



PROTOCOLE D'ACCORD

Le présent protocole d'accord a pour objet de fixer les orientations relatives à l'évolution des régimes de travail en 12 heures des Sapeurs-Pompiers Professionnels et à l'évolution des effectifs (SPP et PATS) au sein du SDIS de la Moselle sur la période 2019-2024.

Conformément aux engagements pris par le Président du Conseil d'Administration le 16 juin 2017 et compte tenu des conclusions du SDACR adopté le 1^{er} juillet 2018, des discussions ont été ouvertes avec les représentants du personnel sur l'évolution des effectifs et des régimes de travail des personnels sapeurs-pompiers professionnels.

Les dispositions du présent protocole sont issues des réflexions menées au cours des réunions des 14 septembre 2018, et 23 novembre 2018, entre :

- Monsieur Patrick WEITEN, Président du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours d'une part,
- et les organisations syndicales représentatives au sein du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Moselle d'autre part.

PRINCIPES GENERAUX

Le SDIS de la Moselle, dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs de couverture définis par le SDACR, s'engage dans les domaines suivants :

- Organisation
 - Renforcer la recherche de mutualisation avec les autres SDIS ainsi que les autres collectivités dans un souci de dégager des économies structurelles qui permettront de réaliser des recrutements supplémentaires dans les filières administratives et techniques
 - Engager une démarche visant à déterminer le rôle et les missions effectuées par un stationnaire dans un objectif d'adapter la ressource humaine au besoin ou du remplacement par des dispositifs d'accueil
 - Faire face à la baisse de disponibilité de SPV dans certains secteurs en affectant ponctuellement des Sapeurs-Pompiers Professionnels au sein d'un même bassin
 - Adapter les régimes de travail des Sapeurs-Pompiers Professionnels aux besoins des unités
 - Développer la ressource humaine basée sur un socle de SPP avec une complémentarité importante de SPV au sein d'unités opérationnelles identifiées

- Ne plus avoir recours à terme aux gardes postées SPV planifiées de ses agents en double statut
- Effectifs :
 - Renforcer les effectifs de personnels Sapeurs-Pompiers Professionnels et PATS
 - Mieux répartir les SPP dans les unités sur l'ensemble des territoires en fonction des besoins opérationnels
 - Renforcer le rôle de coordination du centre opérationnel par l'affectation supplémentaire d'effectifs de Sapeurs-Pompiers Professionnels
 - Limiter le recours à des emplois de contractuels aux besoins ponctuels de la structure
- Temps de travail :
 - Faire évoluer le régime de travail des SPP des unités opérationnelles vers un régime de garde exclusif de gardes de 12h dans un délai maîtrisé
 - Uniformiser sur l'ensemble du département le déroulement des périodes de garde en 12h
- Perspectives de carrière des agents :
 - Mettre en place un parcours qualifiant avec un déroulement de carrière accompagné pour les personnels
 - Adapter l'exercice des spécialités opérationnelles par les personnels selon les besoins définis au règlement opérationnel

Accompagner la poursuite de la réorganisation du SDIS par un dialogue social départemental de qualité et responsable.

A - LES EFFECTIFS

L'objet des dispositions suivantes est de fixer les orientations qui seront proposées au Conseil d'Administration visant à une augmentation des effectifs de 107 postes de Sapeurs-Pompiers Professionnels sur la période 2019-2024

Les dispositions 1 et 2 permettront au titre du présent protocole sur la période 2019-2021 la création de :

- 50 postes supplémentaires de SPP
- 18 postes de PATS en vue de pérenniser les emplois nécessaires au fonctionnement des services.

