



*Service Départemental
d'Incendie et de Secours
de la Savoie*

**Corps Départemental
des Sapeurs-Pompiers**

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE
DU DECRET MODIFIANT LE TEMPS DE TRAVAIL
DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS AU SEIN DU SERVICE
DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DE LA SAVOIE.**

Le décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013 portant modification du décret n°2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels a été publié au Journal Officiel le 20 décembre 2013. Ce décret entre en application à compter du 1^{er} janvier 2014 à l'exception des dispositions supprimant la possibilité de majorer le temps d'équivalence pour les sapeurs-pompiers professionnels logés qui entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

Les parties regrettent que ces nouvelles normes viennent perturber les équilibres déjà trouvés au SDIS73 entre temps de travail et logement par nécessité absolue de service. La démarche n'a donc pas pour objectif la réduction du temps de travail mais la recherche de nouveaux équilibres compatibles avec la directive européenne 2003/88/CE du 04 novembre 2003 relative à la santé des travailleurs qui impose les règles suivantes :

- la période de référence pour l'appréciation de la durée maximale hebdomadaire est de six mois,
- le plafond semestriel de temps de travail effectif est de 1128 heures, heures supplémentaires comprises,
- cumulés sur deux semestres, ces plafonds respectent la limite maximale de 48 heures hebdomadaires en moyenne sur 47 semaines de travail,
- la possibilité de majorer le temps de travail des agents logés par nécessité absolue de service au-delà des 1128 heures semestrielles est supprimée à compter du 1^{er} juillet 2016.

Les négociations ont débuté dès le début de l'année 2013 entre le président du conseil d'administration et les trois organisations syndicales représentatives (SNSPPPATS – CGT – Avenir secours). Une quatrième organisation syndicale (FA), créée fin 2013, a été associée aux travaux à partir du 27 février 2014. La signature du présent protocole a été proposée aux quatre organisations mentionnées ci-dessus.

Le protocole d'accord comprend les éléments suivants :

- I Postulats et engagements mutuels
- II Principes retenus
- III Dates d'application et dispositions transitoires

I- Postulats et engagements mutuels

Le Président du conseil d'administration et les partenaires sociaux ont souhaité que le protocole soit construit autour des principes suivants :

- maintien du niveau global de qualité du service public,
- respect de la transcription dans le droit français des dispositions de la directive 2003-88 relative à la santé des travailleurs,
- maintien de la nécessaire complémentarité entre sapeurs-pompiers volontaires et professionnels,
- maintien du temps de travail sur une base de 1607 heures annuelles,
- maintien de la possibilité de gardes de 24 heures associées à un régime d'équivalence.

Le respect de ces principes nécessite d'adapter les modes de fonctionnement et de gestion des sapeurs-pompiers professionnels et notamment :

- de supprimer l'obligation de logement par nécessité absolue de service,
- d'adopter un régime de travail non logé qui devient la règle de base pour l'ouverture des postes de sapeurs-pompiers professionnels,
- d'uniformiser le régime d'équivalence de la garde de 24 heures à hauteur de 16 heures,
- de mutualiser progressivement la gestion des agents par bassin opérationnel afin de faciliter la réalisation des objectifs de potentiel opérationnel journalier, en particulier pour les bassins opérationnels qui disposent de centres de secours en montagne et/ou de postes avancés,
- de pouvoir adapter les cycles de travail en fonction des besoins en potentiel opérationnel et notamment en fonction des affluences saisonnières de populations dans la limite des 1128 heures par semestre,
- d'adapter et de contourner le temps de travail hors garde des sapeurs-pompiers professionnels pour privilégier les gardes et astreintes opérationnelles.

