



ACTU V A R

BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT AUTONOME SPP-PATS 83

2ème Semestre 2021



SOMMAIRE

LE TELETRAVAIL FACE AU COVID

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

PROMOTIONS ET REVALORISATIONS

RIFSEEP & COMMISSION DE REVOYURE



HOROQUARTZ et l'application MTempation

HOROQUARTZ

Le temps file, le compteur tourne mais cela n'avance pas vite...

Depuis deux ans, suite à l'application de « l'heure pour heure » avec le passage en 12 heures, le SDIS 83 a mis en place le gestionnaire HOROQUARTZ et la plateforme mobile MTempation.

Ce gestionnaire temps de travail regroupe plusieurs informations telles que le temps de travail effectué et celui programmé, le volume d'heures effectuées pour l'IAT, les congés annuels (CA) et les congés supplémentaires (CS). Pour les CS, cette variable permet de respecter le nombre d'heures de travail annuellement programmées. Avec la prise en compte des formations sur le temps de travail depuis cette année, cela varie en fonction des actions de formations réalisées. Mais également cela englobe les dépassements horaires en intervention et le crédit temps syndical.

Depuis sa mise en œuvre nous demandons que l'onglet « Récupération » soit rajouté pour que soit identifié ce temps de travail supplémentaire.

Pour plus de transparence et de lisibilité, permettant ainsi aux agents de voir clairement où ils en sont, et surtout pour

contrôler plus simplement la prise en compte des heures effectuées.

En effet vous êtes nombreux à participer à différents dispositifs en saison (GIFF, PEL, Dragon 83, Poste secours Verdon...) mais également pour la prise en compte des dépassements horaires en intervention. Actuellement les heures effectuées sont reversées sur le compteur « congés supplémentaires ».

Nous avons lors du Comité Technique du 20 mai, demandé la mise en place de l'IHTS. Nous devons en définir les modalités pour cette fin d'année. Ces heures supplémentaires seront dans un premier temps compensées par de la récupération. Nous souhaitons que cet onglet permette de quantifier le nombre d'heures supplémentaires réalisées par les agents et ainsi par la suite en proposer l'indemnisation.

Bref une demande qui fait date et dont la prise en compte est moins rapide que certains autres sujets

si chers au SDIS...



Télétravail face au COVID

Au regard du contexte sanitaire que nous avons connu, la mise en place du Télétravail a montré les avantages de celui-ci, afin de lutter contre la propagation du virus, mais a également mis en évidence la possibilité de donner aux agents d'effectuer les missions qui leur incombent, tout en restant à leur domicile.

Au vu du déplacement de la DDSIS, la possibilité de travail délocalisé (CIS, GPT) aurait pour but de permettre aux agents d'effectuer leur travail dans un service qui est dans le secteur de leur domicile.

C'est pour cela qu'il nous faut définir les modalités du Télétravail après COVID, au sein de notre établissement et sur l'ensemble du département.

Actuellement malgré les préconisations nationales, seuls certains agents de la direction ont la possibilité d'accéder au Télétravail.

Sans une volonté affichée d'équiper en outils informatique et de communication, les agents des Centres et Groupements Territoriaux ne peuvent en bénéficier actuellement.

Le SA83 porte le sujet du Télétravail depuis plusieurs années, cette période de pandémie nous aura donné raison.



LE TELETRAVAIL ?
NON C'EST PAS
POSSIBLE CHEZ
NOUS...

La situation a mis en lumière que le Télétravail permet aux agents qui peuvent en bénéficier, d'effectuer leur travail sans mettre à mal l'organisation, la continuité du service et permettre une meilleure organisation du temps de travail et déplacements.

Nous reviendrons prochainement sur ce point, en parallèle des travaux sur la mise en oeuvre de la charte du temps pour les agents du SDIS83.

En pleine crise sanitaire, il s'est imposé naturellement et a montré toute son efficacité par la simple implication volontaire des agents permettant la continuité de service dans cette période incertaine et complexe.

BEN SI
ON Y ARRIVE
DEPUIS
LE COVID...



