

Les exigences revendicatives de la CGT du SDIS 13

Elles sont le résultat de larges consultations avec les personnels et elles résument leurs attentes.

Il convient sans délais,

1. De réactualiser le SDACR

Le SDACR des BDR signé le 10 mars 2005 doit être réactualisé car les risques locaux se sont modifiés depuis. Il permettra de repenser opérationnellement l'implantation des centres de secours, les effectifs réglementaires des sapeurs pompiers professionnels, leurs formations et les matériels à mettre en œuvre. Il servira de base objective pour déterminer les besoins en recrutement statutaire, l'encadrement et envisager les avancements de grades nécessaires.

Il s'agit de mettre en adéquation les moyens du service public en fonction des risques à défendre.

La CGT est à l'origine de ce concept. Il a été traduit dans la loi de départementalisation de 1996 en schéma départemental d'analyse et de couvertures des risques.

2. D'augmenter les salaires notamment des personnels de la catégorie C

Constatant l'absence des évolutions salariales statutaires et les politiques sociales des collectivités locales dont celle du SDIS 13 qui se dégradent d'années en années, ces deux effets conjugués étant à l'origine de la paupérisation des personnels de la Fonction Publique Territoriale, la CGT du SDIS 13 avec l'ensemble des fonctionnaires revendiquent l'augmentation du point d'indice statutaire et l'intégration de toutes les primes dans le traitement de base servant au calcul de la pension retraite. Seule garantie pour que les salaires ne subissent pas les aléas discrétionnaires des employeurs locaux.

Ceci étant et sans attendre ces mesures nationales, les personnels se souviennent des promesses faites en juillet 2006 et non tenues, à savoir une augmentation de 75 euros à 187 euros par mois en fonction du grade. L'effort devant se porter sur les sapeurs et caporaux.

.../...

En conséquence la CGT du SDIS 13 :

- Demande à quoi a servi cet argent promis aux agents ?
- Réclame la transparence sur tous les régimes indemnitaires en y incluant l'ensemble des avantages en nature qui sont accordés à certaines catégories ou cadres d'emplois.
- Exige une mesure financière immédiate pour les bas salaires.

3. De favoriser l'accès au logement

La mise en place de mesures favorisant l'accès au logement pour les jeunes sapeurs pompiers et notamment pour les jeunes gens s'installant en couple est une urgence. La CGT du SDIS 13 a fait des propositions en date du 27 décembre 2006 qui sont restées sans suite. Nous les renouvelons, elles doivent être prises en compte et votées lors d'un prochain Conseil d'Administration.

Il s'agit :

- De l'octroi d'une prime d'installation « vie chère » pour tout sapeur pompier nouvellement recruté.
- D'affecter les personnels le plus proche de leur domicile et de demander au service des ressources humaines de veiller pour tous les agents au rapport domicile travail.
- De financer le déménagement de tout agent du SDIS qui est muté pour raison de service et de prendre en charge la partie de la quittance de loyer qui dépasse les 25 % des revenus de la famille.
- D'intervenir auprès des collectivités locales pour permettre dans le cadre de la loi Solidarité Renouvellement Urbain aux sapeurs pompiers professionnels d'accéder aux logements à loyers modérés.

4. De respecter et obtenir de nouveaux droits syndicaux

Nous demandons :

- L'affectation d'un véhicule pour notre organisation syndicale.

Le syndicat « avenir secours » affilié à la Confédération Générale des Cadres, bénéficie de l'utilisation de véhicules sapeurs pompiers pour la plupart de ses activités.

Il en est de même des associations, comme l'Union Départementale des sapeurs pompiers des BDR ou des élus ou mandatés représentants les sapeurs pompiers volontaires.

Pour nous, il ne s'agit absolument pas de vouloir remettre en cause ce droit acquis pour les intéressés, mais de bénéficier des mêmes droits pour pouvoir mieux encore répondre aux besoins des personnels du SDIS 13.

.../...