DISPOSITION N° 1
Année 2019

Le président du Conseil d'Administration proposera la création au tableau des effectifs de l'année 2019 sur la base des économies structurelles réalisées par le service depuis 2016 :

- de 15 postes supplémentaires de SPP catégorie C
- de 6 postes supplémentaires de Personnels Administratifs et Techniques

DISPOSITION N° 2
Années 2020 et 2021

Dans le cadre des besoins identifiés pour le fonctionnement des unités opérationnelles et des services ainsi que des capacités d'autofinancement de postes supplémentaires, le service proposera au Conseil d'Administration pour les années 2020 et 2021 les évolutions suivantes du tableau des effectifs :

- En 2020 :
 - o 15 postes supplémentaires de SPP
 - o 6 postes supplémentaires de Personnels Administratifs et Techniques
- En 2021 :
 - o 20 postes supplémentaires de SPP
 - o 6 postes supplémentaires de Personnels Administratifs et Techniques

Les dispositions 3 et 4 devraient permettre sur la période 2022-2024 la création de :

- 57 postes supplémentaires de SPP
- 3 postes supplémentaires de PATS sur la base des économies structurelles envisagées dans le cadre de la mutualisation avec d'autres collectivités

DISPOSITION N° 3
Années 2022 à 2024

Le service proposera au Conseil d'Administration pour les années 2022 à 2024 les évolutions suivantes du tableau des effectifs :

- 2022 : 23 postes supplémentaires de SPP et 1 PATS
- 2023 : 23 postes supplémentaires de SPP et 1 PATS
- 2024 : 11 postes supplémentaires de SPP et 1 PATS

DISPOSITION N° 4

Le SDIS poursuivra la démarche de mutualisation des fonctions supports avec d'autres collectivités. La politique de groupements d'achats sera poursuivie ainsi que la recherche de mutualisation de fonctions opérationnelles telles que les spécialités.

B - LE REGIME DE TRAVAIL

L'objet des dispositions suivantes est de faire évoluer le régime de travail des Sapeurs-Pompiers Professionnels en gardes au sein des unités opérationnelles vers un régime de garde de 12 heures

Les SPP en service hors rang ainsi que ceux des unités opérationnelles travaillant depuis le 1^{er} janvier 2018 en régime de gardes de 12 heures de jour ne sont pas concernés par les dispositions suivantes. Ces unités pourront faire l'objet d'une évolution de leur régime de garde lors de la bascule en 12 heures des bassins.

Le régime de travail des opérateurs, chefs opérateurs, adjoints aux chefs de salle et chefs de salle du Centre Opérationnel est fixé à compter du 1^{er} janvier 2020 à 133 gardes de 12 heures sur la base de :

- 60% de jour, soit 80 gardes
- 40% de nuit, soit 53 gardes

DISPOSITION N° 5

Détermination du régime de garde de 12 heures des unités opérationnelles identifiées par un besoin de couverture Jour et Nuit

Le régime de travail des agents en garde des unités est fixé à 133 gardes de 12 heures sur la base de :

- 70% de jour, soit 93 gardes
- 30% de nuit, soit 40 gardes

Ces gardes devront être organisées afin de répondre aux besoins opérationnels du service, des stages et périodes de formation qui sont à réaliser en Service Hors Rang sur le temps de travail annuel des agents.

Afin de répondre à des besoins opérationnels identifiés par le service, une tolérance de 10% du nombre de gardes de jour pourront être programmées en garde de nuit.

Dans une phase transitoire prenant fin au plus tard le 1^{er} janvier 2025, le régime de 12 heures pourra être adapté sur la base d'un 60% de jour et 40% de nuit avec une tolérance de majoration ou diminution de 10% en fonction des besoins du service. Une analyse des indicateurs opérationnels devra permettre courant 2024 de s'assurer que cette répartition est adaptée sur tous les bassins.

La planification ainsi déterminée devra respecter les délais d'interruption de service et du plafond hebdomadaire de 48h, de 44h de moyenne sur 12 semaines glissantes et semestriel de 1128 heures.

DISPOSITION N° 6 **Mise en œuvre au sein des territoires**

Conformément aux objectifs fixés en termes de recrutements de Sapeurs-Pompiers Professionnels, l'ensemble des agents en garde seront en régime de garde de 12 heures à l'issue d'une période transitoire se terminant le 1^{er} janvier 2025.

La mise en œuvre sera développée en tenant compte des sorties de FISPP et de la ressource volontaire mobilisable dans les différents territoires.

Les agents en poste au sein des unités opérationnelles à la mise en œuvre de ces dispositions et qui souhaiteraient disposer jusqu'au 1^{er} janvier 2025 d'un régime mixte pourront solliciter les services du PRH afin d'étudier une affectation dans une autre unité du département sur un emploi équivalent.

