



Le Canard à l'Orange (n'est pas un canard laquais)

N° 1 - OCTOBRE 2015

Dates à retenir

1er octobre :
Commission Administrative et
Technique des Services d'Incendie
et de Secours (CATSIS)

5 octobre :
BCA
Conseil d'administration

8 octobre :
Commission Habilleme

10 novembre :
Comité d'Hygiène, de Sécurité et
des Conditions de Travail (CHSCT)

20 novembre :
Comité Technique (CT)

4 décembre :
Commission Administrative et
Technique des Services d'Incendie
et de Secours (CATSIS)
BCA
Conseil d'administration

17 décembre :
Cérémonie Sainte Barbe

du 14 septembre
au 23 décembre :
53ème Formation d'Intégration
SPP

Réunions nationales auxquelles participe la CFDT

6 octobre et 19 novembre :
Emplois supérieurs de direction

15 décembre :
Santé et sécurité au travail

19 janvier :
Groupe de travail CTA-CODIS

3 mars 2016 :
Mutualisation des moyens
nationaux, réforme des SDACR

Textes à venir au CSPPT :
Infirmiers de sapeurs pompiers

Informations utiles

Garde d'enfant : Art.59 loi N°84-53 du 26/01/84 et circulaire ministérielle FP/N°1475 du 20/06/82

Des autorisations d'absences rémunérées peuvent être accordées aux agents pour soigner ou assurer la garde de leur(s) enfant(s). L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans sauf en cas d'enfant handicapé auquel cas aucune limite d'âge n'est imposée. Les rendez-vous médicaux programmés en sont exclus.

Le nombre de jours d'autorisations est fixé par année civile. Soit : 6 jours pour un agent temps plein, 5,5 jours pour un agent à 90%, 5 jours pour un agent à 80% et 3 jours pour un agent à 50%. Ce nombre peut augmenter sous certaines conditions.

Comment procéder :

- Prévenir son supérieur hiérarchique.
- Fournir obligatoirement un certificat médical ou toute pièce justificative attestant de la nécessité de sa présence auprès de l'enfant malade avec le nom et prénom de l'agent et de l'enfant.
- En cas de fermeture de l'école, il faut fournir un document de la mairie attestant de l'absence de service minimum obligatoire.

Attention l'absence est accordée par le chef de centre ou de service sous réserve des nécessités de service.

Maladie grave : Réglementation/Notes de service/NP/GRH/2015-019

Un agent dont le conjoint, le partenaire, l'enfant ou l'ascendant est atteint d'une maladie grave peut bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle : 3 jours par an. Il devra fournir un certificat signé d'un médecin.

Soutien psychologique post interventionnel : NP/DIR/2015-006

La note NP/DIR/2010-011 a été actualisée, tel qu'également préconisé par le groupe de travail EDEN. Le SDIS a donc créé une unité de soutien psychologique (USP) composée de personnels formés du SSSM et coordonnée par Mme Laurence AUVERT.

Mousse de canard

La **Chambre Régionale des Comptes** est une très sérieuse juridiction administrative financière qui examine la qualité de la gestion des collectivités et établissements publics et compare les moyens mis en œuvre avec les résultats obtenus.

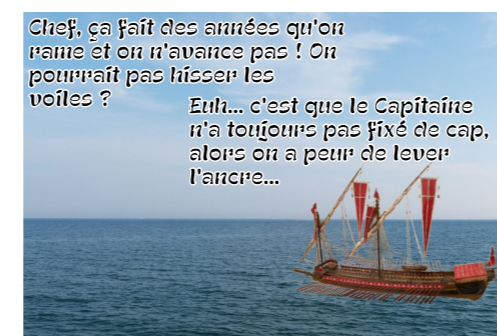
Les rapports rédigés par cette institution sont publics, afin de placer les pouvoirs publics face à leurs responsabilités, et la presse s'en repaît avec délice, notamment lors de conclusions peu favorables.

Mousse pour l'occasion, embarqué tout comme vous sur notre grand vaisseau, votre canard a lu les rapports de cette juridiction experte sur la gestion du SDIS 33 depuis 2005. Les remarques qu'ils contiennent sont unanimes et pointent tous l'absence de plan d'équipement, pourtant obligatoire, outil de projection du SDIS

pour les années à venir.

Le bateau fend les flots à courte vue, la lorgnette est embuée et les instruments de navigation performants restent à fond de cale, laissant l'équipage dans le brouillard.

Le navire a-t-il un cap ? Comme nous tous, la CRC réclame de le connaître depuis 2005...



ÉDITO

Il y a moins d'un an, vous avez redonné à la CFDT la possibilité de s'exprimer au sein des différentes instances de notre administration. Notre section s'est, au fil des mois, renforcée et organisée avec une volonté commune de travailler dans l'intérêt des agents et de la collectivité.

