

Compte-rendu de la réunion des référents de proximité
Etablissement Sécurité-Opérations de secours
14 mars 2024

Référents de Proximité :

Age Group	A (%)	B (%)	C (%)	D (%)
18-24	85	10	5	0
25-34	80	15	5	0
35-44	75	20	5	0
45-54	70	25	5	0
55-64	65	30	5	0
65-74	60	35	5	0
75-84	55	40	5	0
85+	65	5	2	28

- Le projet Sunset 2
- Les parasols chauffants à gaz et mesures préventives prises suite aux incidents
- Les problèmes d'odeurs dans les sanitaires des locaux de Key control
- Les procédures d'intervention de l'équipe Key control sur les boîtiers électriques de volet métallique et des armoires Traka

- Un suivi sur les portes des Lands du parc DLP (suite aux visites du 4 novembre 2021)
- Les rythmes horaires de Resort Patrol
- Les locaux pompiers dans les hôtels
- Sujets d'actualité RH

t un point sur les sujets d'actualité suivants :

- La campagne de cooptation jusqu'au 29 mars
- L'index égalité hommes/femmes
- La visibilité exceptionnellement étendue à 3 mois pour les réservations PES (1er mars – 31 mai)
- La livraison du BSI 2023 à fin mars
- La disponibilité du Guide des politiques sociales sur D Tools HR (service-now.com)
- Les événements à venir sur Q3 :
 - ✓ 23/05 : Fun Run
 - ✓ 21/06 : International Yoga Day
 - ✓ 24, 25, 26/06 – 1, 2 et 3/07 : Projections Inside Out 2

- Point sur les effectifs

t un point sur les effectifs :

Au 29 février 2024, on constate 577 salariés :

- 556 CDI, dont 144 femmes et 412 hommes ;
- 21 CDD, dont 6 femmes et 15 hommes ;

2. Echanges sur les réclamations remontées par les Référents de proximité en application de l'accord CSE :

ercie les Référents de proximité pour les réclamations qui lui ont été e que les questions précises formulées auprès des leaders obtiennent des réponses précises, et qu'elles peuvent lui être transmises lorsque celles-ci n'ont pas été résolues avec les leaders de proximité.

- **Emploi** : coefficient 200 chez les CMOS

Il explique que l'une portait sur les critères de nomination pour les coefficients 200 effectué chez les CMOS fin Janvier 2024, et s'il y aurait prochainement d'autres nominations pour les coefficients 200/220.

Le département des opérations de secours et prévention incendie a mis en place cette année un plan de nominations à destination des CMOS au coef 181 vers le coef 200: 22 nominations.

CRITERE 1 : Avoir tous les blocs de **formation** professionnelle du coef 181 (cursus « B4 » complet) ;

CRITERE 2 : **S'investir/s'engager** au sein du département (Spécialités type SMPA, Nautique...) ou (services au sein de l'organisation : Pôles, domaines sous la supervision de leaders et coef 220 coordinateurs ou formateurs) afin de démontrer notamment toutes ses qualités d'autonomie et de responsabilités;

CRITERE 3 : L'**ancienneté** est prise en compte sans notion de minimum ou maximum de durée.

A investissement et compétences égales, ce critère permet à l'encadrement d'opérer un choix.

Un référent de proximité indique que c'est une bonne chose que des critères soient clairement établis. Il explique que certains salariés ont l'impression de s'être beaucoup investis et de ne pas évoluer malgré leur ancienneté de plus de 10 ans.

que comprendre la frustration que cela peut engendrer pour les salariés souhaitant évoluer. Il précise qu'ils ne peuvent pas aider beaucoup.

La nomination au coef supérieur est réalisée à l'échelle du département. Elle n'est pas liée à un nombre de places par équipes afin d'être le plus juste auprès de tous. Le travail se réalise ainsi avec tous les managers et le senior manager avec une grille reprenant ces différents critères et grâce aux différents outils de suivi en place.

Il précise que c'est pour cela que des ajustements d'équipe sont faits lorsqu'il y a un manque de places. Il donne l'exemple des GRIMP qui ne peuvent pas tous être dans la même équipe.