ACTU V A R



La protection fonctionnelle référence CGCT L 4121-1/2/3/4/5

De quoi s'agit-il ?

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à tout agent victime dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions

Les agents concernés ?

La protection fonctionnelle peut être accordée aux personnes suivantes :
Fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et anciens fonctionnaires
Agents contractuels et anciens contractuels
Conjoint de l'agent, enfants et ascendants.

Les faits concernés :

Atteinte volontaire à l'intégrité
VIOLENCES / INJURES /
DIFFAMATION /
HARCELEMENT / MENACES
/etc....
L'administration doit protéger et soutenir ses agents (présomption d'innocence).

Les démarches :

L'agent adresse sa demande de protection à son administration/ employeur, elle est formulée par écrit, l'agent doit apporter la preuve des faits pour lesquels il demande la protection

fonctionnelle. Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection. L'agent communique le nom et honoraires de l'avocat en vue de la mise en place d'une convention.



Dans tous les cas, il peut s'appuyer sur ses représentants SA qui l'orienteront dans ses démarches.

La mise en œuvre :

Obligation de prévention
L'administration doit prévenir ou prendre les

mesures adéquates pour faire cesser les attaques
L'administration doit apporter son assistance juridique aux agents ou proches (quand l'agent a déposé plainte l'administration l'aide financièrement à mener les actions en justice/si l'agent n'a pas engagé d'action celle si peut déposer plainte en se constituant partie civile et/ou pour justifier quelle a subi un préjudice)

Réparation des préjudices :

L'administration doit réparer les préjudices subits par l'agent ou ses proches avant même toute action en justice contre l'auteur des faits. Concernant les dommages matériels vandalisme destruction l'administration indemnise l'agent dès lors qu'il fournit les pièces justificatives.



La Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique

Alors que le secteur privé s'était vu imposé de garantir à ses salariés, dès 2013 la PSC (Protection Sociale Complémentaire), l'équité dans la fonction publique se faisait attendre.

La loi de la transformation de FP du 06 Aout 2019 vient rectifier l'aberration. L'ordonnance du 17 Février 2021 qui en découle pose le cadre de la participation financière des collectivités sur les contrats de protection sociale complémentaire **santé** et de **prévoyance**.

La garantie Santé : couvre les soins et les examens médicaux, les hospitalisations etc....



La garantie Prévoyance : couvre les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès. Cette garantie couvre en cas de maladie ou accident afin de

maintenir sa rémunération.

Ces dispositions peuvent bénéficier aux agents dès 2022, mais doivent dans tous les cas être mise en place au 1er janvier 2025 pour la Prévoyance et 1er janvier 2026 pour la Santé.

Nous avons demandé lors du dernier Comité Technique, l'ouverture d'un débat sur les conditions de participation de la PSC.

Promotions et Revalorisations

Lors des dernières réunions CAP PATS, le **SA83** a avancé le fait que les chefs d'atelier ont un poste d'encadrement et de responsabilité.

La crise sanitaire a augmenté cela, dans le suivi du temps de travail, l'accompagnement des agents et dans la gestion des engins sanitaires en priorisant les réparations.

Les ateliers ont du s'adapter et mettre en application les nouvelles mesures barrières afin d'assurer la continuité et le maintien du service dans des moments difficiles et de tension.

A ce titre, nous défendons que le poste de chef d'atelier

soit un poste de Catégorie B, par sa réelle technicité, son encadrement (de plusieurs personnels) mais aussi par les responsabilités prises par ce métier.

Nous revendiquons, que les lignes directrices de gestion (LDG) doivent aller dans ce

sens car lors de la dernière CAP, l'administration a reconnu que les mécaniciens avaient une spécialité permettant la nomination d'agent au grade d'agent de maîtrise.

Afin de ne pas dévaloriser les chefs d'atelier qui sont aujourd'hui catégorie C, il nous semble important et nécessaire que ce poste soit revalorisé à sa juste valeur.