Chacun, depuis, a pris ses marques. Ce journal est une volonté des adhérents de transmettre et communiquer au plus grand nombre des bilans d'étape ou de revenir sur des dossiers importants. Nous espérons que vous y retrouverez des articles plaisants et instructifs.

Nous traversons une période particulièrement difficile où les enjeux financiers remettent de plus en plus en cause acquis et cohésion sociale.

Dans ce contexte de crise qui persiste, les défis à relever pour la CFDT restent nombreux avec pour fil conducteur la justice sociale.

Le mal-être au travail dans nos fonctions publiques est une réalité qui se vérifie de jour en jour. Bon nombre d'agents publics se plaignent de dénigrement, de pressions psychologiques et de charges de travail difficiles à assumer.

À ce titre, nous ne cesserons d'affirmer notre volonté d'implication et notre préoccupation de garantir les intérêts des agents du SDIS !

N'oubliez pas de rester informé(e)s via les réseaux sociaux.

Jonathan Mansot
Secrétaire CFDT SDIS 33
Membre de la Branche Nationale
en charge des SDIS

Un canard à 5 pattes...

Les valeurs constituent le socle central sur lequel se bâtit une société, un groupe humain ou un individu. Elles expliquent les motivations qui sous-tendent les comportements et sont à l'origine des règles qui organisent et structurent tout groupe social. La CFDT en décline 5 majeures et cible ses actions sur leur défense prioritaire :



- **L'émancipation** ou le droit impératif de s'affranchir de toute servitude, domination ou préjugé. C'est un élément moteur de transformation permettant de devenir indépendant et responsable.
- **La démocratie** ou le droit intangible de s'exprimer librement pour être acteur de l'amélioration des conditions de travail.
- **L'indépendance** ou le devoir absolu de conserver son autonomie et son sens critique, conditions essentielles à la crédibilité de l'action.
- **L'autonomie** ou l'obligation morale de n'être tributaire d'aucune ressource financière autre que celle de ses adhérents pour garantir sa liberté d'action.
- **La solidarité** ou le choix exigeant de défendre chacun et de lutter contre toute forme d'exclusion, d'iniquité et de discrimination.

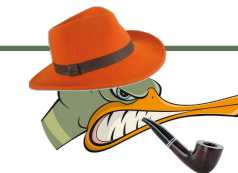
Ces cinq aspirations constituent autant de défis à mettre en œuvre dans une société morcelée et individualiste où la pratique syndicale n'a que peu d'écho, alors même que la dépression des économies génère des comportements délétères sur le monde du travail que **seule l'action collective et la logique de solidarité peuvent contribuer à améliorer.**

L'affirmation de ces principes est à défendre plus que jamais. À chaque entrevue avec la direction du SDIS, son lot de remarques péremptoires et négatives sur notre mode d'action... Il est vrai que nous avons fait un choix extravagant d'évidence... **ÉCRIRE !** Il semble que seule l'oralité des échanges, fut-elle furtive et connivente, soit de mise et propice à un bienveillant examen. La culture du « tope-là », du donnant-donnant, du renvoi d'ascenseur, de l'entre-deux-portes, et autres pratiques du paternalisme d'antan ne constituent EN RIEN notre conception de l'action syndicale dont nous avons nous-mêmes à définir les contours dans le respect des valeurs énoncées plus-haut !

Chaque problématique soulevée au sein du SDIS concernant les conditions de travail, le statut des agents, les grands dossiers en cours (les risques psychosociaux, l'évaluation, ...) ou soumis à l'avis des instances fait l'objet, par notre organisation, d'une étude aussi approfondie que nécessaire et donne lieu, le cas échéant, à un courrier vers l'autorité pour obtenir des informations, des réponses ou des échéances.

La CFDT est une organisation résolument ouverte au dialogue et au débat exigeant dans un esprit de responsabilité et de transparence. C'est le mandat que nous avons sollicité, c'est celui que nous avons reçu. **NOUS RESPECTERONS CET ENGAGEMENT !**





Cette fin d'année, comme tous les ans, chaque agent du SDIS 33 sera reçu en entretien individuel. Cependant, l'entretien annuel devrait désormais voir sa teneur sensiblement modifiée. En effet, à partir de 2015, l'ancienne notation disparaît au profit de l'entretien professionnel, rendu obligatoire pour toutes les collectivités. Le Canard à l'Orange vous informe sur ce que l'entretien professionnel devrait changer, en principe, pour vous.

