



ETAT-MAJOR

Secrétariat de direction

CONSEIL D'ADMINISTRATION

2^{ème} réunion de 2025

Séance du 16 juin 2025

Délibération

PV n° 5

Objet : Modification du Règlement Intérieur

Date de convocation :
04 juin 2025

Réceptionnée à la
Préfecture le :

Affichée le :

L'an deux mille vingt-cinq, le 16 juin à 18 heures,

le conseil d'administration, légalement convoqué, s'est réuni à l'état-major du service départemental d'incendie et de secours sous la présidence de M. Philippe PICHÉRY.

• Membres de droit

Membres présents : 2

*Monsieur le Directeur de cabinet de la Préfecture Charles NOÏN.
Monsieur le Payeur départemental Gilles CLIPET.*

• Membres ayant voix délibérative

Membres en exercice : 22

Membres présents : 16

*Mesdames Estelle BOMBERGER-RIVOT, Angélique GUILLEMINOT, Catherine LEDOUBLE, Arlette MASSIN, Elisabeth PHILIPPON, Marie-Noëlle RIGOLLOT.
Messieurs Bruno BAUDOUX, Guy BERNIER, Jean-Marie CAMUT, Philippe DALLEMAGNE, Olivier DUQUESNOY, Patrick GROSJEAN, Didier LEPRINCE, Philippe PICHÉRY, Pascal PLUOT, Jacky RAGUIN.*

Membres absents excusés non représentés : 6

*Mesdames Sonia MEIRHAEGHE, Agnès MIGNOT.
Messieurs Philippe BORDE, Olivier GIRARDIN, Jean-Michel HUPFER, Denis POTTIER.*

- **Membres ayant voix consultative**

Membres titulaires présents : Col Rémy ANDRIOT, Directeur départemental des services d'incendie et de secours, Chef du corps départemental, Adc Alain GENNERET, Président de l'Union départementale des sapeurs-pompiers, Cdt Nicolas RUINET, Adc Rudy GUBLIN, Adc Cyrille RAPHAEL, Madame Laetitia MUSSARD.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L 1424-1 à L 1424-58 et R 1424-1 à R 1424-55 ;

Vu la délibération n°3 du Conseil d'Administration du SDIS en date du 20 septembre 2021 portant sur la composition du Conseil d'Administration et sur la composition et l'élection des membres du Bureau ;

Vu le rapport de présentation ci-après ;

- 1 : Indemnité de responsabilité « Expert »,
- 2 : Mise en application du télétravail,
- 3 : Impact des congés maladie sur la rémunération,
- 4 : Retard à l'embauche.

1/ Indemnité de responsabilité :

En décembre 2021, le règlement intérieur précisait dans son annexe 1, que l'indemnité de responsabilité « officier expert » pouvait être versée aux conseillers techniques départementaux, aux officiers préventionnistes et aux officiers mis à disposition au CNPE.

Or, le décret 2016-76 du 29 janvier 2016 modifiant le décret 90-850 du 25 septembre 1990 portant sur les dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ne précisant pas cette spécificité, il est proposé de la retirer.

Annexe 1 – Indemnité de responsabilité

Modifié par l'arrêté n°2020-12-020 en date du 16 décembre 2020

Modifié par l'arrêté n°2021-12-007 en date du 8 décembre 2021

Indemnité de responsabilité		
Grade	Responsabilités particulières	TIB moyen (en pourcentage)
Sapeur	Equipier	6
	Opérateur de salle opérationnelle	7,5
Caporal	Equipier	6
	Opérateur de salle opérationnelle	7.5
	Chef d'équipe	8.5
	Chef d'équipe expert*	10
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10
Caporal-chef	Chef d'équipe	8,5
	Chef d'équipe expert*	10
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10
Sergent	Chef d'équipe	8,5
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10
	Chef d'agrès une équipe	13
	Sous-officier expert*	14.5
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5
Adjudant	Chef d'agrès une équipe	12
	Chef d'agrès tout engin	13

