

EDITO

Les journées de grève et d'action se sont enchaînées ces dernières semaines. Le travailleur français subit de nombreuses attaques de la part du gouvernement prétextant des réformes obligatoires. Mais le Président de la République se donne des obligations sous le joug européen uniquement quand celles-ci vont dans le sens de sa politique. Notre pays ne respecte pas pour autant l'Europe !

Notre corporation en est le plus bel exemple. Les nombreuses prescriptions européennes

en matière de santé et de sécurité au travail ne sont pas suivies.

Le statut du fonctionnaire est plus que jamais menacé. La performance et la productivité sont recherchées quand les termes d'efficacité et de qualité devraient être nos seules lignes de conduites pour le service public.

Et le dialogue social ? Celui-ci n'aura jamais été autant baffoué. Quelle que soit la méthode employée, les amendements proposés par les partenaires sociaux ne sont jamais retenus.

Le dialogue social est en berne.

Pour autant, en tant qu'organisation syndicale responsable, pas question de nous résigner. Fidèle au mandat que vous nous avez donné, nous continuons à nous mobiliser, à nous montrer force de proposition, à analyser pour mieux tenter de négocier...

La grogne est grandissante. Ne lâchons rien. Restons solidaires et mobilisés, restons dignes dans la défense de nos valeurs et de nos convictions.

Le Président Fédéral, André GORETTI

SANTE

SANTE ET SECURITE SERVICE MINIMUM POUR LA DGSCGC

Devant notre insistance et faisant suite à notre demande, nous avons pu obtenir une réunion au sujet du risque cancer avéré lié aux particules issues des incendies en mars dernier. Une réunion qui s'est résumée à une succincte présentation des mesures minimalistes envisagées. Le guide de doctrine relatif à la prévention contre les risques de toxicité liés aux fumées d'incendie était transmis dès le lendemain aux Directeurs départementaux sans communication préalable aux organisations syndicales.

Une nouvelle fois, la DGSCGC avec sa vision simpliste, bureaucratique et totalement déconnectée du terrain, s'est plus attachée à condamner le port de la barbe que d'imposer l'utilisation de matériels de protection adaptés (masques ARI à filet, cagoules de feu performantes...)

Une vision «tunnel» qui ne répond en rien à des propositions de doctrine opérationnelle, comme par exemple le changement de cagoule lors de la fin de la phase d'attaque et l'éventuel ré-engagement du pompier sur une seconde phase de travail. Ou encore introduire des techniques d'attaques où l'exposition du personnel est réduite, chose qui à ce jour est possible tant sur le plan matériel qu'humains.

Aussi les contraintes physiques sont à peine évoquées et n'imposent surtout pas au SDIS de faire évoluer le matériel comme les différents moyens de protections respiratoires possibles ! Réelle preuve de l'intérêt que portent ces bureaucrates sur la santé et les conditions de travail des hommes de terrain.

Elle semble rester perplexe sur les impérieuses nécessités de décontamination de nos EPI (dont sont pourtant convaincus nos voisins européens et outre-Atlantique). La DGSCGC campe sur une réflexion de base : les pompiers français n'éteignent pas les mêmes



feux que leurs homologues européens ou d'outre atlantique!!! Il est vrai que les maisons en bois ne sont pas en évolution sur le territoire ainsi que l'usage de matériaux de nouvelle génération voire même les nano matériaux existeraient partout sauf en France. Ils seraient même prêts à refaire des études car les autres scientifiques étrangers n'ont pas les mêmes compétences que les Français.

Pire, certaines préconisations auraient pour effet d'accentuer la contamination ! Selon le vieil adage connu des pompiers : mouillé c'est lavé, sec c'est propre... Si l'eau peut effectivement décontaminer, la nature même de nos EPI devenus à l'usage, perméables, aura pour effet de laisser passer également les contaminants. Nous exigeons que des études scientifiques soient menées afin de démontrer que les préconisations de la DGSCGC sont très insuffisantes voire dangereuses.

Ensemble adoptons une autre culture de notre métier faisons cesser le : « on a toujours fait comme ça » !!!

Une fois de plus la sécurité n'a pas de prix mais un COÛT!!!!

