

PROCES-VERBAL DU BUREAU DU CASIS **- REUNION DU 22 MARS 2023 – 11H**

Le **22 mars 2023 à 11h**, les membres du **Bureau du Conseil d'Administration du Service d'Incendie et de Secours la Guadeloupe** se sont réunis en salle plénière à la Direction du SDIS sise 10 rue Georges Biras, Parc de la Providence - Dothémare, Les Abymes, et simultanément via visioconférence, à l'invitation du Président du Conseil d'Administration, Monsieur Henry ANGELIQUE, afin d'examiner l'ordre du jour suivant :

Affaire n°1 : Approbation du procès-verbal de la séance du Bureau du CASIS du 09 janvier 2023

Affaire n°2 : Marché SDIS 971/23-001 portant entretien des espaces verts des sites de Dothémare, de l'EDSPG, et de Belost

Affaire n°3 : Marché SDIS971/23-002 portant prestations de nettoyage des locaux du SDIS 971, site de la Direction, du CSP des Abymes et du CSP de Saint-Claude

Affaire n°4 : Augmentation de l'IAT et de l'IFTS des SPP

Affaire n°5 : Modification du tableau des emplois

Affaire n°6 : Mise en place du RIFSEEP provisoire et calendrier et méthodologie de travail sur le RIFSEEP définitif

Affaire n°7 : Augmentation du montant unitaire des tickets – restaurant et modification de la part patronale

Affaire n°8 : Convention CIST et SDIS (suivi médical des plongeurs du SDIS 971)

Affaire n°9 : Mise en place du régime de travail G12

Affaire n°10 : Mise à la réforme de matériels informatiques hors d'usage – destruction

Questions diverses

Sont présents ou ont suivi cette réunion par visioconférence :

❖ **Membres du Bureau**

TITULAIRES	Fonction	Présentiel	Visio
M. ANGELIQUE Henry	Président	x	
Mme MINATCHY Danielle	1 ^{ère} vice-présidente		x
M. BARON Adrien	2 ^{ème} vice-président		x
Mme THEOBALD-PONCHATEAU Marie-Yveline	3 ^{ème} vice-présidente		x
M. GOUBIN Fred	Membre		x

❖ **Personnes conviées à assister à la réunion du Bureau du CASDIS :**

NOM	Fonction	Présentiel	Visio
Col. H.C ANTENOR-HABAZAC Félix	DD SIS	x	
Col. LHOMME Frédéric	DDA	x	
Mme COLLIDOR Nadia	Chef du service Commande Publique	x	

LCL MACCOW Frantz	Chef du Groupement Infrastructures et Logistique	x	
Mme ZORA Christen	Cheffe du Groupement Ressources Humaines	x	
Mme Cindy FIRMIN	Cheffe du SAJGI	x	

Secrétariat :

- Madame Danielle MINATCHY, 1^{ère} vice-présidente ;

Le Président du Conseil d'Administration ouvre la séance du Bureau en désignant Madame Danielle MINATCHY, 1^{ère} vice-présidente, en qualité de secrétaire de séance. Il précise qu'une affaire supplémentaire a été rajoutée à l'ordre du jour. Il s'agit de l'autorisation de signer la convention relative à une mission d'assistance du Centre de Gestion de la Guadeloupe (CDG 971) dans le cadre de l'organisation de deux concours externes au grade de caporal de sapeur-pompier professionnel au titre de l'année 2023. Celle-ci fait suite aux échanges qui se sont tenus lors du CASIS du 25 janvier dernier concernant ce concours.

Affaire n°1 : Approbation du procès-verbal de la séance du Bureau du CASIS du 09 janvier 2023

Cette affaire est présentée par Monsieur Henry ANGELIQUE, Président du Conseil d'Administration (PCASDIS) : suite à la réunion du Bureau du Conseil d'Administration du Service d'Incendie et de Secours de la Guadeloupe qui s'est tenue le 09 janvier dernier, un procès-verbal a été établi et communiqué aux membres de l'instance.

Ce procès-verbal appelle – t-il des observations de votre part ?

En l'absence d'observations, le Président du Conseil d'Administration met aux voix cette affaire qui recueille :

- 05 voix POUR
- 00 voix CONTRE
- 00 ABSTENTION

Le vote POUR l'emporte.

