



REUNIONS UD 4 /5/7/11/12 septembre 2018

PRESENTATION DE LA DEMARCHE

L'UD dans sa logique de dialogue et d'échanges s'est rendue à la rencontre de tous les sapeurs-pompiers et PATS désireux d'exprimer leurs problématiques afin de pouvoir réunir l'ensemble des partenaires et la direction lors d'un point d'étape que nous espérons constructif.

Cette synthèse est la plus fidèle possible aux propos tenus par les SP rencontrés.

LA GIA

LE RESENTI

Le ressenti de nombreux SPV est un **manque d'explication et de concertation** lors de la mise en place de la GIA, avec pour certains une **Crainte devant la nouveauté.**

Beaucoup l'ont vécu comme un **système imposé** : un centre cite une première réunion d'information le vendredi pour une mise en place le lundi matin, pour d'autres quelques jours après. D'autres sont plus modérés sur ces points.

Ils ont l'impression de noter plus leurs indisponibilités que leurs disponibilités et au final d'**avoir perdu de la disponibilité.**

Ils expriment un problème par rapport aux **compétences** qui pour eux devraient être retravaillées, reparamétrées. Ils pensent que la configuration actuelle génère une mauvaise gestion des capacités opérationnelles.

Ils le vivent actuellement comme un **système rigide**, y compris par rapport aux entreprises.

Pour eux la GIA est un système de gardes postées cachées.

Il est évoqué une **Crainte et une appréhension** liées à la programmation.

De **peur de ne pas pouvoir assurer** les SPV ne se marquent pas en D1.

Grande anticipation par rapport aux horaires de travail, alors que certains seraient disponibles pour des interventions limitées dans le temps, ils s'enlèvent de la disponibilité 3heures avant l'embauche.

Ils vivent comme un obstacle le fait de devoir se positionner tous les soirs, plusieurs fois par jour, et par lassitude, manque de temps ne le font plus. Il ne faut pas que la passion se transforme en contrainte.

Ils ont conscience de **l'intérêt pour le SDIS d'avoir une vision du DOP**, mais que celui-ci est faussé du fait du manque d'adhésion des volontaires. Ils ont aussi conscience que la GIA peut être un outil intéressant à condition de la faire évoluer pour simplifier la vie des volontaires.



Ils évoquent un problème de **découpage des secteurs de deuxième appel**, ce point est variable **selon** les centres, certains expriment le fait qu'il ne faut plus raisonner en secteurs

Les SPV disent qu'avant la GIA il était très rare de faire des renforts, depuis il y a des difficultés à assurer les départs.

Ils ressentent une augmentation du SUAP et des relevages, pour eux les interventions ont augmenté en nombre au détriment des véritables urgences.

Les renforts créent des **tensions entre certains centres de secours**.

Comment expliquer à la population et aux élus que le centre local ne décale pas ? Ceux-ci se sentent moins bien protégés.

Beaucoup soulignent un manque de convivialité accru depuis la mise en place de la GIA, seuls les personnes faisant l'intervention viennent au centre et repartent immédiatement après, ils ont aussi conscience d'une modification des mentalités, de la société non imputables à la GIA.

Depuis la GIA il y a beaucoup plus de **tensions avec le CODIS**. Il faut justifier de façon excessive les demandes de renforts. Ce ressenti est modéré par certains qui déclarent que cela est individus dépendant, par contre ils ressentent que depuis la GIA le CODIS est plus sous tension.

L'indemnisation D1 et D2, même si elle est notée comme un point positif n'est pas la motivation première.

Suite à des erreurs de versements sur juillet il y a eu des reprises de 10 ou 20ct ce qui a été vécu comme mesquin.

Un **côté positif** est souligné **pour les SPV éloignés** qui ne partaient pas avant et qui peuvent maintenant faire des interventions, en D1 on est sûr d'être sollicité.

Un autre point positif cité est celui de prendre **moins de risque en voiture** car ils sont sûrs de décaler.