Le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (cf. notre « Mémo sur l'entretien professionnel »), rend obligatoire, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, l'entretien professionnel, en lieu et place de l'ancien principe de notation. Il s'applique à tous les fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

Ce décret précise l'organisation de l'entretien professionnel, de la convocation des agents évalués à la possibilité de demande de révision du compte rendu, en passant évidemment par le déroulement de l'entretien professionnel proprement dit. L'administration peut en adapter le contour, notamment en ajoutant des critères d'évaluation de la valeur professionnelle correspondant plus précisément à l'emploi tenu par les agents, mais sans pouvoir contourner le cadre imposé par le décret.

Changements apportés par le décret

En premier lieu, l'appréciation de la valeur professionnelle doit s'appuyer « principalement » sur des objectifs. En effet, les deux premiers points sur lesquels doit porter l'entretien professionnel, ainsi que le premier critère d'évaluation d'un agent concernent la réalisation des objectifs assignés ou l'assignation de nouveaux objectifs. Ainsi, ce décret place la notion d'objectifs au cœur de l'appréciation de la valeur professionnelle : ils en sont le plus important critère d'évaluation.

L'entretien professionnel doit être conduit par le responsable hiérarchique direct, c'est à dire celui qui organise et contrôle le travail. Pour beaucoup d'entre vous, il ne sera plus conduit par le chef de groupement, le chef de service, ou le chef de centre comme cela s'est pratiqué par le passé. Cela implique que la population d'évaluateurs sera considérablement plus importante qu'auparavant.

La convocation à l'entretien professionnel doit être communiquée à l'évalué au moins 8 jours avant et être accompagnée de plusieurs documents, en particulier sa fiche de poste et d'une fiche d'évaluation qui servira à rédiger le compte rendu à l'issue de l'entretien. Idéalement, cette fiche devrait reprendre les critères d'évaluation qui le concernent et lui permettre, avec sa fiche de poste, de se préparer pour l'entretien. En outre, l'évaluateur doit disposer d'éléments supplémentaires sur l'évalué tels que historique et possibilités d'évolution de carrière, bilan sur les formations suivies ou à prévoir... En effet, le décret 2008-512 du 29 mai 2008 prévoit un accès à la formation à tous les fonctionnaires (PATS, SPP). Par exemple, la formation de professionnalisation tout au long de la carrière impose au SDIS de prévoir de 2 à 10 jours de

formation sur 5 ans.

L'entretien doit porter principalement sur un ensemble de points précis, dont la liste figure à l'article 3 du décret (voir « Mémo sur l'évaluation professionnelle »).

Vous devez recevoir le compte rendu de l'entretien au plus tard 15 jours après l'entretien, et pouvoir y apporter d'éventuelles observations si, par exemple, vous estimez qu'il manque certains points abordés au cours de l'entretien. Notez cependant que cela ne sera pas suffisant si vous estimez que le compte rendu qui vous a été notifié mérite d'être modifié, et qu'il faudra dans ce cas faire une demande de révision dans les 15 jours suivant la notification. C'est une première action nécessaire pour la saisine de la CAP par la suite (cf. « Mémo sur l'entretien professionnel »).



Ainsi, ce décret doit permettre d'instaurer un véritable temps d'échange entre vous et votre supérieur hiérarchique, autour de l'activité professionnelle, des progrès à réaliser, et des perspectives d'évolution, qu'il s'agisse des vôtres ou de ceux de la collectivité. Déduction évidente : cela implique qu'au moment de l'entretien, l'évaluateur ait lui-même connaissance des objectifs qui le concernent ainsi que des orientations de la collectivité, sans quoi, l'assignation d'objectifs aux agents se ferait sans cohérence et se retrouverait totalement vide de sens.

Où en sommes nous au SDIS 33 ?

Les premiers textes cadrant l'entretien professionnel dans les collectivités territoriales datent de 2010 et laissaient à ces dernières la possibilité d'y passer avant l'échéance de 2015. D'autres collectivités territoriales telles que le Conseil Départemental de la Gironde ou le Conseil Régional d'Aquitaine ont fait le choix d'anticiper sa mise en place et cette dernière s'est achevée bien avant la publication du décret. Mais bien que le sujet ne soit pas nouveau, le SDIS 33 a attendu la dernière minute pour s'en préoccuper. De fait, il a fallu travailler sur ce sujet dans l'urgence.

Un groupe de travail sur l'évaluation a été initié il y a un peu plus de deux ans. Ce groupe était conduit par le groupement

ressources humaines, et était constitué de représentants de l'encadrement et de représentants des organisations syndicales.

Le résultat des travaux de ces dernières années a été présenté au comité technique le 26 mai 2015. Rien de nouveau depuis.

L'avis de vos représentants CFDT

À ce stade de notre enquête, nous avons recueilli les indices suivants.

Indice n°1 : Le groupe de travail n'en a eu que le nom. La direction n'a pas jugé utile d'impliquer d'autres personnels que des officiers supérieurs au titre des représentants de l'encadrement. De fait, ils ne représentaient qu'une partie des personnels concernés par les changements du décret : ceux qui étaient déjà des sapeurs pompiers notateurs les années précédentes. Oubliés les PATS au statut différent, oubliés également les nouveaux évaluateurs qui risquent de se trouver démunis dans quelques semaines.