- La réparation du chauffage demandée en décembre 2006 et le renouvellement du mobilier du local syndical « ALGECO » situé à la Delorme.
- La restitution du bureau syndical CGT au Centre de secours d'Aix-en-Provence et l'attribution d'un bureau syndical au centre de secours d'affectation du secrétaire général de la CGT du SDIS 13.
- Le paiement au syndicat CGT des heures de décharges d'activités de service non prises, tel qu'il est prévu dans l'article 46 de la loi n° 2007-209 du 7 février 2007.
- Le maintien ou le rétablissement du régime indemnitaire et de leurs activités opérationnelles de tous les responsables syndicaux de notre organisation syndicale.

5. D'appliquer les règles statutaires

Nous demandons le respect des lois et décrets régissant la Fonction Publique avec en particulier le respect des organismes paritaires et de leur fonctionnement.

Pour gérer la Fonction Publique Territoriale le paritarisme a été choisi, avec notamment des lieux de régulations institués pour assurer une gestion collective et coordonnée.

Pour rappel,

- ❑ **Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFPT)** a essentiellement pour mission de donner des avis sur les projets de lois et de décrets relatifs à la FPT.
- ❑ **Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)** a pour mission l'organisation des concours de catégories A et B. Il assure en outre la formation initiale et continue des agents par l'intermédiaire de ses délégations régionales.
- ❑ **Les Centres de Gestion (CG)** organisent certains concours de catégorie C, ainsi que le recrutement et la gestion des carrières des fonctionnaires des collectivités affiliées.
- ❑ **Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)** s'occupent des questions individuelles relatives à la carrière de l'agent et se transforment, en tant que de besoin, en conseil de discipline.

Concernant la carrière des agents, nous revendiquons pour les personnels cadres et non cadres (officiers non-officiers PATS) des évolutions de carrières sans obstacle avec notamment des avancements d'échelons au minimum pour tous.

Les CAP connaissent :

- Toutes les décisions relatives à la promotion interne par liste d'aptitude
- L'affectation des agents sur les postes vacants
- Les mutations
- Les propositions, mais surtout les refus de titularisation.

.../...

S'agissant des CAP qui se transforment en conseil de discipline présidé par un Magistrat de l'Ordre Administratif, cette disposition, qui n'existe que dans le versant de la territoriale, reste à notre sens la garantie d'une certaine impartialité.

□ **Les Comités Techniques Paritaires (CTP)**

Ils sont consultés sur :

- L'organisation des administrations concernées
- Les programmes de modernisation des méthodes et des techniques de travail et leur incidence sur la situation des personnels
- L'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée
- Les problèmes d'hygiène et de sécurité s'il n'y a pas de CHSCT

De même tous les deux ans, l'autorité territoriale devrait présenter au CTP un rapport sur l'état de l'établissement.

Le CTP émet alors un avis sur ledit rapport et les membres du CTP reçoivent communication des documents au moins un mois à l'avance avant la réunion.

Il s'agit d'un « bilan social » qui récapitule des données chiffrées sur l'emploi, les effectifs, le temps de travail, les actions de formation, l'action sociale de l'établissement, l'hygiène et la sécurité etc. En un coup d'œil les indicateurs qu'il contient font apparaître le résultat des politiques suivies et permettent d'interroger les évolutions en cours.

C'est un document que la CGT du SDIS 13 réclame.

- **Les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHSCT)** ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

Ils ont à connaître les questions relatives :

- A l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et sécurité
- Aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents

- Aux projets d'aménagements de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité et de bien être au travail
- Aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes reconnues travailleurs handicapés et aux mesures prises pour le reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes de leurs fonctions.

De plus le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents et il doit tous les ans délibérer sur un rapport concernant l'évolution des risques professionnels présenté par le président du CHSCT

Le CHSCT procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle.

.../...

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité prend en outre connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de sécurité qui doit être mis dans chaque service à la disposition des agents.

Il a également diverses autres prérogatives dont la formation des agents ayant des fonctions aux CHSCT.

- **Les Commissions de Réforme** donnent leur avis sur la mise à la retraite pour invalidité des agents affiliés à la CNRACL.

Elles interviennent pour apprécier l'invalidité temporaire des agents dans l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité. Ce sont les agents élus aux CAP et présentés par les organisations syndicales, qui siègent dans les Commissions de Réforme constituant ainsi le collège des personnels.