De plus il y avait avant la GIA plus de temps de travail perdu car des SPV faisaient un aller-retour au centre pour ne pas partir en intervention.

Le vécu de la GIA est différent selon l'activité du centre.

Si dans un centre beaucoup de SPV sont en D1 par rapport aux centres voisins ils vont être très sollicités ce qui peut aboutir à une lassitude.

Plus il y a de SPV en D1 plus la GIA est facile à vivre, on peut parler de cercle vicieux ou vertueux.

Pour certains ce système est en train de tuer les petits centres.

Dans certains centres les plus anciens ne se mettent plus en disponibilité alors que ce sont eux qui ont les compétences en plus grand nombre.

Un seul centre n'est pas dans le système de renfort en raison de ses difficultés d'effectif, cela est mal vécu par le personnel.

Un chef de centre évoque dans le contexte RPS que la GIA peut inciter à un certain harcèlement de la part du chef de centre vis-à-vis des volontaires, qui les sollicite pour marquer des disponibilités en cas de DOP défaillant



CONVENTIONS EMPLOYEURS

Les SPV présents ressentent que d'être SPV est un critère discriminant au sein de l'entreprise : frein à l'embauche et à la promotion.

Avec la GIA c'est le SPV qui prend la décision d'être disponible et cela peut lui être reproché par l'employeur.

Ils notent le manque de conventions pour les employés communaux et y retrouve un désintérêt de la part de certains élus.

Beaucoup soulignent l'importance des conventions avec les employeurs et la nécessité de développer le contact et d'expliquer la GIA (ainsi qu'aux élus). Ce point est même présenté comme essentiel par un chef d'un centre où la GIA fonctionne bien.

Ce chef de centre fait la démarche d'aller négocier personnellement les conventions, il a mis en place des statistiques lui permettant de présenter le nombre d'heures passées en intervention sur temps de travail, depuis la GIA ce nombre est divisé par 3, car la GIA évite la sur sollicitation pour un agent.

Dans son centre D1 : personnel de repos, D2 : si convention avec une collectivité, D3 : si convention dans secteur privé ou éloignement géographique.

Il est souligné l'importance de la convention de retard à l'embauche.

Tout le monde s'accorde sur le fait qu'il faut beaucoup de ressource en personnels pour que le système fonctionne bien.

Cas des astreintes dans certains centres :

Les SPV au sein d'une équipe de 6 sont bloqués en astreinte du samedi soir au lundi matin, certains ne sortent pas du tout ce qui entraîne une **lassitude**.

QUELQUES CAS CONCRETS :

Départ FPT seulement 2 SP disponibles dans le CS, le départ se fait d'un autre centre et est complété par un troisième centre, le système ne revient pas chercher le centre d'origine pour faire le complément.

Avec ce mode de déclenchement il est arrivé plusieurs fois que la VIDL arrive en premier sur les lieux

Un exemple est cité dans lequel pour un relevage 3 CS interviennent

Départ CCF à 2 : actuellement que si conducteur plus chef d'agrès ne pouvant pas être la même personne.

LES QUESTIONS / PROPOSITIONS :

Serait-il possible de mixer **BIP avec acquittement** en journée et GIA ? Ce point revient lors de toutes les rencontres.

Est-il possible de refaire un test au moins la nuit du système réserve avec BIP avec acquittement ?

Serait-il possible de ne pas mentionner le motif de départ sur le BIP pour éviter une possibilité de tri des interventions par les SPV ?

D'autres demandent une solution mixée GIA suivi si besoin d'un appel général.



Une solution par SMS rencontre la remarque de certains que le téléphone personnel est réservé à la vie privée.

Peut-on faire des systèmes de piquets, être disponible VTU, ouverture de porte, pour éviter que les SPV ne rentrent aucune disponibilité 3 h avant l'embauche alors qu'ils pourraient répondre à des interventions courtes ?

Peut-on prévoir une VIDL pour renforcer sur une intervention longue : 1 SP qui doit embaucher commence l'intervention, une relève arrive en VIDL

Peut-on affiner les compétences ? Modifier les algorithmes (problème des SPV ayant 2 compétences par ex COD2/chef d'agrès).

