

Réforme de la chaîne de commandement

Réunion de travail du 12 octobre 2026.

L'Administration souhaite modifier les modalités de la chaîne de commandement aux niveaux chef de groupe et chef de colonne. Elle met en avant des objectifs de soutenabilité et de moindre dépendance au double statut et au volontariat.

Le contrat opérationnel cible est :

- Une chaîne de commandement composée de : 1 DDP + 3 CDS + 5 CDC + 10 CDG de garde + 6 CDG d'astreinte
- L'activation de 2 PCC en simultanés
- Faire face à un plan NOVI tuerie de masse.

Face aux inquiétudes légitimes des agents et à une information et une concertation insuffisantes au regard des enjeux, l'UNSA-SDIS 95 a lancé un sondage le 10 avril 2026. Sa restitution, le 7 mai, nous a permis de formuler des revendications pour porter auprès de l'administration les attentes exprimées par les cadres.

Ce lundi 12 octobre 2026, l'UNSA-SDIS 95 participait à une nouvelle réunion de concertation sur la réforme de la chaîne de commandement.

Nos revendications ont été partiellement entendues et nous nous en félicitons. Toutefois, des désaccords importants subsistent sur des sujets qui figuraient clairement parmi les préoccupations exprimées dans notre sondage.

Nous poursuivons le dialogue avec la volonté d'aboutir à une organisation opérationnelle efficace et respectueuse des agents. Nous attendons désormais des réponses précises sur les choix maintenus par l'administration, afin de comprendre les blocages, de confronter les arguments et d'obtenir les évolutions nécessaires. La concertation doit permettre de faire évoluer le projet et de prendre réellement en compte la parole des cadres.

CONCERNANT LES CHEFS DE GROUPE :

1. Maintien des neuf zones opérationnelles

Projet de l'administration :

Le projet initial visait à rééquilibrer l'activité en modifiant les périmètres des neuf zones. L'administration annonce désormais l'abandon du redécoupage et le maintien du zonage actuel.

Expression du sondage : 51 % défavorables et 49 % favorables.

Notre analyse. L'abandon va dans le sens de l'option légèrement majoritaire. En revanche, il subsistait de fortes inquiétudes concernant les délais d'intervention et les risques d'accidentologie. Nous en prenons acte favorablement, sans présenter ce résultat très partagé comme un rejet massif.

2. Délais maximaux d'arrivée

Aucune nouvelle précision n'a été communiquée sur les délais d'arrivée sur les lieux par fonction. Pour rappel, vous trouverez ci-dessous la position majoritaire exprimée par les agents, telle qu'issue de notre sondage :

Fonction	Option arrivée en tête	Résultat
CA1 et CATE	10 min maximum	54,55 %
CDG en garde	20 min maximum	51,43 %
CDG renfort en astreinte	60 min maximum	71,43 %
CDC	30 min maximum	42,86 %
Chef PC de colonne	45 min maximum	48,57 %
Chef de site	60 min maximum	60 %

3. VSUAP non-encadrés

Au sein du SDIS 95, lorsqu'un VSUAP n'est pas encadré par un CA1, un Chef de Groupe est déclenché. Au regard de l'occurrence de ces départs et de l'évolution des pratiques du SUAP, force est de reconnaître que les CDG ne sont pas ou plus des CA1 expérimentés.

Expression du sondage. La restitution affiche 50,45 % pour un départ en prompt secours complété par un VSUAP encadré, 38,74 % pour un départ complété par un CA1 en VL et 0,90 % pour le maintien de l'engagement du CDG.

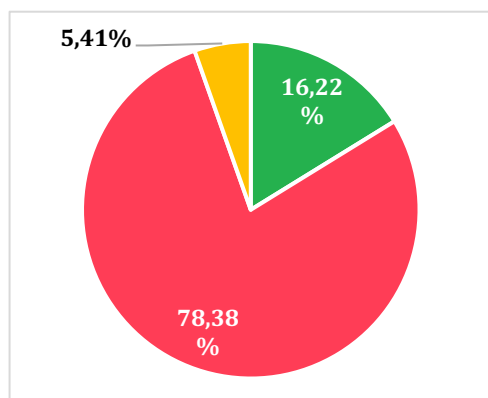
Aucune réponse nouvelle n'est apportée par l'Administration.

Nos revendications. Apporter une réponse formelle et étudier une doctrine permettant de sortir du déclenchement systématique du CDG pour suppléer le CA1.

4. Déclenchement des spécialités

Projet de l'administration. Le principe initial est maintenu : CDG en garde destinés à la fonction de COS et CDG en astreinte prioritairement destinés aux spécialités. L'administration annonce une application souple : si l'agent d'astreinte n'a pas la spécialité requise, le CDG en garde pourra être mobilisé.

