



## SOMMAIRE



## EDITO

**Lignes directrices de gestion  
pour la fonction publique  
territoriale**

**Je sur-cotise, tu sur-cotises,  
il sur-cotise, nous sur-coti-  
sons.... Oui mais pourquoi ?**

**Attribution du RIFSEEP au  
cadre d'emploi des  
Techniciens Territoriaux**

**Compte Epargne Temps  
Disposition temporaire**

**Critères d'avancements -  
Promotion au choix - fiche  
de poste**

**Retraite : Suivi médical post-  
professionnel (SMPP)**

**Pourquoi je vote  
AUTONOME  
en CATSIS ?**

Chers (es) collègues,

Suite à notre assemblée générale annuelle début mars, vous m'avez élu président du SA SPP PATS 83. Ce début de mandat aura été pour moi quelque peu marqué. Nous venons de traverser une crise sanitaire sans précédent et nous devons rester prudents sur les suites à venir.

Notre maillage départemental nous a permis d'être présents et être à votre écoute afin de recueillir vos retours sur les difficultés rencontrées lors de cette période. Nous avons poursuivi notre action en gardant auprès de vous un contact afin de pouvoir continuer à vous apporter des réponses.

Les élections de la CATSIS reportées, vous serez amenés à vous exprimer maintenant courant septembre 2020. Je sais compter sur vous pour nous donner toute légitimité pour vous représenter lors de ces prochaines élections.

Après plus d'un an de grève notre revendication nationale portée par la FA SPP-PATS sur la revalorisation de la prime de feu a pris un tournant avec la signature par le ministre de l'intérieur du décret le 16 juillet et le remplacement du taux de 19 % à 25 %. Nous serons vigilant quant à son application à 25 % pour les SPP du SDIS 83.

Le bureau du SA SPP-PATS 83 reste disponible et à votre écoute pour vous soutenir et faire évoluer le SDIS 83.

Guillaume CIVRAY  
Président du SA SPP-PATS 83

## Lignes directrices de gestion pour la fonction publique territoriale

Elles sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, pris en application de la création de l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, par la loi de transformation de la fonction publique (article 30).

Le projet de décret avait été rejeté par huit des neuf organisations représentatives en CCFP, dont la FA-FP, le 17 octobre 2019.

### Qu'est-ce qu'une ligne directrice de gestion ?

C'est un ensemble de mesures et de décisions prises par une collectivité locale ou un établissement public sur 2 domaines précis :

- **La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la GPEEC.
- **Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.**

Particulièrement pour la promotion et les parcours professionnels, les LDG fixent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Cette nouveauté introduite par la loi de transformation de la Fonction publique induit nécessairement l'abandon de l'examen des tableaux d'avancement. Le droit de regard des représentants syndicaux sera dorénavant restreint aux mesures collectives. L'examen de situations individuelles en CAP n'est plus prévu.

### Les lignes directrices devraient :

1. Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Les activités professionnelles exercées intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale doivent être prises en compte.

2. Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion.

Enfin **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra aussi être favorisé par les LDG.

Les lignes directrices de gestion sont transmises aux agents.

### Qui les établit ? 2 cas

1. Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale, après avis du nouveau Comité Social Territorial (évolution du CT actuel).

2. Pour les collectivités locales et établissements publics rattachée à un centre de gestion, le projet de lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne par le président du centre de gestion après avis de son comité social territorial est transmis à chaque

collectivité et établissement affilié, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité social territorial. En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est réputé consulté. A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

### Durée

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

### Quand peut-on agir ?

- Lors de l'avis en CST sur le projet de création de ces lignes directrices de gestion.

- Lors du bilan, en CST également, de leur mise en œuvre en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Il sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

### Quand seront-elles en application pour la FPT ?

Elles sont applicables, pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion dans la Fonction Publique Territoriale, à compter du 1er janvier 2021.

En attendant la création du Comité Social Territorial, après les élections professionnelles de 2022, les Comités Techniques seront saisis pour avis sur les projets de création.