Il indique que 3 places de coefficient 220 sont vacantes et seront lancées avant la fin du 1er semestre 2024 (communication précise à venir sur les modalités et critères). L'évolution de ces 3 CMOS va libérer 3 nouvelles places de coef 200 qu'il conviendra d'attribuer avec les mêmes critères de choix (aucun changement).

Il précise que qu'il y avait également une question sur les changements d'équipes rejoignant sa réponse précédente :

Des changements d'équipes chez les Pompiers (A, B, C, D) vont intervenir le 10 Mars, les critères d'équilibrage entre les Spécialités et Coefficient a été annoncé, mais cela pose problème à certains CMOS. Pourquoi la base du volontariat n'a pas été prise en compte et est-il possible d'éviter ces changements pour des raisons personnelles (garde d'enfant, incompatibilité d'avoir des jours de repos en commun pour les couples avec ou sans enfant, etc...) ?

Il indique que le volontariat est exploité lors des QT (1 à 2 QT réalisés par CMOS) et que les demandes de changement de demande remontée de ces échanges. Elles seront intégrées quand elles existent.

Un onglet sera à remplir obligatoirement lors des QT pour encore améliorer cet éventuel volontariat.

Il rappelle qu'il ne s'agit pas d'embêter les salariés mais que les changements et équilibrages sont nécessaires pour garantir nos opérations de secours tous les jours. La réussite aux formations, spécialités et la promotion au coefs nécessitent d'équilibrer les équipes afin d'avoir une réponse conforme au PV de sécurité et ce, chaque jour.

Il rappelle que les changements restent limités et peu fréquents et le tout avec une planification cyclique 24/72 ce qui permet une projection importante pour l'équilibre vie pro/vie perso indispensable et très importante pour nous.

Un référent de proximité explique que beaucoup de salariés ont leurs conjoints à Disney et que depuis les changements d'horaires, cela devient plus compliqué pour eux pour leur vie personnelle.

que que le point est pris en compte.

- **Durée du travail** : pause senior

ue qu'il lui a été demandé si les CMOS de plus de 60 ans pouvaient in de pause supplémentaire (pause senior) pour 8h00 de Shifts et si, dans la mesure où le rythme de travail des pompiers est de 24h00 de garde, ces pauses pouvaient être cumulées (01h30), et s'ils pouvaient les poser à la suite de leurs créneaux sommeils pour une meilleur organisation.

Il explique qu'un avenant spécifique au temps de travail 24/72 des CMOS est en service afin de répondre au PV de sécurité. La mise en place de deux pauses de 45minutes est prévue. Ces pauses permettent la prise des repas rémunérées car une disponibilité radio est assurée pour les interventions.

Conformément à l'accord intergénérationnel, une disposition permet d'ajouter 30 minutes de pause sur une journée de travail pour les collaborateurs ayant 60ans et plus.

Pour les CMOS en équipes opérationnelles: Cette disposition sera mise en place auprès des CMOS concernés de la manière suivante: Prolongation de 30 minutes des deux pauses rémunérées soit 2 X 1H15 en lieu et place des 2 X 0H45.

Pour les CM hors des équipes opérationnelles: 30 minutes de pause supplémentaire réalisée le matin ou l'après-midi.

La mise en place de temps de pause supplémentaire à destination des seniors (qui réalisent des shifts longs) vise à leur permettre de bénéficier immédiatement de ce temps. Il ne se cumule/diffère pas pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs.

ercie les Référents de proximité pour les remontées intéressantes discutées on et qui font progresser les choses. Il rappelle son attachement au respect mutuel et à la préserv tions de travail des salariés.

Il indique que Mons a CRAMIF fera prochainement une visite sur l'Etablissement.

Des échanges s'ins ts sujets :

- Les chauss te le référent de proximité à se rapprocher du manager ;
- Le centre Cinodex et la nécessité de trouver un local de 200 m2
- Le futur camion de pompier qui sera livré sous 1 an
- Le turn-over faible à SP2S - 7,5% : c'est une constante depuis 20 ans. Plus important sur l'équipe sécurité opération PM (après midi) qui est un peu une école de formation

Prochaine réunion le **jeudi 16 mai à 10h.**

Les Référents de proximité ont **jusqu'au samedi 27 avril** pour envoyer les situations non résolues avec le management et qu'ils souhaitent traiter en réunion.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. Fay' or similar, written in a cursive style.

Sécurité-Opérations de secours