

Réunion dialogue social du 21 juin 2018

Présents :

Représentants de la direction : E Candas, LM Daoudal, L Benedittini, JF Bourdais

Représentants des personnels :

SA : JM Boitelet, J Harnois, D Hoguet, D Prié

CGT : C Blanc, T Flageul

Avenir-secours : S Knoepffler, F Pain

CFDT : N Le Helloco, AM Morice

SNSPP : absent excusé

En introduction, le DDSIS précise que l'ordre du jour est dense et que tous les sujets qui ont fait l'objet d'une question par les Organisations Syndicales ne pourront pas être abordés.

Avant d'entamer les questions, la direction souhaite aborder 2 sujets :

- Le référentiel habillement,
- Les postes d'adjudant.

Référentiel habillement

Le DDSIS rappelle que la direction est en attente d'une réponse des organisations syndicales concernant le référentiel habillement.

Les différents représentants répondent que le document a été reçu le 5 juin et précisent ne pas avoir eu le temps d'en prendre connaissance et de consulter les personnels.

La CGT précise que le lien transmis ne contenait pas les modules en annexe. Elle souhaite pouvoir en disposer.

Il est convenu de donner l'accès aux documents via le prochain compte-rendu de dialogue social et que chaque OS réponde par écrit.

Postes d'adjudant

Le Commandant Bourdais indique que le tableau annuel d'avancement a été décliné jusqu'à ce que tous les postes d'adjudant vacants soit pourvus. Le tableau sera de nouveau décliné sur les prochains avis de vacance de poste.

Actuellement, 13 agents ont été nommés, tous les sergents inscrits au tableau d'avancement auxquels un poste a été proposé l'ont accepté. Les nominations se répartissent de la façon suivante :

- 2 nominations par mesure sociale,
- 3 nominations d'agents occupant un emploi d'adjudant,
- 4 nominations suite à mobilité,
- 4 nominations sur le CIS d'affectation de l'agent.

Le bilan d'étape concernant l'engagement du Président sur la promotion de 30 adjudants supplémentaires est le suivant :

- 5 nominations par mesures sociales,
- 6 nominations d'agents occupant un emploi d'adjudant,
- 4 emplois de sergent ont été transformés en emplois d'adjudant dans les CSP
- 1 poste d'opérateur au CTA-CODIS a été transformé en emploi d'adjoint au chef de salle.

Soit un total de 16 nominations.

Questions des OS :

Retour sur l'échange de mails entre la direction et SA

SA et la CGT souhaitent revenir sur les mails échangés la semaine précédente entre SA et la direction concernant la liste de sujets à aborder en réunion dialogue social envoyée en copie à tous les agents

permanents quelques heures avant le début de la cérémonie d'honneurs funèbres organisée en mémoire de Frédéric CHETIBI et Thomas GABLIN.

SA admet que la démarche de leur part a pu paraître maladroite mais considère indigne le mail de réponse de la direction.

La CGT assure que les organisations syndicales se sont associées à la douleur des proches et n'acceptent pas que leur soit reprochée leur absence sur la cérémonie, chacun ayant ses contraintes. Elle regrette la dureté des mots employés par la direction et le jugement qu'ils impliquent.

Le DDSIS rappelle le contexte dans lequel le premier message de SA a été reçu. De très nombreux personnels du SDIS préparaient la cérémonie des honneurs funèbres pour les deux sapeurs-pompiers décédés, la réception du mail à ce moment précis leur apparaissant en parfait décalage avec les événements en cours.

Le DDA ajoute que ce mail n'a pas été envoyé comme habituellement aux participants des réunions de dialogue social mais à tous les agents permanents ; et ce sont ces agents qui, les premiers, ont fait part de leur incompréhension. Certains étaient outrés.

SA assure avoir les mêmes retours concernant le mail de réponse de la direction. Elle précise également que ce mail a été envoyé à tous les agents permanents, car il faisait suite aux rencontres organisées par le syndicat avec les personnels.

Le DDSIS confirme que le mail de SA a provoqué une réelle sensibilité chez les agents qui n'ont pas eu la connaissance de ces rencontres.

SA affirme ne pas avoir reçu de mail de plainte concernant leur premier mail.

Le DDSIS répond que le mail de la direction n'a pas n'ont plus fait l'objet de mails de plainte et pourtant, SA affirme bien qu'il a généré un certain mécontentement.