Peut-on se rapprocher d'autres départements qui pratiquent la GIA ?

Un chef de centre positionne la nuit tout le personnel en D1 et chacun modifie sa disponibilité si nécessaire.

Est-il possible de faire un rappel une heure avant la fin de disponibilité ? Le fait que la disponibilité soit limitée à 12 heures est-il modifiable ?

Il y a-t-il des bilans chiffrés de la GIA, sur son coût ? le coût des renforts ?



RENFORTS PROFESSIONNELS DANS LES CENTRES VOLONTAIRES

Tous ont conscience que l'intérêt des victimes est la première priorité.

Il y a une **crainte** que la présence des professionnels dans les centres volontaires crée des tensions

Crainte que les professionnels sortent à la place des volontaires

En cas de présence de volontaires qui part en intervention ?

Les professionnels partiront-ils en équipiers ou uniquement en chef d'agrès ?

Qui commande le professionnel ?

Il faudrait mixer les équipages.

Quelle sera la quantité de professionnels ?

Seront-ils toujours les mêmes ?

N'y aura-t-il que des sous-officiers ?

Quel sera leur emploi du temps/fiche de poste ?

Sur intervention avec 1 SPV officier est-ce le professionnel qui est responsable quel que soit son grade ?

Difficultés pour un chef de centre d'anticiper le DOP du lendemain.

Dans les centres éloignés le professionnel soumis à des horaires de travail ne pourra pas décaler à partir de 15 ou 16 h pour être de retour à 18h à Limoges.

Interrogations au niveau de la vie dans le centre : l'amicale gère la cuisine, le café, les boissons, le frigo, le matériel de sport, l'assurance comment cela va-t-il s'organiser ?

L'achat de matériel de sport etc. pour les professionnels serait vécu comme une inégalité.

Ils insistent sur le fait de ne pas faire comme pour la GIA : **bien expliquer, consulter, prendre le temps**

Ils verbalisent le besoin d'être écoutés, ils ressentent un manque de considération, ils ont l'impression que les décisions sont prises avant concertation.

Beaucoup soulignent le **manque d'effectif de SPP et SPV**.

Ils relèvent une injustice sur l'indemnisation des volontaires sur Limoges par rapport au reste du département ce qui entraîne le fait que des volontaires des CS prennent des gardes postées sur Limoges, ce qui est paradoxal, alors que les volontaires de Limoges sont bridés en nombre de garde.

Pourquoi ne pas solliciter les volontaires de Limoges ou ceux que l'on refuse sur Limoges avec la même indemnisation et des membres du CSOD pour assurer ces renforts ?

Cela serait moins conflictuel entre volontaires.



AUTRES POINTS

L'INFORMATION :

Les questions suivantes ont été posées aux SPV :

Savez-vous qu'il existe une adresse mail pour faire remonter les problèmes liés à la GIA ? Réponse quasi unanime
NON

Une commission volontariat ? Réponse très majoritaire NON

Un bureau qualité de vie en activité ? Réponse unanime NON

Un représentant du volontariat ? Majoritairement OUI

Un bureau du volontariat ? OUI

Les SPV se plaignent d'un manque d'information, de n'entendre que des bruits de couloirs.

Ils souhaiteraient un principe de gazette reprenant toutes les informations importantes pour eux avec affichage dans le centre et sur l'intranet du SDIS.

Les adjoints chefs de centre souhaiteraient assister aux réunions chefs de centre, ils ressentent un **manque d'information**.

Adresse mail GIA :

Est-elle accessible à tous ?

2 cas pour lesquels un SP qui a posé une question n'a pas eu la réponse attendue.

LOGISTIQUE

GPS des centres non performants, souvent les SPV gèrent avec leurs propres téléphones, est-il possible d'avoir un moyen plus performant ?

Besoin en matériels pour les VLCG : caméra thermique, explosimètre, lampe

Satisfaction soulignée par certains pour le service rendu et la réactivité du personnel de la logistique.



