

COMMUNIQUE

Les 2 représentants CFDT en CAP SPP catégorie C, Guillaume Millet et Mickael Le Vouedec ont le 10 février 2017, à leur initiative, rencontrés le chef du Pôle Ressources (Colonel Christophe Girault) ainsi que le chef de groupement Ressources Humaines et son adjoint

- **Recrutement pour 2017**

Selon la Direction, ces besoins sont estimés à **20/30 postes**. Ceux-ci permettront de compléter les postes en service opérationnel dans les différents groupements ainsi qu'au CTA.

Une FIA aura lieu en 2017. Elle sera composée de 10/12 agents environ issus du concours SPP. La liste des « Girondins » ayant le concours s'amenuisant, l'établissement complétera cette FIA par des agents SPP venant d'autres départements. Ces agents auront le grade de sapeur 2^{eme} classe, caporal et caporal-chef afin de ne pas augmenter le nombre de sergents déjà important dans notre établissement et de ne pas léser les agents en attente d'une promotion de grade de sergent.

Compte tenu des élections législatives à venir en juin et des possibles changements, de la faible lisibilité en ce début d'année des départs en retraite et de l'oral du concours de lieutenant du mois de juin, **les futurs avis de vacances de postes devraient vraisemblablement avoir lieu au deuxième semestre de l'année.**

- **Bilan de l'année 2016**

Notre organisation syndicale regrette la répétition de ce que nous avons déjà dénoncé en 2015 : un même agent obtienne en l'espace de quelques semaines deux promotions, celle de caporal-chef puis celle de sergent, du fait du retard dans les vacances de postes.

Malgré la volonté de la direction exprimée lors de la CAP du mois de mai 2016 de vouloir traiter tous les avis de vacances de postes pour celle du mois de décembre, cet enchaînement n'a pu être évité.

La CFDT ne se satisfait pas de cette réponse car :

Deux conséquences :

- 1 - Des 37 caporaux-chefs nommés à la CAP du 9 décembre, 4 agents sont nommés sergents seulement 3 semaines après. Ce qui ne fait plus que $37-4=33$

Caporaux-chefs !!!

Notre demande auprès de la direction de rétablir **ce quota à 37 caporaux-chef en nommant 4 agents supplémentaires** n'a pu aboutir. En effet la liste étant arrêté pour 2016, la direction a expliqué qu'il n'était plus possible de la modifier. **Pour l'année 2017, 25 agents seront nommés au grade de caporal-chef.**

- 2 - Un certain nombre d'agents nommés caporal en 2009, les plus anciens, pouvant peuvent prétendre, au grade de sergent, cumulé à un avis très favorable, se retrouvent de fait pénalisés car noyés au milieu des nouveaux caporaux-chefs

Nous demandons à la direction de prendre en compte, sur les prochains avis de vacances de poste, l'ancienneté en tant que caporal-chef mais également l'ancienneté en tant que caporal afin de ne pas léser les plus anciens caporaux.

La direction nous indique qu'elle est et sera attentive sur ce point en examinant le déroulé de carrière des agents concernés, ancienneté dans le grade de caporal-chef et ancienneté dans le grade de caporal.

- **Mobilité sur le SDIS**

Notre organisation syndicale indique que la mobilité au SDIS n'est pas étudiée au global. Des agents ont une mobilité rapide, voire tous les ans alors que certains sont bloqués sur des centres très sollicités. L'exemple récent des agents d'Ornano est mis en avant.

La direction précise que le tableau des mobilités est examiné dans sa globalité et respecte les avis émis par les supérieurs hiérarchiques.

- **Raisons sociales**

Nous demandons que les mutations pour raisons sociales soient traitées hors avis de vacance de postes. Il est regrettable d'ouvrir un poste vacant en sachant pertinemment que celui-ci est déjà réservé pour un agent rencontrant des difficultés d'ordre sociales.

La direction nous répond que les demandes de mutations pour raisons sociales sont très nombreuses et qu'il est difficile de pouvoir juger du bien-fondé de celle-ci. La direction nous informe que la plupart des agents ayant des difficultés d'ordre sociale bénéficient d'une mutation hors avis de vacances de postes.

- **CTA**

Cette année les agents du CTA ont pu postuler à 4 ans et trois mois avec des avis très favorables, alors qu'auparavant leurs candidatures étaient rejetées d'office par un avis défavorable du supérieur hiérarchique à 4 ans et 8 mois. Nous demandons si ces nouvelles mesures seront pérennes dans le temps.

La direction nous répond qu'elle ne peut s'engager à libérer les agents du CTA au bout de quatre ans de façon systématique, mais qu'effectivement dans la mesure

Pour nous contacter : sdis33cfdt@gmail.com

www.cfdt-sdis33.fr

où le turn-over est constant au CTA avec notamment la prise de grade de sergent, cette mesure devrait pouvoir s'inscrire dans le temps.

La direction nous précise également que les agents déjà en poste au sein du CTA et qui ont pu bénéficier d'une promotion en interne, exemple le grade de sergent, doivent réaliser et terminer leur cycle de 5 ans et « doivent » 3 ans supplémentaires au titre de la prise de grade, comme c'est le cas en centre opérationnel.

Pour les agents sortis du CTA au bout de 5 ans, et y revenant pour une promotion, ne doivent pas 5 mais 3 ans, comme pour toute prise de grade. Seuls les primo-arrivants doivent 4,5 ans...

Au sujet des PATS qui occupent un emploi au CTA et suite à la parution du REAC SIC, la direction n'a pas à ce jour l'intention de se passer de leur compétence en matière de prise d'appel. La direction n'envisage a priori aucun changement pour eux à court et moyen terme.

- **Avis hiérarchique**

Nous demandons que les avis hiérarchiques soient déterminés et motivés selon les textes en vigueur, soit la valeur professionnelle, avec la communication aux représentants du personnel des éléments ayant déterminé celle-ci (décret sur évaluation professionnelle et arrêt du Conseil d'Etat de 2011).

La direction nous précise que le résumé des entretiens professionnels sont présents dans le dossier des CAP. Les éléments d'appréciation sont à disposition des représentants du personnel en CAP.

Notre organisation syndicale a également déploré le manque de réserve concernant les éléments portant sur la mobilité avant même la parution des propositions de l'établissement auprès des élus en CAP.

La direction nous répond que la porte de leur bureau est grande ouverte et nous invite à venir leur rendre visite plus régulièrement. D'autre part, les agents qui communiquent sur ces mobilités n'engagent que leur propre parole et non celle de la direction.