Affaire n°2 : Marché SDIS 971/23-001 portant entretien des espaces verts des sites de Dothémare, de l'EDSPG, et de Belost

La parole est donnée au DDSIS, le Colonel Hors Classe Félix ANTENOR-HABAZAC.

Le DDSIS : afin qu'il puisse être procédé à l'entretien des espaces verts des sites de la Direction, du Centre de Secours Principal de Bélóst, et de l'École Départementale des

Sapeurs-Pompiers de Guadeloupe (CIS de Vieux-Habitants inclus), le SDIS de la Guadeloupe a lancé un marché.

Le montant de ce marché (accord-cadre) a été estimé à la somme de 580.000 € HT.

Il se décompose en deux lots :

- Lot 1 : site de la Direction du SDIS de la Guadeloupe et le CIS de la Grande-Terre – montant maximum annuel HT : 87.000 € ;
- Lot 2 : site de l'Ecole Départementale des Sapeurs-Pompiers de la Guadeloupe (EDSPG) englobant également le Centre de Secours (CIS), et le site de Bélost comprenant le Centre de Secours Principal (CSP) – montant maximum annuel HT : 58.000 €.

Son financement est prévu comme suit : Budget du SDIS - Imputation 6288 - Autres services.

La procédure de passation utilisée est l'appel d'offres ouvert. Elle est soumise aux dispositions des articles L. 2124-2, R. 2124-2 1° et R. 2161-2 à R. 2161-5 du Code de la commande publique.

L'accord-cadre avec maximum est passé en application des articles L2125-1 1°, R. 2162-1 à R. 2162-6, R. 2162-13 et R. 2162-14 du Code de la commande publique. Il donnera lieu à l'émission de bons de commande. Chaque accord-cadre sera attribué à un seul opérateur économique.

La consultation a fait l'objet d'un avis d'appel public à la concurrence publié dans les journaux suivants :

- BOAMP : Annonce n° 23-3720 du 09/01/2023
- JOUE : Avis n° 2023/S 010-022636 du 13/01/2023
- Avis de marché publié au journal local France-Antilles

L'accord-cadre sera conclu pour une période initiale de 1 an reconductible 3 fois, et prendra effet à compter de la réception du premier bon de commande.

Les délais d'exécution ou de livraison des prestations seront fixés à chaque bon de commande, conformément aux stipulations des pièces de l'accord-cadre.

S'agissant de la réception des offres, la date limite de remise desdites offres était fixée au 13 février 2023. La séance d'ouverture des offres a eu lieu le mardi 14 février 2023 sur la base du registre des offres reçues.

Onze (11) plis ont été enregistrés au registre de dépôt des plis dont deux (02) en doublon provenant des sociétés TPRB ENVIRONNEMENT ET CONCEPT JARDIN PERVENCHE.

Les plis ont été reçus dans l'ordre d'arrivée suivant :

1. SAS TNN ENVIRONNEMENT (Lots 1 et 2) ;
2. SAS MULTI SERVICES (Lots 1 et 2)
3. TPRB ENVIRONNEMENT (Lots 1 et 2) – doublon ;
4. TPRB ENVIRONNEMENT (Lots 1 et 2) ;
5. MULTI SERVICES CARAÏBES (Lots 1 et 2) ;
6. SERVICES ESPACES CLARTES (Lots 1 et 2) ;
7. AZ ENVIRONNEMENT (Lots 1 et 2) ;

8. HORIZON MULTI SERVICES (Lots 1 et 2) ;
9. CONCEPT JARDIN PERVENCHE (Lots 1 et 2) – doublon ;
10. CONCEPT JARDIN PERVENCHE (Lots 1 et 2) ;
11. ESAT LES PLAINES (Lots 1 et 2).

Après application des critères d'attribution retenus, la Commission d'Appel d'Offres qui s'est réunie aujourd'hui, avant la tenue du Bureau, a choisi d'attribuer ce marché aux sociétés suivants :

- Lot 1 : la société MULTI SERVICES CARAÏBES
- Lot 2 : la société MULTI SERVICES CARAÏBES

Le PCASDIS : des questions ? Des observations ?

En l'absence de questions, le Président du Conseil d'Administration met aux voix cette affaire qui recueille :

- 05 voix POUR
- 00 voix CONTRE
- 00 ABSTENTION

Le vote POUR l'emporte.

Affaire n°3 : Marché SDIS971/23-002 portant prestations de nettoyage des locaux du SDIS 971, site de la Direction, du CSP des Abymes et du CSP de Saint-Claude

Le PCASDIS indique que cette affaire est retirée de l'ordre du jour. Il laisse la parole à la Cheffe du service commande publique pour des explications complémentaires.