# ACTU VAR



## Je sur-cotise, tu sur-cotises, il sur-cotise, nous sur-cotisons... Oui mais pourquoi ?

**Je sur-cotise** pour rien depuis 2003, car cette sur-cotisation devait être intégrée dans le calcul de la retraite. Le dispositif législatif adopté en 1990 prévoyait une mise en place progressive de cette cotisation entre 1991 et 2003. Comme pour toutes avancées il a fallu mettre en place une mesure transitoire. (Et oui une de plus direz-vous).

**Tu sur-cotises** toujours depuis à hauteur de 1,8% de ton salaire de base.

**Il sur-cotise** aussi. Le SDIS également est soumis à la sur-cotisation à hauteur de 3,6%.

Ainsi, chaque année, ce sont 40 millions d'euros de contribution supplémentaires qui sont prélevés sur les budgets des SDIS et 20 millions d'euros de sur-cotisation par les 41 000 sapeurs-pompiers professionnels qui viennent renflouer les caisses de la CNRACL.

**Nous sur-cotisons.** Nous SPP et SDIS, alors que notre régime de retraite est à l'équilibre, nous subissons cette mesure qui ne devait être que transitoire.

**Pourquoi aujourd'hui cette sur-cotisation revient elle avec une telle force sur le tapis ?**

**Vous sur-cotisez.** La suppression de la sur-cotisation permettrait de débloquer la question du financement de notre prime de feu « revalorisée » à hauteur de 25% **obtenu après des mois de conflit social.** Cela permettrait pour le SDIS de rediriger ce budget pour le financement de notre prime de feu à 25% et ainsi faciliter la mise en œuvre de cette avancée sociale.

**Il est grand temps que cette sur-cotisation soit supprimée.**

**Nous attendons un engagement du 1er ministre sur ce sujet !!!**

## Attribution du RIFSEEP au cadre d'emploi des Techniciens Territoriaux:

Article de la Fédération Autonome « Le RIFSEEP : Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux est rattaché au corps des techniciens supérieurs du développement durable du Ministère de la Transition écologique et solidaire qui a obtenu en CT ministériel un report de l'application du RIFSEEP. Ce cadre d'emploi

obtient une équivalence provisoire au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur, qui lui possède son arrêté fixant les plafonds IFSE et CIA du RIFSEEP depuis 2017. Le RIFSEEP va pouvoir leur être attribué, dans le cadre des délibérations locales »

Le décret 2020-182 du 27

février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la FPT a donné la possibilité au SDIS d'attribuer l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP au TT du SDIS du Var. **Comme la délibération sur le RIFSEEP de 2019 prévoyait les montants d'attribution, les agents concernés ont en été bénéficiaires dès avril 2020.**

## Compte Epargne Temps

Suite à la parution du décret n°2020-723 du 12 juin 2020, portant dispositions temporaires en matière de compte épargne temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de

l'état d'urgence sanitaire.

Le nombre de jours cumulables sur le CET a été augmenté de 10 jours supplémentaires pour la seule année 2020, soit **70 jours** au total.

Ces jours pourront être maintenus sur le compte épargne-temps ou être utilisés les années suivantes dans les mêmes conditions que précédemment.

## Critères d'avancements - Promotion au choix - fiche de poste :

Depuis plusieurs années le SA SPP-PATS 83 s'emploie à avoir une vision globale et objective sur les propositions d'avancements au choix. Effectivement, l'avancement au choix par promotion interne est une décision de l'administration. Les représentants du personnel sont invités à échanger sur les choix retenus par l'administration lors des réunions préparatoires et peuvent argumenter certains choix de critères.

A ce jour, aucun critère n'est défini pour les choix d'avancement. C'est pour cela que vos représentants Autonomes avec l'administration sont en cours d'élaboration de plusieurs critères objectifs (ex : spécificité du poste ; qualification et diplômes de l'agent ; encadrement ; ancienneté dans le grade et dans FPT ; âge de l'agent ; avis du chef de service, etc...) afin de s'appuyer sur une uniformité des décisions et d'être au plus près de la réalité des

besoins et dans l'objectif de mise en place des lignes directrices de gestion.