Expression du sondage :



- **Oui, je trouve normal que le déclenchement des spécialistes soit plutôt fléchi sur les CDG-R en astreinte.**
- **Non, il faut privilégier le départ des CDG en garde pour les spécialités, quitte à réaliser des RCO en cas de besoin.**
- **Autres réponses**

Notre analyse :

C'est notre désaccord principal pour les CDG. Rappelons que, initialement, à l'instar des agents de catégorie C, les astreintes des agents de catégorie B devaient être peu sollicitées. La souplesse annoncée permet de gérer l'indisponibilité d'une compétence, mais ne change pas la priorité contestée. Près de huit répondants sur dix expriment une préférence inverse.

Nos revendications :

Réviser la doctrine pour privilégier le CDG en garde lorsque la couverture COS le permet, avec RCO si nécessaire et recours au renfort selon la situation. Fournir les données de sollicitation par spécialité, les conséquences sur les astreintes et les garanties de continuité du commandement. La réponse doit traiter le fond du désaccord.

5. Planification départementale des astreintes CDG renfort

Projet de l'administration :

L'administration confirme le passage des organisations par groupement à une planification départementale visant 6 CDG renfort par jour, contre une disponibilité annoncée variant actuellement de 3 à 10.

Expression du sondage :

76 % favorables et 24 % défavorables. La question précisait que le nombre annuel d'astreintes individuel ne serait pas modifié, seule leur répartition pouvant évoluer.

Notre analyse :

Le principe est cohérent avec l'attente majoritaire. Il s'agit de la confirmation d'une orientation déjà soumise au sondage. L'adhésion exprimée était liée à l'absence d'augmentation du nombre annuel d'astreintes.

6. Astreintes à la semaine

Projet de l'administration :

L'astreinte hebdomadaire reste possible et non obligatoire, comme aujourd'hui.

Expression du sondage :

59,46 % choisissent de laisser le choix à l'agent ; 32,43 % se disent favorables au principe ; 8,11 % défavorables. La réponse favorable ne signifiait pas une approbation d'un système obligatoire.

Notre analyse. Ce maintien est conforme à la préférence majoritaire. Nous le soutenons, sans le qualifier de nouveauté acquise par la réforme.

7. Référence de 22 gardes pour les CDG SPV

Projet de l'administration. L'administration conserve une référence de 22 gardes annuelles. Cela constitue un objectif de référence et non un plafond.

Expression du sondage : 45,95 % approuvent la limite, 37,84 % s'y opposent au nom de l'aguerrissement et 16,22 % formulent d'autres propositions.

Notre analyse. L'option favorable arrive en tête mais n'atteint pas 50 %. Nous ne pouvons pas revendiquer un consensus sur un plafond strict. L'annonce d'une limite pouvant être dépassée reste difficile à appliquer tant que ses critères ne sont pas écrits. Toutefois cette mesure est de nature à garantir au CDG SPP de pouvoir réaliser leurs 33 gardes, telles que prévues dans la délibération « temps de travail ».

8. Gardes CDG des chefs de salle CODIS

Projet de l'administration :

La proposition initiale était un plafond de 11 gardes CDG.

La nouvelle formulation évoque une limitation « revue à la baisse » et un alignement sur le « régime commun », sans donner de nombre.

Expression du sondage :

51,35 % rejettent la limite de 11 gardes, 35,14 % l'approuvent et 13,51 % formulent d'autres propositions.

Les opposants mettent en avant l'aguerrissement et la disparité entre SPP.

Ce que nous attendons sur les volumes de garde :

L'administration doit présenter un tableau explicite des régimes applicables aux SPP, aux SPV, aux chefs de salle CODIS et aux agents entrant dans le dispositif senior : gardes de secteur, gardes VPC, astreintes, possibilités supplémentaires et conditions de dépassement.

9. Dispositif CDG senior : missions et modalités d'engagement

Projet de l'administration :

Le dispositif « CDG senior » serait accessible à partir de 55 ans, sur demande de l'agent, dans la limite des places disponibles et après examen du GOPS. Il reposera sur 5 ou 6 semaines d'astreinte par an. La répartition annoncée en réunion est de 5 semaines pour les non-logés et 6 pour les logés.

Les seniors exerceront principalement les mêmes fonctions que les CDG renfort, selon les mêmes règles d'engagement : fonctions de poste de commandement, spécialités, reconstitution opérationnelle, officier de liaison, etc. Si l'activité opérationnelle le nécessite, ils pourront potentiellement prendre le COS, à l'instar des CDG Renfort.