Mme COLLIDOR indique qu'il semble, en effet, opportun de demander des éléments complémentaires sur la clause sociale aux candidats. En effet, 4 entreprises sur les 7 qui ont candidaté ne se sont pas engagées sur les clauses sociales. Par ailleurs, il existe une incohérence entre les montants proposés par les sociétés sur la Décomposition du Prix Global et Forfaitaire (DPGF) et ceux figurant sur l'acte d'engagement.

Affaire n°4 : Augmentation de l'IAT et de l'IFTS des SPP

La parole est donnée au DDSIS : d'une manière globale, le régime indemnitaire est un complément de rémunération à caractère facultatif. Il est instauré par l'organe délibérant dans le respect des principes de libre administration, de parité et de légalité.

Il vise à compenser des sujétions de service particulières, à accroître la rémunération des agents en fonction de leurs compétences/capacités, mais aussi et le cas échéant à rembourser des frais professionnels. Dès lors, force est de constater que le régime indemnitaire est un outil de gestion des RH et un levier de management.

Outre la prime de cherté de vie, composante du régime indemnitaire, les primes desservies aux pompiers professionnels sont fixées dans le cadre de limites déterminées par la réglementation.

L'un des objectifs est celui de la mise en place d'un régime indemnitaire, cohérent, permettant la reconnaissance des fonctions et de la valeur professionnelle.

Le chantier du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés (PATS) qui est cours s'inscrit dans cette droite ligne. **La stratégie pluriannuelle du**

pilotage des Ressources Humaines considérant également une dimension collective, alors il est légitime de se questionner sur le régime indemnitaire des SPP en 2023.

Les conclusions des rencontres menées dans le cadre du dialogue social amènent également à ce même questionnement sur le sujet particulier de l'IAT et de l'IFTS.

Sujet à des revalorisations antérieures et des actions au bénéfice des agents, le régime indemnitaire laisse peu de marges de manœuvre en matière d'augmentation pour les SPP. En effet, les taux appliqués sont hauts, et le SDIS met en œuvre les indemnités de feu et de responsabilité au maximum de ce qui est prévu par les textes.

Dès lors, seuls l'IAT et l'IFTS peuvent être réinterrogées dans une logique d'augmentation.

Comme évoqué ci-avant cette prime a été instaurée par les textes, non pas pour valoriser la réalisation d'heures ou les travaux supplémentaires, mais pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, mais aussi des sujétions et des responsabilités particulières auxquelles il peut être confronté.

La dernière délibération qui cadre le versement de l'IAT pour les SPP de la catégorie C au sein du SDIS 971 date de 2007. Elle prévoyait une application individuelle du coefficient d'attribution basée sur des critères d'évolution et au regard de la manière de servir, dans la limite d'un coefficient maximum à 5.

Un constat se pose : tous les agents sont actuellement bénéficiaires du coefficient maximum. Cela concerne 285 agents tous grades confondus.

Les montants de référence de l'IAT étant indexés sur la valeur du point d'indice, cette prime a été revalorisée en juillet 2022 pour tous les agents au même titre que le traitement.

Toutefois, le décret de référence de l'IAT précise que cette prime peut être majorée dans les cas de personnels qui occupent des fonctions impliquant des responsabilités ou des sujétions particulières, ou lorsqu'ils sont affectés dans des zones géographiques dont l'attractivité insuffisante affecte les conditions d'exercice des fonctions.

L'orientation qui est proposée est la modification du coefficient retenu par l'organe délibérant, selon deux distinctions :

- Affectation CIS îles : nouveau coefficient : 7
- Autres affectations : nouveau coefficient : 6,35

L'attribution individuelle déterminée par le Président du conseil d'administration serait alors liée, comme le décret instituant l'IAT, à la valeur professionnelle des agents.

L'attribution individuelle ne pourrait cependant se faire qu'en tenant compte de deux limites : le crédit global par grade et le coefficient maximum retenu.

De même nature que l'IHTS, l'IFTS est une prime qui concerne les dépassements d'horaire au-delà de la durée légale du travail.

Forfaitaire, elle est indissociable de la notion de fonction. En ce sens, elle varie selon l'importance des sujétions auxquelles l'agent est appelé à faire face dans l'exercice de ses fonctions.