La CGT insiste sur le caractère inapproprié de remettre en question l'absence des représentants des personnels lors de la cérémonie funèbre et considère que la direction n'avait pas de plus-value à répondre à tous les agents permanents.

Le DDSIS répond que tous les agents permanents du SDIS étant destinataires du courriel de SA, il était normal que ces mêmes agents soient destinataires du courriel de la direction.

Mal-être au CTA-CODIS – échange entre un agent du CTA et un supérieur hiérarchique

La CGT souhaite aborder l'échange entre un agent du CTA-CODIS et le chef du groupement opération relatif au droit de grève exercé par cet agent malgré une salle opérationnelle à l'effectif minimum.

SA affirme qu'un autre échange « tendu » a eu lieu le matin même.

Concernant le premier échange, il n'est pas reproché son départ à l'agent, ce dernier ayant respecté la procédure prévue. Son supérieur a échangé directement avec lui, « d'homme à homme » pour expliquer son incompréhension quant au positionnement ambigu de l'agent qui fait valoir son droit de grève alors que cela a pour conséquence de générer un sous-effectif au sein de la salle opérationnelle. Il précise que chacun a bien conscience que la situation a pu se présenter parce que l'administration l'a permis.

Il considère que cet échange doit rester au niveau interne et qu'il convient de ne pas chercher à tout régler par des échanges épistolaires.

La CGT demande s'il y aura un compte-rendu.

Le DDSIS répond par la négative, considérant qu'il s'agit d'un échange entre l'agent et un supérieur hiérarchique .

La CGT explique que l'agent a mal vécu ce qui lui a été reproché.

Le DDSIS répond que chacun dans sa position peut être amené à encaisser des propos durs ; ainsi, quand des représentants d'organisations syndicales reprochent à un directeur de ne pas faire le même métier qu'eux, les propos ne sont pas plus faciles à accepter. Par ailleurs, dans ce genre de situation, tout ce qui est dit et fait est susceptible d'être mal interprété.

La CGT reproche à l'officier d'avoir siffler l'agent comme on siffle un chien et souhaite que la direction réagisse.

Le DDSIS souhaite que les faits ne soient pas dénaturés et demande à ce que ces échanges soient remis dans leur contexte. Il précise que le supérieur n'avait pas la volonté de « siffler » l'agent mais qu'il l'a incité à quitter la salle opérationnelle pour avoir un échange direct, en tête à tête, dans un autre local.

La CGT n'accepte pas que l'administration puisse faire des reproches à l'agent quant à son positionnement.

Le DDSIS rappelle que rien n'est reproché à l'agent et que l'échange portait sur le manque de cohérence que son positionnement impliquait.

La CGT estime que représentant syndical ou non, le fait de voir passer l'effectif d'un CIS en dessous du POJ ne doit pas amener à se poser la question d'annuler un congé, et pourtant, le résultat sera le même.

Le DDSIS rappelle que rien n'est reproché à l'agent sur la gestion administrative, il s'agissait de pointer du doigt une incohérence et de marquer sa désapprobation.

La CGT alerte sur le respect d'un droit constitutionnel et rappelle que l'administration ne peut pas demander à un agent de ne pas user de son droit de grève.

Le DDSIS confirme que ce n'est pas le cas mais considère que les choses peuvent malgré tout être dites.

La CGT insiste sur le mal-être éprouvé par l'agent qui considère qu'on lui fait croire qu'il n'a pas respecté le règlement et qui n'accepte pas d'avoir été sifflé sur les rangs. Un courrier signé par les agents présents confirme que l'agent a bien été sifflé. Elle demande s'il y aura des excuses.

Le DDSIS estime que les excuses ne se commandent pas. Selon lui, il y a nécessité que les deux agents se rencontrent de nouveau. Il souhaite malgré tout que les choses puissent être dites.

La CGT ne comprend pas que le DDSIS ne trouve pas inadmissible qu'un officier siffle un agent sur les rangs. Elle dénonce un manque de respect et un acte indigne d'un officier supérieur et rappelle que 7 agents du CTA-CODIS ont signé un courrier confirmant ce sifflement.

