

- Membres théoriques :
17
- Membres en exercice :
17
- Membres présents :
9
- Pouvoir :
-
- Votants :
9

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

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Le 13 février 2015, le Conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime, convoqué le 30 janvier 2015, s'est réuni à la direction départementale sous la présidence de Monsieur Dominique RANDON.

Le quorum étant atteint (9 membres) avec 9 membres présents, l'assemblée peut valablement délibérer.

Étaient présents : Monsieur Dominique RANDON, Président,

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

Titulaires

MM. Bastien CORITON, Serge BOULANGER, Émile CANU, Yvon PESQUET, Daniel MARECHAL, Gérard JOUAN.

Suppléants

M. Didier REGNIER, Patrick JEANNE.

II. Membres avec voix consultative :

MM. le Colonel André BENKEMOUN, Directeur départemental, le Colonel Marc VITALBO, Directeur départemental adjoint, le Colonel Thierry SENEZ, le Capitaine Luc TACONNET, le Caporal Thomas BRU, Dominique PROUST, Payeur départemental.

III. Membre de droit :

-

IV. Pouvoir :

-

Étaient absents excusés :

MM. Nicolas ROULY - représenté, Jean-Louis JEGADEN, Pascal MARCHAL, Sébastien JUMEL, Jean-François MAYER, Mamadou DIALLO - représenté, Bertrand LEFRANCOIS, Jean-Pierre THEVENOT, Guillaume COUTEY, le Commandant Hervé TESNIERE, le Capitaine Samuel PERDRIX - représenté, le Capitaine André HENRY, l'Adjudant-chef Hervé PASQUIER.
Mme Agnès FIRMIN LE BODO.

Délibération affichée le :

et retirée de l'affichage le :

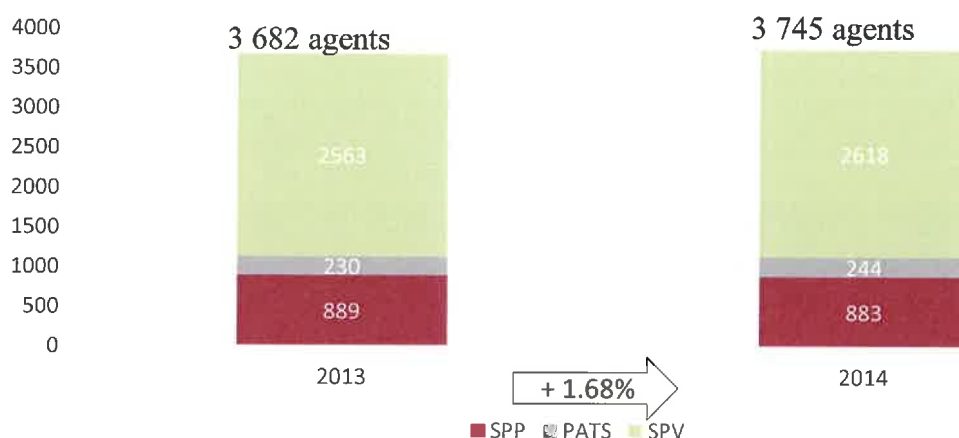
Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois :

Plus de 3700 agents collaborent quotidiennement pour la sécurité des Seino-marins. De nombreuses actions sont mises en place pour assurer le recrutement, le développement, la formation et l'accompagnement de ce précieux potentiel humain.

I - Les Effectifs en 2014

Les postes pourvus

- 883 sapeurs-pompiers professionnels (SPP),
- 2 618 sapeurs-pompiers volontaires (SPV),
- 244 personnels administratifs et techniques et social (PATS).



L'effectif sapeurs-pompiers total (SPP, SPV ainsi que les personnels du SSSM également sapeurs-pompiers) représente 93.48 % de l'effectif global. Celui des PATS 6.52 %.