	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5
	Sous-officier expert*	14,5
	Sous-officier de garde	16
Lieutenant de 2e classe	Taux de base	13
	Officier de garde	16
	Chef de groupe	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20
	Officier expert*	20
	Chef de centre d'incendie et de secours	22
Lieutenant de 1re classe	Taux de base	13
	Officier de garde	16
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16
	Chef de groupe / officier d'encadrement CIS *	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Officier expert*	20
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20
	Adjoint au chef de service	20
	Chef de centre d'incendie et de secours	22
	Adjoint au chef de groupement	22
	Chef de service	22
Lieutenant hors classe	Taux de base	13
	Officier de garde	16
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16
	Chef de groupe / officier d'encadrement CIS *	19
	Chef de salle opérationnelle	19
	Officier expert*	20
	Adjoint au chef de service	20
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20
	Chef de centre d'incendie et de secours	22
	Adjoint au chef de groupement	22
	Chef de service	22
Capitaine	Taux de base	13
	Chef de colonne	15
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	17
	Officier de garde	20
	Officier expert*	21
	Adjoint au chef de service	21
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	21
	Chef de centre d'incendie et de secours	23
	Adjoint au chef de groupement	23
	Chef de service	23
	Chef de groupement	33
Commandant	Chef de colonne	15
	Chef de site	15
	Adjoint au chef de CIS	18
	Adjoint au chef de service	22
	Chef de CIS /	30
	Chef de service	30
	Adjoint au Chef de groupement	33
	chef de groupement	35

Lieutenant-colonel	Chef de site	15
	Chef de CIS / Chef de service	30
	Adjoint au Chef de groupement	31
	Chef de groupement	33
	Sous-directeur*	34
Colonel, colonel hors classe, contrôleur général	Base	15
	Sous-directeur*	32
	Directeur départemental adjoint	33
	Directeur départemental	34

~~*Officier expert : indemnité de responsabilité pouvant être versées aux conseillers techniques départementaux, aux officiers préventionnistes et aux officiers mis à disposition au CNPE~~

Indemnités de responsabilité		
Grade	Responsabilités particulières	TIB moyen (en pourcentage)
Infirmier de classe normale		16
	Groupement	20
Infirmier de classe supérieure et infirmier hors classe	Equipier	6
		16
	Groupement	20
	Chefferie	22
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels		16
	Groupement	24
	Chefferie	31
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 1^{ère} classe		16
	Groupement	24
	Chefferie	31
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2^{ème} classe		16
	Groupement	24
	Chefferie	31
Médecin et pharmacien de classe normale		24
	Groupement	31
	Médecin-chef adjoint	33
	Pharmacien gérant PUI	34
Médecin et pharmacien hors classe et médecin et pharmacien de classe exceptionnelle		24
	Groupement	31
	Médecin-chef adjoint	33
	Pharmacien gérant PUI	34
	Médecin-chef et pharmacien-chef	34

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

à l'unanimité,

PREND ACTE que ce rapport a été présenté par le Comité Social Territorial qui s'est réuni le 4 juin 2025 ;

APPROUVE les modifications du règlement intérieur concernant l'indemnité de responsabilité.

20 JUIN 2025

Fait le

Votes pour : 16
Mesdames Estelle BOMBERGER-RIVOT, Angélique GUILLEMINOT, Catherine LEDOUBLE, Arlette MASSIN, Elisabeth PHILIPPON, Marie-Noëlle RIGOLLOT.
Messieurs Bruno BAUDOUX, Guy BERNIER, Jean-Marie CAMUT, Philippe DALLEMAGNE, Olivier DUQUESNOY, Patrick GROSJEAN, Didier LEPRINCE, Philippe PICHERY, Pascal PLUOT, Jacky RAGUIN.

Vote contre : 0

Abstention : 0

Le Président du Conseil d'Administration



2 / Pérennisation du télétravail :

Par délibération N°13 en date du 6 décembre 2022, le SDIS de l'Aube actait l'expérimentation du télétravail à compter du 1^{er} trimestre 2023.

Les principes généraux, les bénéficiaires, les modalités requises, la mise à disposition du matériel, le contrôle et l'évaluation étaient alors définis dans la note de service 2022-01-077 puis modifiés par la note de service 2023-01-009. Après ce retour d'expérience, la note de service 2024-01-003 prolongeait cette expérimentation et finalisait la bonne mise en place et le suivi du télétravail.

