

## Comité Technique du 14 décembre 2020

### 1. Approbation du procès-verbal de la séance du 7 septembre 2020

Aucune observation n'a été formulée.

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans chaque collège.**

### 2. Avis inscrits par l'Administration

#### ► **Avis sur les lignes directrices de gestion (LDG) - « Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » du SDIS du Var**

Ces LDG font partie des innovations de la loi Transformation de la Fonction Publique 2019-828 du 6 août 2019. Les lignes directrices de gestion visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (programmé courant 2021).

De plus, elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Le SDIS a fait le choix de fixer des orientations pour les 2 années à venir, ce qui permettrait de réaliser des corrections.

Les modalités de mise en œuvre ont été définies par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Pour chaque grade et voie d'avancement, il a donc été déterminé des grilles d'aide à la décision prenant en considération un certain nombre de critères, énumérés notamment par le décret.

Les tableaux annuels d'avancement ne passeront plus en CAP et devront être réalisés dans le respect des lignes directrices de gestion.

Pour chaque promu, une notice individuelle détaillée sera donc remplie afin de recueillir l'ensemble des données.

Chaque agent pourra invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

**La CFDT a émis un avis favorable.**

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans chaque collège.**

#### ► **Avis sur le projet du plan pluri annuel de formation - Livret 1 « Règlement de Formation »**

Après avoir attendu et réclamé un plan de formation durant de longues années, nous sommes satisfaits de le voir enfin se réaliser. La CFDT a souhaité souligner le travail du groupement Formation et les remercie pour les échanges constructifs lors des réunions pour faire évoluer ce document. Nous avons une pensée pour Michel DUTREUX qui a aussi participé activement à ce document.

Ce plan permettra à chacun d'y retrouver les règles de fonctionnement.

**La CFDT a émis un avis favorable.**

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans chaque collège.**

### ► **Avis sur une expérimentation du temps de travail au sein des équipes du service CRAU-CODIS**

Ce point est passé au CHSCT du 11 décembre 2020. Vous pourrez le retrouver dans le communiqué du 13 décembre 2020.

**La CFDT a émis un avis favorable.**

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans chaque collège.**

### ► **Avis sur la détermination du nombre et des grades des emplois de direction du SDIS du Var**

La CFDT ne comprend pas le fléchage de certains postes d'encadrement sur lesquels la filière PATS s'en retrouve lésée alors que le cadre légal ne discrimine pas les filières. Certains emplois liés exclusivement à l'activité opérationnelle peuvent sembler cohérent. Toutefois, cette cohérence ne doit pas être généralisée. Par ailleurs, cet inventaire ne répond pas aux recommandations de l'IGSCGC de voir plus de postes d'encadrement destinés aux PATS.

**La CFDT a émis un avis défavorable.**

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans le collège des représentants de l'Administration.**

**Un avis favorable a été émis à la majorité dans le collège de représentants du personnel.**

### ► **Avis sur les règles et modalités de prise en compte sur le temps de travail pour les officiers de sapeurs-pompiers professionnels du corps départemental participant à la chaîne de commandement départementale**

Après de multiples échanges et de longues années d'iniquité, ce projet relatif aux astreintes vient poser de nouvelles règles. Nous y voyons une avancée pour les collègues officiers. Même si ce projet est perfectible, la CFDT tient à remercier le Directeur Départemental Adjoint pour la tenue des réunions, son objectivité, sa franchise et sa disponibilité.

Demain, les astreintes seront enfin récupérables au sens règlementaire. Il sera donc demandé, a minima, l'équivalent de 10 semaines par an.

**La CFDT a émis un avis favorable.**

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans le collège des représentants de l'Administration.**

**Un avis partagé dans le collège de représentants du personnel (4 Pour - 4 Contre).**

### ► **Avis sur les règles de perception des Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires pour les officiers de sapeurs-pompiers professionnels du corps départemental**

Malgré de nombreux échanges et bien que la CFDT comprenne les contraintes de l'Administration, nous ne pouvons accepter d'entériner un projet de délibération prévoyant des heures de formation hors temps de travail et quelque part une quantification des travaux supplémentaires alors que la réglementation n'en fixe pas.