Les contrats spécifiques

- 10 contrats « emploi d'avenir » ont été créés. Cinq jeunes ont été recrutés sur des fonctions d'équipier sapeur-pompier, 4 jeunes sur des fonctions administratives ou techniques et un poste sur 2015. ;
- 1 engagé de « service civique » ;
- 1 cuisinier en apprentissage ;
- 1 ingénieur en alternance.

Le service gestion administrative des personnels a réalisé au cours de l'année 2014, 3 844 arrêtés de carrière.

Les effectifs SPV

Au 31 décembre 2014, on recense 2 618 SPV :

- 2 424 SPV sont exclusivement volontaires,
- 115 sont des membres du SSSM,
- 194 SPP ont un double statut,
- 18 sont PATS du SDIS.

289 nouveaux SPV ont intégré le corps départemental, dont 9 officiers de santé.

II - La Politique RH 2014

Les instances de gestion

- 4 CAP (Commission Administrative Paritaire) de catégorie C,
- 3 CCDSPV (Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires)
- 4 CTP (Comité technique Paritaire)

Les dossiers particuliers de 2014

La modification partielle de l'organigramme de l'établissement

Cette réorganisation a été basée sur **une redistribution cohérente des services** au sein de la direction départementale afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la structure face à divers enjeux (limitation des ressources, allongement de la durée de vie au travail, modification des modes de gestion, refondation du dialogue social, recherche de contentieux) et sur **la redéfinition des modes de fonctionnement** entre groupements fonctionnels et groupements territoriaux pour une meilleure répartition des charges (structure matricielle) et un meilleur contrôle des flux d'informations. Ce deuxième volet sera traité en 2015.

La refonte du temps de travail

Le décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 fixant les dispositions réglementaires relatives au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels a été modifié par le décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013 pour rendre le régime de garde de 24 heures compatible avec les dispositions de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Ce texte est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Une refonte des modes de gestion du temps de travail des Sapeurs-Pompiers Professionnels en équipes cyclées a été proposée avec l'intégration d'un régime mixte de base de 80 gardes de 24h et de 20 gardes de 12h comportant un dispositif de dégressivité et de pénibilité de fin de carrière.

Réforme catégorie B et C

1^{ère} étape : la réforme entrée en vigueur à compter du 1^{er} février 2014 a prévu la refonte des grilles de rémunération et la révision des durées de carrière de certains fonctionnaires de catégorie C et certains cadres d'emplois de catégorie B. En application du décret n°2014-80 du 29 janvier 2014, la première partie de réforme a été mise en œuvre au 1^{er} février 2014 et la seconde sera faite à compter du 1^{er} janvier 2015.

2^{ème} étape : Les décrets 2014-716 et 2014-717 en date du 26 juin 2014 ont permis la revalorisation des grilles indiciaires des sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels, ainsi qu'une amélioration du déroulement de carrière du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Contrats d'emploi d'avenir

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 a permis la création des emplois d'avenir s'adressant aux jeunes de 16 à 25 ans, sans emploi, et sans diplôme ou trop peu qualifiés. Le ministère de l'Intérieur a autorisé les Sdis à recruter des jeunes en Emploi d'Avenir pour tenir les fonctions d'équipier sapeur-pompier. Ces emplois prennent l'appellation de sapeur-pompier auxiliaire (SPA).

Le Sdis de Seine-Maritime a souhaité s'engager dans le programme « Emplois d'avenir » afin d'offrir aux jeunes une première expérience réussie dans le domaine de la sécurité civile et participer ainsi

activement au développement de leur employabilité.

Les 6 SPA ont intégré la formation initiale de sapeur-pompier volontaire en juillet 2014.

Pour les quatre emplois classiques, l'affectation au sein du Sdis s'est effectuée prioritairement vers des activités actuellement réalisées par des agents dont le départ en retraite pourrait intervenir au cours des trois prochaines années. Ainsi 3 filles et 6 garçons ont pu être recrutés dans cette démarche.

Ces derniers sont accompagnés et guidés par leurs tuteurs internes au SDIS et un référent de la mission locale, et bénéficient d'actions de formation.

