



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le Canard à l'Orange

(n'est pas un canard laquais)

N° 2 - DÉCEMBRE 2016

Froid de canard sur le CHSCT

Deux années se sont écoulées depuis les élections professionnelles. À cette occasion, la CFDT, établit un bilan sévère sur l'instance relative aux conditions de travail : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette instance devrait, par sa mission, mettre les agents **au cœur des préoccupations de l'établissement**. À l'heure actuelle, l'effet est inverse car le SDIS a mis en place une organisation de travail, via le bureau du CHSCT, duquel les élus sont absents, qui constitue en réalité **un frein pour l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des agents**.

En effet, avant de passer devant le CHSCT, tout sujet est préalablement filtré par ce bureau et validé par la direction. Les sujets sensibles ou dérangeants sont mis à l'écart du débat, et ne passent donc pas devant les élus.

Les visites de sites « autorisées » s'avèrent peu utiles car seuls ceux sans problème majeur (rénovés, en cours de rénovation, bâtiment récent...) sont visités. Ceux posant question ne sont pas visés, par exemple le CIS de Saint-Sulpice et Cameyrac où un accident avec évacuation en lien avec le site a eu lieu.

Les représentants du personnel au CHSCT ne sont pas systématiquement informés des accidents de travail (Grignols, Saint-Sulpice et Cameyrac...).

Aucune avancée notable sur le dossier des caisses VTU.

Le dossier, préparé par le représentant CFDT, sur les rations périmées distribuées aux agents lors des feux dans le GNE n'a pas été inscrit à l'ordre du jour du CHSCT du 25 novembre 2016.

Des événements d'une certaine gravité (suicide ou tentative sur le lieu de travail) devraient faire l'objet d'enquêtes par le CHSCT, car cela entre dans le champ de ses attributions et qu'elles serviraient de socle à un véritable plan de prévention sur le sujet. La CFDT a demandé ces enquêtes, qui ont été refusées par le SDIS.

Enfin, le dossier relatif aux risques psycho-sociaux est, depuis la remise du rapport EDEN, au point mort. Aucune disposition ou action concrète n'a été réellement mise en place depuis ces 2 ans sur des points pourtant importants : problème majeur de management au sein du SDIS, clivages entre filières, etc.



Pourtant, les conditions de travail de la totalité des agents, quelle que soit la filière ou le niveau de responsabilité, sont loin de s'améliorer : climat de suspicion permanent, démotivation organisée, responsabilité et reconnaissance des capacités professionnelles inexistantes dans les faits, effectif constant absorbant une sollicitation opérationnelle en augmentation...

Difficile voire paradoxal, pour les agents, de se sentir « responsables et acteurs de leur poste », (propos tenu par la Direction lors du dernier comité technique), dans une organisation où aucune projection dans l'avenir n'est envisagée par la Direction **avec et pour** ces mêmes agents !

Un recours administratif contre le règlement intérieur du CHSCT, plus contraignant et entravant que les textes régissant cette instance, a par ailleurs été initié par la CFDT.

Désormais, la CFDT présentera au CHSCT des dossiers aussi complets que possible. Pour 2017, les problématiques retenues sont : le CTA-CODIS, un groupement fonctionnel et le temps d'attente des SPP dans les hôpitaux, entre autres.

La CFDT demande aux agents de faire connaître leurs remarques ou propositions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité sur la boîte : sdis33cfdt@gmail.com.

Magret enquête : rapport sur l'égalité réelle

Suite au protocole du 8 mars 2013, le décret du 24 juin 2015, impose à la fonction publique territoriale la présentation d'un rapport comportant obligatoirement **deux volets**. Le premier présente un état des lieux des ressources humaines de l'établissement en matière d'égalité professionnelle. Ces données sont issues, notamment, du bilan social. Le deuxième concerne les orientations et actions de nature à améliorer la situation constatée.