**La CFDT a émis un avis défavorable.**

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans le collège des représentants de l'Administration.**

**Un avis défavorable a été émis à la majorité dans le collège de représentants du personnel**

**(7 Contre - 1 Pour)**

### ► **Avis sur la possibilité donnée à certains agents du SDIS d'utiliser un véhicule de service avec remisage à domicile**

Compte tenu du besoin en matière de disponibilité opérationnelle et des contraintes particulières, certains cadres peuvent bénéficier de l'usage d'un véhicule de service avec possibilité de remisage à domicile (trajet direct travail domicile).

Les conditions d'attribution de véhicule avec possibilité de remisage à domicile et les règles d'utilisation seront fixées dans un ordre de service. Les cadres remplissant les conditions d'attribution peuvent demander au Directeur Départemental de bénéficier de cette possibilité. Si elle leur est accordée, les cadres concernés feront l'objet d'un arrêté d'attribution annuel et s'engageront formellement par écrit, lors de la notification de leur arrêté, à respecter les règles d'utilisation définies par l'ordre de service. En contrepartie de cette possibilité de remisage à domicile, les cadres concernés seront astreints dans ce cas à effectuer 100 heures de travail supplémentaire non rémunérées. Ces heures pourront être effectuées en tout ou partie à raison de 30 minutes supplémentaires par journée de service administratif, dont la durée sera alors fixée à 8 heures et 30 minutes.

Bien qu'il y ait des contraintes, nul ne peut nier que l'attribution d'un véhicule de service est un gros avantage (dont pas tous les personnels ne peuvent bénéficier et peu importe la distance qui sépare leur domicile de leur affectation). Cette compensation de 100 heures annuelles semble très raisonnable, si tant est qu'elles soient respectées.

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans chaque collège.**

### ► **Avis sur l'ordre de service sur le règlement des VL**

Le SDIS du Var dispose d'un parc de véhicules légers mis à disposition des agents pour assurer les missions opérationnelles, les missions de continuité du service 24 heures sur 24 et les missions de soutien aux opérations. L'utilisation de ces véhicules doit être parfaitement cadrée afin que les règles soient connues et respectées par toutes et tous. L'objectif de l'ordre de service est précisément de fixer ces règles d'utilisation et de bonne gestion de ce parc véhicule, de limiter les utilisations au strict besoin du service et d'éviter les éventuels abus ou excès en la matière.

La CFDT a longtemps réclamé un règlement d'utilisation (souvent avorté avec la précédente gouvernance). En effet, trop de personnes concernées ont considéré la voiture rouge comme un véhicule de fonction. Et non, elles sont uniquement des véhicules de service, cela est déjà bien. Mais nous ne généralisons pas non plus car beaucoup sont aussi respectueux.

Nous ne pouvons que nous réjouir de voir des règles équitables enfin exister et être posées. Cela évitera certains abus et n'entachera peut-être plus l'image des pompiers auprès des citoyens et des élus.

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans chaque collège.**

### ► **Avis sur le plafond annuel du CET exceptionnellement porté, pour l'année 2020, à 70 jours**

En raison de la crise sanitaire, le nombre de jours maximum pouvant être déposés sur le CET est porté de 60 à 70 jours.

Cette mesure est exceptionnelle et ne sera applicable qu'au titre de l'année 2020.

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans chaque collège.**

### ► **Avis sur le passage de 21 à 22 jours d'ARTT**

Pour rappel, le SDIS octroyait 25 jours de congés + 2 jours de fractionnement d'office + 21 RTT.

Depuis la mise en place d'Horoquartz (et bien que pas annoncé), les jours de fractionnement sont appliqués tels que la législation le dispose, à savoir : 1 jour de congé de fractionnement pour 5 à 7 jours posés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril et/ou le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre. Ce nombre est porté à 2 jours pour au moins 8 jours posés sur ces périodes.

Ainsi, l'Administration applique la circulaire du 18 janvier 2012 pour les nouveaux droits aux jours d'ARTT, soit 23 jours pour une durée de travail hebdomadaire de 39 heures.

Dans le projet de délibération proposé, l'Administration a retiré de ces 23 jours, une RTT pour la journée de solidarité.

La CFDT a fait observer que les RTT et la journée de solidarité sont 2 choses différentes. Il devrait donc être soumis 2 délibérations : une relative à l'attribution des droits à 23 RTT et une autre relative aux modalités d'application de la journée de solidarité.

