

Réunion dialogue social du 15 mars 2018

Présents :

Direction : COL HC Candas, LCL Benedittini, CDT Bourdais

Intervenants : LCL Fénéon, LCL Le Breton (présentation référentiel habillement)

SA : JM Boitelet, M Dabrowski, G Georgeault

CGT : C Blanc, E Montier

Avenir-secours : S Knoepffler

SNSPP/FO : absent excusé

CFDT : absent excusé

Révision du référentiel habillement

Le LCL Yves Le Breton, chef du groupement des services techniques, accompagné du LCL Patrice Fénéon, directeur des territoires et de la logistique, présente un diaporama concernant la révision du référentiel habillement.

Sur la forme, le référentiel habillement du SDIS35 comprend une partie principale édictant les dispositions générales et 4 annexes. L'objectif est de disposer d'un document pouvant évoluer facilement.

Sur le fond, le référentiel intègre le principe d'une dotation modulaire en fonction des emplois occupés et la possibilité de procéder à des dotations complémentaires en fonction des besoins et de recourir au prêt de certains équipements. Ensuite, il conserve le principe de remplacement à l'usure pièce pour pièce tout en supprimant la notion de quota. Par ailleurs, la prise de mesure s'effectuera désormais à l'aide d'une fiche de mensuration. Enfin, il est introduit dans le référentiel habillement la mise en œuvre de réserves opérationnelles de 2 niveaux qui pourront évoluer en fonction de la sollicitation constatée.

Le LCL Le Breton détaille ensuite les évolutions envisagées concernant les paquetages.

La CGT fait observer que la dotation initiale concernant les pantalons et les polos est trop faible. Selon elle, sur certaines gardes, l'ensemble de ces effets peut être utilisé.

Le DDSIS répond que les CIS disposent pour cela de lave-linge et de sèche-linge. L'objectif est d'augmenter le nombre de rotation. Il précise que dans le cas où ces matériels ne seraient pas assez performants, il est possible de les faire évoluer.

Pour la CGT, l'utilisation des machines sur un CIS comme Rennes Saint-Georges n'est pas aisée, il n'existe actuellement que 2 machines. Elle considère que tous les SP postés n'auront pas le temps de procéder au nettoyage de leur tenue sur une garde, puisque le besoin concerne également l'entretien des vêtements de sport.

La CGT ajoute que le nombre de galons de poitrine fixé à 2, sans la possibilité d'en commander d'autres par la suite est insuffisant. Elle conseille de se rapprocher des nouvelles recrues qui n'ont pas connu le système de masse pour dimensionner la dotation initiale.

Le LCL Fénéon précise qu'il a été envisagé de moduler cette dotation en fonction de la sollicitation opérationnelle.

Le CGT répond que l'activité opérationnelle n'est pas l'indicateur le plus significatif puisque les missions techniques et les manœuvres peuvent également solliciter les équipements.

Le LCL Le Breton précise que les polos de nouvelle génération (maille technique) ont un temps de séchage plus rapide. Il indique également qu'un débat est ouvert concernant le nombre de bottes à lacet mises à la dotation des officiers (1 ou 2).

SA souhaite connaître le suivi assuré par le SDIS concernant la restitution des tenues des SPV en cessation d'engagement.

Le DDSIS confirme que la direction y est vigilante. Il n'exclut pas que certains agents puissent « passer entre les mailles du filet » mais assure que la fin d'un engagement est liée à la restitution des paquetages et qu'en cas de non restitution des titres de recette doivent être émis.

Pour SA, les paquetages ont parfois servi à alimenter les réserves des CIS.

Le DDSIS confirme que le principe de facturation sera systématique.

Le LCL Le Breton précise que la procédure imposera la restitution au magasin. Par ailleurs, une interface avec la base RH permettra d'assurer un suivi de la situation des agents. Concernant les stocks présents dans les CIS, il confirme que ces situations résultent d'un certain héritage.