Des gardes complémentaires seront possibles :

- En temps de travail,
- En IHTS pour les officiers non logés par nécessité absolue de service,
- En vacances SPV pour la PFR.

Expression du sondage :

- Près de 73 % des agents concernés expriment un intérêt immédiat ou différé pour le dispositif.
- Concernant les déclenchements comme spécialistes, 48,65 % s'y opposent, 43,24 % les approuvent et 8,11 % donnent d'autres réponses. L'opposition arrive en tête, sans majorité absolue.

Notre analyse :

Le dispositif répond à une attente réelle d'adaptation de l'engagement en fin de carrière. L'entrée volontaire et les possibilités de gardes complémentaires choisies peuvent renforcer son attractivité, notamment en permettant de maintenir les compétences et de préserver le pouvoir d'achat.

Toutefois, l'Administration ne réserve cette possibilité que sur les gardes CDG « appui », soit 3 à 4 gardes par an.

Nos revendications :

Nous demandons la possibilité de permettre, sur la base du volontariat, davantage de gardes pour les CDG « seniors » : de 0 à 12. Le système proposé par l'Administration est trop binaire.

10. Création d'un Chef de Groupe « Appui »

Projet de l'administration :

L'administration propose la mise en place d'un 10^{ème} CDG en garde, dédié au véhicule poste de commandement, en plus des 9 secteurs. Sa mission principale serait l'activation du VPC et la fonction d'officier moyens.

Séquence	Fonctionnement prévu
Prise de garde	Au CSP siège du VPC de son groupement d'affectation opérationnelle.
Matinée	Préparation à l'armement du poste de commandement : appropriation du fonctionnement, vérification des outils et équipements, entraînement sur CRIMSON, SINUS et le tableau GOC. Participation également aux activités physiques de la garde.
Suite de la journée et après-midi	Après cette préparation, possibilité de rejoindre sa structure d'affectation d'origine, opérationnelle ou fonctionnelle, pour y effectuer les travaux liés à son poste, tout en restant mobilisable.
Hébergement nocturne	Au CSP siège du VPC ou, pour les chefs et adjoints de centre, dans leur unité d'affectation, sous réserve d'une chambre disponible et du respect des règles de l'unité.
Engagement sur un VPC	Engagement prioritaire lors du déclenchement d'un VPC, quel que soit le groupement concerné, pour rejoindre le poste de commandement et occuper préférentiellement la fonction d'officier moyens.
Autres engagements possibles	Selon les besoins : spécialiste, officier de liaison, soutien, renfort ou reconstitution opérationnelle.
Si le délai d'arrivée est incompatible	Le projet de note ne précise pas la procédure. Le remplacement par un CDC renfort, évoqué en réunion, n'y est pas formalisé. Aucun délai maximal d'arrivée n'est fixé.
Rotation entre groupements	Alternance quotidienne entre G1, G2 et G3 : un seul CDG appui départemental par jour, avec une présence dans chaque groupement tous les trois jours.
Vérification des VPC	La rotation permet un passage du CDG appui auprès de chaque VPC tous les trois jours pour sa préparation et sa vérification fonctionnelle.

CONCERNANT LES CHEFS DE COLONNE :

1. Passage de trois groupements à deux secteurs

Projet de l'administration :

Le projet conserve deux secteurs opérationnels :

- Ouest correspond à G1 et Sud G2,
- Est à G3 et aux secteurs Est et Ouest G2

Notre désaccord demeure au regard des préoccupations exprimées par les cadres.

Expression du sondage : 76 % défavorables ; 24 % favorables. Les préoccupations portent sur la connaissance des secteurs et des ETARE, les délais et le risque routier.

Notre analyse :

Le maintien de cette orientation ne répond pas au rejet exprimé par $\frac{3}{4}$ des répondants. La continuité territoriale et la connaissance des risques constituent des enjeux opérationnels, au-delà de l'identité des groupements. Aucune démonstration nouvelle répondant à ces inquiétudes n'a été communiquée dans les éléments présentés.

Nos revendications :

Revoir le passage à deux secteurs et défendre une organisation à trois secteurs correspondant aux groupements. Fournir les études de couverture, les trajets et les scénarios d'interventions simultanées. Expliquer précisément les bénéfices attendus et les réponses aux risques signalés.

2. Répartition des cinq CDC en astreinte

Projet de l'administration :

Le format 2 + 2 + 1 est maintenu. Initialement : deux CDC COS, deux chefs PC de colonne et un CDC renfort. La nouvelle présentation évoque deux titulaires, deux adjoints ou de secteur et un renfort : les fonctions exactes doivent être rapprochées de la proposition initiale. Celle-ci visait aussi une moindre dépendance au double statut.

