BRÈVES

Prévoyance accord collectif

Lors du CST de juin 2026 a été présenté le dossier sur la protection sociale complémentaire **risque Prévoyance**, ce dernier arrivant à échéance au 1er janvier 2027. Le nouveau dispositif à venir prévoit des modifications conséquentes :

- une **adhésion obligatoire**, la prévoyance devenant un accord collectif obligatoire
- une prise en charge par **l'employeur de 50% de la cotisation, portée à 75 % pour les agents dont l'IB est inférieur ou égal à 387**
- des garanties minimales de versement **à 90% en cas d'incapacité temporaire**.

La protection sociale **risque Santé n'est pas concernée et reste à adhésion facultative**.

Nouveau dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes

Le dispositif expérimental de traitement des signalements pour harcèlement mis en place en 2018 a été modifié et présenté au CST de juin 2026.

Afin d'être accessible à tous, une adresse mail générique est mis en place pour tout signalement relatif à des comportements inappropriés : **signalement@sdis33.fr**.

Un formulaire disponible sur l'intranet est à compléter et à joindre au mail de signalement.

A réception de ce signalement uniquement par la Sous-directrice CH et la cheffe du GAPC, une analyse sera faite et un chargé de dossier désigné soumis au devoir de confidentialité avec des suites selon le cas de figure signalé.

La CAP

Et les CAP, c'est quoi ?

Si le CST concerne collectivement les agents, la Commission Administrative Paritaire gère **les mesures uniquement individuelles** (réintégration, refus de titularisation, sanctions disciplinaires, etc.).

Elles sont organisées par catégorie A, B et C, quel que soit le grade.

Au SDIS 33, une CAP est commune pour la filière administrative, technique et spécialisée et une CAP pour la filière sapeur-pompier professionnelle par catégorie est également présente au SDIS 33.

La CFDT c'est aussi un collectif ….en dehors du SDIS 33..

Lesquels ?

Sur la Gironde, **Interco de la Gironde** regroupe, avec le SDIS 33, l'ensemble des collectivités territoriales de la Gironde (communes, syndicats mixtes, Département, Région, Bordeaux Métropole) mais également la Justice sur la region et l'ARS. Des représentants CFDT sont également présents au sein de la CNRACL.

Pour répondre à toutes les problématiques des agents : une **commission juridique** au sein d'interco 33 examine, conseille, expertise, rédige si besoin des courriers ou recours. Son champ d'action touche toutes les filières et toutes les catégories de la fonction publique territoriale. Dans cette commission siège à l'UD : Mme Sandra Garcia est membre de cette commission.

Au niveau national au sein du **Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale** (CSFPT) : actuellement siègent 5 titulaires CFDT sur les 20 représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux.

Le CSFPT a un rôle consultatif. Il est principalement sollicité pour rendre des avis sur les projets de lois, d'ordonnances ou de décrets réglementant le statut ou les conditions d'emploi des agents relevant de la Fonction publique territoriale.

Les élections à venir

La CFDT a vocation à défendre tous les agents quelle que soit leur filière et leur catégorie. **Du 3 au 10 décembre 2026**, tous les agents de la fonction publique éliront leurs représentants dans leurs instances.

Au SDIS 33, le vote portera sur le CST et les CAP PATS et SPP. La CFDT présentera des listes.

A la CFDT, nous croyons en une action collective, où chaque agent a son rôle.

Alors, faites nous savoir vos attentes et pourquoi pas être aussi candidat sur la liste CFDT.

N'hésitezpas à nous contacter : sdis33cfdt@gmail.com.

Le Canard à l'Orange est une publication de la section CFDT SDIS 33. Impression : UD 33
Syndicat CFDT SDIS 33 - 56 cours du maréchal Juin - Entrée 4 étage 6 - 33000 Bordeaux
sdis33cfdt@gmail.com - http://www.cfdt-sdis33.fr

CFDT Interco 33 SDIS 33 - www.cfdt-sdis33.fr

Le Canard à l'Orange

n° 5 - Septembre 2026

Sommaire

Le CST et la FSSSCT ... p. 2 et 3
La CAP... p. 4
BREVES ... p. 4

Le Comité Social Territorial (CST) c'est quoi ?

Une instance consultative :

- présidée par le Président du Conseil d'Administration SDIS 33
- et avec des élus du Conseil d'administration.

Mais on y trouve aussi :

- Les responsables des ressources humaines
- Des représentantes et représentants du personnel, élus pour 4 ans.

Le CST, qu'est-ce qu'on y fait ?

Le comité social se réunit au minimum 2 fois par an. Il donne son avis sur tout ce qui touche à l'organisation du travail : fonctionnement des services, plans de formation, temps de travail, égalité professionnelle, modification d'organigramme, contrat de prévoyance ….