Enfin, le DDSIS précise que la procédure de restitution devra être la plus courte possible.

Il précise que la présente présentation constitue un premier échange qui aura vocation à se poursuivre au cours des prochains échanges. Il a bien conscience qu'il peut être difficile de recueillir formellement l'avis des uns et des autres, venant de découvrir le projet. Il propose donc que le document présenté soit adressé à tous et qu'à l'occasion d'un prochain échange on puisse revenir sur ce dossier.

Retour sur le compte-rendu de la réunion dialogue social du 13 février 2018 :

- Le CDT Bourdais effectue un retour sur l'intervention du 9 mars 2018, sur le secteur du CIS Tinténiac et pour lequel les effectifs complétés n'ont pas été mis en œuvre. Il précise que le FPT Tinténiac étant HS en raison du contrôle technique au moment du déclenchement, le CODIS a procédé au déclenchement du CCFM Hédé en prompt secours. Le FPT Tinténiac a été engagé dès son retour de contrôle technique afin de désengager les moyens du CIS Rennes Beauregard.

- Le CGT revient sur l'intervention du 28 février sur la commune de la Chapelle-des-Chaussées. Elle souhaite relever 2 problèmes : l'engagement non complet du FPT Romillé et l'engagement d'un capitaine en tant que chef d'agrès incendie.

Le CDT Bourdais répond que le FPT Romillé a été engagé en prompt secours et que le capitaine a été déclenché parce qu'il s'était mis disponible en UR6.

Le DDSIS rappelle qu'à l'occasion de l'une de ses visites dans un des CIS Rennais, il a été fait le reproche à un officier de ne pas s'être engagé pour compléter un véhicule, il est donc cohérent qu'un capitaine présent dans le CIS puisse assurer un départ FPT.

Pour la CGT cela pose un problème de cohérence avec la mise en œuvre des effectifs complétés et la suppression des postes de SPP sur le CIS Tinténiac. Par ailleurs, cela pose un problème de compétence du fait du manque d'expérience de l'agent sur ces fonctions.

Le DDSIS ne considère pas incompatible la fonction de chef d'agrès FPT et la compétence de chef de groupe ou chef de colonne.

La CGT considère que l'agent aurait pu faire le choix de ne pas prendre les fonctions de chef d'agrès car un sous-officier chef d'agrès tout engin était présent.

Le DDSIS répond qu'il est également possible que ce soit au contraire cette fonction qui soit la plus adaptée à l'agent et qu'il est nécessaire de laisser le choix à l'appréciation des équipages et de l'agent. Selon lui, ce n'était pas un mauvais choix.

SA souhaite revenir sur l'annonce émise sur Facebook pour procéder au recrutement de SPV sur le CIS Tinténiac et pour laquelle il avait déjà réagi dans un communiqué.

Le DDSIS indique ne pas avoir voulu répondre à ce communiqué mais indique que celui-ci avait fait écho à l'échange qu'avaient eu les syndicats avec le président concernant la formulation de certaines communications syndicales en 2017. Les syndicats avaient évoqué une notion de formule d'accroche. Il regrette l'utilisation de ce thème accrocheur alors que la campagne de recrutement est la même que celle lancée dans l'ensemble du département.

La CGT et SA s'accordent à dire que les mots choisis pour l'appel à candidatures notamment dans le cas du CIS Tinténiac ont un caractère gênant.

Le DDSIS rappelle que certains équilibres peuvent être fragiles, notamment pour ce qui concerne la disponibilité des SPV qui peut évoluer. Il y a donc besoin de renouveler les effectifs.

SA s'interroge sur l'opportunité de communiquer sur le CIS Tinténiac, au vu du contexte.

Le DDSIS confirme que le recrutement des SPV est un besoin constant.

SA demande alors pour quelle raison l'annonce a été supprimée.

Le DDSIS répond que ce choix a été fait suite à un échange entre les différentes personnes concernées et regrette que la personne qui a réalisé cette communication bénévolement ait pu se sentir responsable des suites données à cette communication.