Depuis 2004, l'IFTS a été sujette à des revalorisations, car la dernière délibération (datant de la même année) prévoyait une augmentation progressive de cette prime sur deux ans pour chaque catégorie concernée.

Les décisions des années précédentes s'appuient sur un versement du taux maximal aux fonctions les complexes, c'est-à-dire celles qui sont appelées à la direction du corps des sapeurs-pompiers sur tous les plans technique, administratif et opérationnel.

Néanmoins, un constat se pose : il n'y a pas de distinction entre les autres fonctions. L'attribution s'appuie sur une logique simple de grade et égalitaire au taux de 6,4. Cela concerne 64 agents tous grades confondus.

Avant d'engager le sujet de remettre en lien l'IFTS avec sa finalité initiale, il est proposé dans le cadre des augmentations du régime indemnitaire de revaloriser le montant de cette prime.

Une différenciation serait portée sur la zone géographique d'exercice des fonctions, afin de tenir compte de la réalité des dépassements horaires qu'impliquent certaines fonctions, exemple : Chef de CIS (îles).

Les nouveaux coefficients seraient donc les suivants :

- DDSIS, DDA : 8
- Chef de CIS îles : 7,5
- Autres fonctions : 7

Ces révisions de taux impliquent de nouvelles délibérations qui cependant ne modifient pas pour l'heure la délibération fixant les modalités de versement du régime indemnitaire.

Il est à noter que ces propositions intègrent l'hypothèse d'une clause de revoyure dans le cadre du BP 2024 afin de tenir compte d'autres critères de différenciation s'appuyant sur les fonctions et les sujétions.

Enfin, les membres du Bureau sont informés que cette affaire a reçu un avis favorable du Comité Social Territorial lors de sa séance du 13 mars 2023.

Mme THEOBALD-PONCHATEAU : est-ce que cette dépense a été chiffrée ?

Le DDSIS : oui, elle apparaîtra dans le Budget Primitif.

Le Président du Conseil d'Administration met ensuite aux voix cette affaire qui recueille :

- 05 voix POUR
- 00 voix CONTRE
- 00 ABSTENTION

Le vote POUR l'emporte.

Affaire n°5 : Modification du tableau des emplois

Mme ZORA : il appartient à l'assemblée délibérante de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

En cas de suppression d'emploi(s), l'avis préalable du Comité Social Territorial est obligatoire.

Ici, la nécessité de modifier le tableau des effectifs des emplois permanents s'impose compte tenu des orientations en matière de recrutement, à savoir :

- Poursuivre le renforcement de l'encadrement des CIS par le recrutement d'officiers de garde.
- Développer les missions afférentes à la partie logistique de la zone

Ainsi, les modifications du tableau des effectifs des emplois permanents à réaliser sont les suivantes :

Pour la filière technique :

- 1 (une) création Technicien principal de 2^{ème} classe

Pour la filière administrative :

- 1 (une) création Rédacteur principal de 2^{ème} classe

Pour la filière sapeurs-pompiers professionnels

- 1 (une) suppression Lieutenant 2^{ème} classe SPP
- 2 (deux) créations Lieutenant 1^{ère} classe SPP
- 1 (une) création capitaine SPP

Enfin, les membres du Bureau sont informés que cette affaire a reçu un avis favorable du Comité Social Territorial lors de sa séance du 13 mars 2023.

Le PCASDIS : des questions ? Des compléments d'informations ?

En l'absence d'interventions, le Président du Conseil d'Administration met aux voix cette affaire qui recueille :

- 05 voix POUR
- 00 voix CONTRE
- 00 ABSTENTION

Le vote POUR l'emporte.

Affaire n°6 : Mise en place du RIFSEEP provisoire et calendrier et méthodologie de travail sur le RIFSEEP définitif

Le DDSIS : l'objectif est que le SDIS se mette en conformité, qu'il soit délibéré sur le RIFSEEP de manière lisible, simplifiée et évolutive.