Par ailleurs, il nous a semblé que la journée de solidarité était quelque peu raccourcie et injuste au seul retrait d'un jour d'ARTT. En effet, selon les dispositions règlementaires sont un peu plus étendues concernant la journée de solidarité. Celle-ci est applicable dans la fonction publique territoriale par délibération et après avis du comité technique. Elle peut être accomplie selon l'un des modes suivants :

- Travail un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai
- Suppression d'une journée d'ARTT
- Toute autre organisation permettant le travail de 7 heures non travaillées (à l'exclusion de la suppression d'un jour de CA), c'est-à-dire la possibilité d'effectuer 7 fois 1h.
- Pour les agents travaillant à temps partiel, à temps non complet ou incomplet, les 7h de cette journée sont proratisées en fonction de leur durée de travail.

Cela signifie qu'en retirant une journée de RTT à un agent à temps partiel à 80% ou à 90%, l'Administration lui retirera plus que ce qu'il doit effectuer. Cela rend cette application irrégulière.

Il nous a semblé plus simple et juste de faire un compteur d'heures (sachant que le logiciel le permet) et laisser le choix aux personnels d'effectuer leurs heures en fonction de leurs contraintes. Il paraissait plus humain de permettre aux agents d'effectuer 7 fois 1h dans l'année que de leur retirer un jour d'ARTT.

Pour faciliter finalement une gestion de certains services, en oublierait-on qu'il y a au bout de cette chaîne des humains ?

La CFDT était donc favorable aux 23 RTT mais pas à l'application de la journée de solidarité en l'état. L'Administration ne nous a pas entendu.

### **La CFDT a émis un avis défavorable.**

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans le collège des représentants de l'Administration.  
Un avis favorable a été émis à la majorité dans le collège de représentants du personnel.**

### **► Avis sur les jours d'ARTT pontés de l'année 2021**

Chaque année le fameux débat sur les jours d'ARTT est d'actualité en fin d'année.

Pour 2021, 12 jours imposés avaient été proposés par l'Administration. Après échange, il y en aura 8 :

- vendredi 14 mai 2021
- vendredi 12 novembre 2021
- vendredi 24 décembre 2021
- lundi 27 décembre 2021
- mardi 28 décembre 2021
- mercredi 29 décembre 2021
- jeudi 30 décembre 2021
- vendredi 31 décembre 2021

La CFDT a renouvelé sa demande de laisser ces jours libres. Nous ne voyons toujours pas l'intérêt de cette règle si ce n'est pour arranger certaines personnes.

Le motif de vouloir éviter que les agents cumulent leurs jours et posent toutes leurs RTT en décembre ne tient pas car cela pourrait s'appliquer aux congés.

Aujourd'hui, la règle de semestrialisation et celle des RTT imposées connaissent des limites dans la pratique (ex : retrait des RTT en fin d'année suite à arrêt impossible, agents recrutés en fin d'année et n'ayant pas suffisamment de RTT,...).

Par ailleurs, certains agents en CIS sont souvent obligés de revenir pendant la période des fêtes.

A l'approche du déménagement de la Direction, cela aurait permis aux personnels au moins d'utiliser leurs jours à leur guise et selon leurs contraintes personnelles.

Le Directeur Départemental n'est pas opposé à pouvoir laisser les RTT libres du moment qu'une présence d'au moins 20 à 30 % dans les services soit respectée. Il propose, comme la CFDT, d'effectuer un sondage en 2021 pour que chacun de vous puisse s'exprimer en ayant les règles. Nous en sommes satisfaits et vous pourrez alors tous vous prononcer librement pour clore ce débat des RTT.

**Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans chaque collège.**

### **3. Présentations inscrites par l'Administration**

#### **▶ Rapport d'étape Groupes de travail**

Dans le cadre du rapport de l'IGSCGC effectué en 2019 et du rapport d'étonnement du Directeur Départemental après son arrivée, 12 groupes de travail ont été initiés afin d'entreprendre un projet pour l'établissement. Un point d'étape a donc été réalisé. Certains sont en cours de finalisation. Les conclusions finales sont attendues pour le premier trimestre.

### **4. Avis sollicités par la CFDT**

#### **▶ Avis sur l'application des volets du protocole du 4 décembre 2015 encore en attente : temps de travail des salles, IAT/IFTS, chaîne de commandement et astreintes**

(Cf. points de l'administration). Néanmoins, le travail relatif aux IAT notamment se poursuit et les conclusions sont attendues pour le premier trimestre 2021. Nous espérons pouvoir enfin solutionner définitivement et constructivement ce dossier.

