temps partagé (sans cibler les CIS). Les candidats retenus sur ces postes proviendront dans un premier temps des Cis, ce qui nécessitera d'ouvrir de nouveaux postes dans ces Cis afin de maintenir leur potentiel opérationnel. Les actuels formateurs permanents éventuellement intéressés par ces nouveaux postes à temps partagé pourront alors postuler sur les Cis identifiés. Les postes de formateurs permanents ainsi libérés peuvent être transformés en postes à temps partagé.

En conclusion, la création d'un nouveau régime de travail à temps partagé constitue une innovation en termes de ressources humaines pour le Sdis 76. Cette évolution a vocation à devenir un facteur d'attractivité pour les formateurs de l'EDIS. D'un point de vue plus global, c'est une opportunité de diversifier les parcours professionnels des sapeurs-pompiers professionnels par un accès progressif au régime SHR, en garantissant une activité opérationnelle régulière, un partage des savoirs et une mutualisation des ressources entre services et Cis.

\*  
\* \*

*L'avis du comité technique a été recueilli le 24 février 2022 :*

*Le collège des représentants de l'administration émet un avis favorable à l'unanimité.*

*Le collège des représentants du personnel émet un avis favorable à l'unanimité.*

\*  
\* \*

*Les membres du Conseil d'administration adoptent à l'unanimité ce dossier.*

**Le Président du Conseil d'administration,**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-287600019-20220224-DCA-2022-007-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 25/02/2022

Affichage : 25/02/2022

Pour l'autorité compétente par délégation



**André GAUTIER**