Le DDSIS rappelle une nouvelle fois que le supérieur n'a pas « sifflé » l'agent comme on siffle un chien et que le son émis par l'agent n'avait pas pour objectif d'humilier ou de rabaisser l'agent mais juste de marquer son mécontentement et l'impatience d'avoir une discussion franche et directe avec l'agent. Le « sifflement » émis était plus à traduire comme « allez hop, venez on va discuter ailleurs ! », mais aucunement comme un sifflement d'interpellation comme on le ferait avec un animal

Concernant le second échange entre un chef de groupe et un opérateur du CTA/CODIS, le DDSIS appelle à la prudence et demande à regarder exactement ce qu'il s'est passé avant de tirer toute conclusion.

Temps de travail annuel

La CFDT indique avoir eu pour information suite à la rencontre entre le Président du CASDIS et les représentants CGT et SA qu'un retour aux 1607 heures était envisagé. Elle souhaite savoir quelle est la position du président à ce sujet et si une consigne a été passée en ce sens pas les élus.

Le DDSIS confirme que le sujet a été abordé lors de l'échange entre le Président et les représentants des personnels du CTA/CODIS. Il indique que le rapport de la Chambre Régionale des Comptes, qui n'est pas encore rendu public, aborde le sujet du temps de travail au sein du SDIS et recommande de porter le temps de travail à 1607 heures par an. Il précise que ce rapport sera transmis prochainement aux membres du CASDIS et qu'il ne sera communicable qu'une fois que l'assemblée délibérante en aura pris connaissance. Concernant le temps de travail, le conseil départemental d'Ille et Vilaine a eu la même remarque lors du dernier contrôle et il y est prévu un passage aux 1607 heures. Les modalités y sont actuellement en discussion.

Selon la CFDT, une circulaire autorise les administrations territoriales à ne pas respecter cette contrainte de 1607 heures.

Pour le DDSIS, la réglementation concernant l'organisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale est claire, et c'est la raison pour laquelle il y a une remarque de la CRC sur ce sujet.

La CGT demande si tout le personnel du SDIS sera concerné.

Le DDSIS répond que tous les fonctionnaires sont concernés et confirme qu'au CD35, le passage aux 1607 heures est validé et qu'il existe un espace de discussion sur la manière d'y arriver.

La CFDT revient sur la circulaire qui laisse aux collectivités territoriales la possibilité de délibérer pour maintenir le régime de travail précédent la loi du 3 janvier 2001.

Le DDSIS rappelle que les propos du Président concernant le passage aux 1607 heures fait écho à la demande des représentants des personnels de diminuer la durée annuelle du travail au CTA-CODIS. Le directeur ajoute que de nombreuses collectivités et établissements publics s'inscrivent dans une démarche de retour aux 1607h plutôt que dans une diminution du temps de travail. Il termine en précisant ne pas avoir de mandat pour répondre et que la réponse sera désormais donnée par le Président tout en sachant qu'il imagine difficilement qu'elle soit différente de celle apportée au Conseil Départemental.

La CFDT demande s'il existe un rétro-planning.

Le DDSIS répond par la négative. Il précise que la CRC pointe également les régimes hétérogènes au sein du SDIS et qu'elle demandera dans un an le bilan des actions engagées concernant ses recommandations.

La CGT demande si la CRC fait office de juge.

Le DDSIS répond qu'en cas d'observations réitérées, elle dispose de moyens incitant fortement les administrations à les prendre en compte.

La CGT conclue donc que le retour aux 1607 heures n'est pas encore d'actualité pour le SDIS35 mais qu'il y a une tendance.

Le DDSIS précise que plusieurs autres SDIS passent actuellement aux 1607 heures.

La CGT affirme que pour les agents en G24, en jouant sur l'équivalence, il y aurait possibilité de ne rien changer ; par contre pour les agents en SHR ou en 1 heure pour 1 heure, ce sera différent.

La CFDT demande à ce qu'une large communication soit effectuée lorsque le sujet sera abordé.

RIFSEEP

La CFDT demande où en est le SDIS concernant la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le DRH indique que ce dossier est en attente des conclusions du travail en cours concernant la cotation des emplois dans l'établissement. La prochaine étape est le passage de l'organigramme du SSSM en instance.

La CFDT demande si le RIFSEEP sera mis en œuvre au 1^{er} janvier 2019.

Le DRH répond que le payeur départemental laisse une certaine souplesse aux administrations et qu'aucune date limite n'est actuellement fixée.