2012 a vu naître la réforme de la filière. Une refonte destructrice et rétrograde que nous avons combattue avant sa mise en place et que nous continuons de dénoncer depuis. Pour les plus jeunes d'entre nous, il convient de rappeler toute la propagande réalisée par la coalition hybride de l'époque la DASC (FNSPF, SNSPP à l'époque CFTC, FO, Avenir-Secours CGC, UNSA) qui ne tarissait pas d'éloges de cette réforme qu'ils n'hésitaient pas à qualifier

de moderne et novatrice. 6 ans plus tard, cette alliance de circonstances a volé en éclat dès les premières « difficultés » et les fervents défenseurs d'hier ne sont pas les derniers à combattre cette refonte qui continue de produire ses effets néfastes. Les promesses de clause de revoyure n'ont été que de la poudre aux yeux et les quelques pseudo correctifs apportés n'ont pas eu d'effets. Tour d'horizon de ces effets...

Des caporaux sans perspective de carrière

Depuis la mise en place de la filière, très peu de concours de sergents ont été organisés. Des concours dans lesquels les SPP sont mis en concurrence avec des fonctionnaires qui détiennent les UV de chef d'équipe par ailleurs. Les examens professionnels sont trop rares et les quotas bien trop restrictifs... La répartition entre concours et avancement est de 30% et 70%. A noter qu'au sein de l'avancement, un nouveau quota de 70% (examen pro) et 30% (avancement au choix) est appliqué. Sans oublier que la réforme de la filière a fait baisser les quotas opérationnels de 25% !

Les places de sous-officiers seront de plus en plus difficiles à prendre et bon nombre de nos collègues risquent de finir leur carrière à caporal ou caporal-chef !

Des sergents sacrifiés

Les sergents qui détiennent la FAE chef d'agrès tout engin sont employés par leur SDIS pendant la période transitoire en tant que chef d'agrès. Ceux qui ont plus de 7 ans d'exercice ont commencé à percevoir la NBI. Si au 31 décembre 2019 (fin de la période transitoire) ces sergents n'ont pas été nommés, non seulement ils ne pourront plus exercer la fonction de chef d'agrès tout engin (et deviendront des chefs d'agrès 1 équipe) mais ils perdront en outre le bénéfice de la NBI soit près de 75 euros bruts par mois.

Une perte de 660€ pour les adjudants

Tous les adjudants chef de section, chef de garde, chef de groupe ou chef de salle qui n'auront pas été nommés au 1^{er} janvier 2020 perdront annuellement plus de 660 euros (320 euros pour les chefs de salle).

La récente ouverture de 160 postes au concours interne de lieutenants ne permettra tout au plus que la nomination de 229 lieutenants (hors examen pro). En effet, 70% des postes ouverts seront attribués aux lauréats du concours interne et 30% au maximum des postes seront attribués à la promotion au choix.

Pour rappel, l'examen professionnel n'est mis en place que pendant la période transitoire qui court jusqu'au 31 décembre 2019.

Le nombre trop bas de postes ouverts ne comblera pas les besoins d'ici au 1er janvier 2020 sauf recrutement plus important l'année prochaine.

Selon les chiffres annoncés par la DGSCGC, plus d'un millier de sous-officiers occupent aujourd'hui des postes d'officiers.

CONCOURS INTERNE DE CAPITAINE : Finalement pas de nouvelle année blanche

Cette année encore, le Ministère de l'Intérieur vait prévu de supprimer le concours de capitaine de l'année 2018. Tous les ans depuis 2015, le concours de capitaine est annulé sans raison, interdisant à des officiers de terrain toute perspective d'avenir: c'est inacceptable ! Nous avons dénoncé ces aberrations et nous avons finalement été entendus. Il y aura bien un concours interne et un concours externe de capitaine session 2018 (se déroulant entre fin d'année 2018 et début 2019)

Des carrières bien plus longues chez les SPP par rapport aux autres filières de la FPT...

En comparant la filière SPP avec les filières administrative, technique et police municipale, on constate que ces quatre filières bénéficient d'un avancement au choix pour l'accès au 1^{er} grade de la catégorie B (échelle de rémunération B1 - lieutenant 2^e classe).

Cependant, les conditions d'ancienneté varient selon la filière.

Le sapeur-pompier doit attendre plus du double d'années par rapport aux filières administratives et techniques. Il faudra 22 ans minimum au SPP (sans accès sur concours ou examen et qui bénéficierait d'un avancement dès qu'il remplirait les conditions d'éligibilité) contre 16 ans pour un agent de la police municipale et 10 ans pour des agents de la filière administrative ou technique.