Les Centres d'incendie et de secours mixtes (centres fonctionnant avec des SPP et des SPV)

Eu égard à l'augmentation récurrente de la sollicitation opérationnelle sur certains secteurs en journée pendant la semaine et un manque de disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires sur cette même période et afin d'améliorer la qualité des secours, il a été mis en place les CIS mixtes (Sotteville-lès-Rouen, Yvetot, Bolbec, Grand-Quevilly et Neufchâtel en Bray). Ces centres sont composés d'un chef de centre professionnel secondé par un officier professionnel et un officier volontaire. Une garde mixte est ainsi mise en place, composée d'un chef d'agrès tout engin et d'un conducteur professionnels et de quatre sapeurs-pompiers volontaires.

Harmonisation du versement de la prime annuelle

Dans un souci d'harmonisation de la gestion de la masse salariale, le versement de la prime de fin d'année change de période de référence. Initialement versée pour une période allant du 1^{er} novembre de l'année N au 31 octobre de l'année N+1 ; Celle-ci sera dorénavant l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre pour l'ensemble du personnel.

Formation

La formation est un enjeu majeur pour donner aux agents de la collectivité les compétences nécessaire à la qualité du service rendu à la population.

Concernant les sapeurs-pompiers, il leur est imposé également de suivre en permanence une formation de maintien et de perfectionnement des acquis. Les personnels administratifs et techniques travaillant pour les fonctions supports bénéficient également de formation de perfectionnement afin d'exercer leurs missions dans ce même objectif.

Ce sont au total 27 526 jours de formation qui ont été dispensées sur 2014, dont 8 513 jours au bénéfice des SPP 17 989 jours au bénéfice des SPV et 1 024 pour les PATS.

Un total de 71 501 heures dispensées par les 561 formateurs du département au bénéfice de 8 413 stagiaires.

L'effort de formation mobilise l'équivalent de 44 formateurs en équivalent temps plein.

III - La politique EAC 2015

Les effectifs 2015

La politique de développement de la mixité, dans un souci de réponse opérationnelle adaptée, ainsi que la mise en place du nouveau SDACR vont avoir un impact sur les effectifs opérationnels de chaque centre qui seront donc revus.

Qui dit mixité, dit volontariat. Dans ce cadre, une cellule dédiée au développement du volontariat va être créée.

L'année 2015 se traduira aussi par la nécessité de renforcer notre expertise sur des métiers tels que la sécurité informatique, la communication, la commande publique, la sécurité des actes juridiques ou encore la mise en œuvre de la maison à feux « VULCAIN » sur le site de Tourville la rivière.

La création de postes budgétaires est donc proposée pour acquérir ces nouvelles compétences :

- un ingénieur pour administrer les bases de données ;
- un ingénieur systèmes et réseaux pour assurer la mise en œuvre, la gestion et l'optimisation des réseaux de communication internes et externes ;
- un adjoint au chef de groupement de l'Administration générale et des affaires juridiques ;
- un adjoint au chef de groupement Finances et commande publique ;
- un photographe ;
- un adjoint au chef de centre de Tourville la rivière.

En terme de rémunération, le second volet de la réforme des catégories B et C a été traité en janvier 2015.

La réforme de la filière

Les décrets statutaires portant sur la réforme de la filière des sapeurs-pompiers professionnels sont applicables depuis le 1er mai 2012. Pour éviter de bouleverser brutalement l'organisation précédente des Sdis et les situations personnelles des agents, des mesures exceptionnelles d'avancement ont été prévues sur des périodes transitoires, jusqu'en 2019. Le principal objectif de cette réforme a été de réintroduire de la cohérence entre les grades et les fonctions (à une fonction correspond un grade).

A ce titre, l'ensemble des organigrammes des groupements territoriaux, fonctionnels et des centres se trouvent impactés pour faire correspondre, le grade et la fonction des sapeurs-pompiers professionnels.

La refonte des organigrammes, a permis dans le même temps de retravailler sur la corrélation des grades et des fonctions pour les personnels administratifs et techniques.