ACTU U A R



De plus, le SA 83 demande à l'administration que nos collègues des groupements, des centres de secours puissent eux aussi avoir accès à des cadres d'emploi supérieur, quand cela est justifié, comme pour les personnels basés sur la direction départementale.

Et pour nos collègues PATS en fin de carrière,

la valorisation de la carrière, longtemps motif de reconnaissance, et de motivation, pour nos anciens, tend à s'essouffler.

Nous souhaitons que notre administration gère et anticipe ces départs avec une gestion plus humaine des agents, par la reconnaissance des carrières dans la durée, avec la possibilité

d'obtenir une promotion interne afin de bénéficier un changement de cadre d'emplois sans passer de concours.



RIFSEEP & Commission de Revoyure



Suite à la mise en place en 2018 du RIFSEEP, une avancée certaine pour l'ensemble des agents du SDIS 83, il a été prévu de mettre en place une clause de revoyure et une commission d'harmonisation afin de pouvoir vérifier le bon fonctionnement de cette nouvelle indemnité qui est l'IFSE (Indemnité de Fonction, Sujétion et d'Expertise).

L'Ordre de Service 2021-92 du 04/03/2021, donne la possibilité aux agents et aux représentants du personnel de saisir cette commission afin d'échanger sur un éventuel reclassement pour une situation individuelle ou collective.

Il faut surtout retenir que la commission d'harmonisation est un

moyen pour les agents qui se sentent lésés, d'effectuer une demande de reclassement de groupe. Il est indispensable que l'agent apporte les éléments justifiant sa demande d'évolution auprès de cette commission.

C'est pour cela, qu'il est important d'avoir votre fiche de poste, le dernier compte rendu de votre entretien professionnel et de préparer votre demande.

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) seconde prime intégrée au RIFSEEP, intervient en complément de l'IFSE.



Le SA83 est favorable à sa mise en place. Le CIA

est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. La détermination du montant de ce complément indemnitaire est très simple : les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions. Son versement n'est pas automatique. Une insuffisance professionnelle peut justifier qu'il ne soit pas versé. Mais nous refusons que des problèmes relationnels avec le supérieur hiérarchique soit la cause de non-attribution.

Les représentants du SA83 sont à votre écoute et peuvent vous accompagner dans vos démarches.

Le TOP 5 des interventions :

Nous alertons sur la dérive en termes de sollicitation **mais ne stigmatisons aucun des intervenants de la chaîne de secours**. De la prise d'appel jusqu'au terrain, même objectif : supprimer ces abus.

Commentaire :

N°5

VILLA
MASCULIN
58 ANS
AGITE SUITE MANQUE DE CANABIS
PAS DE VIOLENCE

Commentaire :

N°4

FACE AU BATIMENT
MASCULIN AU 3EME ETAGE
LEVEE DE DOUTE
VEUX SORTIR DE CHEZ LUI SE TROUVE A LA
FENETRE DIT QU'IL EN A MARRE
80 ANS

Commentaire :

N°3

AVP SCOOTER VL
MASCULIN 14 ANS PERE SLL EMMENE AUX
URGENCES , LA MERE VEUT LES SP
ENGAGEMENT SUITE A REGULATION DU SAMU
RECTIF NE PAS PRENDRE EN COMPTE MESSAGE
PRECEDENT
LA MERE SOUHAITE LES SP POUR PASSER
PLUS VITE



Commentaire :

N°2

FEMININ 16 ANS
CRISE DE LARMES
SE ROULE PAR TERRE DEPUIS HIER SOIR
A ETE PUNI PAR SES PARENTS QUI LUI ONT
ENLEVE SON PORTABLE

Commentaire :

N°1

ASSISE SUR LE BANC
ALLONGEE
EN FACE DU GLACIER ANGELO
AUCUNE INFO
REQUERANT EN VOITURE NE VEUT PAS S'ARRETER
MAIS EN BON SAMARITAIN NOUS ENGAGE POUR
LEVER DE DOUTE

L'agenda des instances 2021

CT : 23/11
CHSCT : 08/12

CAP :
CASDIS : /12

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