La CFDT souhaite avoir des précisions sur les conséquences prévisibles pour les agents.

Le DRH indique que l'objectif actuel est l'absence de perte financière pour les agents en poste dans l'établissement.

La CGT demande si c'est un objectif à terme également.

Le DRH répond que ce n'est pas encore arbitré.

SA demande si la part variable sera mise en œuvre.

Le DRH affirme qu'aucun travail n'est engagé en ce sens et que peu d'établissements l'ont mis en œuvre.

SA demande où en est le travail sur les fiches de poste.

Le DRH indique que les grades cibles sont en phase d'être fixés.

Déplacement du GST au Hil et mutualisation

La CFDT indique avoir une préoccupation proche de celle exprimée par SA concernant le projet de déplacement du Groupement des Services Techniques vers le site du Hil et les actions de mutualisation qui vont en découler. Elle demande si tous les impacts pour les agents ont été mesurés. Elle souhaiterait que soit également tenu compte des impacts indirects touchant les services travaillant avec les équipes du GST. Elle alerte notamment sur les conséquences qu'a pu avoir le transfert du Groupement Patrimoine vers le CD35 avec par exemple le transfert d'un acheteur sans concertation.

Le DDSIS répond que le périmètre n'est pas encore fixé. Plusieurs solutions sont possibles, elles vont de la mutualisation des moyens à la mutualisation de certaines fonctions.

La CFDT trouverait cohérent d'associer les chefs de services des autres groupements concernés, en plus des responsables des services techniques, car cette mutualisation peut également avoir un impact pour eux.

SA demande s'il y a bien eu une rencontre début juin sur ce sujet.

Le DDSIS confirme.

La CFDT souhaite également que le dimensionnement des bâtiments prenne en compte le déplacement éventuel d'autres services.

Le DDSIS rappelle que le président souhaite aller vite sur ce dossier puisqu'il s'est engagé à ce que la plateforme soit construite avant la fin de son mandat. Il demande donc aux équipes de travailler parallèlement sur l'enveloppe bâtementaire et sur l'enveloppe mutualisation. Il ajoute qu'un audit est en cours.

La CFDT insiste sur la nécessité que soit bien prise en compte l'incidence que ce transfert peut avoir sur les autres services du SDIS.

Avenir Secours demande qui est pilote du dossier et qui est contributeur.

Le DDSIS répond que le pilote pour le SDIS est le DTL. Il assure que tout est organisé pour perdre le moins de temps possible et confirme qu'il sera toujours possible d'intégrer d'autres personnes dans la réflexion.

Pour compléter le compte rendu, le calendrier projeté est présenté en annexe.

Le DDSIS annonce que des travaux sont prévus sur la période estivale sur le site de la Hatterie : il s'agit de la pose de 6 skydom en toiture et de la mise en place d'un système de ventilation destinés à faciliter la ventilation de l'atelier et du magasin pendant les périodes de forte chaleur. Par ailleurs, 2 fenêtres doivent être posées pour permettre au bâtiment modulaire de disposer d'ouvertures en façade.

(NDA : les travaux ont été terminés le 27 juillet 2018).

Fuites sur la remise du CIS Saint-Malo

SA alerte sur la présence de fuites dans la remise du CIS Saint-Malo, et assure que des parties électriques sont touchées. Il rappelle que le local VLS est sous bâche, que la laine de verre de certains locaux a été retirée car imbibée d'eau. Ces fuites sont importantes en cas d'orage.

Le DDA confirme que les travaux sont programmés et qu'ils devraient être réalisés avant l'automne.

3^{ème} engin pompe sur le CIS St Malo

SA considère que le FPTL affecté au CIS St Malo n'est pas adapté aux interventions rencontrées sur une grande partie du secteur malouin.

Le DDSIS répond que suite à la remontée d'information du chef de CIS, ce problème est pris en compte et que le principe d'affectation d'un 3^{ème} engin pompe a bien été validé. Ce sera mis en œuvre dès qu'un véhicule adapté sera disponible.

Affectation du VSAV4 St Malo en VSAV 2 Rance Rive Gauche 1

SA propose que le VSAV 4 St Malo soit affecté en 2^{ème} VSAV sur le CIS Rance Rive Gauche (site de Dinard) pour permettre au CIS d'assurer un deuxième départ VSAV et de prendre en compte la hausse de l'activité estivale. Elle a conscience qu'il est nécessaire de conserver un équilibre sur le secteur Rance Rive Gauche.