Le RIFSEEP est composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Concernant l'IFSE, la démarche proposée est la suivante :

- Retenir l'organisation hiérarchique comme « pré-critère » de classification et répartir les agents dans des groupes de fonctions par catégorie ;
- Considérer l'application d'une augmentation identique et de principe de 70€ net sur le montant actuel perçu pour chaque agent concerné, et ainsi instaurer un montant plafond intégrant cette augmentation et ce, dans la limite du budget disponible afin de permettre la rémunération réévaluée de tous les agents ;

Pour ce qui est du CIA, il est proposé de :

- Prévoir le CIA sur la base du critère des résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs professionnels ;

- Prévoir de moduler le versement du CIA de 0 à 100% de 10% du montant plafond de l'IFSE déterminé dans la limite du budget disponible ;
- Prévoir un versement unique du CIA au plus tard à la fin du 1^{er} semestre N+1 ;
- De ne pas appliquer le CIA tant que l'outil EPA n'est pas révisé et que les évaluateurs ne sont pas formés ;
- Elargir les bénéficiaires du RIFSEEP, notamment les contractuels sur postes permanents ;
- Hors la question des bénéficiaires PATS de maintenir les dispositions prévues par la délibération prévoyant les modalités de versement du régime indemnitaire : périodicité, dispositions en cas d'absence ;
- Prévoir une clause de revoyure en octobre 2023 ;

Le PCASDIS remercie Mme ZORA pour sa présentation. Il rappelle que le RIFSEEP, qui remplace les anciennes primes existantes, est obligatoire depuis 2014. Le SDIS est actuellement dans l'illégalité. La mise en place d'un RIFSEEP provisoire permettrait de régulariser sa situation.

Le Président du Conseil d'Administration met ensuite aux voix cette affaire qui recueille :

- 05 voix POUR
- 00 voix CONTRE
- 00 ABSTENTION

Le vote POUR l'emporte.

Affaire n°7 : Augmentation du montant unitaire des tickets – restaurant et modification de la part patronale

Le DDSIS : à travers l'octroi de titres-restaurant, le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Guadeloupe (SDIS) s'inscrit dans une volonté de développer et de promouvoir une politique d'action sociale envers les agents basée sur l'équité, la solidarité et la transparence.

A ce jour et depuis trois (3) ans, chaque agent bénéficie, au regard de son régime de travail, de 14 à 17 tickets-restaurant par mois d'une valeur faciale de 08 euros.

Ces titres-restaurant sont pris en charge à hauteur de 50% par le SDIS, le reste étant à la charge de l'agent.

Après négociations syndicales, et pour répondre à l'inflation des prix, il a été proposé que la valeur faciale des tickets-restaurant soit portée à 10 euros, et que le montant de la prise en charge soit modifié comme suit : 60 % à la charge de l'employeur et 40% à la charge de l'agent.

Cette proposition a reçu un avis favorable du Comité Social Territorial lors de sa séance du 13 mars dernier.

Actuellement les tickets-restaurant font l'objet d'un marché attribué à la société EDENRED (marché SDIS 19/27). Les clauses de ce marché prévoient des tickets-restaurant d'une valeur faciale de 08 euros, et une prise en charge du SDIS à hauteur de 50%.

Aussi, il est proposé de modifier les clauses du marché liant le SDIS à la société EDENRED par voie d'avenant en fixant la valeur faciale du ticket-restaurant à 10 euros, et la prise en charge du SDIS à hauteur de 60%.

Une précision importante : la contribution patronale au financement des titres-restaurant à hauteur de 60 % de la valeur du titre permet toujours au SDIS de bénéficier de l'exonération des cotisations de sécurité sociale dont elle jouit actuellement.

En effet, pour être exonérée de cotisations sociales, la contribution de l'employeur aux titres-restaurant doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre. La contribution patronale bénéficie d'une exonération de cotisations sociales dans la limite de 6,50 € par titre. En prenant à sa charge les tickets-restaurant d'une valeur faciale de 10 euros à hauteur de 60%, le SDIS reste donc en deçà de ce seuil.

Enfin, l'augmentation du montant unitaire des tickets-restaurant et la modification de la part patronale proposées est prévue à compter du 1^{er} juin 2023 et représente un surcoût de 77 472 euros.

Intervention de Madame THEOBALD-PONCHATEAU : pourquoi pas 50% ? Une prise en charge de 50 % par le SDIS, et de 50% par l'agent ?

Le DDSIS : ce pourcentage de prise en charge est le fruit d'une longue négociation.

Madame THEOBALD-PONCHATEAU : je l'entends ; cependant, l'inflation c'est pour tout le monde. Je m'abstiens.

Mme MINATCHY : je m'abstiens comme Madame THEOBALD-PONCHATEAU.

Le PCASDIS : je précise que nous nous sommes alignés sur ce que va faire le Conseil Départemental.

