



### ÉDITORIAL DRÔLE D'ÉPOQUE

L'automne, bientôt l'hiver, le froid, la pluie, les attentats, la covid...

Et la CFDT dans tout ça.

Elle est présente malgré le confinement et répond à vos questions, vos doutes, vos inquiétudes...

Bien sûr notre fonctionnement est quelque peu malmené, mais nous tenons bon.

Vous pouvez continuer à nous appeler, nous écrire, l'équipe de militants du Syndicat Interco Moselle est présente à vos côtés.

Faites attention à vous et à bientôt

**Elisabeth Bordelais**  
Secrétaire générale



### SAPEURS-POMPIERS MÉTIER À RISQUE NON RECONNU

2020, année de merde d'après Antoine de Caunes en référence au SRAS Cov-2. C'est sans doute une vision partagée par une grande partie de la population et particulièrement par les personnels soignants et de secours.

Après 9 mois de grève nationale et départementale engagée et soutenue qui s'est arrêtée avec l'Etat d'urgence sanitaire, l'heure du bilan a sonné. La section Interco CFDT du SDIS de la Moselle qui nous faisait part de ses déboires il y a un an, dresse un nouveau bilan.

9 mois de bataille et 30 ans d'attente, c'est le prix de la revalorisation de la prime de feu des pompiers professionnels, simple reconnaissance de notre engagement, et des risques pris au quotidien. Le SDIS de la Moselle vient d'ailleurs de modifier sa délibération relative au RI portant ainsi cette prime de 19 à 25%.

Si les engagements en termes d'hygiène et de sécurité des agents des SDIS sont toujours en bonne voie, le temps de travail, les recrutements, le remaniement de la filière SP et les mesures visant à préserver les conditions particulières de départ en retraite des SP sont au point mort.

En Moselle l'état du dialogue social est dramatique puisqu'il est nul. La confiance est rompue pour les OS majoritaires (CFDT, CGT et FA soit 70% de représentativité) et l'administration cherche à se raccrocher au 30% restant. Le PCASDIS comme les Elus du CA ont surfé sur l'Etat d'Urgence Sanitaire en brillant par leur absence jusque dans des instances ô combien importantes tel le CHSCT - laissant la liberté d'agir à un Directeur Départemental dans l'épreuve.

Pour 2020 le seul engagement

du PCASDIS était d'avancer sur le temps et le régime de travail des SPP (en finir avec les temps d'équivalence). A ce jour il n'y a eu aucune discussion avec les OS malgré plusieurs relances de notre part.

Le sujet brûlant du recrutement et quant à lui carrément mis de côté sous prétexte que les élections départementales amèneront un nouveau CA et peut-être une nouvelle politique financière du SDIS. En attendant, les engins ne sont plus armés réglementairement, les réponses de secours avec des délais rallongés sont de plus en plus fréquentes et le volontariat dangereusement exploité. La finalité c'est une diminution certaine de la qualité de notre réponse opérationnelle.

A vouloir rendre un service public de secours le moins cher possible on en arrive à perdre sa vocation première, servir et satisfaire l'intérêt général.

**Le mag' CFDT Interco Moselle**  
Novembre 2020 - n°5

**CFDT Interco Moselle**  
2, rue du général Lardemelle  
BP 80527  
57009 Metz Cedex 1  
interco57@interco.cfdt.fr  
Tél : 03 87 16 97 73  
www.cfdt-interco57.fr

**Directeur de publication :**  
**Elisabeth Bordelais**  
Dépôt légal : novembre 2020

**NOUS CONTACTER :**  
par email  
interco57@interco.cfdt.fr

par téléphone  
03 87 16 97 73  
(du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 16h)



## L'ACTUALITÉ DU PREMIER SEMESTRE 2020

### EN BREF

#### Une nouvelle procédure pour le recrutement des agents contractuels

Désormais, les employeurs qui entendent ouvrir le recrutement de certains emplois aux agents contractuels doivent suivre une nouvelle procédure : publicité durant au moins un mois, entretien de recrutement, etc.

NB : le recrutement ne peut jamais être réservé aux agents contractuels, il est toujours ouvert aux fonctionnaires.

>> décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

#### Promotion par voie de détachement des agents en situation de handicap

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent accéder à un cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieur par la voie d'un nouveau détachement spécifique, d'une durée d'un an. L'accès à ce détachement s'effectue au terme d'une procédure de sélection sur dossier. Si l'agent donne satisfaction, alors il peut être titularisé dans son nouveau cadre d'emplois à l'issue du détachement.

>> décret n°2020-569 du 13 mai 2020

#### Majoration des heures complémentaires

Le calcul des heures complémentaires des agents affectés sur des emplois à temps non complet est désormais encadré par les textes. L'organe délibérant dispose de la faculté de voter une majoration (de 10% à 25%).