Une ancienneté également allongée pour un accès au premier grade de la catégorie A (capitaine). Il faudra 36 ans minimum au SPP (sans accès sur concours ou examen et qui bénéficierait d'un avancement dès qu'il remplirait les conditions d'éligibilité) pour accéder par avancement à la catégorie A, contre 21 ans pour un agent de la police municipale, 23 ans pour les agents de la filière technique et 15 ans pour les agents de la filière administrative.

Des lieutenants qui ne sont pas épargnés

La catégorie B est plus que jamais coincée entre deux catégories. Les lieutenants subissent un manque de reconnaissance, 3 grades pour une même fonction opérationnelle : chef de groupe ou chef de salle !

Des conditions moins restrictives pour les SPV

Les fonctionnaires qui souhaitent présenter le concours interne de lieutenant (comme pour le concours de sergent) doivent répondre à une condition de formation (FAE chef d'agrès ou FAE chef d'équipe pour le concours de sergent) en plus de la condition d'ancienneté requise pour présenter tout concours en interne (4 ans). Cette condition de formation creuse en outre un écueil entre sapeurs-pompiers professionnels et sapeurs-pompiers volontaires.

Un Sapeur-pompier volontaire, par ailleurs fonctionnaire, pourra se porter candidat plus rapidement au concours de lieutenant qu'un sapeur-pompier professionnel car le SPV accède plus vite à la FAE de chef d'agrès : 11 ans en moyenne contre 16 ans pour le SPP.

Examen pro de commandant : la grande désillusion

C'est une véritable parodie d'examen professionnel à laquelle bon nombre de capitaines ont participé, malgré eux, en présentant l'examen professionnel de commandant. Des conditions très obscures de sélection pour lesquelles seule la souveraineté du jury a été avancée pour justifier cette mascarade.

L'examen professionnel est censé permettre la promotion au grade supérieur au bénéfice

notamment d'un parcours qualifiant.

Des parcours brillants ont été laissés sur le bord de la route partout en France, sans aucune raison, avec un mépris indigne des cadres.

Comment ne pas s'interroger sur les conditions d'organisation de cet examen professionnel dépourvu de lettre de cadrage ?

Un examen à l'image de toute cette filière : méprisante et méprisable !

• **La mort annoncée des CHSCT.** Après la réintroduction du jour de carence, l'augmentation de la contribution sociale généralisée (CSG) partiellement compensée dans certains cas, le report du dispositif « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), la suppression du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est la prochaine étape ciblée par le Gouvernement dans le cadre des travaux visant à « Refonder le contrat social avec les agents » !

Deux hypothèses sont envisagées pour atteindre au plus vite cet objectif :

- La fusion des Comités Techniques (CT) et des CHSCT

- La création d'une assemblée plénière qui disposerait d'une formation spécialisée (groupe de travail) chargée des questions liées à la Santé, à la Sécurité et aux conditions de travail, autrement dit, une fusion qui ne dit pas son nom !

Nous sommes fermement opposés à la fusion comme à la création d'une nouvelle assemblée hybride. Les CHSCT sont au cœur du dispositif de prévention en matière de conditions de travail.

• **La représentation équilibrée lors des prochaines élections professionnelles.**

Dans le but de promouvoir l'égalité hommes/femmes, de nouvelles dispositions s'appliquent désormais pour la future constitution des listes de candidats en vue des prochaines élections professionnelles. Elles devront être composées selon les mêmes proportions hommes/femmes que le collège électoral. Si la proportion d'électeurs en comité technique est de 30% de femmes et 70% d'hommes, les listes de candidats devront être composées de 30% de femmes et 70% d'hommes.

• **Non au nouveau « contrat social ».** Dans un courrier commun adressé au Ministre, les organisations syndicales CFTD – CFE CGC – CFTC – CGT – FA FP – FO – FSU – Solidaires – UNSA ont dénoncé le 4 avril dernier le document d'orientation du gouvernement « Refonder le contrat social avec les agents publics ». Nous avons notamment pointé notre désaccord avec la volonté qui y est affichée d'un recours accru au contrat dans la Fonction publique considérant qu'il s'agit d'une part d'une attaque contre le statut trahissant une volonté de détricotage de la Fonction Publique et que d'autre part cela est contradictoire avec les décisions du Président Macron de faire de l'égalité entre les Femmes et les Hommes la grande cause du quinquennat.

