

EDITO

En 1997, nous découvrons le scandale de l'amiante. Pendant des années, des travailleurs ont été exposés à une substance dangereuse pour la santé. Les pouvoirs publics ont mis un demi-siècle pour réagir... Au-delà des milliers de vies brisées, les politiques avaient indiqué à l'opinion publique, tirer tous les enseignements de ce drame.

Le principe de précaution deviendrait la doctrine en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Mais force est de constater que les engagements du passé ne résistent pas aux alternances politiques. Quel est le principe de précaution appliqué aux sapeurs-pompiers exposés aux fumées froides ?

Depuis quelques années, de nombreuses études démontrent un développement des cancers chez les sapeurs-pompiers... Combien de vies et de santés ruinées faudra-t-il attendre pour que de véritables engagements soient décidés ?

Malheureusement, les gouvernements successifs se sont attelés à corriger des conséquences plutôt que de tenter de trouver les causes... L'exercice est moins complexe... Et l'actualité fourmille d'exemples.

Le retour de la carence maladie dès le 1^{er} janvier en est un flagrant : lutter contre le micro-absentéisme et économiser 170 millions d'euros... Pourquoi les services doivent faire face à ce micro-absentéisme ?

Problème de vieillissement de la catégorie des fonctionnaires (37% des titulaires ont plus de 50 ans) ? Absence de prise en compte des risques psycho-sociaux et managériaux ? Il est plus facile de considérer les « fonctionnaires malades » comme des « fainéants » qu'il faut sanctionner financièrement... .

Face à ces véritables enjeux de société, nous avons décidé d'être acteur et de vous donner la parole. Nos enquêtes HAD et qualité de vie au travail ne sont qu'une étape. Merci à tous de votre collaboration.

Le Président Fédéral, André GORETTI

DOSSIER

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL PHOTOGRAPHIE AUTONOME

Il y a quelques semaines, nous lançons via nos réseaux une grande enquête sur la souffrance au travail. Cette étude s'articulait autour de deux questionnaires :

- L'échelle HAD, un instrument permettant de dépister les troubles anxieux et dépressifs recommandé par la haute autorité de la santé (HAS) ;
- Un questionnaire QVT (qualité de vie au travail) construit à partir des recommandations émises dans le guide de méthodologie d'aide à la prévention des RPS (Risques psycho sociaux) dans la Fonction Publique.

L'objectif du sondage fondé sur l'échelle HAD était de fournir aux agents répondant un outil d'auto-évaluation destiné à mesurer leur degré d'anxiété et de dépression. Plus de 20% des adhérents ont répondu à cette enquête. Cet outil leur a permis d'obtenir en fin de questionnaire une évaluation personnelle sur leur état d'anxiété et/ou de dépression. Cette enquête totalement anonyme nous a cependant permis de mesurer les conditions d'anxio-dépression dans lesquelles les SPP et/ou les PATS évoluent. 12.3% des agents répondants présentent un état anxio-dépressif certain avec une sphère anxieuse beaucoup plus marquée. En effet, 56% des répondants se trouvent dans un état anxieux (16% dans un état d'anxiété avérée et 40% dans un état d'anxiété probable).

La sphère dépressive décelée par cette enquête est bien moins alarmante et correspond probablement plus à un état réactionnel face à une problématique plutôt qu'à un état dépressif intrinsèque.



La seconde partie de notre enquête avait pour but de mesurer la qualité de vie au travail au sein de nos SDIS. Le questionnaire basé sur l'enquête SUMER (surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels) avait pour objectif de nous placer dans le débat RPS. Alors que certains SDIS ne se sont toujours pas conformés aux obligations en la matière nées de la circulaire du 20 mars 2014, l'état des lieux initial est pourtant un outil à la portée de nos établissements ! Nous le démontrons ! Pour autant, l'objectif n'était pas de nous substituer aux SDIS et l'enquête se voulait avant tout généraliste et n'avait pas pour but de proposer un plan de prévention tel que les SDIS auraient dû le faire depuis plus de 2 ans. Nous souhaitons identifier où se situaient les agents SPP et PATS des SDIS par rapport au classement effectué par la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et

des statistiques). Vous avez été plus de 1 500 à nous répondre permettant une analyse fidèle des données ainsi collectées. La majorité des répondants sont SPP de catégorie C évoluant en CIS (pour 80% des agents ayant répondu au questionnaire).