SA confirme qu'il est nécessaire de recruter des SPV mais regrette cette communication spécifique sur le CIS Tinténac. Il considère que le problème de ce CIS est lié à un pool de quelques SPV qui mettent à mal l'ambiance du CIS.

SA indique par ailleurs que la mise en œuvre des effectifs complétés pose un problème de formation des agents. Il prend l'exemple de la conduite d'un DA qui ne s'improvise pas mais pour lequel il n'existe pas de qualification particulière.

Le DDSIS répond que le système définit quel piquet est complétable lorsque la compétence ne peut pas être programmée par le biais de formations.

Point d'avancement sur les engagements pris par le président :

Le DDSIS rappelle que l'engagement prévoit 30 nominations d'adjudants supplémentaires à raison de 10 par an et en se basant sur 3 volets : social, fonctionnel et opérationnel. Il précise que des nominations ont déjà été engagées sur les volets social et fonctionnel, mais que rien n'est encore décliné concernant le volet opérationnel.

La CGT considère que certaines choses ont déjà été engagées et aurait souhaité que la déclinaison de ces engagements soit discutée avant.

Le DRH énumère les nominations correspondant à chaque volet :

- Social : 8 nominations possibles dont 3 effectuées en 2017,
- Fonctionnel : 11 nominations dont 3 effectuées en 2017,
- Opérationnel : environ 13 postes au total

La CGT demande si un avis défavorable a été émis concernant un agent nommable par le biais des mesures sociales en 2018.

Le DRH répond par l'affirmative.

La CGT demande si l'agent en a été informé.

Le DRH répond que cela doit avoir été réalisé par sa hiérarchie.

Le CGT indique qu'elle contrôlera.

Le DRH précise que les 13 postes liés à l'opérationnel seront déclinés de la façon suivante : 1 poste au CTA-CODIS, 12 dans les CSP à raison de 1 par bordée et par CSP, sauf à St Malo car ils sont organisés en 4 bordées et qu'ils ont déjà un adjudant en « sur-quota ».

La CGT revient sur cette décision qui avait été prise de nommer un adjudant en « sur-quota » à St Malo en raison de sa qualité de conseiller technique départemental d'une équipe spécialisée et souhaite savoir s'il est sera reprise pour d'autres spécialités. Elle évoque notamment le cas du conseiller technique départemental équipes animalières.

Le DDSIS précise ne pas avoir intégré cette spécificité dans le raisonnement mais qu'il n'en avait pas forcément connaissance. Une réflexion peut être portée. La question posée actuellement est de savoir ce que l'on fait faire aux adjudants affectés en supplément dans les bordées. Il apparaît que le besoin opérationnel en chef d'agrès tout engin est satisfait avec l'effectif actuel. Le nouvel adjudant n'est donc pas nommé dans une finalité opérationnelle. Pour le DDSIS, à terme, ces postes seront donc identifiés comme des emplois de chef d'agrès 1 équipe, ciblés au grade d'adjudant. Il précise que cela pourra être du très long terme au regard du nombre de sergents formés aux fonctions de chef d'agrès tout engin. Le texte lié à la réforme de la filière permet de positionner des adjudants sur les fonctions de chef d'agrès 1 équipe.

Ainsi, il est souhaitable que ce poste ne soit pas considéré exactement comme les autres adjudants. Il sera par contre ciblé prioritairement pour occuper les fonctions de chef d'agrès tout engin lorsque l'effectif en adjudant ne le permet pas.

Le CGT demande s'il faut considérer qu'il s'agira d'adjudants « light » qui n'occuperont pas les mêmes fonctions que les autres adjudants.

Le DDSIS met en avant le décalage entre la demande de nommer des adjudants supplémentaires et le besoin opérationnel qui n'est pas réel.

Pour la CGT, sur Rennes Saint-Georges le nombre limité de sous-officiers formés chef d'agrès tout engin justifie le besoin opérationnel d'un adjudant-chef d'agrès tout engin par bordée.