A ce jour, l'expérimentation a abouti et il est nécessaire de pérenniser cette mise en place du télétravail. Pour cela, il est proposé de rajouter un article spécifique définissant le télétravail dans le Règlement Intérieur du SDIS de l'Aube, au sein du chapitre 1 « Ressources Humaines », section 2 « dispositions relatives aux personnels permanents et contractuels », article 17 :

Article 17. Le télétravail

Principes généraux

Conformément à la réglementation, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être réalisé à domicile ou dans une structure tiers-lieu de travail de l'agent. Il revêt un caractère volontaire, ce qui signifie que cette modalité d'organisation du travail est demandée par l'agent. Cette demande est soumise à l'accord du supérieur hiérarchique et à l'accord de l'autorité territoriale, qui se doit d'apprécier la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux que les agents travaillant dans leur bureau. Il est soumis également aux mêmes obligations.

Le télétravailleur s'engage à réserver l'exclusivité de son travail à sa hiérarchie et à veiller à ce que les informations sensibles traitées sur le lieu d'exercice du télétravail demeurent confidentielles et ne soient pas accessibles à des tiers.

Bénéficiaires du télétravail

Seuls les agents qui occupent un emploi administratif ou technique, toutes catégories confondues (sapeurs-pompiers professionnels en service hors rang, sapeurs-pompiers professionnels non officiers ayant une quotité de travail au service Compétences, Formation et Activités Physiques et Sportives ou aux Systèmes d'Information et de Communication (SIC), ou personnels administratifs et techniques), peuvent bénéficier de cette organisation du travail, selon l'éligibilité des tâches qui leur incombent. Sont exclus du télétravail les alternants en contrat d'apprentissage et les stagiaires.

Modalités pratiques

La demande de télétravail effectuée par l'agent doit être écrite et adressée à l'autorité territoriale, sous couvert de la voie hiérarchique, en faisant apparaître les éléments suivants :

- Les motivations de l'agent,
- Les tâches télétravaillables,
- Les logiciels métiers dont il aurait besoin.

En plus de la demande écrite, le télétravailleur devra fournir le modèle d'attestation sur l'honneur, jointe à cette présente note, relative aux conditions d'exercice du télétravail.

Pour un agent à temps complet, le nombre de jours télé travaillés ne peut être supérieur à un jour par semaine. Si ce jour n'est pas utilisé, il n'est pas reporté sur une semaine ultérieure.

En accord avec son responsable hiérarchique, ce jour peut être variable d'une semaine à l'autre, sans cumul possible entre le vendredi et le lundi suivant. Pour des raisons d'organisation, un délai de prévenance de 5 jours doit être respecté afin d'effectuer sa demande à son responsable hiérarchique. Ce dernier peut refuser la demande au regard des nécessités de service et d'organisation de la continuité d'activités.

Le jour de télétravail ne peut pas être scindé en ½ journée.

Matériels

Le SDIS de l'Aube s'engage à fournir un ordinateur au télétravailleur équipé des logiciels nécessaires et d'un accès au réseau du SDIS.

Les tâches effectuées en télétravail ne doivent pas nécessiter la mise à disposition de moyens d'impression et le télétravailleur a la charge de s'organiser en amont.

De plus, ce dernier est responsable du matériel mis à sa disposition. Son utilisation est strictement limitée à l'exercice de l'activité professionnelle.

Il s'engage à signaler à son responsable hiérarchique et au service informatique toute difficulté matérielle susceptible de perturber le bon déroulement de l'activité en télétravail.

En cas de dysfonctionnement des équipements, le télétravailleur devra se rendre sur son lieu de travail habituel.

Contrôle et évaluation

Le SDIS de l'Aube est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur en le contactant sur les plages horaires définies dans la fiche de poste de l'agent. Ce dernier ne doit pas avoir d'activités personnelles et/ou familiales dans les créneaux de télétravail ; il se consacre exclusivement à son activité professionnelle.

Le télétravailleur doit être joignable à tout moment, par mail, par téléphone de service, dans la limite de ses horaires.

Le télétravailleur doit rendre compte à son responsable hiérarchique du travail effectué.