En accompagnement de ces aménagements, le SDIS 73 s'engage :

- au maintien de la possibilité de logement par nécessité absolue de service :
 - dans les conditions actuellement prévues par le règlement intérieur, pour les agents qui en bénéficient actuellement au titre de la conservation des avantages acquis,
 - dans les conditions définies par le CASDIS, pour des postes définis comme pouvant bénéficier du logement par nécessité absolue de service,
- à s'assurer, sauf cas exceptionnels, du respect de la règle du repos de sécurité (24 heures consécutives au maximum et temps de repos égal ou supérieur au temps de travail effectué) pour les sapeurs-pompiers professionnels dans le cadre de leur activité professionnelle,
- au maintien d'un volume horaire plafonné hors garde individuel pour chaque sapeur-pompier professionnel afin de pouvoir répondre aux besoins liés à la formation, l'exercice de spécialités, ou de responsabilités dans un service,
- au maintien de la possibilité pour les sapeurs-pompiers professionnels de souscrire un engagement de sapeur-pompier volontaire.

En complément et en partenariat avec les organisations représentatives des sapeurs-pompiers professionnels du SDIS 73 signataires du présent protocole, le Président du SDIS 73 s'engage à mettre en place une gestion prévisionnelle des carrières afin de garantir à chaque agent de réelles possibilités de mobilité au sein de l'établissement public et un déroulement de carrière favorable, dans le respect des accords signés dans le cadre des textes liés à la refonte de la filière et dans la limite des possibilités offertes par l'organigramme du service.

II- Principes retenus

A- Agents de catégorie C

a- Pour l'ensemble des agents

Les agents bénéficiant du logement par nécessité absolue de service conservent les obligations prévues par le règlement intérieur concernant :

- la proximité d'habitation du centre de rattachement ou du secteur opérationnel d'affectation soit 15 minutes (ou 20 minutes par dérogation tel que prévu par le règlement intérieur),
- l'obligation de réponse systématique à une sollicitation du service en dehors des heures normales de travail,

- la réalisation de 320 heures de travail supplémentaires qui peuvent être faites pour tout ou partie et au choix du service :
 - sous forme d'heures de présence sur le lieu de travail, sans dépasser les 1128 heures sur le semestre,
 - sous forme d'astreintes.

Une période d'astreinte professionnelle s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate du service, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure de répondre dans un délai raisonnable. L'astreinte professionnelle se conçoit en complément de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. Le délai de mobilisation est fonction du lieu de résidence de l'agent.

L'astreinte est programmée sur des périodes de 12 heures. En cas de besoin, et en accord avec l'agent, elle peut se concevoir sur des périodes plus courtes. ~~Conformément au règlement intérieur, le temps de travail réalisé pendant cette période d'astreinte n'est pas comptabilisé dans les 1607 heures.~~

A leur demande expresse, les agents bénéficiant d'une convention dérogatoire leur permettant d'être logés à plus de 15 minutes peuvent la conserver. Les agents concernés sont tenus de garder leur statut de sapeur-pompier volontaire. Ils exercent leur astreinte professionnelle dans leur centre de rattachement en qualité de sapeur-pompier volontaire. Pour cette astreinte, ils sont soumis aux règles de mobilisation prévues par la convention dérogatoire visée supra.

Le nombre d'heures hors garde comprend le congé maladie, le congé lié à un accident du travail, les congés exceptionnels, les heures obligatoires relatives à la formation, à l'exercice de spécialités ou de responsabilités technico-administratives.

Pour les heures relatives à la formation, à l'exercice de spécialités ou de responsabilités technico-administratives, un plafond annuel est fixé par agent en fonction du régime de travail, des spécialités et responsabilités réelles exercées.

Le reliquat non utilisé est reversé en heures de garde.

b- Concernant les agents non logés en régime fractionné

Les agents non logés ont un régime de travail composé de gardes de 12 heures, d'heures de travail hors garde et, le cas échéant, de gardes de 24 heures. Afin de permettre à chaque agent de réaliser un volume d'heures supplémentaires, le nombre de gardes de 24 heures est plafonné à 67 sur l'année et à 34 par semestre. En fonction des besoins spécifiques de chaque centre, ceci se traduit par un régime de travail fixé par centre composé de :

- 67 G24 et 44 G12

Ou

- 134 G12

Les heures de travail hors garde, fixées forfaitairement par agent, viennent prioritairement en déduction du nombre de G12.