Le CST ne délibère pas, prérogative relevant du Conseil d'Administration, il émet un avis.

Cette instance intervient pour :

1 - Consultation obligatoire sur certains textes : projets d'organisation de groupements, temps de travail...

2 - Débats sur la politique RH : exemples LDG, tableau des emplois, plan de formation,...

3 - Information sur le bilan de certaines mesures de gestion des ressources humaines : plan égalité femme/homme,...

4 - Examen de toute question à la demande du comité

Bref, tout ce qui concerne **collectivement** les agents.

Être élu(e) CFDT au CST, c'est quoi ?

Etre représentant c'est : d'abord et avant tout **porter la parole des agents, défendre concrètement leur intérêt et agir avec eux pour améliorer leurs conditions de travail, leurs rémunérations et réduire les inégalités**.

- Parler du réel vécu au travail
- Répondre aux problèmes concrets des agents dans leur quotidien professionnel
- Construire un rapport de force proactif et faire des propositions
- Veiller à ce que les décisions répondent vraiment aux attentes du terrain
- Etre au plus proche des attentes des agents

Le CST et la FSSSCT

Oui et alors concrètement ?

Des actions au travers de courriers, de questions, de demandes à la direction et ce parfois sur plusieurs années sur :

- Le Temps partiel et le choix de la quotité de temps

Depuis 2014, la CFDT au sein du SDIS a œuvré à maintes reprises – y compris dans le cadre du plan égalité femme/homme – pour que les agents à temps partiel puissent, à l'identique des agents à temps plein, avoir le choix du temps de travail 35:00 ou 38:00.

Imposer 35:00 aux agents à temps partiel constituait pour la CFDT une rupture d'égalité entre agent….

- Modification mise en place lors du plan égalité femme/homme avec également l'élargissement de la plage horaire (très ancienne revendication).

- Le Télétravail

Depuis 2016 et dès la fin du confinement, par courrier et question, la CFDT a demandé dans le cadre de la conciliation temps professionnel/temps personnel, la mise en place du télétravail sur au moins 2 jours.

- Cette modalité d'organisation du travail est également en place....

- Le Temps passée en formation

La formation professionnelle des agents est une pierre angulaire du service public pour répondre à son adaptation permanente aux règles et techniques.

Devoir rattraper le temps passé en formation était paradoxal et contraire au droit à la formation professionnelle...

En instance dès 2023, puis par la suite via des questions auprès de cette instance (2024), la CFDT a demandé la prise en compte dès le 1er jour de formation à l'identique d'une journée de travail.

- Malgré quelques embûches, cette modification est actuellement mise en oeuvre au SDIS 33.

Les actions à venir, pour la CFDT, portera sur l'élargissement plus conséquente des plages horaires, la mise en place du forfait mobilité, revalorisation du ticket repas….

La CFDT au CST c'est ausi un **positionnement clair au regard des bilans et dossiers présentés en instance**.

- Exemple sur le bilan 2025 des LDG présentés au CST de juin 2026 : présentation du tableau 2025 pour la promotion interne.

Sur 72 candidatures, seulement 32 ont reçu un avis favorable pour 5 promotions, représentant 6,9% de suite favorable sur les candidatures totales et 15,6 % de promotion sur les avis favorables.

Les tableaux présentés en suivant sont issus du bilan présenté en CST.

Catégorie	Cadre d'emploi	Promouvables	Candidatures	Candidatures avec avis favorable	Agents inscrits Sur liste d'aptitude	% Promus/ Candidatures déposées	% Promus/ Candidatures favorables
C	Agents de maitrise (examen)	0	**0**	0	**0**	**0 %**	**0 %**
	Agents de maitrise (anciennete)	54	**21**	5	**1**	5 %	20 %
B	Redacteurs (examen)	2	**2**	15	**0**	**0 %**	**0 %**
	Redacteurs (anciennete)	77	**26**		**1**	4 %	7 %
	Techniciens (examen)	0	**0**	0	**0**	**0 %**	**0 %**
	Techniciens (anciennete)	65	**10**	5	**1**	10 %	20 %
A	Attaches (anciennete)	46*	**9**	3	**0**	**0 %**	**0 %**
	Ingenieurs (examen)	2	**1**	1	**1**	100 %	100 %
	Ingenieurs (anciennete)	11	**3**	3	**1**	33 %	33 %