LE RIFSEEP EN 10 POINTS



1. Le RIFSEEP, qu'est-ce que c'est ? Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire qui remplace les primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

2. A qui s'adresse-t-il ? En premier lieu, il s'applique aux fonctionnaires d'Etat. Cependant, selon le principe de parité ils s'appliquent également aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale qui disposent d'un corps de référence de la fonction publique de l'Etat. C'est le cas pour les cadres d'emplois de la filière administrative et ceux de la filière technique.

3. Comment se compose-t-il ? Il se compose de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. Elle est donc en relation avec la fiche de poste. Le CIA (complément indemnitaire annuel) compose également le RIFSEEP. Il est lié à la valeur de l'agent et à son investissement professionnel (en relation avec l'entretien professionnel).

4. Quel est le montant de l'IFSE et CIA ? Les postes sont classés par groupes selon les catégories (groupe de base, groupe intermédiaire, groupe supérieur composés de sous-groupe). Le décret fixe des plafonds annuels de rémunération pour chacun de ces groupes. La collectivité délibère sur les montants qu'elle souhaite attribuer à ces groupes sans pouvoir dépasser le plafond.

5. Comment est-il mis en place ? Après avis du comité technique, le RIFSEEP est mis en place par délibération.

6. ISFE + CIA, les deux éléments sont-ils obligatoires ? Comme tout régime indemnitaire, le RIFSEEP n'est pas

obligatoirement versé aux agents. Son attribution relève de la liberté d'administration des collectivités. Concernant la mise en place de l'IFSE uniquement, le Conseil d'Etat vient de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC).

7. L'absentéisme impacte-t-il le RIFSEEP ? Le régime indemnitaire étant versé suite à l'exercice de certaines missions, la jurisprudence a validé une proratisation de son montant en fonction de l'absence des agents.

8. Quel est le calendrier de mise en place ? L'ensemble des grades de la filière administrative (toutes les catégories) sont concernés depuis le 1^{er} janvier 2017 tout comme les grades composant la catégorie C de la filière technique. Les techniciens devraient être concernés depuis le 1^{er} janvier 2018 (dans l'attente de parution d'un arrêté) tandis que les ingénieurs ne seraient pas, pour l'heure, tous concernés (dans l'attente d'un arrêté).

9. Une collectivité peut-elle décider de renoncer à la mise en place du RIFSEEP ? Une collectivité n'est pas obligée de mettre en place un régime indemnitaire pour ses agents. Néanmoins, le régime indemnitaire des PATS se concrétise désormais uniquement par le RIFSEEP. Le régime indemnitaire antérieur n'a plus de base légale dès lors que le grade est éligible au RIFSEEP.

10. A quand le RIFSEEP pour les SPP ? Il n'existe aucune équivalence entre les cadres d'emplois de la filière SPP avec un corps d'Etat. Au vu de la réglementation actuelle en vigueur, le RIFSEEP n'est pas applicable aux SPP. Ceux-ci restent sur un régime indemnitaire composé de différentes primes (IAT, IFTS, complément de rémunération, etc.)

LES CHIFFRES CLES : Valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2018: 9,88€/h (contre 9,76€/h au 1^{er} janvier 2017) • Valeur du point d'indice : 4,6860€ deouis le 1^{er} février 2017 (contre 4,6580€ au 1^{er} juillet 2016)

JURIDIQUE

DECRETS

- **Décret n° 2018-137 du 26 février 2018** relatif à l'hébergement de données de santé à caractère personnel

- **Décret n° 2018-184 du 14 mars 2018** modifiant le décret n° 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques en application de l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

ARRETES

- **Arrêté 2 mars 2018** relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale

CIRCULAIRES

- **Circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

- **Circulaire du 26 mars 2018** sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles des organismes consultatifs de la fonction publique territoriale

QUESTIONS ECRITES

- **Question écrite n° 01489** (Réponse 28 décembre 2017) relative à la procédure de protection fonctionnelle

- **Question écrite n° 02790** (Réponse du 15 mars 2018) relative à l'aménagement d'un poste de travail

- **Question écrite n° 02232** (Réponse du 22 mars 2018) relative aux logements des sapeurs-pompiers

- **Question écrite n° 00865** (Réponse du 29 mars 2018) relative à la mise en œuvre d'une contre-visite en cas de congé maladie d'un agent de la fonction publique

- **Question écrite n° 01537** (Réponse du 5 avril 2018) relative à la pause méridienne dans la fonction publique territoriale

Du 1^{er} janvier 2018 au 30 avril 2018