L'analyse des résultats détermine à quel point il règne une contrainte (Job Strain) psychologique forte associée à une faible latitude décisionnelle sur le métier, qualifiant celui-ci de particulièrement stressant. Cette contrainte est bien plus importante que celle décelée par l'enquête SUMER qui classait pourtant déjà les métiers « armée-police-pompier » dans une catégorie socio-professionnelle à risque... Mais il demeure un aspect positif dans cette analyse ! Le côté stressant de la profession est bien souvent compensé en particulier pour les SPP exerçant en CIS par un « soutien social » fort

de la part de leurs collègues. En revanche, le soutien hiérarchique semble absent et upgrade le risque psychosocial.

Ce sondage nous a permis de collecter bon nombre de données dressant une première photographie de la qualité de vie au travail au sein de nos SDIS. Nous avons démontré par cette enquête que l'ampleur de la mission est loin d'être insurmontable pour nos SDIS ! Nous comptons renouveler cette expérience d'ici 2 à 3 ans afin de mesurer l'évolution en matière de RPS au sein de nos SDIS.

En attendant, nous avons pris en compte les plus de 400 commentaires qui ont été laissés en marge de cette enquête.

La souffrance au sein de certains SDIS est une réalité. A nous de faire bouger les lignes au sein de nos CHSCT. Vous pourrez compter sur les Autonomes !

SANTÉ

RISQUES SANTE ET PRINCIPE DE PRECAUTION DOIVENT ÊTRE ASSUMES PAR LE GOUVERNEMENT ET NOS EMPLOYEURS !

Un récent rapport de la CNRACL fait état des impacts et des mesures de prévention relatifs aux fumées d'incendie pour les sapeurs-pompiers. L'état des lieux réalisé par cette étude démontre que les SDIS comme les personnels n'ont absolument pas connaissance des risques encourus pour leur santé et font l'amalgame entre saleté et décontamination. De même que certaines protections efficaces sont trop précocement enlevées (ARI...) et les conditions de décontamination de l'ensemble des éléments exposés aux fumées ne sont pas optimales. Ainsi l'attention est portée sur la veste et le pantalon de feu mais pas sur le reste de la tenue pourtant vecteur de contamination : gants (utilisés dans tout type d'intervention), cagoules de feu, bottes de feu utilisées dans les lieux de vie de la caserne sans décontamination préalable... Les sapeurs-pompiers intervenants sont concernés en premier lieu mais une attention toute particulière doit également être portée aux personnels formateurs qui se retrouvent très régulièrement exposés aux conditions réelles (caisson, etc.) Sont également concernés les personnels qui interviennent sur les feux : chaîne de commandement, services publics (forces de l'ordre, ERDF, GRDF...) ou ceux qui travaillent au sein de la caserne (personnels PATS).

Une pseudo étude sur la mortalité des SPP (2007 à 2011) démontre :

- Une sous-mortalité des plus jeunes (méthode de recrutement qui permet de favoriser les recrutements de personnels avec un excellent état de santé)
- Une disparition de cette sous-mortalité progressivement avec l'âge
- Une propension au cancer non statistiquement différente de la moyenne générale mais une surmortalité avérée pour certains types de cancers : broncho-pulmonaire, lèvre-cavité buccale-larynx, foie et voies biliaires, pancréas, tissus lymphatiques et hématopoiétiques.