Force est de constater que le SDIS des BDR ne s'acquitte pas des obligations précitées. La CGT du SDIS 13 exige le respect des lois et règlements de la République en matière de fonction publique et de gestion collective et paritaire des personnels.

6. De Développer la médecine préventive et professionnelle

Nous constatons en matière de médecine du travail, des refus de reconnaissance d'accidents du travail et une tendance à une médecine « sanction » plutôt que préventive. Le 3SM doit garder son impartialité. Il doit aider, soigner et ne pas exclure.

En outre, nous nous interrogeons sur la vaccination systématique et obligatoire de l'hépatite B dans la mesure où des cas d'atteintes démyélinisantes (scléroses en plaques, maladies neurologiques graves) ont été constatées.

En conséquence, nous demandons :

- le recrutement d'un véritable médecin du travail
- une information large des personnels sur la vaccination contre l'hépatite B et la saisie du CHSCT

7. De favoriser la formation

En matière de formation, d'énormes dépenses sont réalisées.

Là encore les organismes paritaires ne sont pas consultés et notre organisation syndicale est laissée hors du débat sur un enjeu important de l'efficacité du service public.

Où va l'argent et pour quelle formation sert-il ?

Nous sommes pour que le CNFPT et sa délégation régionale PACA, joue pleinement son rôle, cela d'ailleurs permettrait des économies et une meilleure efficacité.

.../...

8. De redéfinir le temps de travail

Nous demandons l'ouverture immédiate de discussions sur le temps de travail.

En effet, des régimes hétérogènes existent au sein du SDIS 13, certains sont incompatibles avec le fonctionnement véritable d'un centre de secours de sapeurs pompiers. De plus, les régimes d'équivalences sont l'objet d'une réévaluation au niveau National.

Il est urgent que des discussions sérieuses s'engagent sur cette problématique dès maintenant, au risque d'aboutir à de nouvelles tensions sociales **par manque d'anticipation. Le SDIS 13 en laissant une fois encore traîner les dossiers serait alors seul responsable.**

9. De conforter et développer le service public d'incendie et de secours

Parce que le SDIS 13 n'est pas une entreprise privée nous voulons :

- Un débat public sur le secours d'urgence,

Quotidiennement la réponse aux besoins de la population en matière de secours à personnes se dégrade. Nos équipes d'intervention sont prises à partie par des requérants qui ne comprennent pas les retards dans la distribution des secours.

Notre organisation syndicale a des propositions à faire pour qu'il y ait complément des talents entre les personnels hospitaliers et les sapeurs pompiers. Ce débat public doit avoir lieu sous la présidence du Préfet et le SDIS 13 doit être à l'initiative sur ce dossier.

➤ Le recadrage des Comités Communaux Feux de Forêts

Ces associations de bénévoles utiles ne doivent plus intervenir sur des feux naissants, ils ne doivent pas gêner l'évolution des équipes d'intervention sapeurs pompiers, ni les avions et hélicoptères bombardiers d'eau.

Les sapeurs pompiers doivent reprendre la surveillance active et l'intervention sur feux naissants abandonnés aux CCFF.

Les sapeurs pompiers ne peuvent pas être cantonnés à la lutte massive uniquement, ils ont et doivent avoir leur place dans la prévention et la prévision des incendies de forêts.

➤ Un éclairage sur le Dossier ANTARES

Le SDIS des BDR avec les budgets des collectivités locales s'est équipé ces dernières années en postes radios, en dispositifs de localisation des engins et de détresse type GPS. Selon nos informations, le système ANTARES ne proposerait pas un plus technologique, il serait semble-t-il une volonté au plus haut niveau de refinancer la société EADS. D'où notre questionnement sur un éventuel intérêt à consacrer des budgets importants à de nouveaux réseaux numériques.

.../...

➤ Enfin nous pensons que la puissance publique doit retrouver sa place.

Il est pour notre organisation syndicale inacceptable que nos engins de secours soient soumis au paiement des péages et subissent les files d'attente aux barrières du réseau ESCOTA engendrant des retards sur les interventions.

De plus, nous nous interrogeons sur le choix de la Société TOTAL comme fournisseur privilégié de carburant, sachant que les prix affichés à la pompe sont le plus souvent les plus chers du marché.