#### **▶ Avis sur une clause de revoyure du RIFSEEP comme l'Administration s'y était engagée en 2018**

Les conclusions sont attendues fin janvier 2021.

Ce ne sera pas une réelle revoyure mais davantage une commission d'harmonisation.

La CFDT a précisé de nouveau l'attente des personnels, notamment en termes d'équité et de reconnaissance.

Nous espérons avoir été entendus. Il ne s'agit pas de faire quelques mouvements d'agents dans les groupes. Il faudra une démarche un peu plus élaborée pour gommer les incohérences décidées en 2018.

#### **▶ Avis sur l'asa pour les personnels souffrant d'ALD, voire RQTH afin de leur permettre de se rendre en consultation médicale ou faire leurs examens de suivi**

Il s'agit de quelques collègues souffrant et subissant des pathologies lourdes. Cette disposition sollicitée par la CFDT, avait été actée il y a plusieurs années. Nous souhaitons qu'elle apparaisse dans le référentiel organisation du service. Ce document devant faire l'objet de nombreuses modifications et de réunions avec les organisations syndicales, ce point y sera inclus dans les discussions.

#### **▶ Avis sur la suppression des effectifs minimum de SPP en CIS**

Cette disposition appliquée différemment d'une structure à l'autre entraîne des problèmes de congés et d'organisation pour les chefs de garde. Or, règlementairement, les seules données à prendre en considération sont les effectifs de garde et les compétences.

La CFDT souhaite donc que cette notion d'effectifs minimum SPP soit supprimée.

Bien que règlementairement aucune disposition n'existe, le Directeur Départemental pense important de maintenir un effectif minimum en termes de compétences assurées et de régulation de congés.

Néanmoins, il nous accorde que dans certains CIS, nous parlons d'attachement historique.

Lors de la définition des POJ/PON début 2021, ces effectifs pourront être réétudiés.

### ► **Avis sur les 23 RTT libres en 2021**

(cf. Point jours ARTT 2021).

### ► **Avis sur la mise en place d'une charte du temps**

La CFDT sollicite depuis 2014, la mise en place d'une charte du temps. Cela permettrait aux personnels SHR d'organiser au mieux leur journée de travail et de respecter l'équilibre vie privée /vie professionnelle : réduction pause méridienne, cumuler un quota d'heures supplémentaires dans un compteur pouvant être récupérer en fonction des besoins,...

L'idée était de profiter de la relocalisation pour instaurer des nouvelles modalités, lesquelles pourront bénéficier aux collègues des CIS et groupements territoriaux.

L'Administration n'y est pas opposée. Des discussions pourront effectivement avoir lieu dans le premier trimestre. Cela serait une avancée pour ces agents.

## **5. Présentations sollicitées par la CFDT**

### ► **Point d'étape sur les groupes de travail : RI, organigrammes, télétravail et déplacement relocalisation**

(cf. Rapport d'étapes groupes de travail).

La CFDT a souhaité savoir quand les personnels auront connaissance des groupes de travail liés à la relocalisation. La Gouvernance doit procéder aux arbitrages et présenter les conclusions avant le déménagement fin mai – début juin. Les travaux ayant bien avancé, une nouvelle visite des locaux sera proposée aux personnels en début d'année.

***La CFDT souhaite rendre hommage à Antoine MAZZURCO.***

***Celles et ceux qui ont eu la chance de le connaître, voire de travailler à ses côtés savent que ce Monsieur, ce Pompier était un « Personnage », franc, pas le dernier pour « déconner », humble, professionnel, qui ne tremblait devant personne mais qui était tellement clairvoyant sur les gens.***

***Malgré les épreuves, ce Pilier à la carrure d'un rugbyman et au cœur tendre, ne se plaignait pas et gardait toujours le sourire. L'humour était son arme et son bouclier.***

***Il est difficile de réaliser et d'accepter ton départ aussi subitement, sans avoir pu profiter de ta retraite.***

***Nos pensées sont tournées vers ta famille et tes collègues orphelins.***

***Repose en paix Tonin.***

***La Section Interco-CFDT des SPP et PATS du SDIS du Var***