En fonction des besoins du service ou des contraintes particulières de chaque agent, le nombre de G24 peut être adapté sur décision du directeur, après avis du CTP.

Les personnels non logés se voient attribuer l'indemnité de logement (IL) à hauteur de 10%.

En fonction de leur affectation et de leur rythme de travail, les personnels non logés peuvent percevoir des IAT.

~~Les coefficients sont variables en fonction des critères définis en annexe.~~

En complément et à la demande du service, chaque agent peut, avec son accord, effectuer un volume d'heures supplémentaires, dans la limite des 1128 heures effectives par semestre, indemnisé en IHTS.

c- Concernant les agents non logés en service hors rang

Les sapeurs-pompiers professionnels concernés travaillent en service hors rang sur la base de 1607 heures par an les jours ouvrés, conformément aux dispositions prévues par le règlement intérieur.

En complément et en fonction des besoins et des possibilités du service, chaque agent peut effectuer un volume d'heures supplémentaires en service hors rang ou en garde en CIS.

Il peut également assurer des semaines d'astreinte liées à son emploi, dans ce cas, les agents non logés se voient attribuer l'indemnité de logement (IL).

Les périodes d'astreinte sont indemnisées en Indemnité d'Astreinte et d'Intervention (IAI).

d-Concernant les agents logés en régime fractionné

Les agents logés ont un régime de travail composé de gardes de 12 heures, d'heures de travail hors garde, de périodes d'astreinte et, le cas échéant, de gardes de 24 heures. En fonction des besoins spécifiques de chaque centre, ceci se traduit par un régime de travail fixé par centre composé de :

- 75 G24, 38 G12 et 44 périodes d'astreinte,
ou
- 56 G24, 76 G12 et 19 périodes d'astreinte,
ou
- 160 G12.

Les heures de travail hors garde, fixées forfaitairement par agent, viennent prioritairement en déduction du nombre de G12.

En fonction des besoins du service ou des contraintes particulières de chaque agent, le nombre de G24 peut être adapté sur décision du directeur, après avis du CTP.

e-Concernant les agents logés en service hors rang

Les sapeurs-pompiers professionnels concernés travaillent en service hors rang sur la base de 1607 heures par an les jours ouvrés, conformément aux dispositions prévues par le règlement intérieur.

En compensation du logement par nécessité absolue de service, ces agents ont l'obligation d'effectuer des astreintes professionnelles à hauteur de 6 semaines par an non indemnisées **ou l'équivalent horaire conformément aux dispositions du règlement intérieur.**

En complément et conformément aux dispositions du règlement intérieur actuel, ces agents ont l'obligation de réponse à une sollicitation du service en dehors des heures de travail et des périodes d'astreinte.

f- Concernant les agents à temps partagé

Les agents à temps partagé entre le CTA/CODIS et un CIS et/ou entre un service de l'état-major et un CIS ont un régime de travail composé de gardes 12 heures, d'heures de travail hors garde et, le cas échéant, de gardes de 24 heures. Selon les postes proposés, ces agents peuvent être logés ou non logés. Leur régime de travail est conforme aux dispositions prévues aux § b et d ci-dessus. Le nombre d'heures de travail hors garde et le nombre de cycles de 12 ou de 24 heures sont fixés individuellement en fonction du poste et des responsabilités occupés. Ils sont fixés et peuvent être modifiés en accord avec l'agent, en fonction des besoins du service.

B- Agents des catégories A et B

a-Concernant les agents non logés

Les cadres travaillent en régime hors rang sur la base de 1607 heures par an, conformément aux dispositions prévues par le règlement intérieur. En fonction des besoins et des possibilités du service, chaque agent peut dépasser le plafond de 1607 heures et en contrepartie, selon son affectation et son niveau de responsabilité, percevoir des Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS) conformément au tableau joint en annexe.