Le DDSIS répond ne pas avoir étudié plus profondément le besoin et ne pas avoir encore arbitré cette question. SA considère que cela éviterait l'envoi d'un VSAV malouin sur Rance Rive Gauche et précise que les travaux de voirie programmés l'été peuvent nuire au délai de couverture. Leur proposition est également de laisser à ce VSAV la qualité de VSAV réserve du groupement Nord.

Le DDSIS souhaite de pas appauvrir la ressource du secteur à long terme et considère que les difficultés que cela engendrera demain peuvent être pires que les difficultés rencontrées actuellement.

Il confirme que la question n'est pas encore arbitrée et que cet arbitrage ne sera pas mené durant l'été.

SA rappelle que cela a été étudié dans le cadre du RO et qu'un besoin a été identifié en période estivale.

Astreinte mécanique sur le département

SA dénonce l'absence d'astreinte mécanique en cas de panne des moyens alors que certains agents ont déjà pu être sollicités en dehors des heures ouvrées.

Le DDSIS confirme avoir connaissance de la disponibilité dont a fait preuve l'agent concerné qui peut bénéficier à ce titre de la récupération ou de la rémunération des heures effectuées.

Par ailleurs, il n'est pas favorable à la mise en place d'une astreinte. En effet, s'agissant d'une compétence particulière, la ressource n'est pas suffisante actuellement. Par ailleurs, l'astreinte constitue une contrainte particulière pour les agents. Il considère préférable de savoir qu'il n'y a pas d'astreinte disponible et que soit mises en place les mesures pour le prendre en compte, comme par exemple une procédure de remplacement du matériel.

Problème récurrent concernant l'intervention des ambulances privées

La CGT relate des difficultés rencontrées en intervention avec les ambulances privées. Dans les lieux privés, elle dénonce le recours aux SP pour effectuer les ouvertures de portes ou pour aider au brancardage.

Le DDSIS répond que les engagements correspondent à ce que prévoit le protocole et considère que les opérateurs qui engagent les moyens (que ce soit au CRA15 ou au CTA/CODIS) n'ont pas toujours toutes les informations dès l'appel pour leur permettre d'engager les moyens les plus adaptés.

La CGT dénonce également l'engagement d'ambulances sur voie publique.

Le DDSIS répond que dans le cas où une ambulance est à proximité directe d'une urgence vitale, il est normal qu'elle soit engagée.

Le CGT répond que ce n'est pas le cas.

Le DDSIS affirme ne connaître qu'un seul cas sur lequel la victime d'un événement sur voie publique a appelé depuis une maison d'habitation. Il ajoute qu'il est prévu de faire réguler le déclenchement sur voie publique pour mesurer la nécessité ou non de se déplacer, mais confirme que si évacuation il doit y avoir elle doit être réalisée par les SP à l'exception des rares cas où face à une urgence vitale un TSP à proximité de l'opération pourrait être engagé.

Mal-être au CTA-CODIS : revendications des personnels du CTA-CODIS

SA demande si les revendications des personnels du CTA-CODIS ont bien été reçues. Les agents sont très demandeurs de retours. SA précise que ce courrier a été envoyé au DDSIS car le président l'a désigné comme interlocuteur.

Le DDSIS confirme avoir bien reçu le courrier de l'intersyndicale. Il s'étonne toutefois de l'absence de cohérence entre les revendications évoquées directement au Président lors de l'entrevue du 19 juin et les points précisés dans le courrier de l'intersyndicale.

Selon lui, il en ressort 2 grandes axes de revendications : le temps de travail, pour lequel le président a apporté une réponse et la rémunération des agents. Le problème des effectifs n'a été ni évoqué avec le Président, ni remonté dans le cadre des entretiens réalisés par la psychologue du travail.

Le DDSIS fait également part de la surprise du Président à la lecture du courrier. En effet, lors de la réunion avec les représentants des personnels du CTA-CODIS, la majorité des griefs ont porté sur l'organisation du travail (planning, cycle,...). Or, cette thématique n'est pas bordée dans le courrier de revendication.

La CGT précise que la réunion avec le Président avait pour objectif de l'alerter sur une situation tendue et que des retours plus précis des agents du CTA-CODIS ont été recensés par la suite.

