

Réunion dialogue social du 18 septembre 2018

Présents :

Direction : COL HC Candas, COL Daoudal, LCL Benedittini, CDT Bourdais

SA : JM Boitelet, J Harnois

CGT : C Blanc, T Flageul

Avenir-secours : S Knoepffler, F Pain

CFDT : N Le Helloco, AM Morice

SNSPP/FO : absent excusé

Le DDSIS commence par s'assurer que toutes les OS ont pu prendre connaissance du référentiel habillement et effectuer un retour. Seule la CGT n'a pas pu avoir accès au document. Les fichiers informatiques sont donc transmis sur clé USB.

Le DDSIS propose donc de répondre aux différentes interrogations des organisations syndicales.

Mobilité des SPPNO :

SA expose le cas d'un SPPNO du CIS St Malo dont la candidature à la mobilité sur le CIS Dinard ne serait pas validée en raison des spécialités qu'il exerce.

Le CDT Bourdais répond que la candidature de cet agent n'est pas prioritaire en raison du grade détenu qui ne correspond pas au grade cible du poste vacant.

La CGT indique avoir eu connaissance de l'ensemble des documents de travail liés à la mobilité des SPPNO suite à un transfert de mail de l'un des responsables hiérarchique à l'ensemble de ses agents. En consultant ces documents, elle a été interpellée par les avis formulés par le chef du service équipes spécialisées.

Le CDT Bourdais répond que les éléments fournis par le service des équipes spécialisées ne constituent qu'un avis qui est pris en compte lors de la prise de décision finale sans pour autant être suivi. Il permet d'éclairer les différentes candidatures au même titre que les autres avis formulés.

Le DDSIS ajoute que les décisions concernant les mobilités se fondent sur un équilibre entre le besoin en spécialité, la manière de servir et le besoin en fonction d'encadrement.

La CGT interroge sur l'opportunité d'ouvrir certains postes exclusivement aux plongeurs.

Le DDSIS répond qu'ouvrir ces postes exclusivement à des plongeurs pourrait poser d'autres problèmes. La détention d'une UV SAL doit être un point qui retient l'attention sans pour autant être exclusif.

La CGT considère également problématique que certains agents puissent perdre leur spécialité à la suite d'une mobilité.

Le DDSIS rappelle que l'avis fourni concernant les spécialités n'est qu'un avis qui sera pris en compte au même titre que l'avis du chef de centre. Ces avis sont demandés sans forcément être suivis. Il alerte sur la nécessité de ne pas purger la spécialité dans un CIS.

Le DDA précise qu'une vraie sensibilité existe sur les effectifs de plongeurs à St Malo.

Agents en double statut demandant un stage en tant que SPV :

La CGT souhaite connaître la position de la direction concernant la possibilité laissée aux SP en double statut d'effectuer une formation en tant que SPV.

Le DDSIS rappelle qu'une précision a été apportée au règlement intérieur sur le sujet. La posture préexistante était de demander aux SPP de réaliser l'ensemble des formations sous statut SPP. Le règlement intérieur a été amendé de la manière suivante : si la formation a vocation à servir le CIS SPP, elle est faite sous statut SPP, si elle a vocation à servir exclusivement le CIS SPV, elle est faite sous statut SPV. Cela avait pour objectif d'assouplir les règles d'inscription aux formations à la condition que cela serve l'activité de SPV.

La CGT demande à ce que cette règle soit rappelée aux chefs de CIS. Elle attire l'attention sur l'impact que cette règle peut avoir sur les CIS mixtes.

Le DDSIS ajoute que les formations réalisées sous statut SPV doivent être faites dans le respect des temps de repos obligatoires et des 1128 heures semestrielles.

La CGT alerte sur le risque que certains profitent de leur statut SPV pour valider des UV sur lesquelles ils ne seraient pas prioritaires au sein de leur CIS en tant que SPP. Elle prend l'exemple des formations échelier.

Le DDSIS répond qu'on ne pourra effectivement pas ignorer que la compétence est détenue.

Pour la CGT, l'agent doit choisir entre être SPP ou SPV, il y a selon elle un risque d'impacter les autres collègues.

