

Recours au TA

La saisine du tribunal administratif a pour vocation de faire reconnaître la méconnaissance du droit administratif par l'autorité territoriale.

Il intervient lorsque les voies de recours amiable ont toutes été épuisées. Cela a été le cas pour le règlement intérieur du CHSCT (attribution du bureau privant l'instance CHSCT de ses prérogatives), modifié début 2019 sur les articles objet du litige, annulation d'une sanction infligée lors d'une action syndicale - le TA a annulé la sanction - et le calcul pour le paiement des astreintes.

Télétravail au temps du COVID 19

Depuis le 30 octobre (circulaire du 29 octobre 2020), période de dégradation de la situation sanitaire liée au Covid-19, le recours au télétravail : **devient la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent, cinq jours/semaine**

Comité technique de novembre 2020

IFSE

La partie IFSE acquis est transformée en IFSE sujétion et expertise, modulable lors de promotions ou de changements d'affectation. Sa revalorisation ne sera possible qu'au regard d'un caractère « hors norme » et en fonction des nouvelles sujétions de l'agent.

CIA

Montant forfaitaire de **100 euros annuel**, soumis à l'avis de la hiérarchie pour justifier d'un engagement professionnel remarqué **pour 2021, payé en juin 2022**. Une rubrique de l'évaluation en 2021 sera dédiée à l'attribution du CIA, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le manque de clarté sur ces dossiers n'ont pas permis, pour la CFDT SDIS 33, de donner quitus. Au regard de l'impact sur le futur du RI des PATS, il aurait été souhaitable d'avoir une forme constructive de dialogue social.

Télétravail... de quoi parle-t-on ?

Le télétravail repose sur une base réglementaire : le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, qui détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique.

L'article 2 du décret définit le télétravail comme **toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ainsi que les moyens techniques fournis par l'employeur.**

Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation (tiers lieux).

- Le télétravail repose sur le volontariat, ce qui signifie que cette modalité d'organisation du travail est demandée par l'agent et ne peut pas lui être imposée par son employeur. **Le refus de ce dernier doit être motivé.**

- L'autorisation accordée à l'agent d'exercer ses activités en télétravail est valable pour une durée maximale, renouvelable par décision expresse. Cette autorisation est réversible, c'est-à-dire qu'il peut être mis fin au au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance.

- Le télétravail respecte le principe d'égalité de traitement : les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations.

Chaque employeur définit les modalités de mise en **LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL** œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret du 11 février 2016 modifié, en s'appuyant sur une délibération de l'organe délibérant de la collectivité pour la fonction publique territoriale.

Pour le SDIS 33, la CFDT SDIS 33 a, depuis 2016, **demandé l'ouverture de négociation : le 6 septembre 2020, le Président du SDIS nous a, par courrier, répondu favorablement** avec l'ouverture d'un groupe de travail.....Affaire à suivre....



Astreinte... suite de l'article p.1

L'astreinte au SDIS 33 était donc bien rémunérée sur la base d'un taux non réglementaire et bien sûr moins favorable pour les agents. Ce qui a constitué une économie certaine pour le SDIS... depuis de nombreuses années.... Exemple : Filière technique **7 jours indifférenciés versement de 159, 20 euros au lieu de 205,75 euros selon découpage par jour sur une semaine complète avec un mardi férié (ex le 1er mai 2018).**

Tout agent du SDIS ayant fait des astreintes depuis le 6 décembre 2017 jusqu'au 30 janvier 2020 (les délibérations 2020-112 et 113 du 23 décembre 2019 mettant en place un nouveau mode de calcul en phase avec la réglementation) est désormais en droit de demander le recalcul de celles-ci , sur la base des montants réglementaires

La CFDT SDIS 33 met à votre disposition un modèle de courrier pour demander ce recalcul.

A contacter sur sdis33cfdt@gmail.com.



Le Canard à l'Orange

Elections pour CATSIS et CCDSPV

Les élections visaient à la représentation syndicale dans les instances CATSIS et CCDSPV. Le mandat est de 6 ans.

Elles se sont déroulées par voie électronique du 2 au 9 octobre 2020.



Le taux de participation s'est révélé assez disparate selon les collèges, à savoir :

- collège SPP officiers - 82,60 % (2 sièges à pourvoir) - 1 AVENIR SECOURS / 1 SNSPP PATS

- collège SPP non officiers - 54,61 % (3 sièges à pourvoir) - 1 UNSA / 1 SUD / 1 SNSPP PATS

- collège PATS - 57,56 % (2 sièges à pourvoir) - 1 UNSA / 1 SNSPP PATS

- collège SPV officiers - 17,44 % (2 sièges à pourvoir) - 2 LDV 33

- collège SPV non officiers - 9,70 % (3 sièges à pourvoir) - 3 LDV 33

- CCDSPV - 18,73 % (8 sièges à pourvoir) – 8 LDV 33

Nous remercions chaleureusement les voix qui se sont portées sur nos listes.

Nous félicitons nos valeureux concurrents et nous en remettons à leur inaltérable force de travail et de conviction pour assumer avec courage et détermination les dossiers qu'ils auront à défendre.

Astreintes : le Tribunal administratif de Bordeaux donne raison au syndicat CFDT SDIS 33

Par délibération du 6 décembre 2017 et note de service du 15 décembre 2017, le conseil d'administration du SDIS33 avait décidé que l'indemnisation des astreintes se ferait sur la base de « semaines complètes ». Or, la réglementation prévoit un taux différent selon le jour concerné (jour férié, samedi dimanche jour de fermeture par exemple). Le SDIS versait un taux commun quel que soit le jour concerné. En outre, le SDIS33 avait refusé d'appliquer la majoration de 50% des astreintes imposées avec un délai de prévenance inférieur à 15 jours.