Ce rapport a été établi par le SDIS 33, sur les données de 2015, et a fait l'objet d'une présentation au comité technique du 10 mai 2016. **Il a suscité les observations suivantes de notre organisation syndicale en séance :**

Dialogue social

Pourtant axe n°1 dans le protocole d'accord du 8 mars 2013, **un minimum de concertation n'a pas été mis en place** : pas de communication en amont sur ce dossier, découverte du dossier et de son contenu en séance, pas de calendrier prévisionnel de rencontres avec les organisations syndicales pour les orientations et le suivi dans le cadre de la mise en place du volet 2.

Données sur l'état des lieux

Les données présentées étaient incomplètes au regard de ce qui est décrit dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 et le décret de 2015.

Politique de recrutement

Pour la **seule filière sapeur-pompier**, taux de féminisation moindre en Gironde. L'analyse du SDIS sur ce constat est basée sur des indicateurs partiels. Il manque par exemple le nombre de postulantes, le nombre de recrutées suite à entretien et la composition du jury. Aucune action corrective n'est prévue. Le constat s'arrête à la seule filière sapeur-pompier, les autres filières n'étant pas abordées dans la recherche d'explications et d'actions futures.

Carrières

Comparaison entre **les seules filières techniques et administratives**. Le constat a été fait par le SDIS du désavantage de la filière administrative (sur-féminisation, carrière plus longue, congé parental, temps partiel) sans utilisation du **seul levier** à sa disposition, **les ratios promus/promouvables** dont les taux choisis sont très faibles voire nuls. L'utilisation de ce levier serait pourtant un signal fort de l'engagement de la collectivité pour combler ces freins de carrière sur une filière féminisée.

Postes à responsabilité et mobilité interne

Absence de données par genre sur les postes à responsabilité permettant au SDIS d'amoindrir la réalité et de ne pas afficher une répartition qui mériterait un travail de prospective. La CFDT a présenté ses propres constats :

- Sur les centres de secours, 9 femmes officiers, 1 seule cheffe de centre.
- Sur les autres postes à responsabilité au-delà de chef de service : 3 femmes. Globalement, les femmes cadres sont limitées à la fonction de cheffe de service

- Sur les ouvertures/mobilités : les postes d'encadrement des niveaux supérieurs relevant pourtant de domaines d'expertise du ressort des filières administratives ou techniques sont majoritairement réservés à la filière sapeur-pompier. Ce choix délibéré est assis sur la « nécessaire organisation de la chaîne de commandement départementale », alors que celle-ci est déconnectée de l'organisation fonctionnelle. **Il a pour effet de ne pas développer de parcours de carrière (en terme de responsabilité) pour les agents des filières administratives et techniques.**



Jury pour la mobilité interne

Non abordé dans le rapport. Le recours à une méthode transparente telle qu'un jury, permettrait, pour la CFDT, des choix axés sur les compétences et capacités professionnelles. Il conviendrait en outre de réviser la composition du jury, lequel devrait comporter systématiquement au moins une femme.

Conciliation vie personnelle et professionnelle

Non abordé dans le rapport. La CFDT a pris l'exemple du temps partiel. Le choix du régime 35 h ou 38 h ouvert aux agents à temps plein ne l'est pas pour les agents à temps partiel : impact non négligeable notamment sur les agents féminins à temps partiel, parfois contraints de prendre de la disponibilité, non payée, pour concilier ces deux aspects. D'autres pistes sont également à explorer : plages fixes plus souples, télétravail...

Discriminations

Non abordé dans le rapport. Les membres des groupes de travail EDEN sur les risques psycho-sociaux (agents du SDIS) proposaient pourtant de : « revaloriser l'image des femmes, lutter contre les stéréotypes, des actions spécifiques lors de la journée des droits des femmes mettant en avant des parcours de femmes au sein du SDIS33... ». **Proposition non retenue au motif suivant :** « Ce serait acter une discrimination et l'entretenir ». **La réponse permet d'appréhender l'étendue du travail à faire !**



Bilan des actions menées et orientations

Ce bilan se compose en trois points sans **aucune donnée chiffrée, calendrier ou indicateur de suivi**. Le volet propositions et orientations pour l'avenir se résume donc à de **simples et vagues déclarations d'intention**, non vérifiables et non quantifiables

En dépit de la difficulté aussi bien pour les représentants du personnel que pour les élus représentants l'administration du fait de l'absence de concertation et de travail préalable, ce

dossier a été débattu et les manquements soulignés en séance, à l'initiative de la CFDT.