>> décret n°2020-592 du 15 mai 2020

#### Compte épargne-temps

En raison de la pandémie de Covid-19, il est possible de dépasser le nombre maximum de jours inscrits sur le compte épargne-temps (60 jours). Ce dépassement est toutefois limité à 10 jours.

>> décret n°2020-723 du 12 juin 2020

#### Sapeurs-pompiers volontaires

L'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires a été revalorisée de même que la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance

>> arrêté du 10 juin 2020, arrêté du 15 juin 2020

#### Temps partiel annualisé

A l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les agents bénéficient de droit, s'ils le souhaitent, d'un temps partiel annualisé d'une durée d'un an. Ils commencent par une période non travaillée de 2 mois maximum, suivie par une période au cours de laquelle la quotité de temps de travail est ajustée afin de correspondre au taux de temps partiel demandé.

>> décret n°2020-467 du 22 avril 2020

#### Modification du droit à congé bonifiés

Ces congés sont accordés aux fonctionnaires dont le centre des intérêts moraux et matériels

est situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et exerçant en métropole. La bonification de congés de 30 jours qui pouvait s'ajouter aux congés annuels est supprimée et la durée maximale du congé est réduite à de 65 à 31 jours.

>> décret n°2020-851 du 2 juillet 2020

#### Droits des agents après le décès d'un enfant

La loi a créé une autorisation spéciale d'absence de droit en cas de décès d'un enfant (filiation ou à charge) :

- 5 jours si l'enfant est âgé de 25 ans ou plus,

- 7 jours si l'enfant a moins de 25 ans + 8 jours fractionnés à

prendre dans l'année suivant le décès.

NB : la carence est supprimée pour le premier arrêt de travail pour maladie pris dans les 13 semaines suivant le décès de l'enfant ou de la personne à charge.

>> loi n° 2020-692 du 8 juin 2020

#### Droits des agents lorsqu'ils se consacrent à l'éducation de leur enfant

La disponibilité pour élever un enfant est prolongée jusqu'à 12 ans de l'enfant (au lieu de 8 ans). La durée de chaque période de congé parental est désormais modulable (entre 2 et 6 mois).

>> décret n° 2020-529 du 5 mai 2020

#### RÉGIME INDEMNITAIRE DE NOUVEAUX ÉLÉMENTS

En application du décret du 27 février 2020, le RIFSEEP s'applique désormais à certains cadres d'emplois jusqu'alors non éligible, notamment ceux relevant de la filière technique.

Parallèlement, un arrêt de la

Cour Administrative d'Appel de Bordeaux explique que les délimitations relatives au RIFSEEP doivent comporter des groupes de fonction. Ces groupes doivent faire référence à ceux en vigueur dans la fonction publique d'Etat.

>> décret n°2020-182 du 27 février 2020 ; CAA Bordeaux, 13/1/2020, n°18BX00426

## LE TELETRAVAIL : NOUVEL ENJEU DANS LA FONCTION PUBLIQUE

A la traîne par rapport au secteur privé, le secteur public peut offrir à ses agents la possibilité de télétravailler depuis le décret du 11/2/2016. Toutefois, le télétravail dans le secteur public était assez rigide. Ainsi, seul le télétravail régulier à jours fixes pouvait légalement être mis en œuvre. L'un des freins était technique et l'autre, bien sûr, était d'ordre psychologique, révélateur d'un manque de confiance de la part des encadrants publics.

L'une des nombreuses conséquences de la pandémie a été de passer presque en force le télétravail dans le secteur public partout où il n'était pas mis en œuvre. Finalement, les employeurs publics ont été contraints de mettre leurs agents en télétravail. A l'issue de la période de confinement, la question s'est donc tout naturellement posée au sein des collectivités territoriales : comment mettre en œuvre un télétravail voulu au lieu de subir un télétravail forcé.

La CFDT Intercro a ainsi été fortement sollicitée pour négocier des projets de télétravail avec les élus et les dirigeants durant cet été. En cela, nous avons été aidé par le gouvernement qui a publié un décret permettant de pouvoir télétravailler de manière ponctuelle, avec son propre matériel personnel.

Si cette possibilité permet de lever les freins qui existaient, il faut rester vigilant et veiller à éviter les dérives. L'agent ne doit pas supporter le coûts des instruments de télétravail, qui doivent rester du ressort de l'employeur.

**N'hésitez pas à nous remonter vos expériences et vos difficultés en la matière !**



## COMM. D'AGGLO. DU VAL DE GUENANGE FENSCH

En application de la loi de transformation de la fonction publique, la communauté d'agglomération doit modifier son temps de travail afin de respecter la règle dite des « 1607 heures » : les agents ne peuvent pas travailler moins de 1607 heures par an.