Ce qui nous ramène une nouvelle fois à l'importance posséder sa fiche de poste signée, actualisée et qu'elle soit en adéquation avec les fonctions assurées lors de l'entretien avec le supérieur hiérarchique.

Changement des modalités d'avancement dans les CAP PATS avec la réforme de la fonction publique issue de la loi du 6 août

2019 et le décret du 29 novembre 2019. A partir de janvier 2021, les tableaux d'avancements ne seront plus communiqués à vos représentants. Les avancements

se feront par décision de l'administration.

Vos représentants Autonomes ne pourront plus discuter des décisions d'avancement prises par

l'administration et défendront les personnels au cas par cas à leur demande.

## Retraite : Suivi médical post-professionnel (SMPP)

Avec le développement ces dernières années de la prise en compte pour les sapeurs-pompiers du risque lié à la toxicité des fumées (FuTox), nous avons présenté et demandé lors du CHSCT du 26 février 2020 que soit appliqué aux agents du SDIS 83 le **décret n° 2015-1438 du 5 novembre 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.**

Pour nos collègues partant à la retraite, le présent décret institue un suivi médical post-professionnel au profit des agents de la fonction publique territoriale exposés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.

Il prévoit un droit à l'information des agents, la procédure à respecter pour bénéficier de ce droit ainsi que les conditions de la prise en charge des frais médicaux par la collectivité ou l'établissement employeur.

Il appartiendra à chacun au moment de son départ de se rapprocher du SSSM, pour qu'il soit établie une attestation d'exposition à un risque cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.

Établie après avis du médecin de prévention, en lien direct avec la traçabilité de l'exposition à une ou des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction révélée par le document unique d'évaluation des risques professionnels des agents concernés.

## Pourquoi je vote AUTONOME en CATSIS ?

Seul le syndicat ayant obtenu le plus de voix siègera en Conseil d'administration.

### L'ENGAGEMENT AUTONOME

*Construire ensemble,*

### DÉFENDRE VOS DROITS

Votre syndicat et sa fédération mère sont au cœur de chaque combat : la réforme de la fonction publique, le projet de loi « retraite », la réorganisation du temps de travail, la révision de la filière de 2012, la reconnaissance de la dangerosité, l'amélioration de la santé, sécurité et qualité de vie en service, la revalorisation salariale ...

La défense du métier est notre priorité. Nous avons fait preuve d'un engagement militant sans faille et d'une présence active sur le terrain. Libre de tout accord

politico-syndicalo-associatif, nous sommes maîtres de nos décisions.

**Les Autonomes, première force syndicale des SDIS de France, défendent les intérêts des personnels grâce à vous !!!**

### JE VOTE AUTONOME !

La Commission Administrative Technique des Services d'Incendie et de Secours (CATSIS) peut être consultée sur toutes les questions d'ordre technique ou opérationnel, le règlement intérieur du SDIS, les effectifs professionnels et volontaires du SDIS et l'élaboration des plans de formation.

La commission comprend des représentants des SPP, des SPV

et des PATS élus pour 6 ans et le Médecin Chef du service de santé et de secours médical. Elle est présidée par le Directeur Départemental.

Seul le syndicat ayant obtenu le plus de voix se verra attribuer le siège consultatif du Conseil d'administration du SDIS (1 siège pour le collège non-officier, 1 siège pour le collège officier, 1 siège pour le collège PATS).

Le CASDIS étant l'organe délibérant du SDIS, il est indispensable pour notre organisation syndicale d'y siéger afin de se faire entendre auprès des élus.



## S'engager à vos côtés, réussir ensemble



Pour Adhérer

Bulletin d'information réalisé par le service communication du Syndicat Autonome des Sapeurs Pompiers Professionnels et Personnels Administratifs Techniques et Spécialisés

ISSN 2263-231

@: communication@saspp-pats83.org

✉ BP 653 Le Mourillon Toulon 83053



Ne pas jeter sur la voie publique