Le parcours professionnel

En 2011, afin de clarifier les règles de déroulement de carrière des sapeurs-pompiers professionnels, un groupe de travail a été chargé de mener une réflexion sur les fondements d'un « parcours professionnel » attendu par le service et partagé par tous. Celui-ci a été adopté par le conseil d'administration lors de sa séance du 9 novembre 2011.

Les décrets de la filière rendent obsolètes en partie ce parcours professionnel. Une réécriture est engagée. Pour cela, le groupe de travail sera réactivé.

Le régime indemnitaire

Les dossiers précédemment cités auront des incidences sur les régimes indemnitaires de l'ensemble des personnels. Une refonte va permettre aussi à l'établissement de développer son attractivité ou de régler des situations non prises en compte dans les règles de gestion actuelle :

Exemple :

- développer l'attractivité de certaines fonctions,
- permettre à certains personnels de percevoir un régime indemnitaire au vu des fonctions malgré la détention d'un grade inférieur.

Temps de travail

Le Sdis a revu le temps de travail des sapeurs-pompiers en équipes cyclée l'année dernière. Un travail similaire sera effectué pour les personnels administratifs, techniques et sociaux ainsi que pour les sapeurs-pompiers en service hors rang.

Modernisation de l'évaluation des agents de la fonction publique territoriale

L'évaluation des personnels est actuellement basée sur la notation. A compter du 1er janvier 2015, le Sdis 76 doit mettre en place l'entretien professionnel annuel en remplacement de la notation. L'évaluation s'avère plus dynamique en ce qu'elle élargit le champ d'action de la notation et ouvre des perspectives plus diversifiées. Elle permet, au-delà de l'appréciation de la manière de servir, d'évaluer les potentialités de chaque agent, ses possibilités d'évolution dans le cadre des objectifs du service et des aspirations personnelles. Un accompagnement des personnels, pour les évaluateurs et pour les évalués, sera mis en place dans cette démarche de changement.

La formation

Dans le cadre de la création d'un plan pluriannuel de formation, les actions suivantes devront être réalisées :

- réflexion et mise place de la filière APS afin que celle-ci soit opérationnelle en 2016,
- dispense des Formations Maintien et Perfectionnement des Acquis dans tous les centres de secours du département,
- mise en adéquation des besoins en formation pour aboutir aux effectifs opérationnels journaliers qualitatifs des centres définis dans le nouveau SDACR,
- détermination du procès de Validation des Acquis de l'Expérience,
- rédaction du règlement formation,
- finalisation de tous les référentiels formation suite à la parution des référentiels d'emplois activités et compétences (REAC)

L'année 2015 sera aussi l'appropriation et la montée en charge de la maison bateaux-feux « VULCAIN » située sur le plateau technique de formation de Tourville la rivière.

De cette politique EAC découlent les modifications suivantes du tableau des emplois.

IV – Modification du tableau des emplois

A - Création et suppression de postes

- **Création temporaire :**

- 1 poste de photographe, pour un contrat de 10 mois dans le cadre d'emploi des techniciens.

- **Création permanente :**

Dans le cadre de la refonte de l'organigramme général :

- 1 poste d'ingénieur pour administrer les bases de données au sein du futur groupement des systèmes d'information ;
- 1 poste d'ingénieur systèmes et réseaux pour assurer la mise en œuvre, la gestion et l'optimisation des réseaux de communication internes et externes au sein du futur groupement des systèmes d'information ;
- 1 poste d'agent de maîtrise en charge du contrôle des prestations externalisées au sein du groupement équipement ;
- 1 poste de technicien pour exercer les fonctions de référent petit matériel au sein du groupement équipement ;
- 1 poste de rédacteur pour la cellule développement du volontariat.

Dans le cadre d'un besoin permanent actuellement pris en charge par un sapeur-pompier volontaire à temps plein :

- 1 poste d'adjoint technique pour exercer les fonctions de mécanicien au sein du groupement Est.