Expression du sondage :

53 % défavorables ; 47 % favorables. Parmi les opposants, le maintien du système actuel est l'alternative la plus représentée, suivi de trois CDC COS et deux CDC renforts.

Notre analyse :

Le projet reste contesté, avec une majorité plus courte que sur le découpage territorial. L'alternative 3 + 2 n'a pas été approuvée par une majorité de tous les répondants : nous la défendons comme scénario à comparer, pas comme résultat majoritaire du sondage.

Nos revendications.

Présenter une comparaison documentée du système actuel, du 2 + 2 + 1 et du 3 + 2 : couverture, fonctions PC, renfort, compétences, charge d'astreinte et dépendance au double statut. Confirmer les contraintes de localisation, initialement secteur pour les COS et département pour les CPCC et le renfort.

3. Abandon du redécoupage des neuf zones CDG

Projet de l'administration :

L'administration abandonne la modification des périmètres des neuf zones CDG.

Expression du sondage :

76 % des CDC répondants y étaient favorables ; 24 % défavorables.

Notre analyse :

Dans ce volet CDC, l'abandon ne correspond pas à l'avis majoritaire exprimé. Nous prenons acte de cette divergence. Le maintien du découpage doit s'accompagner d'une réponse au besoin d'équilibrage des sollicitations.

Nos revendications :

Présenter les mesures alternatives destinées à traiter les disparités d'activité et leurs effets attendus. Ne pas faire disparaître l'objectif opérationnel avec l'abandon de la solution initiale.

4. Délais maximaux d'arrivée

Projet de l'administration :

Aucune précision nouvelle sur les objectifs et sur les résultats attendus du passage à deux secteurs.

Fonction	Option arrivée en tête	Résultat
CA1 et CATE	10 min maximum	43,75 %
CDG en garde	20 min maximum	35,29 %
CDG renfort en astreinte	30 min maximum	35,29 %
CDC	30 min maximum	70,59 %
Chef PC de colonne	30 ou 60 min maximum	29,41 % chacun
Chef de site	60 min maximum	76,47 %

Notre analyse :

Les attentes sont particulièrement nettes pour le CDC et le chef de site. Plusieurs autres résultats sont seulement les options les plus fréquentes ; pour le chef PC de colonne, deux réponses sont à égalité. Aucun délai unique ne peut donc être présenté comme majoritaire pour toutes les fonctions.

Nos revendications :

Définir les délais cibles et leur mode de mesure. Démontrer la capacité de l'organisation proposée à les tenir, notamment la référence de 30 minutes exprimée pour le CDC. Produire des simulations territorialisées intégrant mobilisation, circulation, secteurs éloignés, disponibilité des cadres et interventions simultanées. Présenter les limites observées et les mesures correctrices.

5. Déclenchement des spécialités

Projet de l'administration :

L'administration maintient la priorité de principe aux CDG renfort en astreinte, avec une application souple selon les compétences disponibles.

Expression du sondage :

52,94 % souhaitent privilégier les CDG en garde, avec RCO si nécessaire ; 41,18 % préfèrent les CDG renfort en astreinte ; 5,88 % donnent d'autres réponses.

Notre analyse :

Le choix maintenu est contraire à l'option majoritaire du sondage CDC. Le désaccord doit être traité dans ce volet avec son propre niveau d'adhésion : la majorité est réelle mais courte. La souplesse annoncée ne modifie pas le principe de priorité.

Nos revendications :

Réviser la doctrine pour privilégier les CDG en garde lorsque la couverture opérationnelle le permet. À défaut d'accord, fournir une justification documentée et organiser un suivi des départs, des RCO et de la charge induite sur les astreintes, avec possibilité de révision.

6. Astreintes à la semaine**Projet de l'administration :**

Elles restent possibles et non obligatoires, comme aujourd'hui.

Expression du sondage :

70,59 % souhaitent laisser le choix à l'agent ; 11,76 % sont favorables au principe ; 17,65 % défavorables.

Notre analyse :

Cette position correspond à l'attente majoritaire. Il s'agit d'un maintien du libre choix, qui doit être garanti dans la future organisation. Le sondage ne permet pas de transformer les réponses favorables au principe en adhésion à une obligation.

Nos revendications :

Formaliser le libre choix, la coexistence des systèmes, les conditions de changement et les moyens nécessaires, notamment l'accès aux véhicules. Garantir que la planification ne rende pas obligatoire, de fait, une formule présentée comme facultative.