SA confirme que le POJ à 4 opérateurs + 1 adjoint au chef de salle ne permet d'assurer ni la formation ni le sport et qu'il interdit toute souplesse.

Le DDSIS rappelle que les agents du CTA-CODIS avaient identifié la « garde décalée » comme problématique, ces derniers indiquant ne plus accepter d'être rappelés au dernier moment pour compenser l'absence d'un personnel volontaire. En réponse, il a été décidé d'expérimenter la suppression du décalé et une note de service a été signée en ce sens ; présentée par le chef de CTA-CODIS en réunion dialogue social, elle n'a pas fait

l'objet d'observation ni lors de cette présentation ni lors de sa diffusion. Il rappelle qu'en 2017, 30% du temps, le personnel prévu en « garde décalée » n'a pas été remplacé.

Le DDSIS demande donc à avoir un éclaircissement sur les priorités.

La CGT indique que le courrier est le fruit d'une concertation avec les agents.

Le DDSIS rappelle que le rapport d'audit de la psychologue du travail fait état de nombreux points mais pas de celui-ci. Par ailleurs, les propos tenus par les agents tendaient à remettre en cause l'utilité du piquet décalé.

Selon le DDSIS, d'autres sujets doivent être pris en compte comme les problèmes d'équité dans le planning ou le remplacement des chefs de salle.

SA regrette également que le CTA-CODIS ne soit pas attractif.

Pour le DDSIS, le problème est que l'on recrute des agents qui n'ont pas choisis d'être sapeur-pompier pour être en salle opérationnelle et donc, ne s'y projettent pas. Le profil de sélection d'un SPP n'est pas celui d'un opérateur CTA-CODIS. Il rappelle que certains départements ont recruté des agents administratifs ou techniques sur ce constat, agents qui demandent désormais à être intégrés dans la filière SPP.

La CGT affirme que les agents ne remettent pas en question le profil du poste mais le management, le régime de travail et la pression mise par certains officiers et certains SP en CIS.

Le DDSIS estime néanmoins que l'emploi d'opérateur CTA-CODIS demande une aptitude particulière qu'il faut mesurer.

Les organisations syndicales répondent que malgré les tests de recrutement actuels et la présence d'agents sur ces emplois depuis plusieurs années, beaucoup sont en mal-être actuellement.

Le DDA rappelle que tous les agents affectés au CTA-CODIS n'ont pas passé les tests.

Les représentants SA quittent la salle.

La CGT souhaite revenir sur la seconde altercation qui aurait eu lieu en salle opérationnelle et sur la pression mise par un officier sur un opérateur.

Le DDSIS affirme que si un comportement devait être sanctionné parce qu'il constitue un abus, il le serait.

Pour la situation citée, il semble qu'il convient de nuancer l'échange qui a eu lieu. Ainsi, l'officier a profité de la proximité d'une intervention avec le CTA-CODIS pour y faire un passage. Ce passage n'avait pas absolument pas un objectif revendicatif, toutefois, au regard du contexte actuel, la note d'humour a certainement été mal perçue. Il rappelle que c'est l'officier CODIS, qui bien avant cette visite, l'avait appelé spontanément pour lui expliquer les choix de l'engagement réalisé.

Avenir Secours affirme avoir rencontré l'officier mis en cause et indique que ce dernier et l'opérateur concerné se seraient rencontrés et expliqués. Il appelle à prendre en compte cet échange comme un échange classique avec l'humour qu'il peut y avoir en CIS. Il a pour le coup été surprenant de recevoir le mail de l'opérateur CTA-CODIS alors que l'affaire semblait avoir été résolue entre les 2 intéressés. Avenir Secours confirme qu'à aucun moment l'officier n'a cherché à remettre en question le CTA-CODIS.

La CGT confirme qu'au regard du mail envoyé par l'agent, une nouvelle explication est nécessaire.

Le DDSIS rappelle que le contexte du CTA est actuellement propice à poser des interprétations erronées sur chaque parole, sur chaque regard, chaque agissement qui en d'autres circonstances ne seraient mêmes pas relevés

La CGT évoque par ailleurs le mal-être d'un agent en pleur parce qu'il ne voit plus ses enfants, ce témoignage traduit un mal-être plus général au CTA-CODIS.