Le syndicat CFDT Interco33 pour la section SDIS 33 a saisi le Tribunal administratif de Bordeaux pour faire reconnaître l'illégalité de ces dispositions.

Par décision du 8 octobre 2020, le Tribunal administratif de Bordeaux a donné raison à notre syndicat sur ces 2 points :

- « En disposant, au 2ème paragraphe de son article 3.2, que « l'indemnisation [des périodes d'astreinte] intervient sur la base de semaines complètes », la délibération du conseil d'administration du SDIS de la Gironde du 6 décembre 2017 a méconnu les dispositions précitées..... »

- « En ne prévoyant pas cette majoration, la note de service du 15 décembre 2017 définissant le montant de l'indemnisation des astreintes effectuées par les agents du SDIS de la Gironde a méconnu ces dispositions ».....Suite de l'article en p. 4

Les lignes directrices de gestion (LDG)

► Cadre réglementaire

- Loi du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

► Objectifs du législateur

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une **approche individuelle à une approche plus collective**
- Simplifier et garantir la **transparence et l'équité** du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer **l'égalité professionnelle**

► Quel contenu ?

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Rappel : les CAP n'examineront plus les décisions d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021

- Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers : diversité des profils, valorisation des parcours professionnels, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

► Quelle est la portée juridique des LDG ?

- Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable (avancement, promotion, mutation)
- Accompagnement possible par un représentant syndical
- Les éléments du dossier seront communicables

► Qui et Comment ? (art. 14 à 17)

- Dans chaque administration, collectivité et établissement public
- Arrêté de l'autorité territoriale
- Après avis du comité technique (à compter de 2023 : comité social territorial)
- Communication aux agents

► Pour quelle durée ? (art. 15 et 20)

- Pluriannuelles, adoptées pour 6 ans (Territoriale) maximum
- Peuvent être révisées en cours de période
- Bilan annuel présenté au comité technique (à compter de 2023 : comité social territorial)

► LDG - La méthode préconisée

- Identifier les personnes ressources : RH, cadres référents, représentants du personnel avec formation d'un groupe de travail
- Organiser le dialogue social : points d'étape et info aux agents
- Calendrier (avant 01/01/2021) notamment promotions et avancements de grade

● Faire un état des lieux - Recenser

Effectifs / Bilan social (2019) puis RSU (rapport social unique) / Égalité professionnelle femmes - hommes / Régime indemnitaire/ Temps de travail / Évaluations professionnelles / Protection sociale / Recrutements / Formations

● Définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

● Fixer les orientations générales en matière de promotions et de valorisation des parcours

- Définir les critères d'arbitrage en termes de nominations des agents à un grade supérieur suite à concours et/ou avancement de grade conforme aux cadres réglementaires
 - Définir les critères d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur
- Deux critères sont mis en avant (art 19 - II) :

1. Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents à travers la diversité des activités du parcours professionnel :

- diversité du parcours et des fonctions exercées
- formations suivies
- les conditions particulières d'exercice, attestant : de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes
- y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale, elles exercées dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

2. Égalité entre les femmes et les hommes : tenir compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés

En matière de recrutement : (favoriser et accompagner la mobilité interne)

Favoriser l'adaptation des compétences : à l'évolution des missions et des métiers, à la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels

Favoriser l'égalité professionnelle femmes

► Les LDG au SDIS 33

Un groupe de travail a été mis en place avec l'ensemble des représentants des organisations syndicales du SDIS, sous l'égide du chef du pôle Ressources. Cela a donné lieu à des réunions :

- **26 juin** pour la présentation du groupe de travail / **1er juillet** / **15 septembre** sur le RIFSEEP / **27 octobre** sur la mobilité / **10 novembre**.....

La CFDT a fait des propositions écrites, axées principalement sur **l'équité et la transparence** et permettre aux agents d'avoir une lisibilité de carrière.

Pour la **mobilité**, la mise en place d'un tableau de mobilité avec :

- Prospective sur les postes : révision du contenu des postes
- Refonte du plan de formation : des souhaits de formation doivent pouvoir être mis en œuvre l'année suivante permettant de répondre à des besoins immédiats avec une révision du temps de formation soit une journée = 7H36.
- Reformalisation des fiches de postes dont actuellement le contenu est inadapté, obsolète et axé sur les tâches et non sur les compétences notamment acquises sur le poste. Les fonctions exercées doivent être valorisées.
- Accompagnement aux demandes de changement : bilan de compétence et formations
- Ouverture en interne : privilégier les mobilités internes
- Mise en place du télétravail

Pour les **promotions**, la mise en place d'une cotation transparente connue de tous et favorisant la valeur professionnelle. Les possibilités de promotion doivent être une véritable potlique d'évolution. La révision des postes doit permettre une plus large promotion avec des critères objectifs comme par exemple :

- Valeur professionnelle
- Nature des missions/fonctions de l'agent
- Parcours professionnels et motivation
- Ancienneté de l'agent : prise en compte des services accomplies par l'agent depuis son entrée dans la FP
- Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et valeur ajoutée extraprofessionnelle
- Déroulement de carrière facilité
- Formation professionnelle et concours

Pour la CFDT, les LDG doivent permettre de valoriser les agents sur leur poste, au lieu d'être, comme on peut le constater aujourd'hui, un frein aux promotions et à la mobilité interne.

Le groupe de travail a été aussi l'occasion pour la CFDT de rappeler et de demander à nouveau - seule - une augmentation de l'IFSE socle pour les catégorie C, comme nous l'avons fait depuis 2019.

Les LDG, une affaire à suivre...