La CGT ne souhaite pas qu'un distinguo soit réalisé car dans les faits la situation ne changera pas pour chaque agent.

Le DDSIS confirme que si la situation est celle évoquée par la CGT, les adjudants ne seront pas light.

Le DDSIS affirme que la problématique est aujourd'hui que l'on dispose de plus d'adjudant que de fonctions de chef d'agrès tout engin à tenir quotidiennement, ce qui amène les adjudants à ne pas toujours tenir ces fonctions. Il s'interroge donc sur la posture des adjudants actuellement en poste qui voient arriver des chefs d'agrès tout engin supplémentaires et ainsi voir diminuer le nombre de fois où ils occuperont les fonctions de chef d'agrès tout engin pour occuper plus de fonction de chef d'agrès VSAV.

La CGT affirme que certains agents sont prêts à partager. Sa position est que tout le monde doit être mis sur le même pied d'égalité et considère qu'avec le système envisagé, la frustration sera plus grande pour les futurs adjudants que pour ceux actuellement en poste.

SA confirme être sur la même position.

Pour le DDSIS, 2 choix doivent être faits : soit on calibre les grades cibles sur le besoin opérationnel, soit on décorrèle le grade de la fonction tenue.

La CGT considère que les femmes et les hommes ont besoin d'être reconnus pour les fonctions sur lesquelles ils ont été formés. Ainsi, il n'y a pas que le besoin opérationnel qui doit être pris en compte.

Pour le DDSIS, il doit y avoir une cohérence entre les fonctions et les grades cibles. Il évoque un risque de perte de compétence des agents. Il estime que l'on paie actuellement le fait d'avoir formé des agents sans en avoir le besoin opérationnel et regrette que l'on oublie l'objectif initial de ces mesures.

La CGT affirme qu'il ne s'agit d'un problème que pour la direction.

Le DDSIS considère au contraire que le problème touche tous les agents.

Pour la CGT, les départements qui ont nommé tous les sergents INC2 sont épanouis.

Pour Avenir Secours, il y a une dichotomie entre 2 types de chefs d'agrès tout engin actuellement en poste : il y a une division entre certains qui sont prêts à partager et les autres qui le sont moins. Il confirme que la mise en œuvre d'un adjudant supplémentaire dans chaque bordée sera difficile même si cela offrira une certaine marge de manœuvre. Il indique par ailleurs, que ces postes pourront poser des interrogations sur la gestion du planning en cas d'accès à ces postes par la mobilité.

Le DRH rappelle qu'il s'agit d'une vision à terme, lorsqu'il sera possible de nommer au grade d'adjudant des agents non formés aux fonctions de chef d'agrès tout engin.

La CGT confirme que sur du long terme cela arrivera et précise qu'actuellement, de facto, c'est la règle du plus ancien dans le grade le plus élevé qui prévaut dans les CIS.

Pour SA cette règle n'est pas toujours respectée pour les problèmes d'aptitude physique.

Pour le DDSIS, si on augmente le pool de chefs d'agrès tout engin au-delà du besoin, on se heurte au maintien de la compétence pour ces agents.

Pour la CGT, il existe 2 visions : une vision élitiste qui consiste à ne regarder que la performance et à limiter le nombre de chefs d'agrès tout engin, ou une vision de partage. Le constat est qu'actuellement les sergents sont formés aux fonctions de chef d'agrès tout engin et sont frustrés.

Le DDSIS confirme que cela illustre parfaitement ses propos. Il rappelle que l'objectif est de répondre au besoin opérationnel de l'établissement et non de satisfaire le besoin de chacun. Il est nécessaire de fixer une pyramide d'encadrement, tout le monde ne doit pas tout faire. Il prend l'exemple des agents de maîtrise et agents de maîtrise principaux dans les autres collectivités et pour lesquels les postes sont bien définis.

La CGT considère qu'il y a un stock et que l'établissement doit assumer.