D'autres risques sont également identifiés :

- Le risque cardiaque lié à l'inhalation et à l'exposition de substances toxiques et aux pics cardiaques liés à l'activité
- Les pneumopathies : l'inhalation de fumée atténue le pouvoir des défenses immunitaires

Après ce constat, le groupe présente sous forme de tableaux (avant, pendant et après intervention) des mesures de prévention en notant 3 critères de mise en œuvre de 1 à 5 sur la difficulté, le coût et l'efficacité et en identifiant les acteurs de cette mesure DGSCGC et/ou SDIS.



La Fédération Autonome SPP-PATS estime que ce rapport est proprement insuffisant. Comment expliquer qu'un dossier aussi important lié à la santé des SPP n'ait trouvé un espace de réflexion uniquement dans une commission de la CNRACL ? Les principaux intervenants de cette commission ont effectué un état des lieux mais les axes de prévention ne sont basés sur aucune réflexion scientifique nécessitant l'intervention d'experts en la matière ni sur aucune des procédures mises en place au sein de certains pays scandinaves, États Unis, Canada ou autres pays anglosaxons qui ont pris la pleine mesure de cette problématique depuis des années !

Nous exigeons la prise en compte immédiate de cette problématique par la DGSCGC comme par l'ensemble des SDIS de France. Les préconisations en matière de prévention, de mise en place de protocoles médicaux, de décontamination, etc. doivent être la première étape dans la prise en compte de ce qui pourrait être le prochain scandale sanitaire infligé à notre corporation ! N'oublions pas l'augmentation du risque cancer dénoncé par ce rapport comme par de nombreuses études médicales. La France doit tenir compte des actions menées dans certains de ses pays voisins où les autorités ont fait preuve de bien plus d'engagement dans la préservation de la santé de leurs pompiers.

Nous n'accepterons pas le même traitement que les affaires du sang contaminé ou de l'amiante ! Les autorités doivent tirer toutes les conséquences des scandales passés.

La refonte destructrice de la filière sapeur-pompier et ses inconséquences devraient être discutée prochainement avec la DGSCGC. Des propositions devraient nous être faites, nous resterons très vigilants ! Nouvelle injustice statutaire que nous dénonçons : l'article 2 décret 2012-520 (modifié le 09/02/2017 décret 2017-164) condamne certains caporaux à un retard dans l'accès à la fonction de chef d'équipe...sans aucune disposition transitoire connue (à l'initiative de la DGSCGC)

RETOUR DE LA CARENCE LA DEREGULATION EN MARCHE

La journée de carence maladie avait été mise en place en 2012 sous l'ère Sarkozy (gouvernement Fillon) avant de disparaître en 2014 sous l'ère Hollande (gouvernement Ayrault). Depuis sa disparition, de nombreuses propositions de réinstauration de la journée de carence revenaient avec récurrence dans les couloirs de l'Assemblée nationale, comme le seul spectre à brandir pour lutter contre l'absentéisme des fonctionnaires...

Elle devrait être rétablie à partir de janvier prochain par la loi de finances 2017 pour 2018, conformément au programme électoral d'Emmanuel Macron. Et les vertus que l'on prête à cette réintroduction de la carence ne manquent pas :

- Elle permettrait de lutter contre le micro-absentéisme (arrêt maladie d'une journée) en permettant d'abaisser de près de 40% le nombre d'absence de courte durée ;
- Elle permettrait une économie de 170 millions d'euros chaque année selon le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin.
- Elle est également présentée comme une mesure d'équité afin d'aligner les « privilégiés » fonctionnaires avec les agents du secteur privé qui « subissent de plein fouet » une carence de 3 jours. . .

Nous nous opposons fermement au retour du jour de carence qui encouragera les agents à venir travailler malade (quid de l'efficacité et de la propagation) et qui ne sera pas plus qu'en 2012 la recette miracle pour lutter contre l'absentéisme ou pour permettre de contenir les « insincérités budgétaires » de quelques millions pointées récemment par la cour des comptes !