Le responsable hiérarchique de l'agent a l'obligation de contrôler le suivi des activités assurées en télétravail par son agent, en vérifiant notamment qu'il dispose d'un volume de tâches suffisamment conséquent.

En raison du fait que l'agent en télétravail est toujours sous la responsabilité de son employeur en matière de sécurité et de préservation de la santé, l'agent doit consentir à ce qu'une délégation de la Formation spécialisée puisse notamment dans le cadre d'un accident du travail, d'une évaluation des risques professionnels et d'un aménagement de poste, accéder au lieu d'exercice. L'agent doit formaliser ce consentement dans l'attestation sur l'honneur. Ce dernier est obligatoire pour exercer son activité professionnelle en télétravail.

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

à l'unanimité,

PREND ACTE que ce rapport a été présenté par le Comité Social Territorial qui s'est réuni le 4 juin 2025 ;

APPROUVE les modifications du règlement intérieur concernant l'ajout de l'article 17 concernant la pérennisation du Télétravail.

Fait le **20 JUIN 2025**

Votes pour : 16

Mesdames Estelle BOMBERGER-RIVOT, Angélique GUILLEMINOT, Catherine LEDOUBLE, Arlette MASSIN, Elisabeth PHILIPPON, Marie-Noëlle RIGOLLOT.

Messieurs Bruno BAUDOUX, Guy BERNIER, Jean-Marie CAMUT, Philippe DALLEMAGNE, Olivier DUQUESNOY, Patrick GROSJEAN, Didier LEPRINCE, Philippe PICHERY, Pascal PLUOT, Jacky RAGUIN.

Vote contre : 0

Abstention : 0

Le Président du Conseil d'Administration



3 / Impact des congés de maladie sur la rémunération :

L'article 189 de la LOI n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 parue au Journal Officiel du 15 février réduit l'indemnisation des congés maladie ordinaire lors de 3 premiers mois de 100 % à 90 % pour les fonctionnaires. En effet, en cas de congé maladie ordinaire, le traitement indiciaire était jusqu'alors versé intégralement par l'employeur pendant 3 mois puis réduit de moitié les 9 mois suivants. Dorénavant il sera versé à 90% dès le début. Cette réduction de l'indemnisation s'applique aux congés maladie ordinaires accordés ou renouvelés à compter du 1er mars 2025. Elle ne concerne pas les congés de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, ni les congés pour accident ou maladie professionnelle. Il est précisé, qu'à ce jour, cette perte de traitement ne pourra pas être compensée par la Protection Sociale Complémentaire en prévoyance.

Pour information : Le Premier ministre François Bayrou a officiellement annoncé, le 15 janvier 2025, l'abandon du projet visant à augmenter de 1 à 3 le nombre de jours de carence en cas d'arrêt maladie pour les agents publics.

Cette indemnisation à 90% n'est pas cumulée au jour de carence. Par exemple, une personne en arrêt du 1 au 30 avril, verra sur son bulletin 1 jour de carence et l'indemnisation des congés maladies réduite sur les 29 jours.

Il est à noter qu'en vertu du principe de parité avec les fonctionnaires de l'Etat, aucun avantage supérieur ne saurait être maintenu par les collectivités. L'article 1 du décret n°2010-997 prévoyant, pour ces agents de l'Etat, le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement, désormais aucune prime ou indemnité ne pourra être maintenue au-delà de 90% pendant les 3 premiers mois de l'arrêt maladie ordinaire. Cette diminution est sans incidence sur le supplément familial de traitement (SFT) et sur l'indemnité de résidence (IR) qui sont conservés en totalité durant le CMO.

De plus, le décret 2024-141 du 27 juin 2024 nous permet aujourd'hui d'améliorer considérablement la situation des agents qui se trouvent en situation de longue ou de grave maladie en révisant les pourcentages des primes pouvant être versées.

Pour ces raisons, il est nécessaire de modifier le tableau d'impact des congés de maladie sur la rémunération au sein du règlement intérieur.