Monsieur Fred GOUBIN intervient : je vais voter pour. Vous avez mené une négociation. Je fais confiance à la négociation menée par le Président et la Direction.

Le PCASDIS précise que cette négociation a duré pendant plusieurs jours.

Le Président du Conseil d'Administration met aux voix cette affaire qui recueille :

- 03 voix POUR
- 00 voix CONTRE
- 02 ABSTENTION

Le vote POUR l'emporte.

Affaire n°8 : Convention CIST et SDIS (suivi médical des plongeurs du SDIS 971)

La parole est donnée au DDSIS : l'employeur public est tenu de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.

Afin de satisfaire à cette obligation, le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Guadeloupe s'est rapproché du Centre Interprofessionnel de Santé au Travail de la Guadeloupe (CIST 97.1) pour lui confier le suivi médical de ses plongeurs.

Un projet de convention a été établi ; ce contrat présente les principales caractéristiques suivantes :

- Engagements du CIST 97.1 :

- Le CIST s'engage à assurer les visites médicales des plongeurs du SDIS (visite d'embauche et périodique, visite de reprise, visite de pré-reprise...);
- Le CIST s'engage en outre à prendre en charge l'ensemble des examens médicaux complémentaires nécessaires au suivi de la santé au travail du personnel suivi (biométrie, biologie, imagerie etc...);
- Le CIST propose, par ailleurs, de mettre à disposition des plongeurs du SDIS ses équipes pluridisciplinaires, afin de les accompagner dans leurs démarches de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

S'agissant du coût,

- La cotisation annuelle est basée sur l'effectif déclaré en début d'année. Une facture d'effectif complémentaire sera produite dès lors qu'un nouveau personnel sera ajouté à la déclaration initiale ;
- Le coût forfaitaire des prestations est fixé à 125 € HT par agent, au titre de l'année considérée pour toute la durée de la convention.

Le CIST ne fait aucune marge. C'est la solution la plus économique.

Enfin, les membres du Bureau sont informés que cette affaire a reçu un avis favorable du Comité Social Territorial lors de sa séance du 13 mars 2023.

En l'absence de questions, le Président du Conseil d'Administration met aux voix cette affaire qui recueille :

- 05 voix POUR
- 00 voix CONTRE
- 00 ABSTENTION

Le vote POUR l'emporte.

Affaire n°9 : Mise en place du régime de travail G12

Cette affaire est présentée par le DDSIS : depuis sa création, le régime de travail des sapeurs-pompiers a connu de nombreuses évolutions. Ainsi, initialement, les sapeurs-pompiers étaient soumis à un régime cyclique de 24/24 correspondant à 24 heures de garde, suivies de 24 heures d'interruption de service.

Puis au début des années 90 ce régime a été remplacé par celui du 24/48 avec 106 gardes de 24 heures annuelles.

Ce régime a subi une nouvelle modification avec la loi Aubry du 13 juin 1998. Son application au SDIS 971 a vu l'évolution vers un régime de travail de 24/72 pour les sapeurs-pompiers professionnels correspondant à 24 heures de garde pour 72 heures d'interruption de service. Dans ce régime, chaque agent doit effectuer 80 gardes de 24 heures annuelles complétées par 80 heures de service hors rang (SHR).

Suite à une forte demande d'une partie du personnel pour un passage au régime de 12 heures, un groupe de travail (GT) a été créé le 10 novembre 2020.

Après plusieurs simulations, il a proposé de retenir les ratios suivants pour mettre en place ce régime de travail :

