



COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 22 SEPTEMBRE 2023

1

(Sous-direction, filière)

Participaient à la réunion, pour l'administration : messieurs WILM, CAIRO, JUGGERY, mesdames MERIGNANT, LEBOUCCQ et ODDOU

Pour les personnels : les 5 organisations syndicales représentatives dont la CGT (Peter GURRUCHAGA et Laurent GUILLOTEAU)

Les textes sur les fonctions de sous-directeurs, leur nombre et le régime indemnitaire :
La CGT souligne la provocation qu'amènent les textes présentés et le calendrier (en CNSIS le 11/10).
Un régime indemnitaire équivalent à celui des Emplois Supérieurs de Direction, alors que ces derniers sont soumis à la mobilité ! Ne manque que la voiture....
La DG tient à nous rassurer sur l'attrait des ESD, dès après la mise en place des textes au bénéfice des sous-directeurs : des mesures de valorisation seront prises !!!

La décence ne les aura pas retenus, alors que des agents de catégorie C peinent à se loger, et espèrent la maigre prime, prévue au bon vouloir de l'employeur dans la fonction publique territoriale, les vannes s'ouvrent pour le haut de la catégorie A !!

Filière sapeurs-pompiers professionnels

La DG est revenue sur le calendrier envisagé (abandon de l'idée de présenter des textes avant juillet 2024).

La vision de la DGSCGC :

1 cadre d'emplois de catégorie C (3 grades) :

Sapeur (grille C1 inchangée), assouplissement du ratio de recrutement (1 concours pour 1 sans concours).

Caporal (grille C2 inchangée, appellation de caporal-chef après 3 ans de caporal)

Caporal-chef devient "sergent" (actuels caporaux-chefs, même grille C3, pas de changement d'emploi mais obligation de formation pour exercer l'emploi de CA 1Eq, appellation de sergent-chef après 3 ans de sergent)

Sergent : mise en extinction du grade (inchangé tant qu'ils n'en changent pas ou ne quittent pas la filière).

Catégorie B - évolutions envisagées

1 cadre d'emplois de catégorie B avec 3 grades :

Adjudant (sous-officier, grille B1 actuel LT2, indice terminal identique aux Adj et Lt2, emplois principaux CATE, SOG (extension de l'effectif encadré) et ouverture sur emploi de Chef de salle opé ou/et adjoint chef CIS (appellation chef après 3 années d'adjudant). Recrutement par voie du concours interne ou au choix, (pas de voie externe)

Lieutenant (officier, grille B2, regroupement des emplois aujourd'hui des LT2 et LT1, pas d'autres modifications).

Lieutenant hors-classe (officier, grille B3, pas d'autres modifications) emplois principaux : officier d'encadrement/chef de centre/chef de service.



Mesures d'intégration :

- Maintien de validité des listes d'aptitudes (actuels cadres d'emplois) dans le nouveau et titularisation possible des stagiaires (actuels) dans le nouveau cadre d'emploi.

Intégration directe des actuels adjudants dans le grade B1.

Examen professionnel exceptionnel d'adjudant, ouverts aux seuls (anciens) sergents pendant 3 ans (méfiance sur le nombre de postes ouverts !!!)

- Promotion exceptionnelle comme lieutenants hors classe au choix pendant 3 années des anciens Lt1 (pas d'application des mesures de nomination durant cette période).

La CGT pose quelques questions :

Comment maintient-on le régime indemnitaire des agents qui passent en B (pas d'IAT possible au-delà de l'indice brut 380) ?

Des chefs d'agrès 1 équipe automatique après formation, dans un grade de débouché* ? Unique dans la fonction publique, la DGAFP va adorer c'est sûr !

Les C/C qui seraient chefs d'agrès 1 équipe avec une grille moins intéressante (-3 points majorés) ?

La DG pense transporter les foules ?

La DG reconnaît s'être posée une partie des questions, mais n'a pas toutes les réponses.

Les travaux sont concentrés sur l'architecture possible de la filière, la partie indemnitaire suivra.

La DG s'est saisie du souhait des organisations syndicales de corriger les défauts de la filière pour changer ce qui lui pose problème, mais sans s'occuper de ceux des agents.