Impact des congés de maladie sur la rémunération des Sapeurs-Pompiers Professionnels

	Maladie Ordinaire*		Congé de Longue Maladie		Congé de Longue Durée	
	3 mois	9 mois demi-traitement	1 an	2 ans demi-traitement	3 ans	2 ans demi-traitement
Salaire de base indiciaire	90%	50%	100%	50%	100%	50%
NBI**	90%	50%	100%**	50%**	0%***	0%
SFT	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Indemnité de feu	90%	50%	100%	60%	100%	50%
Indemnité de logement	90%	50%	33%***	60%	0%***	0%
IAT/IFTS	90%	Pour les non officiers (Taux sujétions particulières + Taux manière de servir)/2	33%***	60%	0%***	0%
		Pour les officiers (Taux dépassements horaires + Taux manière de servir)/2				
Indemnité de responsabilité	90%	Taux de base du grade	33%***	60%	0%***	0%
Indemnité de spécialité 1	90%	0%	33%***	60%	0%***	0%
Indemnité de spécialité 2	90%	0%	33%***	60%	0%***	0%
Prime de fonction informatique	-4% par jour / 90%	0%	33%	60%	0%	0%
Prime annuelle	90%	50%	0%***	0%	0%***	0%

* la durée du CMO est prise sur l'année glissante

** la NBI est maintenue tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.

*** ces taux ne seront pas appliqués en cas de rétroactivité de la 1ère année de CLM ou CLD sur la 1^{ère} année de maladie ordinaire

Impact des congés de maladie sur la rémunération des Personnels Administratifs et Techniques

	Maladie Ordinaire*		Congé de Longue Maladie		Congé de Longue Durée	
	3 mois	9 mois demi-traitement	1 an	2 ans demi-traitement	3 ans	2 ans demi-traitement
Salaire de base indiciaire	90%	50%	100%	50%	100%	50%
NBI**	90%	50%	100%**	50%**	0%***	0%
SFT	90%	100%	100%	100%	100%	100%
IFSE	90%	50%	33%***	60%	0%***	0%
Indemnité compensatrice	90%	50%	33%***	60%	0%***	0%
Prime annuelle	90%	50%	0%***	0%	0%***	0%

* la durée du CMO est prise sur l'année glissante
** la NBI est maintenue tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.
*** ces taux ne seront pas appliqués en cas de rétroactivité de la 1ère année de CLM ou CLD sur la 1ère année de maladie ordinaire

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,
Après en avoir délibéré,
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,
à l'unanimité,

PREND ACTE que ce rapport a été présenté par le Comité Social Territorial qui s'est réuni le 4 juin 2025 ou le collège des représentants administration a émis un avis favorable et ou le collège des représentants du personnel ont émis un avis défavorable à l'unanimité ;

APPROUVE les modifications du règlement intérieur concernant l'impact des congés de maladie sur la rémunération.

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

à l'unanimité,

PREND ACTE que ce rapport a été présenté par le Comité Social Territorial qui s'est réuni le 4 juin 2025 où le collège des représentants administration a émis un avis favorable et où le collège des représentants du personnel a émis un avis défavorable à la majorité ;

APPROUVE les modifications du règlement intérieur concernant l'impact des congés de maladie sur la rémunération.

Fait le **20 JUIN 2025**

Votes pour : 16

Mesdames Estelle BOMBERGER-RIVOT, Angélique GUILLEMINOT, Catherine LEDOUBLE, Arlette MASSIN, Elisabeth PHILIPPON, Marie-Noëlle RIGOLLOT.

Messieurs Bruno BAUDOUX, Guy BERNIER, Jean-Marie CAMUT, Philippe DALLEMAGNE, Olivier DUQUESNOY, Patrick GROSJEAN, Didier LEPRINCE, Philippe PICHERY, Pascal PLUOT, Jacky RAGUIN.

Vote contre : 0

Abstention : 0

Le Président du Conseil d'Administration



4 / Retard à l'embauche des SPP et PATS - SPV :

La modification du règlement intérieur, partie double statut, a pour objectif de permettre aux sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et aux Personnels Administratifs et Techniques Spécialisés (PATS), exerçant une activité de sapeur-pompier volontaire (SPV) dans le centre de secours le plus proche de leur domicile de pouvoir maintenir sa disponibilité dans son CIS d'affectation SPV, jusqu'à l'heure à laquelle il quitte son domicile :

- pour sa prise de garde dans son CIS d'affectation SPP (pour les SPP),
- pour sa prise de poste dans son service (pour les PATS).