Dans le cadre d'un détachement pour stage d'un agent à l'Ecole Nationale de la Magistrature pour une durée de 32 mois :

- 1 poste d'attaché pour exercer les missions d'adjoint au chef de groupement administration générale et affaires juridiques. A l'issue de la période précitée, le poste occupé par cet agent sera supprimé.

Pour anticiper le remplacement des officiers et compte tenu de la durée de la formation de 12 mois à 18 mois :

- 2 postes de lieutenant 1^{ère} classe.

- **Suppression :**

- 1 poste de sergent vacant au sein du groupement équipement au 1^{er} mars.

B - Ajustement des emplois budgétaires

a) au sein de la filière administrative, technique et sociale

Afin de tenir compte de l'évolution de la répartition des missions au sein du groupement emplois, activités et compétences (GEAC) :

- 1 poste d'adjoint administratif de 1^{ère} classe, créé lors du dernier conseil d'administration, est transformé en poste d'adjoint administratif 2^{ème} classe.

Dans le cadre de la refonte de l'organigramme général :

- 1 poste de rédacteur principal de 1^{ère} classe du groupement finances est transformé en poste d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et est affecté au service évaluation ;
- 1 poste de rédacteur principal de 1^{ère} classe, chef de bureau de l'exécution des marchés est transformé en attaché pour exercer les missions d'adjoint au chef de groupement Finances chargé de la commande publique ;
- 1 poste de rédacteur principal de 1^{ère} classe du groupement emplois, activités et compétences est transféré au sein du groupement administration générale et affaires juridiques.

b) au sein de la filière sapeur-pompier

- 1 poste de médecin hors classe du groupement Est est transformé en poste de pharmacien au sein du service de santé et de secours médical à la direction.

Dans le cadre du recrutement d'un capitaine issu du concours externe :

- 1 poste de lieutenant de 1^{ère} classe est transformé en capitaine au sein du service emplois, activités et compétences au groupement Est.

Dans le cadre de la prochaine FI qui débutera le 1^{er} février 2015 :

- 1 poste de sergent est transformé en sapeur 1^{ère} classe ;
- 4 postes d'adjudant sont transformés en sapeur 1^{ère} classe ;
- 2 postes de caporal sont transformés en sapeur 1^{ère} classe.

C – Postes vacants susceptibles d'être pourvus par des agents contractuels

En l'absence de candidat titulaire répondant au profil recherché, les postes suivants pourront être tenus par des non titulaires recrutés sur la base de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

Pour une durée de 1 an :

- Technicien, webmestre éditorial au sein du service communication ;
- Adjoint administratif 2^{ème} classe au sein du groupement prévention ;
- Infirmier de sapeur-pompier professionnel au sein du groupement ouest ;
- Rédacteur au sein du groupement Est ;
- Rédacteur au sein du service communication ;
- Adjoint technique de 1^{ère} classe au sein du groupement sud ;
- Agent de maîtrise en charge du contrôle des prestations externalisées au sein du groupement équipement ;
- Technicien référent petit matériel au sein du groupement équipement ;
- Adjoint technique, mécanicien au sein du groupement est.

Pour une durée de 3 ans :

- 1 poste d'ingénieur base de données ;
- 1 poste d'ingénieur systèmes et réseaux ;
- 1 poste d'attaché, adjoint au chef de groupement administration générale et affaires juridiques.

Aussi dans l'hypothèse où un agent non titulaire de la fonction publique territoriale serait retenu, le niveau de rémunération sera défini par référence notamment à la grille indiciaire des cadres d'emplois en prenant en considération les qualifications et l'expérience professionnelles de la personne recrutée.

L'ensemble de ces modifications sont inscrites dans le tableau, ci-joint.

*
* *

Le comité technique s'est prononcé le 11 février 2015 avec avis favorable à l'unanimité du collège des représentants du personnel et avis favorable à l'unanimité du collège des représentants de l'administration.

*
* *

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration adoptent, à l'unanimité, ce dossier.



Le président du conseil d'administration,

[Signature]
Dominique RANDON