En tant que de besoin, les cadres bénéficiant des IFTS peuvent être sollicités par le directeur ou leur supérieur hiérarchique pour des missions de représentation en dehors de leur temps normal de travail. Aucune récupération d'heures ne peut être accordée à ce titre.

En complément, chaque cadre a l'obligation de participer aux semaines d'astreintes de la chaîne de commandement à hauteur de 8 à 10 semaines par an en fonction des besoins du service. Ces semaines d'astreinte sont indemnisées en Indemnité d'Astreinte et d'Intervention (IAI) ou conformément aux dispositions prévues **actuellement** par le règlement intérieur. Pendant les périodes d'astreinte, les agents sont tenus à une présence permanente sur leur secteur opérationnel d'affectation.

Cas particulier des agents ne pouvant pas bénéficier des IFTS

Les agents ne pouvant pas bénéficier des IFTS peuvent percevoir des IAT. Le coefficient est fixé par équivalence au taux d'IFTS déterminé dans le tableau joint annexe.

Les agents de catégorie C occupant des fonctions de catégorie B bénéficient des mêmes dispositions.

Cas particulier des cadres assurant des gardes postées

~~En fonction des besoins du service, certains cadres peuvent être amenés à assurer des gardes postées de 24 heures. Dans ce cas, chaque garde effectuée un jour ouvré donne droit à un jour de récupération. Si le lendemain de garde est un jour ouvré, cette récupération est obligatoirement attribuée sur ce jour-là. Chaque garde effectuée un jour non ouvré donne droit à deux jours de récupération. Si le lendemain de garde est un jour ouvré, un de ces deux jours de récupération est obligatoirement attribué sur ce jour-là.~~

~~Les agents effectuant plus de 24 cycles de 24 heures de garde n'ont pas l'obligation d'astreinte prévue ci-dessus.~~

b- Concernant les agents logés par nécessité absolue de service

Les cadres logés par nécessité absolue de service travaillent en service hors rang sur la même base que les agents non logés bénéficiant des IFTS. En complément, ils ont l'obligation de participer aux semaines d'astreintes de la chaîne de commandement en fonction des besoins du service. ~~Les 6 premières semaines ne sont pas indemnisées. Les astreintes effectuées au-delà des 6 premières semaines sont indemnisées conformément aux dispositions prévues par le règlement intérieur.~~ conformément aux dispositions prévues dans le règlement intérieur.

c- Cas particulier des cadres logés ou non logés assurant des gardes postées

En fonction des besoins du service, certains cadres peuvent être amenés à assurer des gardes postées. Le décompte horaire de ces gardes se fait conformément aux dispositions du règlement intérieur.

Les agents effectuant plus de 24 cycles de 24 heures de garde (ou 48 cycles de 12 heures) n'ont pas l'obligation d'astreinte prévue aux paragraphes B/a- et B/b-.

~~En fonction des besoins du service, ces semaines d'astreinte peuvent être remplacées par des gardes postées en caserne à hauteur de 320 heures par an. Un cycle de 24 heures effectué un jour ouvré est décompté 8 heures supplémentaires. Un cycle de 24 heures effectué un jour non ouvré est décompté 16 heures.~~

C- Indemnités

Conformément à la réglementation et en fonction des contreparties ou des suggestions particulières réalisées individuellement par chaque agent, hors indemnités de feu, de responsabilité et de spécialités actuellement attribuées, les indemnités statutaires suivantes peuvent être mises en œuvre :

- Indemnité de Logement (IL) pour les agents non logés ayant une fonction opérationnelle (10%),
- Indemnité d'Astreinte et d'Intervention (IAI) pour l'indemnisation des astreintes des agents non logés ayant une fonction opérationnelle,
- Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) pour les agents non logés, en fonction de leur affectation, de leur rythme de travail et des contraintes professionnelles spécifiques,
- Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) pour les agents non logés qui peuvent en bénéficier,
- Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS) pour les agents non logés qui peuvent en bénéficier.