Cette modification permettra :

- d'optimiser la réponse opérationnelle sur le territoire et,
- d'être en adéquation avec le retard à l'embauche accepté par les employeurs signataires d'une convention avec le SDIS.

Considérant l'effectif de garde limité au CTA-CODIS, cette modification ne concerne pas le SPP devant assurer une garde au CTA-CODIS.

Article 28. Double statut

Article 28.1. Sapeur-pompier professionnel/Sapeur-pompier volontaire

Article 28.1.1. Généralités

Modifié par l'arrêté n°2020-12-020 en date du 16 décembre 2020

Les sapeurs-pompiers professionnels du SDIS peuvent souscrire ou conserver un engagement de sapeur-pompier volontaire au corps départemental.

Cet engagement SPV pourra se faire au sein d'un centre du corps départemental, mixte ou non, qui n'est pas le centre d'affectation de l'agent sous le statut SPP. Il est précisé que les centres de Troyes Ouest et de Troyes Vouldy constituent à ce sujet une seule entité : il n'est donc pas possible d'être SPP dans un centre de l'agglomération troyenne et SPV dans l'autre.

Ce double statut a pour objectif de permettre à l'agent de proposer uniquement de la disponibilité : les gardes et astreintes sont donc interdites.

L'encadrement de la FMPA au sein du CIS d'affectation, quant à lui, est réalisé sous statut de sapeur-pompier volontaire dans la limite des 40h annuelles.

Les activités de formateur, hors FMPA au profit du centre d'affectation, sont exclusivement réalisées sous le statut de sapeur-pompier professionnel ou de formateur occasionnel.

Afin d'optimiser la couverture opérationnelle des territoires ruraux, l'agent, sous son statut SPV, pourra se déclarer disponible sur son CIS d'affectation SPV jusqu'à l'heure à laquelle il quitte son domicile pour sa prise de garde prévue dans son CIS / CPI d'affectation SPP.

En cas d'intervention, l'agent se chargera de prévenir le commandant des opérations de secours afin que ce dernier, puisse avertir le CTA CODIS qui lui-même informera le chef de service concerné par le retard de son agent. Un sapeur-pompier professionnel peut exercer les fonctions de chef de centre ou d'adjoint au chef de centre sous son statut de sapeur-pompier volontaire.

Article 28.2. Personnel administratif et technique/Sapeur-pompier volontaire

Les personnels administratifs et techniques du SDIS peuvent souscrire un engagement de sapeur-pompier. Ces agents ne peuvent faire prévaloir leurs obligations en tant que sapeur-pompier volontaire sur leurs obligations professionnelles.

Toutefois et afin d'optimiser la couverture opérationnelle des territoires ruraux, l'agent, sous son statut SPV, pourra se déclarer disponible sur son CIS / CPI d'affectation SPV jusqu'à l'heure à laquelle il quitte son domicile pour sa prise de poste prévue dans son service.

En cas d'intervention, l'agent se chargera de prévenir le commandant des opérations de secours afin que ce dernier, puisse avertir le CTA CODIS qui lui-même informera le chef de service concerné par le retard de son agent.

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

à l'unanimité,

PREND ACTE que ce rapport a été présenté par le Comité Social Territorial qui s'est réuni le 4 juin 2025 ;

APPROUVE les modifications du règlement intérieur concernant le retard à l'embauche.

ADOpte le règlement intérieur du SDIS modifié.

Fait le **20 JUIN 2025**

Votes pour : 16

Mesdames Estelle BOMBERGER-RIVOT, Angélique GUILLEMINOT, Catherine LEDOUBLE, Arlette MASSIN, Elisabeth PHILIPPON, Marie-Noëlle RIGOLLOT.

Messieurs Bruno BAUDOUX, Guy BERNIER, Jean-Marie CAMUT, Philippe DALLEMAGNE, Olivier DUQUESNOY, Patrick GROSJEAN, Didier LEPRINCE, Philippe PICHERY, Pascal PLUOT, Jacky RAGUIN.

Vote contre : 0

Abstention : 0

Le Président du Conseil d'Administration



Philippe PICHERY