Le DDSIS revient sur la particularité des emplois d'opérateur en CTA-CODIS et prend l'exemple des militaires qui sous un seul statut développent plusieurs métiers. Dans les SDIS, le passage des opérateurs non SP vers la filière SPP a pour objet de leur permettre de se projeter vers autre chose.

Il affirme également qu'il ne placera plus d'agent au CTA-CODIS sous la seule justification de l'inaptitude opérationnelle sans s'être assuré que l'agent dispose des aptitudes nécessaires à ce poste.

La CGT considère qu'il serait incohérent de remonter à 1607 heures les postes d'opérateur CTA-CODIS.

Le DDSIS répond que chacun a une raison de penser qu'il vit une particularité.

Le DDSIS assure par ailleurs pouvoir faciliter la rotation des agents sur ces postes, mais que cela nécessite certaines clés de la part des organisations syndicales. Tout d'abord, pour pouvoir organiser la sortie du CTA-CODIS, il faut pouvoir libérer des places.

La CGT répond que les agents doivent en avoir la capacité et l'envie.

Le DDSIS regrette que certaines revendications soient masquées, il note par exemple qu'il est souhaité une reconnaissance financière.

La CGT indique que cela n'est pas évoqué dans les revendications même si certains agents ont pu l'exprimer.

Le DDSIS évoque que lors des échanges avec les représentants des personnels du CTA-CODIS et le Président ce sujet a bien été évoqué, un représentant ayant même quitté la séance lors des échanges sur ce point.

La CGT répond que cette revendication n'est pas la sienne et qu'elle appuie les demandes figurant dans le courrier, sur lesquelles les agents sont en attente. Elle ajoute qu'en favorisant la mobilité, on ne fera plaisir à personne. Elle considère également que les contraintes sont différentes pour les agents travaillant 8h/j et ceux qui travaillent nuits, week-ends et jours fériés.

Le DDSIS ajoute que certains aspects financiers ont déjà été mis spécifiquement en place pour les agents CTA-CODIS.

La CGT assure que l'aspect financier n'est pas évoqué par la majorité mais que le mal-être au travail est plus prégnant.

Le DDSIS réaffirme ne pas avoir mandat pour travailler sur la durée annuelle du travail mais pour travailler sur l'organisation du temps de travail.

La CGT indique qu'ils sont mandatés par les agents du CTA-CODIS et qu'ils doivent à ce titre tenir au courant les agents.

Le DDSIS annonce qu'il a déjà validé l'implication plus importante des agents du CTA-CODIS dans la gestion de leur planning.

La CGT reconnaît qu'une majorité des agents se plaignent des modifications fréquentes du planning, de la fréquence des gardes de nuit et de la fatigue que cela entraîne.

Le DDA précise que tous les agents du CTA-CODIS ne travaillent pas la nuit, certains agents étant déclarés médicalement inaptes, et que cela a un impact sur les autres. En conséquence, le SDIS devra en limiter le nombre au CTA-CODIS.

Le DDSIS confirme que le positionnement en inaptitude de nuit au CTA-CODIS n'est pas une solution. Cela pourra être mis en œuvre sur d'autres CIS mais pas sur le CTA-CODIS, cela génère trop de contraintes. Si en voulant régler une difficulté d'un côté on génère de multiples situations de mal-être par effet dominos, cette situation ne pourra perdurer. D'autres solutions pourront être proposées. Il confirme par exemple la nécessité de limiter voire ne pas accepter de de situation d'agent ne pouvant travailler que de jour.

Concernant la revendication touchant à la gestion des remplacements des agents du CTA-CODIS, le commandant Bourdais indique que depuis 1 an, tous les agents affectés au CTA-CODIS ont été formés sur le temps de leur CIS d'origine et non du CTA-CODIS. Il y a donc un effort de la part des CIS pour limiter les contraintes d'effectif du CTA-CODIS. Ainsi, tous les remplacements sont anticipés.

La CGT répond qu'elle ne doute pas que des actions sont mises en œuvre mais que cela n'empêche pas le mal-être au CTA-CODIS.

Le commandant Bourdais rappelle que cela fait malgré tout parti des revendications.

Avenir Secours confirme que l'effort est réel et qu'il a un impact important sur l'organisation des CIS.

La CGT attire l'attention sur le sous-effectif constaté en chefs de salle.