Nota : Le règlement intérieur du SDIS35 a été modifié par la délibération 2017-055CA du 12 octobre 2017. L'article 169 du règlement intérieur est rédigé de la manière suivante :

« [...] L'engagement des sapeurs-pompiers professionnels sous statut volontaire est limité aux astreintes, aux interventions, aux manœuvres mensuelles et aux actions de formation au profit exclusif de leur centre volontaire. Cet engagement s'effectue dans la limite du plafond prévu par le décret n°2001-1382 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels pour ce qui concerne les activités correspondant à un travail effectif et programmé. Les activités programmées et l'astreinte prioritaire ne sont possibles qu'en dehors du repos de sécurité obligatoire à l'issue d'une garde. [...] »

Recrutement d'un agent de la BSPP sur le poste de chef de salle

SA demande confirmation quant au projet de recrutement d'un sergent de la BSPP en tant que chef de salle. Il demande si c'est la détention du GOC3 par l'agent qui permet ce recrutement.

Le DRH répond que ce recrutement est effectivement en projet. Le recrutement est possible du fait de fonctions exercées par l'agent à la BSPP qui sont équivalentes à celles de chef de salle.

SA est surpris que cela soit possible également pour un sergent.

Le DDSIS et le DRH répondent que s'agissant d'un recrutement par la voie du détachement, une commission est chargée d'en valider les modalités.

Réunion entre les agents du CTA-CODIS et le DDSIS

SA souhaite avoir des précisions concernant les conclusions de la réunion entre le DDSIS et les agents du CTA-CODIS, et plus particulièrement sur le statut des 6 opérateurs prévus pour armer la salle en journée (en plus du chef de salle et de son adjoint).

Le DDSIS répond que sachant qu'il est prévu que le POJ de nuit soit en partie tenu par des SPV, il est envisageable qu'il en soit de même pour le POJ de jour. Il ne s'agira donc pas nécessairement de 6 SPP. Il ajoute avoir effectué le calcul de la tenue du POJ en tenant compte d'un effectif moyen en SPP de 3,5 la nuit (au lieu de 3) et de 6 SPP en journée. Les résultats indiquent que les effectifs actuels du CTA-CODIS permettent de tenir ces POJ en tenant d'un compte d'un absentéisme de 20%. Le CTA-CODIS est donc dimensionné pour répondre aux POJ fixés. Il indique que ce sont les discussions au sein du CTA-CODIS qui permettront de définir les modalités d'intégration des SPV dans le planning.

Le DDA précise qu'un absentéisme pris en compte de 20% est très élevé comparé à ce qui est observé sur les autres CIS qui ont un absentéisme de 13 à 14%

Arrêt Matzak

SA demande quelles seront les conséquences de l'arrêt Matzak pour le SDIS et notamment pour les SPV. Il souhaite savoir comment la DGSCGC communique sur ce sujet.

Le DDSIS répond que la DGSCGC cherche actuellement à dimensionner la façon dont sont actuellement employés les SPV, afin d'en mesurer l'impact éventuel. Il est observé que les SDIS sont dans des positions très différentes les uns des autres. A ce titre, le SDIS35 ne fait pas parti des SDIS qui remplissent les plus mauvaises conditions.

Il évoque que la problématique de l'arrêt Matzak est qu'il aborde le sujet via une clé d'entrée temporelle alors que nous sommes sur une clé d'entrée financière. Au sein du SDIS 35, un focus a été réalisé sur les SPV dont le taux de présence est supérieur à 649 heures par an, afin de s'assurer que le nombre d'heure de travail ne dépassait pas les 2x1128 heures semestrielles. Moins de 8% d'entre eux sont concernés. Certains dépassent de 15 à 30 heures. D'autres SDIS sont plus en difficulté sur ce sujet.

Avenir Secours demande si la DGSCGC a fixé une échéance pour fournir ses conclusions.

Le DDSIS répond qu'aucune échéance n'est connue.

SA demande si les 384 heures maximum de garde par SPV sont toujours d'actualité. Si c'est le cas, il signale qu'il est observé des dépassements au sein du CTA-CODIS.

Le DDSIS répond que ce plafond est toujours d'actualité mais qu'il a pu arriver exceptionnellement et pour prendre en compte des situations imprévues (arrêt maladie...) que ce plafond ait été dépassé. Il compète en rappelant que l'approche du SDIS 35 (limite financière et du temps de garde postée) est certainement plus stricte que l'arrêt MATZAK qui porte uniquement sur la clé temporelle. Ainsi, l'application stricte de cet arrêt permet de prévoir plus de temps programmé dans la limite des 2256h -1687 h.

Le DDSIS précise que les estimations réalisées pour le SDIS35 l'ont été en considérant que chaque SPV travaille 1607 heures par ailleurs. Il s'agit d'une information non détenue par le SDIS35 et que d'ailleurs certains agents ne connaissent pas eux-mêmes, comme certains artisans par exemple.