CIS	BESOIN EN SPP / GRADE						SIMULATIONS			
	LTN	ADJ	SGT	CAL CEQ	CAL/SAP EQ	TOTAL / CIS	Effectif	Rappel ratio SPP	CIS	Existant
ABY	6,00	11,99	20,99	44,97	62,96	146,91	100,00	2/3	ABY	47
PBO	6,00	6,00	8,99	20,99	26,98	68,96	38,00	1/2	PBO	24
MAE	6,00	6,00	8,99	20,99	26,98	68,96	38,00	1/2	MAE	21
SRO	6,00	6,00	8,99	20,99	26,98	68,96	38,00	1/2	SRO	18
SCL	6,00	6,00	20,99	32,98	47,97	113,93	60,00	1/2	SCL	31
SAN	6,00	6,00	8,99	20,99	26,98	68,96	38,00	1/2	SAN	19
SFR	0,00	0,00	8,99	8,99	14,99	32,98	11,00	1/3	SFR	3
CBE	0,00	0,00	8,99	8,99	14,99	32,98	11,00	1/3	CBE	4
PLO	0,00	0,00	6,00	6,00	11,99	23,99	8,00	1/3	PLO	3
GOU	0,00	0,00	6,00	6,00	11,99	23,99	8,00	1/3	GOU	0
BOU	0,00	0,00	6,00	6,00	11,99	23,99	8,00	1/3	BOU	2
VXH	0,00	0,00	6,00	6,00	11,99	23,99	8,00	1/3	VXH	0
DEH	0,00	0,00	6,00	6,00	11,99	23,99	8,00	1/3	DEH	2
MGA	0,00	3,00	3,00	8,99	14,99	29,98	15,00	1/2	MGA	10
TDH	0,00	0,00	6,00	6,00	11,99	23,99	8,00	1/3	TDH	2
TDB	0,00	0,00	6,00	6,00	11,99	23,99	8,00	1/3	TDB	2
DES	0,00	0,00	6,00	6,00	11,99	23,99	8,00	1/3	DES	1
CTA/C	6,00	6,00	11,00	22,00	0,00	45,00	26,00	1/2	CTA/C	15
						TOTAL	869,49	439,00		

Par ailleurs, deux (2) expérimentations sont actuellement en cours au sein du Centre d'Incendie et de Secours (CIS) de Port-Louis (un agent) et du CIS de Deshaies (2 agents) dans le but d'apporter une meilleure réponse opérationnelle. 3 SPP sont en tout concernés.

En considérant les besoins du service en professionnels selon des plages horaires, un régime à la carte a été proposé dans ces deux centres. En effet, les sapeurs-pompiers volontaires de ces CIS exercent pour la plupart une activité professionnelle, et sont par conséquent plus disponibles le soir, le weekend et les jours fériés.

Il a donc été proposé aux SPP ayant accepté l'expérimentation d'effectuer à l'année 133 gardes + 11 heures en se programmant prioritairement du lundi au vendredi en gardes diurnes.

Les premiers retours sont concluants. En effet, la présence de ces SPP durant les plages horaires dites « difficiles », soit de 7h – 17h, a permis de combler ces plages horaires et de se rapprocher plus du POJ.

Les CPI ayant la possibilité d'améliorer leur réponse opérationnelle en mettant en place un G12 expérimental dans les conditions fixées devront en faire la demande.

Une commission constituée du chef de groupement concerné, du chef du GMO, des chefs de centre concernés et de trois (03) représentants du personnel (02 FO et 01 AS) émettra sur les demandes un avis qui sera adressé au DDSIS. Une note de service sur laquelle figurera notamment le nom des agents retenus, et le début de l'expérimentation sera alors communiquée à l'ensemble du personnel.

Le groupe de travail évaluera les expérimentations et présentera ses conclusions 2 fois par an au CST.

Les CSP et CS, en raison d'un manque d'effectif SPP conséquent ne pourront pour l'instant pas expérimenter le G12. Un calendrier prévisionnel leur est proposé au dernier point.

Enfin, pour une meilleure réponse opérationnelle, et afin d'atteindre les objectifs des effectifs visés dans le tableau G12 (C1) sur la base des ratios proposés par le GT et en fonction des capacités de formation du CEFORE qui sont de 2 sessions de 15 agents par an, il est proposé de mettre progressivement en place le G12 dans les CIS. Ainsi en organisant un concours tous les 2 ans (40 caporaux par concours et 20 sur dossier), 30 agents seront recrutés par an et affectés dans les CIS sur proposition de la commission et sur la base de l'effectif actuel en G24 dans les gardes.

Par exemple, il y a 3 équipes de 12 agents et 1 de 13 agents au CIS des Abymes en G24 totalisant 49 agents ; sur cette base une cinquième équipe de 12 agents (60 au total) sera créée avec l'apport de 11 agents supplémentaires qui pourront être fournis après la première formation de 15 recrues et les 4 autres restants seront affectées dans un autre CIS. Puis progressivement chaque année les effectifs des CIS augmenteront jusqu'à l'atteinte de l'objectif final.

A raison de 30 recrutements par an dès 2024, cet objectif sera atteint en 2031 avec un recrutement de 19 agents pour cette dernière année.