Le DRH répond qu'il y a à la fois peu de lieutenant souhaitant faire acte de mobilité et très peu d'agent sur liste d'aptitude susceptibles de se positionner sur ces postes. Il ajoute que beaucoup de départements ont des besoins en lieutenant qu'ils n'arrivent pas à combler.

Le DDSIS confirme que les quelques agents lauréats des concours souhaitent être nommés dans leur département et ne sont donc pas mobiles.

Le DRH indique que le SDIS s'orientera, si nécessaire, sur le recrutement en tant que chef de salle d'un adjudant expérimenté, volontaire et titulaire du SIC3.

Le DDSIS confirme que c'est le moins mauvais choix.

Avenir Secours considère qu'il faut rendre plus attractif le CTA-CODIS.

Pour la CGT, ce qui fait venir les agents, c'est la façon dont ils vont travailler et dans quel état ils vont finir leur garde.

Avenir Secours souhaite que soit bien prise en compte la répartition des rôles et que l'on s'assure que chacun prenne la même charge.

Le DDSIS répond qu'il est nécessaire d'objectiver ces éléments.

Refus de congés aux agents du CIS Rennes Le Blosne

Avenir Secours souhaite réagir à l'un des points que SA a souhaité mettre à l'ordre du jour.

Il s'agit du refus de congés aux agents de Rennes Le Blosne afin de garder un effectif minimum en agent formé RCH. Avenir Secours précise qu'il ne s'agissait pas d'un congé mais d'un tiers temps.

La CGT reconnaît que si c'est un tiers temps, celui-ci peut être refusé.

Avenir Secours confirme qu'il était nécessaire de maintenir cet agent pour respecter le POJ RCH.

Prochaine réunion : 18 septembre 2018 à 14h00, salle Orange

ANNEXE : Projet de transfert du GST sur le site du Hil.

Le Département et le SDIS se sont engagés dans une démarche de mutualisation qui comprend 2 volets :

- **Volet 1 : mutualisation des infrastructures : choix d'un cabinet d'architecte**

Ce volet consiste dans le rassemblement sur un même site, le site du Hil et dans une même infrastructure, les ressources du GST du SDIS et des moyens généraux du Département. Cette infrastructure est dénommée plateforme logistique du Hil (PFL). Il est concrétisé par la construction d'une infrastructure qui abritera des surfaces mutualisées en cours de définition. Cette démarche fait l'objet d'un concours d'architecte dont le calendrier est le suivant :

- **2018 : Choix du cabinet d'architecte**
 - 19/02/18 : CP autorisant le lancement du concours de maîtrise d'oeuvre
 - 26/03/18 : date réception limite de réception des candidatures
 - **20/04/18 : premier jury de sélection des 3 équipes admises à remettre une offre**
 - **Fin juin 2018 : remise des projets**
 - Juillet – mi-septembre 2018 : **analyse des projets**
 - des commissions techniques à constituer pour analyser les projets sous les angles fonctionnels, techniques, économiques, réglementaires
 - une présentation début septembre des 3 projets reçus aux agents
 - **Fin septembre 2018 : jury de choix**
 - **A l'issue des négociations, passage en CAO et autorisation de la CP de novembre**
- **2019 : Etude du projet**
 - Fin novembre 2018 - juillet 2019 : études
 - Second semestre 2019 : consultation des entreprises
- **2020 -2021 : Travaux**
 - Janvier 2020 - février 2021: travaux

- **Volet 2 : mutualisation des services : appui d'un cabinet spécialisé**

Ce volet est conduit parallèlement à la construction du bâtiment. Il consiste en la recherche d'optimisation des process, des moyens, d'améliorer la réactivité, d'augmenter le niveau d'expertise, d'améliorer les conditions de travail. Cette démarche, conduite avec l'appui d'un cabinet spécialisé dans le domaine, aboutira à définir le périmètre et les règles de la mutualisation des services et de structurer un schéma d'organisation.

Le calendrier de la démarche de mutualisation des services est le suivant :

- **2018 :**
 - Février – Avril : Lancement de la démarche auprès des agents
 - Juin : choix du cabinet chargé de l'étude
 - Juillet – avril 2019 : état des lieux – périmètre et stratégies de mutualisation
- **2019 :**
 - Avril à juillet : élaboration de différents scénarios de mutualisation
 - Août... : élaboration des plans d'actions
- **2020 :**
 - ...août 2020 : élaboration des plans d'actions