Problème de LT2 ? Élargissement des compétences d'encadrement des adjudants, problème de chef d'agrès 1 équipe ? Des agents "automatiquement" chefs d'agrès une équipe avec une reconnaissance sur le seul régime indemnitaire, Faire baisser le coût ? Des chefs d'agrès une équipe dans un grade de débouché, une grille allongée en B1 tout en garantissant l'attrait du grade avec le même indice sommital, l'assouplissement du recrutement sans concours (c'est un danger car le concours offre plusieurs garanties, mais cela finira par en augmenter le coût des concours de caporaux (autant de candidats mais moins de lauréats = coût lauréat ↑).

Rassurez-vous les appellations "chef" demeurent !! Ça ne sert à rien, ça ne coûte pas un rond et ça peut faire illusion. On dit merci ? Non, si cette filière se concrétise, elle achèvera la démonstration qu'une génération a bénéficié de mesures et que les portes se sont fermées au nez de celle qui la suivait. La CGT ne mange pas de ce pain-là.

Les autres propositions :

Catégorie A (Cne, cdt et lcl) - évolutions envisagées

Alignement des grilles indiciaires sur la filière administrative :

Cne 10 échelons IB 444/821 => 11 échelons IB 444/821 (gain de 0 à 30 points)

Cdt 9 échelons IB 547/966 => 10 échelons IB 593/1015 (gain de 0 à 40 points)

Lcl 8 échelons IB. 596/1015 (+ES) => 6 échelons IB 797/1027 (+ES) (gain de 0 à 51 points).

Catégorie A (infirmiers et cadres de santé) - évolutions envisagées

Ajustement des emplois aux grades pouvant être tenus par les professionnels de santé, infirmier d'encadrement -> cadre de santé chef de groupement, infirmier-chef (modif à venir suite au passage à 2 grades)



Catégorie A (médecins et pharmaciens) - évolutions envisagées

Ajustement des emplois aux grades pouvant être tenus : médecin ou pharmacien d'encadrement -
> médecin ou pharmacien chef de groupement, médecin sous-directeur

Envisager un alignement sur les grilles FPE, en conservant l'échelon spécial pour les médecins
MCN/PCN 9 échelons IB 542/977 => inchangée

MHC/PHC 6 échelons IB 813/HEA => 7 échelons IB 762/HEB

MCE/PCE 5 échelons IB 912/HEB (+ ES HEB bis) => 3 échelons HEA : HEC (+ ES HED).

Catégorie A+ - évolutions envisagées

Alignement des grilles indiciaires de la haute fonction publique :

A ce stade, alignement sur les hauts fonctionnaires administratifs de la FPT

Col 9 échelons IB 542/985 => 10 échelons IB 542 / 1015

Che 6 échelons IB 814/HEA => 8 échelons 813 / HEB bis

Cg/ 3 échelons IB 1027/HEB (+ES HEB bis) => 5 échelons IB 1027 / HEC (+ ES HED)

Prise en compte, selon l'avancée, des travaux de déclinaison de la rémunération de la haute fonction publique dans la FPT.

Aperçu des textes en cours de préparation :

Décret relatif à la médecine d'aptitude et au suivi médical des SPP/ SPV

Arrêté relatif aux conditions de santé particulières et au suivi médical des SPP/SPV

Décret modifiant diverses dispositions relatives aux SPV

Décret modifiant le code de la route (retrait de l'autorisation préfectorale de conduite des VSAV)

Majoration du taux de cotisation obligatoire au CNFPT au titre de l'année 2023

Décret modifiant les conditions d'accès au concours sur titre de pharmacien de SPP

Autres points abordés :

Concours :

Annulation de l'écrit du concours de capitaine, la DG précise que l'épreuve devrait être refaite rapidement.

Le concours de LT2 a connu des problèmes d'affichage des résultats, le CDG 69 doit faire mieux à l'avenir.

La CGT souligne que certains directeurs ont des difficultés de lecture surtout pour la note de la DG sur l'Indemnité de Mobilisation Opérationnelle, pour ne pas la mettre en place en respectant le plafond semestriel, leurs excuses sont bidon.

Information partagée : l'émission d'investigation Vert de rage consacre un reportage à l'exposition des pompiers aux retardateurs de flammes (programmée sur France 5 à une date non connue à ce jour). Conférence de presse mi-octobre où seront révélés des résultats d'exposition de pompiers ainsi que des analyses médicales.

*un grade de débouché permet un déroulement de carrière à des agents avec les mêmes fonctions.