Un indicateur individuel de sécurité visant à mesurer la charge opérationnelle médiane des agents d'une même unité sera mis en place au cours de la période. L'objectif que se fixe l'établissement est de ne pas dépasser par agent un taux de sollicitation opérationnel individuel supérieur à 30% du temps de travail.

DISPOSITION N° 7 **Année 2020**

A compter du 1^{er} janvier 2020 le régime de travail de l'ensemble des Sapeurs-Pompiers Professionnels des unités du bassin de l'agglomération messine intégrera le régime de garde de 12 heures prévue à la disposition n°5.

DISPOSITION N° 8 **Années 2021 à 2024**

A compter du 1^{er} janvier 2021 le régime de travail des Sapeurs-Pompiers Professionnels des autres bassins évoluera vers un régime mixte fixé pendant la période transitoire à :

- 76 gardes de 12 heures selon une répartition prévue à la disposition n°5
- 38 gardes de 24 heures

En fonction de l'évolution des effectifs professionnels proposée aux dispositions précédentes, le service proposera en Comité Technique pour les années 2023 et 2024 une mise en place du régime de garde de 12 heures bassin par bassin des unités. Une priorité sera donnée aux bassins porteurs d'un plateau technique de formation.

DISPOSITION N° 9

Régime de travail des nouvelles recrues

En 2019, toutes les nouvelles recrues issues des formations d'intégration de sapeurs-pompiers professionnels (FISPP) seront affectées en gardes de 12 heures de jour dans les unités. En fonction des besoins du service, elles pourront effectuer des gardes de 12 heures de nuit sans pour autant dépasser le ratio de 30%.

A compter du 1^{er} janvier 2020, toutes les nouvelles recrues seront affectées avec le régime de garde du centre en vigueur à la date d'affectation dans l'unité. A cette date, cette disposition s'appliquera également pour les recrues actuellement affectées dans les unités en gardes de 12 heures de jour.

Le régime de travail de ces agents évoluera vers celui prévu à la disposition n°5 en même temps que tous les autres SPP de l'unité d'affectation.

DISPOSITION N° 10

Organisation de la journée de travail en 12 heures

L'objectif principal est conditionné par le maintien en condition opérationnelle des agents, des matériels et des unités opérationnelles.

Dans le cadre de l'organisation de la journée de travail, l'articulation prioritaire des séquences suivantes est à privilégier :

→ Concernant les gardes G12 en journée du lundi au vendredi :

- les temps d'habillage et les temps de rassemblement (30 min)
- les temps de vérification des matériels (30 min)
- les temps de formation adaptée aux risques locaux (FARL) et manœuvre de la garde (1h30)
- les temps de travaux dans les services (3h)
- les temps d'aptitude sportive (1h30)
- les périodes de veille opérationnelle (tout au long de la garde)

Le temps de garde active ne peut excéder 7h au cours d'une garde et la totalité des séquences prévues ne peuvent être assurées par les agents ayant été engagés en opération.

→ Concernant les gardes G12 en journée des samedis et dimanches, les activités sont réduites à 4 heures sur la matinée et comprennent :

- les temps d'habillage et de rassemblement (30 min)
- les temps de vérification des matériels (30 min)
- les temps de FARL et manœuvre de la garde (1h30)
- les temps d'activité sportive (1h30)
- les périodes de veille opérationnelle (tout au long de la garde)

→ Concernant les gardes G12 en journée un jour férié, des activités dirigées sont prévues dans la limite d'une heure et comprennent :

- les temps d'habillage et de rassemblement (30 min)
- les temps de prise en compte des agrès et des matériels (30 min)
- les périodes de veille opérationnelle (tout au long de la garde)

→ Concernant les gardes G12 de nuit du lundi au vendredi des activités dirigées sont prévues dans la limite de 4 heures et comprennent :

- les temps d'habillage et de rassemblement (30 min)
- les temps de prise en compte des agrès et des matériels (30 min)
- les temps de FARL et manœuvre de la garde (1h30)
- les temps de travaux dans les services et/ ou les temps d'activité sportive (1h30)
- les périodes de veille opérationnelle (tout au long de la garde)

→ Concernant les gardes G12 de nuit du samedi, dimanche et jour férié, des activités dirigées sont prévues dans la limite d'une heure et comprennent :

- les temps d'habillage et de rassemblement (30 min)
- les temps de prise en compte des agrès et des matériels (30 min)
- les périodes de veille opérationnelle (tout au long de la garde)

Dispositions particulières :

Cette organisation des gardes de 12 heures s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2020.