Toutefois, au fur et à mesure de la mise en place du G12 dans les CIS, des modulations pourront être faites conformément à la contrainte d'adaptabilité énoncée dans l'exposé des faits, afin d'avoir plus de SPP durant les créneaux de plus fortes activités.

Tous ces points ont reçu un avis favorable du Comité Social Territorial lors de sa séance du 13 mars 2023.

Le DDSIS : il s'agit d'une présentation en avant-première. Cette affaire sera présentée aux Elus et aux représentants du personnels lors du prochain CASIS.

M. BARON : je regrette néanmoins l'absence de données financières.

Le DDSIS : en année, cela représente environ 1.5 M€ par an.

Mme THEOBALD-PONCHATEAU : combien a-t-on de SPV ?

Mme ZORA : environ 1.700 engagés. En pratique on ne voit que la moitié qui assure des gardes. On essaie d'évaluer le nombre d'heures que font effectivement les SPV.

Affaire n°10 : Mise à la réforme de matériels informatiques hors d'usage – destruction

Le DDSIS : le Groupement Système d'Information a récemment procédé à l'inventaire du matériel informatique dont l'état est incompatible avec le fonctionnement normal des services.

Il ressort de cet inventaire que sont hors d'usage et ont été mis hors service :

- 13 écrans ordinateur ;
- 1 borne wifi ;
- 5 « clients légers » ;
- 9 claviers ;

- 1 Switch ;
- 6 GSM ;
- 6 imprimantes ;
- 2 onduleurs,
- 2 PC fixes ;
- 4 PC portables ;
- 1 scanner ;
- 4 serveurs ;
- 12 téléphones ;
- 2 PC fixes ;
- 1 vidéo projecteur.

Il est nécessaire que les biens listés soient mis à la réforme. Pour rappel, la mise à la réforme d'un bien consiste à le sortir de l'actif pour sa valeur nette comptable (valeur historique, déduction faite des amortissements éventuels) en cas de destruction ou de mise hors service d'une immobilisation.

Ce matériel pourra ensuite être détruit, son état ne permettant pas sa cession à titre gratuit ou sa vente aux enchères.

En l'absence de questions, le Président du Conseil d'Administration met aux voix cette affaire qui recueille :

- 05 voix POUR
- 00 voix CONTRE
- 00 ABSTENTION

Le vote POUR l'emporte.

Affaire n°11 : Autorisation de signer la convention relative à une mission d'assistance du CDG 971 dans le cadre de l'organisation de deux concours externes au grade de caporal de sapeur-pompier professionnel au titre de l'année 2023

Le DDSIS : afin d'organiser les prochains deux concours externes au grade de caporal de sapeur-pompier professionnel, le SDIS s'est rapproché du Centre de Gestion de la Guadeloupe (CDG 971). Cet organisme propose d'accompagner et d'assister le SDIS dans l'organisation de ces deux concours. La convention proposée prévoit notamment que le CDG 971 rédigera les différents actes administratifs (arrêtés...), réalisera les dossiers de candidature, ou encore rédigera les différents courriers (assurance, convocations etc...).

En l'absence de questions, le Président du Conseil d'Administration met aux voix cette affaire qui recueille :

- 05 voix POUR
- 00 voix CONTRE
- 00 ABSTENTION

Le vote POUR l'emporte.

Questions diverses

Le PCASDIS : est-ce qu'il y a des questions diverses.

Le DDSIS non, mais une information. Nous avons subi un contrôle sanitaire dans la cuisine de Vieux-Habitants. Pour régler les problèmes constatés, nous avons entamé des travaux, et des actions de formation dans le domaine sanitaire sont prévues.

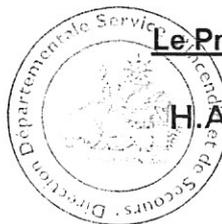
Le PCASDIS remercie le DDSIS pour cette information. Il rappelle que le prochain CASIS est prévu le 27 mars à 09h.

Le DDSIS présente ses excuses pour l'absence de rapports financiers joints lors de l'envoi de la convocation à cette réunion. Le changement du logiciel Finances a en effet occasionné de nombreux bugs, rendant difficile l'extraction des données comptables et budgétaires. Les documents manquants seront cependant transmis sous peu.

L'ordre du jour étant épuisé, et les Elus n'ayant plus de questions, le Président du Conseil d'Administration clôture la séance.

Fin de la séance : 12h20

La Secrétaire



Le Président du CASIS

H. ANGELIQUE