Réorganisation territoriale

La CFDT demande un point d'étape concernant le projet de réorganisation territoriale

Le DDSIS rappelle que l'objectif de cette réorganisation est de fournir un meilleur appui aux CIS et plus particulièrement aux CIS SPV. On considère effectivement que les CIS mixtes fonctionnent plus en lien direct avec les différents services de la direction. Il a donc été initié un cycle de discussions avant l'été au regard des différentes composantes rencontrées. Il est défini que le groupement doit être une structure de soutien et de support, plus qu'une structure de gestion.

L'impact direct de cette réorganisation est le rattachement hiérarchique des services fonctionnels implantés sur le territoire aux groupements fonctionnels. Ceci doit permettre aux chefs de groupements territoriaux et à leurs adjoints de se recentrer sur l'accompagnement des CIS. L'enjeu est donc de se réorganiser.

Le DDSIS annonce qu'il ne souhaite pas remettre en cause le découpage et que le maillage territorial doit être conservé. En effet, il faudra continuer de répondre au besoin de contact et de proximité, comme par exemple pour l'organisation des manœuvres inter-centre ou des formations sur le territoire.

Par ailleurs, le DDSIS indique qu'il est nécessaire de conserver les leviers et moyens d'action qui permettent d'apporter des réponses aux CIS. A ce sujet, les chefs de CIS seront réunis prochainement.

Il évoque enfin qu'il n'y a pas d'échéance précise mais souhaite que tout soit posé pour la fin de l'année 2018. Un séminaire des cadres devrait être organisé en fin d'année, il fera l'objet de la présentation de cette future organisation. Certains points ne sont pas encore définis comme par exemple les modalités de gouvernance.

Avenir Secours demande si cette réorganisation fait suite au constat d'un dysfonctionnement remonté par les chefs de CIS SPV.

Le DDSIS répond que beaucoup de cadres lui ont fait part de leur questionnement lors de son arrivée, avec des niveaux d'inquiétudes plus ou moins importants. Il souhaitait y voir clair avant d'apporter une réponse. Par ailleurs, lors des visites des CIS SPV, il lui était fait part de la reconnaissance du bien-fondé des groupements territoriaux mais d'un sentiment de submersion par les demandes des différents services de la direction et des groupements territoriaux.

Il a également été constaté des difficultés sur le plan managérial des structures SPV. Il s'agit d'un constat partagé dans les autres départements. On observe ainsi que plusieurs chefs de CIS souhaitent continuer leur activité de SPV sans conserver la responsabilité du CIS. Cela démontre la nécessité de mettre en œuvre un accompagnement différent.

Avenir Secours attire l'attention sur l'interprétation qui peut être faite de l'action des services de groupement qui pourraient être jugés comme pollués.

Le DDSIS répond que ce n'est pas le cas, et que le souhait est de libérer du temps de gestion aux chefs de groupements territoriaux. Au contraire, cela laissera aux services des groupements territoriaux une autonomie différente. Il ajoute que beaucoup de SDIS s'y inscrivent et c'est pour cette raison qu'il a tenu à poser des postulats de départ.

Avenir secours demande si certains départements ont effectué un constat sur ce type d'organisation. Il souhaite notamment savoir comment a évolué l'organisation suite aux remplacements des cadres dans ces postes. Il exprime la nécessité d'avoir une proximité avec son donneur d'ordre.

Le DDSIS répond qu'il n'y a pas de débat sur l'implantation territoriale mais sur le rattachement hiérarchique.

Avenir Secours demande si la réorganisation sera soumise aux instances.

Le DDSIS répond par l'affirmative.

La CFDT souhaite savoir si cette réorganisation occasionnera des mutations d'office.

Le DDSIS répond que cela n'est pas envisagé.

La CFDT demande si certaines fiches de postes seront amenées à évoluer

Le DRH répond qu'elles évolueront dans la mesure où certaines missions seront amenées à évoluer.

Avenir Secours assure qu'il y aura besoin d'un lien entre les prévisionnistes implantés sur le territoire et le chef de groupement territorial.

Le DDSIS et le DDA confirment qu'il s'agit d'un enjeu important.

Evolution des caporaux au CTA-CODIS

La CGT souhaite un éclaircissement concernant les propos tenus par le DDSIS lors de sa venue au CTA-CODIS concernant la valorisation de l'expérience au sein du CTA-CODIS dans le cadre de l'élaboration du TAA des caporaux-chefs.