Le DDSIS répond qu'au contraire des erreurs ont été faites et qu'il faut maintenant préparer l'avenir. Nommer tous les sergents INC2 au grade d'adjudant nous amènera dans quelques années à devoir diminuer les quotas.

Il appelle à ne pas reproduire ce qui a été fait par le passé. Les difficultés rencontrées aujourd'hui n'avaient pas été identifiées à l'époque.

SA rappelle que le fait d'être formé INC2 donne accès à l'inscription au concours interne de LTN 2^{ème} classe.

Le DDSIS souhaite également rappeler pourquoi ces choix ont été faits à l'époque.

Le CGT considère malgré tout que cela crée de la frustration et prône la frustration individuelle au profit du plus grand nombre. Certains sont passés au bon moment et ont pu accéder aux formations et profiter d'un déroulement de carrière sans compétition avec les autres. Elle affirme que la compétence peut être entretenue par la formation et les FMFA.

Avenir Secours réagit en rappelant que la CGT dénonçait, quelques instant auparavant, le manque de compétence d'un officier sur les fonctions de chef d'agrès tout engin.

Le DDSIS confirme avoir entendu les choses et précise que la question des fonctions tenues par les adjudants sera regardée en interne. Il estime que les sergents INC2 seront assurément frustrés puisqu'ils ne pourront plus prendre de chef d'agrès tout engin puisque quelle que soit la solution choisie les fonctions seront tenues par un adjudant avec l'arrivée de ce 6ème adjudant.

Répondant à la demande de SA, le DRH communique de nouveau les chiffres concernant les nominations d'adjudant projetées et précise que même les mesures sociales sont soumises à l'avis du responsable hiérarchique.

SA regrette cette situation pour l'agent ayant un avis défavorable.

Le DRH précise que l'avis est lié à la représentation de l'établissement et à la manière de servir de l'agent. Il précise que 2 agents concernés par le volet fonctionnel seront nommés en 2018 selon la règle d'une priorisation au tableau annuel d'avancement au-delà de 3 ans sur leur poste et avec l'avis favorable de leur supérieur hiérarchique.

Le DRH fait également le point sur les postes actuellement ouverts à la nomination.

Il indique que le CIS Rennes Sud-Ouest 1 a un besoin particulier en adjudant puisque 2 des postes de sous-officiers de garde ne sont pas affectés alors que l'effectif est au complet. Un poste d'adjudant sera donc mis en sur-effectif temporaire sur ce CIS afin de permettre l'affectation d'un sous-officier de garde supplémentaire. Il s'agit de l'un des postes gelés suite à l'arrêt de la mixité sur le CIS Tinténiac.

SA demande comment seront mises en œuvre les transformations de postes de sergent en adjudant sur les CSP.

Le DRH répond qu'ils seront mis en œuvre au rythme d'1 par CSP chaque année. Cependant, en fonction des spécificités, ce principe pourrait évoluer.

Le DRH rappelle que les postes seront toujours systématiquement ouverts prioritairement à la mobilité.

La CGT confirme être favorable à la mobilité comme critère prioritaire.

La CGT demande quelle sera la date de nomination des agents. Elle s'interroge sur le cas lié au positionnement en haut de tableau d'un agent dont la nomination n'est possible qu'en cours d'année.

Le DDSIS confirme que la date de nomination devrait être au 1^{er} janvier de l'année pour les premiers du tableau et précise que la position de l'agent évoqué par la CGT a été régulé en CAP.

Questions des organisations syndicales :

- La CGT demande si parmi les agents recrutés au grade de caporal l'un des agents est titulaires des UV chef d'agrès une équipe.

Le DRH répond par l'affirmative et indique qu'il n'a pas occupé les fonctions et que le discours a été clair avec lui au moment du recrutement.