D'autant que les arguments avancés ne tiennent pas ! Les arrêts les plus couteux sont ceux qui dépassent les 30 jours. En outre, l'évolution du nombre d'arrêt de travail est à mettre en relation avec le vieillissement de la population de fonctionnaires : 37% des titulaires ont plus de 50 ans. Plutôt que de tenter de corriger des « effets », il serait bien plus constructif de travailler sur les causes : la prévention est insuffisante au sein des collectivités notamment envers les agents qui exercent des métiers difficiles (sanitaire, social, SPP, etc) tout comme la prise en compte des risques psycho-sociaux qui relève dans certains établissements de la théorie bien plus que la pratique.



Toutes les catégories sont concernées par ces écueils et particulièrement les catégories C. Un rapport ministériel de la fonction publique rappelait en 2014, concernant les RPS :

« Toutes choses égales par ailleurs », les agents des familles de métiers « Sécurité, défense », « Action sociale », « Éducation, formation, recherche », « Soins » et « Justice » ont une probabilité sensiblement plus élevée d'être exposés aux exigences émotionnelles dans le cadre de leur travail. Les agents de la FPH, les femmes, les agents de catégorie C, ainsi que les titulaires ont également un risque plus élevé d'avoir un travail émotionnellement exigeant.

Les chiffres de l'absentéisme confirment ce postulat. Il atteint 10% en catégorie C, 4.8% en catégorie B et 3.7% en catégorie A.

Plutôt que de se pencher sur ce qui est devenu au fil des années un véritable **fléau sociétal** (problématique managériale, souffrance au travail, brun out / bore out / brown out), le gouvernement a décidé d'accentuer ces situations en touchant au portefeuille des fonctionnaires. Serait-il opportun de rappeler la rémunération d'un adjoint administratif ou technique territorial ?

Face à ces chiffres qui dénoncent une situation alarmante de l'état de notre fonction publique qui n'a plus rien de « nantie », le gouvernement objecte l'impérieuse nécessité d'une équité entre public et privé. . . Tout en omettant cependant de nous rappeler que les conventions collectives prennent en compte cette carence.

Une étude menée par l'institut de recherche et de documentation en économie de la santé révèle que 66% des salariés bénéficient d'une compensation de cette carence par la prévoyance de leur entreprise ! Le rétablissement de la carence vise à classer les fonctionnaires, au rang de la minorité de salariés les moins bien indemnisés ! **N'aurait-il pas été opportun d'encourager les entreprises à prévoir un système plus protecteur pour ces 33% de salariés ?**

Et au nom de l'alignement sur le privé, pourquoi ne pas envisager les mêmes conditions de prise en charge obligatoire d'une partie de la mutuelle pour les fonctionnaires ?

Sans oublier les nombreuses difficultés que posent cette journée de carence pour les personnels qui ne sont pas en service hors rang classique. La retenue imposée en 2012 de 1/30e a conduit les SDIS à basculer les agents SPP en service hors rang en lieu et place de leur garde. . . Non seulement les agents se voyaient retirer 1/30e de leur salaire mais ils devaient en outre rendre du temps de travail ! De même que la carence s'appliquait selon les cas sur les repos de sécurité ! Aberrant mais ni légal ni illégal en raison du véritable vide juridique !

L'absentéisme trouve donc une multitude de causes qui ne sauraient être réduites à des arrêts de complaisance pour « fainéants » !

Journée de carence, réduction du nombre de fonctionnaires, hausse de la CSG non compensée par l'assurance-chômage qui n'existe pas chez les fonctionnaires, mise en place de 3 indices de référence pour les trois fonctions publiques. . .

La dérégulation que subit actuellement le secteur privé (Loi travail II) s'imposera aussi au public (toujours au nom de l'équité). Et demain, les mots « rentabilité », « performance » et « productivité » remplaceront les termes « d'efficacité » ou de « service public » !