Le DDSIS précise que la question des caporaux était de savoir si le passage au CTA-CODIS leur permettrait d'obtenir des points pour l'élaboration du TAA des caporaux-chefs. Il a donc répondu être plutôt favorable à ce principe mais qu'au regard des modalités actuelles de construction du TAA des caporaux-chefs, ce n'était pas chose acquise.

La CGT indique qu'elle aurait souhaité entendre une réponse mentionnant le respect de la règle des 14% pour l'année 2019, puisque tous les caporaux remplissant les conditions seraient nommés systématiquement à compter de 2020. Par ailleurs, la CGT souhaite savoir en quoi cette expérience doit être valorisée par rapport à une expérience en CIS où les caporaux exercent également des responsabilités.

Le DDSIS accorde que l'expérience au CTA-CODIS ne peut pas être un facteur exclusif mais qu'il peut être pris en compte dès lors que l'agent y a bien servi au titre d'un parcours diversifié (acquis de l'expérience).

Le DDA précise qu'à la question, « l'expérience au CTA-CODIS peut-elle donner des points pour le TAA de caporaux-chefs ? », la réponse est non, car il y a des critères existants.

Au sujet de caporaux-chefs, le DDSIS regrette que malgré l'objectif initial de la réforme qui était de permettre à tous les caporaux nommés avant le 1^{er} mai 2012 d'accéder au grade de caporal-chef, l'application de quotas fixés par les textes ne permettra pas nécessairement d'y parvenir.

Le Cdt Bourdais précise que les caporaux nommables caporal-chef en 2019 sont ou seront tous inscrits sur la liste d'aptitude des sergents. Cela devrait limiter le nombre de caporaux qui resteraient dans leur grade au 1^{er} janvier 2020.

Pour le DDSIS, cela confirme donc que c'est la combinaison des 2 procédures de nomination au grade de caporal-chef et de sergent qui devrait permettre d'atteindre l'objectif initial.

Concernant la nomination des caporaux au grade de caporal-chef au 1^{er} janvier 2020, le DRH confirme que la seule délibération fixant les quotas de nomination fixe un ratio promu-promouvable à 100% pour l'ensemble des cadres d'emploi du SDIS. L'inscription sur le TAA sera malgré tout soumise à l'avis du responsable hiérarchique.

Remise de médaille au CTA-CODIS

La CGT fait part d'une remontée de la part des agents du CTA-CODIS concernant la façon dont les médailles d'honneur ont été remises aux agents. Elle indique que sans être à cheval sur le protocole, un minimum de considération pour les agents aurait été appréciée.

Le DRH confirme qu'après avoir évoqué le sujet avec le chef de service, il y a une certaine maladresse et que cette remise de médaille aurait dû se produire différemment, même de manière simple. Ce choix a été fait par le chef de service suite à l'arrivée tardive des médailles dans les CIS et dans un contexte de changement de poste.

Le CGT confirme que sur d'autres CIS comme le CIS Rennes Saint Georges, la remise des médailles a été réalisée simplement mais sérieusement.

Le DRH indique que le chef de service concerné propose de rencontrer chaque agent.

SA assure qu'à sa décharge, le chef de service a souhaité faire vite, hors il s'agissait d'une période de congés. Il regrette que les supérieurs hiérarchiques n'aient pas pris le relais.

Le DDSIS constate qu'effectivement il y a maladresse mais que le chef de service étant amené à changer de poste, il n'a pas souhaité laisser cette mission à son successeur qui n'ayant pas encore travaillé avec les agents avait moins de sens que si c'était lui qui les remettaient. Pour autant, compte tenu des périodes de congés et de son départ imminent, n'ayant pu voir physiquement les agents avant de quitter le service il a procédé ainsi. Mais cela ne doit pas être interprété comme un manque de considération. Il sait que conformément aux consignes qu'il avait données à ses cadres, il n'était pas possible de remettre les médailles à l'occasion d'une manifestation officielle, toutefois, toute latitude était laissée pour saisir une occasion pour assurer cette distribution.

Avenir Secours confirme que le chef de service reconnaît une maladresse mais rappelle que ce dernier n'est pas coutumier du fait. Avenir Secours regrette que cela ait été remonté sur les réseaux sociaux, il s'agit d'un vecteur où les réactions vont vite, de manière souvent unilatérale et à charge.

SA précise que le nom de l'agent n'y apparaît pas.

Avenir Secours rappelle cependant que ce n'est pas la bonne tribune pour échanger, d'autant que le chef de service concerné a effectué plusieurs passages au sein du CTA-CODIS sans jamais avoir été interpellé sur le sujet.