*y compris des agents de la filère technique

On retrouve des chiffres également faibles pour l'avancement de grade

Filière	Catégorie	Grade d'avancement	Promouvables	Promus	% Promus/ Promouvables
Administrative	A	Attaché Hors Classe	3	**0**	**0 %**
		Attaché Principal	2	**0**	**0 %**
	B	Rédacteur Principal 1er Classe	3	1	33 %
		Rédacteur Principal 2 ème Classe	5	**0**	**0 %**
	C	Adjoint Administratif Principal 1er Classe	9	5	56 %
		Adjoint Administratif Principal 2 ème Classe	8	4	50 %
TOTAL 2025 Filière Administrative			**30**	**10**	**33 %**
Technique	A	Ingénieur en chef Hors Classe	1	**0**	**0 %**
		Ingénieur Hors Classe	3	**0**	**0 %**
		Ingénieur Principal	5	**0**	**0 %**
	B	Technicien Principal 1er Classe	2	**0**	**0 %**
		Technicien Principal 2 ème Classe	8	**0**	**0 %**
	C	Agent de maîtrise Principal	6	2	33 %
		Adjoint Technique Principal 1er Classe	8	2	25 %
		Adjoint Technique Principal 2 ème Classe	5	2	40 %
TOTAL 2025 Filière Technique			**38**	**6**	**16 %**
TOTAL 2025			**68**	**16**	**24 %**

Sur l'avancement de grade, en **2024**, le % de promus sur promouvables étaient de **58% pour la filiète administrative pour 33% en 2025** et de **23% pour la filière technique pour 16% en 2025**.

Pourquoi cette position ?

Que ce soit pour la promotion interne ou avancement de grade, les chiffres sont très peu élevés...ce qui a prévalu le **vote CONTRE de la CFDT, seule**.

Pour la CFDT, voter POUR etait accepter cet état de fait…**ce qui n'est pas acceptable au regard de l'engagement des agents des filières administrative, technique et spécialisée.**

Le constat est une absence de réelle transparence sur les différents avancements et promotions : les tableaux de promotion 2026 en sont en partie une illustration...

Et pour demain ?

Il est difficilement concevable d'accepter pour les années à venir cette minoration de l'évolution de carrière des agents. Car les actes de promotion ou d'avancement représente en partie - et pas seulement - une reconnaissance et une valorisation du travail fait en permanence, signe d'un engagement constant pour le SDIS 33.

De plus, depuis quelques années le point d'indice n'est pas revalorisé, ce qui ne dépend pas du SDIS.

A l'inverse de l'avancement de grade ou de promotion qui, eux, relèvent de la collectivité au même titre que la revalorisation du CIA.

Mis en place en 2022, à hauteur de 100 euros net annuel, il n'a fait l'objet d'aucune revalorisation depuis…...soit depuis 5 ans, ce qui n'et pas le cas de l'inflation….

Les actions de la CFDT portent sur le quotidien - le pouvoir de vivre - et s'axeront dans l'avenir sur une meilleure valorisation de nos métiers.

Dans le tourbillon des projets divers (organisationnels, techniques, ressources humaines, etc..) le SDIS de la Gironde s'est profondément modifié.

Le renouveau apporte son lot de visions autres, de nouvelles modalités de travail démontrant un établissement en mouvement, signe de vitalité.

Mais cela ne doit pas se faire en oubliant qu'hier des agents ont aussi également oeuvrer et participer...et cela doit aussi être pris en compte…

En terme de management, rien n'est plus désobligeant que d'oublier (notamment sur les promotions et avancements) ceux qui étaient là auparavant.

Continuer à travailler pour **une plus grande lisibilité sur les carrières de tous les agents et permettre à chacun de se projeter dans l'avenir** : de véritables ouvertures de postes, de réelles perspectives de carrières pour tous, une prise en compte du travail effectué hier comme aujourd'hui et des connaissances techniques acquises, etc....

C'est le travail de demain que nous souhaitons perdurer en instance.

Et quoi de plus ?

Un engagement en instance mais également en dehors, par des actions juridiques...par exemple le recours administratif pour faire appliquer correctement le décret sur les astreintes de la filière technique (paiement et décompte mal appliqué).

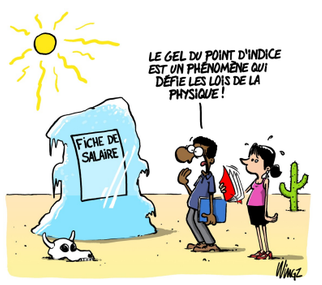
En complément du CST, il y a d'autres instances : la FSCCT et les CAP.

La FSSSCT, c'est quoi ?

C'est la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail en place depuis 2023 (remplace le CHSCT).

Se réunissant au moins 3 fois par an, cette instance est consultée sur tous les projets de textes ou décisions liées à son expertise, mène des enquêtes et des auditions, examine les sujets liés aux conditions de travail.

Elle est informée de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Quel est le lien de la FSSSCT avec le CST ?

Ses représentants titulaires sont désignés parmi les élus représentants du personnel du CST.