Quelle que soit l'activité opérationnelle, l'ensemble des personnels doit bénéficier d'une pause d'au moins 45 minutes au cours d'une G12.

Au cours des travaux dans les services, la priorité devra être fixée sur le maintien de la condition opérationnelle des agents et du matériel par la mise en œuvre et la manipulation d'agrès et de techniques opérationnelles connexes.

La prise de garde de l'ensemble des unités opérationnelles intervient à partir de 07h le matin et 19h le soir. Au sein d'un même bassin opérationnel, cette heure de prise de garde peut être décalée jusqu'à 7h30 le matin et jusqu'à 19h30 le soir en fonction des besoins opérationnels identifiés par le service pour certaines unités opérationnelles.

C - LE DOUBLE STATUT

L'objet des dispositions suivantes est de fixer les règles d'exercice du double statut des agents du SDIS, qu'ils soient SPP/SPV ou PATS/SPV

L'usage du double-statut PATS/SPV et SPP/SPV est possible au sein du SDIS sous réserve du strict respect des conditions législatives et réglementaires de mises en œuvre en lien avec l'activité professionnelle.

DISPOSITION N° 11

Règles applicables à l'activité opérationnelle des officiers au titre du double statut

Au terme de la mise en œuvre de ce protocole, le SDIS n'aura plus recours au statut volontaire des officiers pour assurer des fonctions opérationnelles prévues à la chaîne de commandement.

DISPOSITION N° 12

Activité en gardes postées des agents en double statut

Les agents PATS et SPP non-officiers auront la possibilité de réaliser des activités SPV selon les conditions de garde postée sur la base du volontariat. Elles devront être réalisées dans le respect des règles liées aux interruptions de service et au plafond des 48 heures hebdomadaires afin de prendre en compte la compatibilité de leur activité de SPV avec leur emploi professionnel.

A compter du 1^{er} janvier 2022, l'activité de gardes postées SPV devra se faire en dehors de l'unité opérationnelle d'affectation SPP de l'agent.

D -PERSPECTIVES DE CARRIERE DES AGENTS DU SDIS

L'objet des dispositions suivantes est de déterminer les règles qui permettront aux agents de disposer de perspectives de carrières au sein du SDIS de la Moselle

DISPOSITION N° 13

Affectation des SPP

Conformément au dispositif mis en œuvre depuis 2018, l'affectation des postes vacants au sein de la collectivité respectera, en priorité et sauf besoin ponctuel identifié par le service, le principe et le cadencement suivant :

- Commission de mobilité suite à ouverture d'avis de vacance pour les agents en poste détenant le grade et la qualification attendus,
- Affectation des agents inscrits aux différents Tableaux d'Avancements Départementaux,
- Affectation des nouvelles recrues issues des FISPP ou d'agents issus d'autres SDIS selon les emplois non pourvus

Les nouvelles recrues seront prioritairement affectées dans les unités à forte activité opérationnelle tout en préservant les équilibres de compétences nécessaires à l'engagement des engins de secours.

En fonction des dispositions du nouveau règlement opérationnel, un rééquilibrage des effectifs entre les unités pourrait être mis en œuvre le cas échéant. Dans ce cas, le service procédera à la publication d'avis de vacance.

DISPOSITION N° 14 **Accompagnement tout au long de la carrière**

Les agents seront accompagnés par le service afin d'intégrer un cursus professionnel cohérent leur permettant de développer des compétences au sein du Corps Départemental.

Dans ce cadre, les agents pourront disposer d'entretiens professionnels individualisés tout au long de leur carrière pour étudier avec les services les possibilités de mobilité et de développement de compétence qui s'offrent à eux.