D- Encadrement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont incluses dans le temps de travail pour la détermination du plafond semestriel de 1128 heures. Il convient de les encadrer strictement pour ne pas dépasser ce plafond. On distinguera les heures supplémentaires programmées, des heures supplémentaires subies :

- les heures supplémentaires programmées sont planifiées et indemnisées en IHTS,
- les heures supplémentaires subies sont dictées par les missions opérationnelles (rappel pour un renfort afin de réorganiser la couverture du secteur, dépassement du temps de garde en intervention, etc.). En fonction du choix individuel de chaque agent et dans la limite des plafonds réglementaires visés supra, elles peuvent être indemnisées en IHTS ou comptabilisées et récupérées sur le temps de travail normal.

III- Dates d'application et dispositions transitoires

Le régime de travail des sapeurs-pompiers non logés tel que défini par le présent protocole est applicable à compter du 1^{er} juillet 2014.

Un sapeur-pompier professionnel, agent du SDIS de la Savoie et bénéficiant du statut de logé par nécessité absolue de service avant le 1^{er} juillet 2014, peut le conserver au titre des avantages acquis. Le régime de travail associé tel que défini par le présent protocole est applicable au plus tard le 1^{er} juillet 2016.

Un sapeur-pompier professionnel recruté à partir de ce jour ne sera logé par nécessité absolue de service que si le poste est identifié comme nécessitant le logement par nécessité absolue de service.

Un sapeur-pompier professionnel logé par nécessité absolue de service peut demander à ne plus bénéficier de cet avantage. Il pourra être fait droit à sa demande dans un délai de 6 mois en fonction des nécessités de service.

PROJET

Annexe

Indemnité d'Administration et de Technicité Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

IAT :

Conformément

Conformément aux dispositions du décret 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité et en application des dispositions prévues au paragraphe II-A du présent protocole, les coefficients d'IAT sont fixés comme suit :

Compte tenu de l'obligation qui est faite aux sapeurs-pompiers professionnels de travailler en période de nuit et, indistinctement les jours ouvrés, samedi, dimanche et jours fériés, il est attribué aux agents non logés l'Indemnité d'Administration et de Technicité au coefficient de 3.

Ce coefficient peut être majoré de 2 points :

- 1- pour les agents effectuant des gardes de 24 heures proratisées avec une équivalence de 16 heures pour 24 heures,
- 2- pour les agents affectés au CTA/CODIS et prenant régulièrement des gardes intégrant une veille téléphonique de nuit.

Les mesures visées aux points 1 et 2 ne sont pas cumulables.

En complément, les agents étant appelés à effectuer régulièrement et à la demande du service, des périodes de gardes en dehors de leur centre de rattachement auront leur coefficient d'IAT majoré de 2 points.

IFTS :

En application des dispositions prévues au paragraphe II-B du présent protocole, les taux d'IFTS sont fixés comme suit :

Emploi	Fonctionnelles	Missions						Taux maxi
		Opérationnelles						
		CDG	CDC	CDS	GD	pharmacien médecin	infirmier	
Chef de groupe	0	4						4
Chef de bureau en CS	1	4						5
Adjoint chef de bureau en CSP	1,5	4						5,5
Adjoint chef de CS	1,5	4						5,5
Chef de salle opérationnelle	2	4						6
Chef de bureau en CSP	2	4						6
Adjoint chef de service en gpt	2	4						6
Adjoint chef de CSP	2,5	4						6,5
	2,5		3					5,5
Officier expert	2,5	4						6,5
	2,5		3					5,5
Chef de CS	3	4						7
	3		3					6
Chef de service gpt	3	4						7
	3		3					6
Infirmier	3						3	6
Chef de CSP	3,5		3					6,5
Adjoint chef de groupement	3,5		3					6,5
	3,5			2				5,5
Infirmier de groupement	3,5						3	6,5
Chef de BO	4	4						8
	4		3					7
Médecin de groupement	5					2		7
Infirmier chef	4						3	7
Chef de groupement	5		3					8
	5			2				7
Pharmacien chef	5					2		7
Chef de pôle	6				2			8
Médecin chef	6				2			8
DDA	8				0			8
DD	8				0			8