Par ailleurs, Avenir Secours illustre la déviance des réseaux sociaux en évoquant les messages régulièrement passés sur Twitter à l'encontre des SP du CIS Rennes Le Blosne par un riverain. Certains agents ont été filmés, des autocollants ont été apposés sur les engins. Il fait le parallèle sur le côté à charge sans droit de réponse.

Tournée Chartres/Bruz

SA évoque les difficultés engendrées par l'absence de passage des tournées logistiques sur le site de Chartres de Bretagne en raison de son rattachement au CIS Rennes Sud-Ouest. Cette organisation impose au CIS d'organiser des navettes pour véhiculer le matériel entre les 2 sites.

Le DDSIS répond que cette problématique doit être gérée en direct par les services concernés.

Temps de travail Redon

SA souhaite savoir où en est le projet de modification de l'organisation du temps de travail sur Redon.

Le DDSIS répond que le projet est en cours d'étude et qu'il sera à Redon pour l'évoquer avec les effectifs le lendemain. Il précise que l'objectif est de recueillir l'avis des agents concernant l'adaptation du régime de travail qui s'avère nécessaire. Dans le cas où un changement serait opéré, l'avis des instances serait sollicité.

3^{ème} VSAV à Redon en réserve

SA propose qu'un 3^{ème} VSAV soit mis en œuvre sur le CIS Redon.

Le DDSIS répond qu'au regard des chiffres, un 3^{ème} VSAV pourrait être utile cependant, il ne serait pas toujours armable.

Recrutement d'un officier SPV à la direction

SA souhaite savoir quelles indemnités et missions sont prévues pour l'officier qui sera prochainement recruté à la Direction

Le DDSIS souhaite savoir quel cas est évoqué.

SA répond qu'il s'agit du SPV prévu dans les textes et qui serait autorisé à participer au CODIR.

Le DDSIS répond que sur ce point précis le SDIS n'est pas encore entré dans le cadre et que cela devrait d'ailleurs faire l'objet d'une remarque lors de la prochaine inspection de la DGSCGC.

Avenir Secours demande si ce recrutement est prévu.

Le DDSIS répond par l'affirmative.

Avenir Secours demande s'il s'agira du SPV le plus gradé du département.

Le DDSIS répond que ce ne sera pas forcément le cas. Les textes prévoient qu'il ne peut détenir un grade supérieur au DDA.

Foyer Rennes Saint-Georges

La CGT souhaite revenir sur la rumeur qui court concernant l'opposition de la CGT à la mise en place d'un foyer commun sur le futur site Rennes Centre – Direction. Elle précise qu'elle n'est pas opposée et qu'elle ne souhaite pas s'en mêler. C'est le rôle des amicales de travailler dessus.

La CFDT confirme qu'il s'agit plus d'un échange entre les amicales.

Le DDA confirme que la CGT n'a pas cherché à donner son avis. S'agissant d'un sujet un peu sensible, un groupe de travail a été mis en place en vue de trouver les bonnes solutions.

Pour le DDSIS, la cohabitation devrait bien se passer, en raison notamment des horaires différents d'utilisation du foyer par chaque entité.

La CGT confirme que le principal est que ça se passe bien.

Le DDA précise que tous les aménagements seront pris en charge par la direction et non par les amicales.

Le CGT confirme que c'est la meilleure solution.

Poste d'adjudant à Saint-Malo

Après lecture des tableaux des effectifs des CIS, la CGT souhaite s'assurer que le poste de l'adjudant nommé par le biais de mesures sociales à St Malo ne bloque pas le quota du nombre d'adjudant sur le CIS

Le Cdt Bourdais répond que s'agissant de tableaux qui ne sont pas destinés à avoir une diffusion large, ce type de précision n'apparaît pas. Il confirme que le service a une bonne lecture de ce poste qui ne bloque pas le quota d'adjudant à St Malo.

SSU et interconnexion avec les autres services.

La CGT dénonce des problèmes de fonctionnement avec le SAMU notamment en matière de veille des SSU, ou d'attente aux urgences (20 min pour prendre en charge une victime, ce qui monopolise un véhicule d'urgence).

Le DDSIS indique que la DO a rencontré le médecin-chef du SAMU et confirme que les visions se rejoignent. Il y a notamment une volonté partagée en matière d'utilisation des canaux SSU. Ce sera réaffirmé dans la future convention, même si cela ne constitue pas une garantie.

Pour SA, il y a malgré tout moins de souci qu'auparavant.

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