Certains élus représentants de l'administration ont participé avec intérêt et pertinence au débat proposant notamment la participation d'un élu du conseil départemental (en charge de l'égalité réelle par exemple) à un groupe de travail du SDIS sur ce sujet. Le président du comité technique a validé ce principe ainsi qu'une ouverture rapide de négociations. La CFDT s'engage à aborder l'ensemble des thèmes assorties de propositions.

Déontologie des fonctionnaires :

Des obligations en évolution

Les agents de la fonction publique sont soumis à toute une série de règles déontologiques dont l'essentiel a été fixé par la loi du 13 juillet 1983 relative au statut général des fonctionnaires.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 renforce et complète ce texte à travers quatre titres :

Le titre I est relatif à la déontologie. Il porte notamment sur **la prévention des conflits d'intérêts, réforme les règles de cumuls d'activités et renforce la place de la commission de déontologie**.

Le fonctionnaire se doit d'exercer ses fonctions avec dignité, il « traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité », impartialité, intégrité, probité, neutralité et laïcité ; à ce titre, « il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses ».

Il doit veiller à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions. Il peut, en cas d'incertitude, se rapprocher du référent déontologue placé auprès du Centre de gestion compétent prévu par la loi.

Concernant le **cumul d'activités**, la loi renforce les interdictions déjà existantes : création ou reprise d'une entreprise donnant lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation à régime spécifique (travailleur indépendant, profession artisanale ou industrielle et commerciale), s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein.

Aussi, seul un fonctionnaire à temps partiel ou à temps non complet pourrait donc avoir une activité entrepreneuriale sous conditions et soumise à autorisation (article 7).

Il existe cependant des activités compatibles mais

soumises à autorisation (notamment l'enseignement) et des activités librement exercées sans autorisation préalable (productions intellectuelles et artistiques).

Le titre II vise à moderniser les droits et obligations des fonctionnaires déjà énoncés dans la loi de 83. Il renforce la protection fonctionnelle des agents qui est élargie à la famille.

La collectivité publique est tenue de **protéger le fonctionnaire** contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement moral ou sexuel, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée et **modernise les garanties disciplinaires des agents**.

Il est introduit un délai de prescription. Ainsi, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Le titre III rassemble diverses dispositions tendant à assurer **l'exemplarité des employeurs publics**. Il pose **l'égalité professionnelle entre femmes et hommes**.

Il vise également à **améliorer** la situation des **agents contractuels** : la loi prolonge le dispositif de titularisation mis en place par la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique (loi Sauvadet) jusqu'au 12 mars 2018 au lieu du 12 mars 2016 prévu initialement.

Le titre IV contient des dispositions diverses, relatives notamment aux membres de la juridiction administrative et aux membres des juridictions financières.

BRÈVES

Site CFDT SDIS 33

La section CFDT du SDIS 33 a ouvert un site internet afin, entre autres, de vous donner davantage de visibilité sur ses actions. Visitez régulièrement www.cfdt-sdis33.fr ou **abonnez vous au flux RSS proposé par le site** pour vous tenir informés.

Annulation du protocole filière SPP catégorie C

La CFDT et deux autres organisations syndicales ont fait un recours à l'encontre du protocole relatif à la filière SPP de catégorie C pour faire reconnaître l'illégalité de ce dernier. Le tribunal administratif a ordonné l'annulation de ce protocole, signé en 2012. Cependant, les décrets sur la nouvelle filière ne sont pas invalidés.

Parking Pierre 1^{er}

La CFDT a interrogé la direction lors du comité technique du 25 novembre, au sujet des difficultés rencontrées par les agents pour se garer à l'extérieur du site. La direction semble consciente du problème et chercher des solutions.