• **L'organisation du concours de Caporal SPP 2018** s'échelonne sur 11 mois suite aux demandes des DDSIS malgré les recommandations inverses de la DGSCGC. Des recrutements début 2018 avant l'ouverture du concours auraient été évoqués par ces mêmes directeurs. Qui de la DGSCGC ou des DDSIS désorganisent les concours reculant ainsi les besoins en recrutement ? Un tel délai dans l'organisation d'un concours n'est pas acceptable d'autant que cela ne résoudra en rien la situation des reçus-collés ! Toujours pas de mesures pour plus d'un millier de lauréats qui perdent à chaque nouvelle session le bénéfice de leur concours !

• Le Ministre de la Fonction publique a fait quelques propositions lors du dernier RDV salarial du mois d'octobre. **La hausse de la CSG** souhaitée par le président de la République, augmentation de 1,7 % sera compensée à la fois par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) et par la création d'une indemnité (et non d'une revalorisation indiciaire comme le réclamait la FA-FP). Nous avons cependant obtenu quelques avancées. Le calcul de cette indemnité se fera sur une assiette intégrant l'ensemble des primes, et les agent.e.s à temps partiel ainsi que les contractuel.le.s seront éligibles à cette indemnité qui sera entièrement compensée pour les employeurs publics et réévaluée en 2018 et 2019. Revendication essentielle de la FA-FP, les personnes recrutées après le 31 décembre 2017 percevront cette indemnité.

• **Le report d'une année de l'application PPCR a été acté !** Nous avons reçu la confirmation du report d'un an de l'agenda initialement prévu, qui se poursuivra donc jusqu'en 2021 au prétexte que le budget de l'État ne permet pas d'assumer les dépenses liées à l'application de PPCR en 2018. Cette vision comptable du dynamisme des carrières ne peut se concevoir car elle pénalise l'ensemble des agent.e.s. La remise en cause de cet accord pose clairement la question du respect de la parole de l'État et des organisations syndicales qui s'engagent dans une démarche constructive de dialogue social !

LES CHIFFRES CLES : Valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2017: 9.76€/h (contre 9,67€/h au 1^{er} janvier 2016) • Valeur du point d'indice : 4,6860€ au 1^{er} février 2017 (contre 4.6580€ au 1^{er} juillet 2016)

DECRETS

- **Décret n° 2017-141 du 6 février 2017** fixant les modalités d'organisation du concours et de l'examen professionnel prévus à l'article 5 et à l'article 6 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des SPP
- **Décret n° 2017-142 du 6 février 2017** fixant les modalités d'organisation des concours et de l'examen professionnel prévus aux articles 5 et 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants colonels de SPP
- **Décret n° 2017-504 du 6 avril 2017** modifiant le décret n° 2012-728 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation des concours prévus à l'article 5 du décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP
- **Décret n° 2017-505 du 6 avril 2017** modifiant le décret n° 2012-729 du 7 mai 2012 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 11 du décret n° 2012-520 du 20 avril 2012 portant statut

particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de SPP

- **Décret n° 2017-828 du 5 mai 2017** relatif à l'accès des sapeurs-pompiers volontaires au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité
- **Décret n° 2017-912 du 9 mai 2017** relatif aux différentes prestations de fin de service allouées aux sapeurs-pompiers volontaires
- **Décret n° 2017-1028 du 10 mai 2017** relatif au service civique des sapeurs-pompiers
- **Décret n° 2017-1121 du 29 juin 2017** fixant les modalités d'organisation du concours sur titres et épreuve pour le recrutement des médecins et des pharmaciens de SPP
- **Décret n° 2017-1155 du 10 juillet 2017** relatif à la médaille d'honneur des sapeurs-pompiers
- **Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017** relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique
- **Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017** relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

ARRETES

- **Arrêté du 4 avril 2017** modifiant l'arrêté du 8 avril 2015 fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers
- **Arrêté du 7 avril 2017** fixant la composition et le fonctionnement de la commission prévue à l'article 2 du décret n° 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels
- **Arrêté du 15 juin 2017** modifiant l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des SDIS

Arrêté du 31 juillet 2017 relatif aux formations des sapeurs-pompiers aux interventions à bord des navires et des bateaux

Du 1^{er} février au 30 septembre 2017