- La CGT souhaite également revenir sur le recrutement du SP belge et fait part de son incompréhension. Elle regrette que le SDIS ait fait ce choix sans connaître les conditions d'embauche des SP en Belgique et considère que cela renvoie une mauvaise image aux agents non recrutés. Elle redoute également un souci concernant les compétences de l'agent.

Le DRH répond que l'agent a été convaincant lors de l'entretien et qu'il n'y aura pas de souci concernant les compétences puisque l'agent a été SPV en France et qu'il détient donc les qualifications françaises.

Le CDT Bourdais précise par ailleurs que le référentiel des compétences des SP de Bruxelles a été regardé par le GFS et que les exigences sont proches de celles prévues dans les référentiels français. Par ailleurs, concernant les conditions d'embauche, ce paramètre a bien été pris en compte par le SDIS35 puisqu'un concours est nécessaire pour intégrer le Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

- SA signale que la diffusion de l'information concernant l'accès aux fonctions de correcteur sur le concours de caporal a été faite tardivement et qu'elle n'a pas touché tous les agents.

Le DRH indique que le mail a été largement diffusé aux supérieurs hiérarchiques pour qu'ils transmettent l'information.

La CGT confirme qu'il y a eu des loupés.

Avenir Secours confirme que certains chefs de CIS n'ont pas eu le réflexe de diffuser à l'ensemble des agents.

Les organisations syndicales présentes s'accordent à dire que ce type de message doit être envoyé directement à tous les agents permanents.

Le DRH informe qu'un appel à candidature sera prochainement diffusé concernant les EAP.

- La CGT demande pour quelle raison les congés syndicaux de formation sont valorisés à 7,25 h par jour et non à 8h.

Le CDT Bourdais répond que toutes les absences sont valorisées de cette manière.

La CGT considère qu'il s'agit de journées de formations qui doivent être valorisées en tant que telles.

Le CDT Bourdais répond que ce sera regardé.

- SA souhaite savoir quand sera mise en œuvre la compensation de la CSG.

Le DRH répond qu'elle sera mise en œuvre sur la paie du mois d'avril.

- La CGT regrette que le SDIS mette en œuvre la nomination des adjudants SPV pour les sergents disposant d'une ancienneté de plus de 4 ans dans le grade (et 2 ans pour les SPV qui occupent des fonctions d'adjoint au chef de CIS) alors que cette mesure n'est pas appliquée pour les SPP.

Le DDSIS répond que la même mesure existe pour les SPP mais qu'elle sera active dans le cadre des mesures pérennes.

- La CGT souhaite savoir sur quoi repose le choix de l'établissement de ne pas inscrire sur liste d'aptitude du SDIS 35 les caporaux qui seront titulaires du concours interne de sergent SPP.

Le DDSIS précise que les agents seront déjà sur liste d'aptitude sergent et qu'à ce titre, ils n'ont pas à être inscrits sur une liste d'aptitude propre au département. Il confirme cependant qu'au vu du dispositif mis en œuvre au sein du SDIS 35, nous n'irons pas chercher les agents inscrits sur les autres listes d'aptitude que celle faite par le SDIS 35, puisque nous n'avons pas de besoin.

La CGT met en avant les termes utilisés dans le rapport aux instances qui a fait l'objet d'une délibération en CASDIS le 17/02/2015 qui indique que les lauréats des UV chef d'agrès 1 équipe organisés par le SDIS 35 seraient inscrits sur liste d'aptitude en supplément des agents lauréats des concours et examens.

Le CDT Bourdais précise que cette notion n'a pas été reprise dans le rapport à la CAP du 19/03/2015. Il ajoute à l'issue de la réunion que l'impossibilité de nommer des caporaux au grade de sergent lorsqu'ils sont inscrits sur liste d'aptitude suite à un concours interne organisé au titre des mesures pérennes tient au fait que le SDIS 35 dépassera les quotas de sous-officiers fixés par le CGCT. Or, ces limites ne peuvent être dépassées que dans la mesure où elles permettent de mettre en œuvre les mesures transitoires. Le SDIS35 ne pourra donc pas nommer de sergents dans le cadre de mesures pérennes tant que le nombre de sous-officiers dans le département sera supérieur à ces quotas.