Formation

La formation est un droit. Chaque agent doit faire part de ses souhaits de formation, sans auto-censure, au moment de l'entretien professionnel. Il appartient à l'administration d'accepter ou refuser ces demandes. Tout refus doit être motivé.

Habillement

Un nouveau règlement habillement intégrant notamment les modalités d'échange a été présenté au comité technique du 25 novembre 2016. Espérons que ces nouvelles modalités améliorent les conditions de dotation en habillement.

Informations utiles : SPP Cycliques

Selon le régime de service, le **cycle de travail annuel** peut être constitué soit de 133 gardes de 12H, soit de 160 gardes de 10H00, qui doivent :

- être planifiées du 28 décembre de l'exercice en cours au 27 décembre de l'année suivante pour les agents de CIS en cycles de 12h et les opérateurs du CTA-CODIS, ou sur l'année civile pour les agents en cycles de 10h
- être communiquées aux agents pour information au plus tard le 1er jour du mois pour le mois suivant
- ne pas prévoir la réalisation de plus de 1607 heures par agent
- ne pas dépasser 48 heures de garde sur une semaine du lundi au dimanche inclus. La seule exception prévue est celle de la modification de garde à l'initiative du responsable de centre ou de service : un agent peut effectuer 3 séquences successives de garde de 12 heures espacées du repos de sécurité. Cette dérogation doit rester exceptionnelle afin de respecter la réglementation sur le temps de travail (pas de durée hebdomadaire de travail effectif excédant 48 heures)
- respecter un repos de sécurité de 12 heures au minimum
- ne pas reporter sur l'année suivante les temps supérieurs ou inférieurs à 1607 heures, lorsqu'ils sont inférieurs ou égaux au temps d'une garde

Cette planification prévisionnelle annuelle peut cependant être modifiée selon **les règles suivantes** :

- **par le service** en raison des contraintes liées aux formations, maladies, accident du travail, absences diverses. Ces modifications ne doivent pas être décomptées du quota de l'agent.
- **à la demande de l'agent**, dans le respect des règles de fonctionnement du service et dans la limite d'un changement par mois auprès du service et de deux changements par mois avec d'autres agents. Tout changement supplémentaire requiert l'accord exprès du chef de centre dans le respect des règles de gestion du temps de travail.

Toutes les modifications sont encadrées comme suit :

- la garde doit être rendue dans un délai maximum de 3 mois
- les changements ne peuvent entraîner un cumul de jours de repos consécutifs supérieurs à 13 jours calendaires pour les personnels en cycle de 12 heures et de 5 jours ouvrés pour les personnels en cycle de 10 heures à raison d'une période par trimestre. Une exception à ce principe est prévue lorsque le service est redevable de jours de repos à l'agent
- les remplacements ne peuvent s'effectuer au maximum qu'une heure avant l'heure de sortie normale et lorsque le remplaçant est physiquement présent
- dans le cas d'impossibilité du fait d'un événement grave et imprévu (accident ou maladie) pour le remplaçant d'assurer cette garde :
- dans les 48 heures précédant la date du changement, annulation du changement, le cycle initial est maintenu
- dans les 24 heures précédant la date du changement, le jour de repos reste accordé à l'agent remplacé, lequel devra au service une garde. L'agent remplaçant « empêché » est placé en position de maladie. Il sera fait appel à un autre agent (ni l'agent remplaçant ni l'agent remplacé) pour assurer le changement.

Régime de service pour les capitaines et officiers CTA-CODIS : voir page 7 fiche n°1 du recueil du temps de travail

Régimes de service pour les agents du groupement formation, service animation-formation : voir pages 7 et 8 fiche n°1 du recueil du temps de travail.

Sur le point spécifique de l'organisation du temps de travail, la CFDT a alerté par courrier le SDIS sur deux sujets : la planification des cycles des opérateurs du CTA qui ne respecte pas ces règles, et l'organisation du temps de travail pendant la période de l'euro qui, pour certaines fonctions, dépassait la limite de 48h de travail hebdomadaire.