COMMISSION VOLONTARIAT

Comment est-elle composée ?

A quoi sert-elle ?

Comment la contacter ?

Il y a-t-il un compte-rendu des travaux ?

Pourquoi cette commission alors qu'il existe des membres élus au CCDSPV ?

CCDSPV

Au sein du CCDSPV manque de temps de parole pour faire remonter des questions non prévues à l'ordre du jour.

Il faudrait que l'ordre du jour soit connu bien à l'avance pour le partager dans les centres et pouvoir prendre l'avis des SPV.

Quel est le pouvoir des représentants au CCDSPV en cas de désaccord ?

Certains ressentent un désintérêt des élus lors des CCDSPV.

Manque d'information des SPV : comment contacter le CCDSPV ? Est-il possible de créer des adresses mail génériques CCDSPV ? Un document à afficher dans tous les centres avec les coordonnées des représentants au CCDSPV, dans la commission SPV.

SSI/ACCES INTERNET

Beaucoup rendent compte de difficultés de connexion

Problème pour les amicales pour s'abonner à une connexion internet sur une ligne du SDIS

Demande de beaucoup de CS de disposer d'un ordinateur supplémentaire.

Une amicale a fait l'acquisition à des fins de formation d'un vidéoprojecteur dont l'achat avait été refusé par le service.

L'arrivée d'un professionnel chef de secteur dans certains CS entraîne la mise en place très rapide de moyens refusés pendant des années aux volontaires, même si les volontaires comprennent la nécessité de moyens pour 1 SPP pour travailler ils le vivent comme discriminant par rapport à leurs demandes antérieures.

SSSM :

Evocation d'un cas d'un sapeur-pompier qui n'a pu partir en formation car il manquait une radio pulmonaire pour que le médecin statue sur l'aptitude

Un centre de secours relate que les pré-visites sont faites depuis longtemps et pas les visites.

Satisfaction de certains pour le service rendu par la PUI, décrite avec le service logistique comme des points positifs.



FORMATION :

Le groupe extraction fait part de difficultés pour les recyclages qui ont lieu en milieu de semaine

Pour pallier le manque de formateurs SPP, pour pallier ce manque les volontaires sont sollicités alors qu'ils sont déjà en sous-effectifs.

COMMUNICATION :

Est-il envisagé une campagne de recrutement efficace pour promouvoir le volontariat comme dans des départements limitrophes ?

« Devenez sapeur-pompier » sur l'emballage de la baguette de pain, ou de grandes affiches à l'entrée de village siège de CS qui recrutent ?

CSOD

Les membres du CSOD se posent un vrai **problème identitaire** : « A quoi servons-nous ? »

Ils sont en manque de missions.

Avant de jeunes sapeurs-pompiers étaient en affectation provisoire au CSOD ce qui permettait de pourvoir les DPS, ce n'est plus le cas.

Leur seule mission actuelle résulte du partenariat SDIS/Conseil départemental pour les IPCS (information préventive aux comportements qui sauvent), mais ils sont en sous-effectif pour assurer cette mission sur 2 ans.

Il existe une **démotivation** car pour ceux qui pourraient l'assumer il n'y a aucun renfort opérationnel dans les centres et de plus l'effectif actuel ne permettrait pas de répondre à cette mission.

Les recyclages posent également problème : manque d'information sur les dates possibles pour s'intégrer dans des CS.

Les agents qui sont affectés au CSOD et qui veulent intégrer un CS ont des difficultés à le faire.

Il manque une vie de centre, une amicale.

Ils ressentent un défaut d'identité, le CSOD est vécu comme un fourre-tout.

Ils ne disposent pas de bip donc pas de GIA, il serait intéressant de pouvoir se déclarer disponible pour assurer des renforts.

Le terme **centre fictif** est vécu comme **discriminatoire**.

Il existe de nombreux refus de SPV qui pourraient intégrer le CSOD.

Exemple de Meuzac : deux experts au sein du CSOD non sollicités.