L'ouverture des avis de vacance de postes permettront aux agents d'avoir une lisibilité sur les perspectives d'évolutions de carrière.

DISPOSITION N° 15 **Parcours qualifiant des agents SPP et PATS**

Le parcours qualifiant de l'agent doit être concordant autant que faire se peut avec les besoins du service.

Le service lancera en 2019 le recensement des emplois en vue de la création du référentiel permettant d'établir le processus de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences au sein du SDIS. Le référentiel permettra de donner de la lisibilité aux agents et à l'administration sur les possibilités d'évolution de carrière des personnels.

Les règles de déroulement de carrière devront permettre de valoriser les agents ayant fait preuve de développement de compétences sur différents emplois au sein du Corps Départemental.

Toute promotion d'un SPP de catégorie C à un grade d'officier se fera dans le cadre d'un avis de vacance répondant à un besoin du service. Dans le cadre du changement de cadre d'emploi, un changement d'affectation de l'agent sera privilégié.

Pour l'accompagnement de sa carrière, chaque agent affecté plus de 10 ans au sein de la même unité ou service pourra se voir proposer un bilan lui permettant de connaître les besoins identifiés au sein d'autres unités opérationnelles ou de service. Ce dernier pourra alors s'inscrire dans un parcours qualifiant de mobilité.

Concernant les agents PATS, une analyse des besoins en postes d'encadrement et des compétences attendues pourront permettre une évolution de carrière dans le cadre d'une promotion.

DISPOSITION N° 16 **Quotas d'adjudants**

Il est proposé d'effectuer tous les ans sur la période 2019-2024 un diagnostic afin de réévaluer le nombre d'adjudants fixé par le protocole 2015-2019 à 185 adjudants minimum afin de s'assurer que celui-ci est conforme aux besoins opérationnels.

Jusqu'en 2021, les sergents, chef d'agrès tout engin nommable adjudant, se verront reconnaître l'exercice de la compétence exercée pour le classement au sein du tableau départemental d'avancement au grade d'adjudant.

Dans le cadre de besoins nouveaux identifiés par le service, des postes supplémentaires d'adjudants pourront être ouverts.

DISPOSITION N° 17

Exercice des spécialités opérationnelles et des activités nécessaires au maintien de la capacité opérationnelle du SDIS

L'inscription des agents dans les spécialités opérationnelles répondra aux besoins identifiés du service et devra répondre aux impératifs de projection des équipes spécialisées définis par le Règlement Opérationnel.

Dans ces conditions, les agents en poste pourront se maintenir à un niveau de compétences visant à exercer au maximum deux spécialités opérationnelles.

Pour chaque spécialité, une liste d'aptitude opérationnelle départementale sera établie annuellement permettant l'engagement opérationnel des agents sur ces spécialités identifiées.

DISPOSITION N° 18

Emploi des personnels rencontrant des difficultés opérationnelles

Dans un objectif de préserver la santé et la sécurité des agents de plus de 50 ans, leur affectation sur les engins de secours devra se faire en fonction des possibilités du service sur des piquets à sollicitations opérationnelles moindres.

Les chefs de centre seront chargés d'avoir un suivi particulier de l'indicateur de sécurité individuel de ces agents.

Le service poursuivra sa politique d'accompagnement des agents tout au long de leur carrière en réservant 6 postes au tableau départemental des effectifs pour des SPP ou des agents techniques en situation d'aptitude avec restriction définitive ou de longue durée.

En fonction du type de restriction, du profil d'aptitude médicale exigé et de l'âge de l'agent, il est proposé d'examiner les différentes possibilités offertes par les réglementations avant de proposer une éventuelle réorientation professionnelle en interne ou vers d'autres filières.

En fonction du profil de l'agent et des compétences acquises, une affectation sera proposée au sein des services de l'EMD et des compagnies en priorité.

Ces démarches spécifiques seront engagées avec l'agent concerné en mettant en œuvre un accompagnement personnalisé.

CONCLUSION

L'ensemble des dispositions présentes au sein de ce protocole d'accord seront intégrées dans les différents règlements en vigueur au SDIS ou par l'adoption de décisions du Conseil d'Administration.