- SA demande un point d'avancement concernant les travaux sur le CIS St Malo
Le DDSIS indique qu'une réunion avec les différents interlocuteurs concernés est programmée la semaine suivante.

- La CGT demande pour quelle raison la direction ne souhaite pas voir de SPP occuper les fonctions de conducteur VLS.
Le DDSIS répond que cela sera regardé.

- La CGT souhaite connaître la raison pour laquelle la valise restauration du CIS Rennes St Georges a été engagée sur une intervention à Argentré du Plessis, elle considère que la réponse n'était pas adaptée au besoin.
Le DDSIS répond que la question sera regardée puisqu'effectivement, le déclenchement normal aurait dû être le VSO. Il est possible que le VSO ait été engagé sur une autre intervention ou mis HS.

- La CGT s'interroge sur l'orientation prise par le chef de CIS Rance Rive Gauche par intérim de lisser les effectifs. Elle demande s'il s'agit d'une commande de la direction.
Le DDSIS confirme que cette orientation a fait l'objet d'une validation de sa part.
Le DRH et le CDT Bourdais précisent que cela répond à un besoin d'augmenter les temps de mixité sur le CIS. Les SPP du CIS Dinard bénéficient d'un objectif annuel de 1543 heures à l'image des opérateurs CODIS. Ce temps de travail annuel inférieur aux 1589 heures des autres CIS en 12h est justifié par la programmation de G12 les week-ends. Or il est constaté que seuls les sous-officiers de gardes réalisent 2 G12 toutes les 6 semaines. Les autres SPP du CIS ont monté un week-end (2 G12) sur un semestre. Pour cette raison, il est demandé aux SPP de revenir sur les engagements initialement prévus pour la mise en œuvre de la mixité.

- La CGT considère injustifiée la suppression des G12 de nuit sur Bruz.
Le DDSIS rappelle que la réglementation prévoit un régime d'équivalence du temps de travail pour prendre en compte le temps de présence des agents la nuit et que cela ne peut se faire que dans le cadre des G24. Ainsi, sur les CIS de moindre importance, on introduit des G12 jours et non des G12 de nuit car la nuit, une astreinte SPV peut être programmée. Dans le cas où une garde de nuit est nécessaire, elle ne peut se faire que sous l'égide de l'équivalence.
La CGT rappelle que la mise en œuvre de ce régime de travail sur Bruz s'est faite dans l'objectif de se rapprocher du droit commun. Selon elle, il s'agissait d'une bonne avancée et il est nécessaire d'œuvrer dans ce sens. Il n'est donc pas opportun de revenir en arrière.
Le DDSIS confirme être en phase pour la mise en œuvre de G12 jour sur les CIS où cela est nécessaire mais considère injustifiée la programmation des SPP en G12 nuit, sur ce type de centre.
Le DRH précise que dans les départements qui sont passés au 1 heure pour 1 heure, le nombre de CIS fonctionnant avec des G12 de nuit est très limité.
La CGT affirme que le SDIS 33 prévoit un ratio de 5 gardes sur 8 en G12 jour et 3 gardes sur 8 en G12 nuit. Elle considère que le choix du SDIS 35 ne va pas dans le sens du progrès vis-à-vis du temps de travail.

- La CGT revient sur le stage de 3^{ème} organisé au CIS Montfort sur Meu et demande à ce qu'il soit animé par des agents permanents puisqu'il s'agit d'un stage en milieu professionnel.
Le DDSIS considère qu'il s'agit avant tout d'un stage lié à la découverte de l'établissement et que s'agissant de stages sur lesquels il n'y a pas nécessairement beaucoup de candidats en tant que formateur, il peut arriver qu'un SPV soit chargé de la présentation de certaines séquences.

Prochaine réunion : 15 mai 2018 à 14h00, salle Orange