D'autre part, ce groupe n'a pas réellement travaillé sur ce sujet, ces représentants ne constituant qu'une sorte de comité d'officiers supérieurs tenu informé des travaux du groupement ressources humaines. Ceci expliquant peut-être cela...

Indice n°2 : Parmi les pièces présentées au Comité Technique du 26 mai 2015 figuraient des guides pour l'agent évaluateur et pour l'agent évalué et des grilles d'évaluation. Ces documents étaient plutôt bien faits et respectaient le décret de 2014. En revanche, il était également présenté un tableau de critères et sous-critères d'évaluation qui ignorait totalement la notion d'objectifs que le décret de 2014 place pourtant au centre de l'évaluation. À aucun moment le lien entre les grilles d'évaluation, les guides, et ce tableau n'a été présenté au Comité Technique.

Ces critères et sous critères choisis par l'administration étaient constitués principalement de critères d'exécution, sans rapport avec ceux définis par le décret, et relevant d'un mode de commandement vertical, en contradiction avec la définition de nombreux cadres d'emploi. Si la notion de commandement est valable dans un contexte opérationnel, elle ne peut s'adapter aux principes de management par les objectifs que le décret met en vigueur dans la fonction publique territoriale.

En outre, il n'a pas été demandé au CT, de donner son avis sur l'ensemble de ces documents mais sur le seul tableau des critères et sous critères. Présentés au CT, les autres documents étaient juste inutiles dans le meilleur des cas, sinon de nature à induire en erreur les membres du CT sur les buts de l'administration pour la future évaluation des agents au SDIS 33. En étant le seul document sur lequel le CT était consulté, ce tableau laisse entrevoir une mise en œuvre de l'entretien professionnel en opposition avec les obligations qui pèsent sur l'administration avec le décret de 2014. Après avoir exprimé son désaccord (ignoré) en groupe de travail, la CFDT a voté contre en CT.

Indice n°3 : Au regard de l'ampleur des changements que cela implique pour le SDIS 33, et alors que l'entretien professionnel est en vigueur depuis le 1er janvier, aucune

action de communication ou de formation n'a été organisée à ce jour, que ce soit à l'attention des agents ou des évaluateurs. Les premiers entretiens auront lieu dans quelques semaines, on peut s'inquiéter des conditions de leur déroulement...

Indice n°4 : Au delà des changements organisationnels du passage à l'évaluation, aucun travail n'a été entrepris au sein de la collectivité pour décliner des orientations de direction, s'il en existe, en objectifs par groupement, service, puis individuels, ni pour 2015 ni pour les années à venir. Or, la définition d'objectifs requiert un travail conséquent de qualification de l'objectif et d'identification d'indicateurs quantifiables et vérifiables de la progression vers l'objectif. Encore faut-il pour cela que le SDIS ait la volonté de se projeter dans l'avenir... A défaut, les objectifs qui seraient déclinés pourraient se révéler contradictoires, incohérents, inéquitables...

À l'approche du premier anniversaire de l'évaluation, tous ces indices nous font craindre que l'application de l'évaluation professionnelle se résume à une forme de notation déguisée.

Question subsidiaire

Comme si cela ne suffisait pas, à aucun moment l'impact sur la modulation du régime indemnitaire des agents n'a été abordé explicitement. La délibération 2008-59, visible sur l'Intranet, prévoit la modulation du régime indemnitaire en fonction de la réalisation des objectifs et de la manière de servir de l'agent.

Jusqu'à ce jour, la modulation du régime indemnitaire allait de pair avec une variation de la note. Avec la disparition de la notation, et en l'absence d'une nouvelle délibération précisant les modalités de modulation du régime indemnitaire, comment fera l'administration pour « identifier les situations répondant aux critères de modulation » ?

Inchangée, cette délibération fait la part belle à la subjectivité et prévoit une baisse du régime indemnitaire dès lors qu'un agent « n'atteint pas un de ses objectifs », qu'il « ne fait aucun effort particulier » ou perd sa « motivation »...

Chacun tirera sa propre conclusion sur les avantages et inconvénients, pour les agents ou l'administration, que présente cette situation...

Pour s'informer

Vous pouvez consulter les documents suivants si vous souhaitez obtenir davantage d'informations sur l'entretien professionnel et la définition d'objectifs.

Diaporama sur la mise en place de l'entretien professionnel (CDG 31) :

<http://slideplayer.fr/slide/3675688/>

Article sur la définition d'objectifs :

http://www.capitalrh.fr/La-fixation-des-objectifs-SMART_a51.html