Cette modification est particulièrement délicate et la section syndicale sera très vigilante sur le sujet, afin que les conditions de travail des agents ne soient pas détériorées.

## COMM. DE COMMUNES DE CAT-TENOM ET ENVIRONS

Pas d'actualité en ce moment.

## COMM. DE COMMUNES SARREBOURG MOSELLE SUD

La direction ouvre plusieurs chantiers : protection sociale complémentaire, RIFSEEP et télétravail.

Sur ces sujets importants, les représentants du personnel devront être pleinement associés.

## FAMECK

Des mesures « Covid-19 » ont été mises en œuvre. Une prime exceptionnelle a été versée à certains agents.

## DÉPARTEMENT DE LA MOSELLE

Le département souhaite être pilote en matière de télétravail.

Une prime exceptionnelle « Covid-19 » a été versée à certains agents remplissant les conditions. Le montant était au maximum de 1 000 euros.

## DIR. DÉP. DE LA COHÉSION SOCIALE

Les DDCS font l'objet de réorganisation qui occasionnent beaucoup d'incertitudes et de questions.

## GROSBLIEDERSTROFF

Pas d'actualité en ce moment.

La section syndicale s'est beaucoup investie dans les négociations autour de la mise en place du contrat prévoyance et a ainsi obtenu que l'assureur complète le régime indemnitaire en cas de maladie.

La section syndicale se bat aussi pour revenir sur la suppression du régime indemnitaire en cas de longue maladie et de maladie de longue durée.

Un nouveau dialogue social s'est installé avec la nouvelle municipalité.

## HAYANGE

Pas d'actualité en ce moment.

## HETTANGE-GRANDE

Il y a eu de gros problèmes au début du confinement et la gendarmerie a du intervenir.

## INTÉRIEUR, PRÉFECTURE & POLICE

Les secrétariats généraux communs (SGC) préfecture / directions départementales ont été mis en place. Les agents concernés ont rejoint les SGC par détachement.

## L'HÔPITAL

Il n'y a plus de secrétaire de section pour l'instant.

## MARANGE-SILVANGE

Pas d'actualité en ce moment.

## MARLY

Pas d'actualité en ce moment.

## METZ HABITAT TERRITOIRE

Pas d'actualité en ce moment.

## METZ MÉTROPOLE

Un nouveau président a été élu. Il a rencontré les membres de la section syndicale le 2 septembre.

Les jugements rendus au cours du premier semestre 2020 sont encourageants : les agents ont

eu gain de cause dans la grande majorité des dossiers, notamment ceux concernant l'indemnité d'exercice des missions de préfecture.

Une prime Covid-19 a été attribuée à certains agents.

La section syndicale poursuit ses efforts pour maintenir des conditions de travail satisfaisantes et a obtenu des avancées.

## RÉGION GRAND EST

Sur le site de Metz, une permanence est assurée dans le local de la section syndicale chaque vendredi de 13h00 à 16h00, à compter de janvier 2020.

## SDIS

Un encadré figure en 1ère page.

## TERVILLE

Une prime exceptionnelle Covid-19 de 200 euros a été versée à certains agents.

## THIONVILLE

Il n'y a plus de secrétaire de section pour l'instant.

## UCKANGE

La commune a été pilote pour l'ouverture d'une école accueillant les enfants des soignants. Cela a représenté beaucoup de travail.

Des mesures Covid-19 sont mises en place, comme l'interdiction pour les parents de rentrer à l'intérieur des écoles.

## VILLE DE METZ

Une centaine de recours pour excès de pouvoir ont été déposés devant le Tribunal Administratif de Strasbourg afin de verser aux agents l'indemnité d'exercice des missions de préfecture.

Les recours contentieux devant le tribunal sont rarissimes dans cette collectivité.

## WOIPPY

Pas d'actualité en ce moment.

## AUTRES

Les adhérents dans l'est mosellan peuvent contacter Christine : christine.mehlinger@sfr.fr

## UN SOUTIEN FINANCIER APPRECIABLE DE LA CNAS

En 2016/2017, la section syndicale de Metz Métropole a engagé des démarches pour demander au président de verser l'indemnité d'exercice des missions de préfecture au personnel. En effet, une délibération du 26/4/2004 prévoit le versement de cette indemnité.

Le président ayant refusé de faire droit à la demande, c'est devant le Tribunal Administratif de Strasbourg que l'affaire a été portée.

Me Lévy a été mandatée par le syndicat pour assurer la gestion de ce dossier.

En 2019, la section syndicale de la ville de Metz a engagé une action similaire.

De nombreux agents se sont joints à ces démarches qui représente un coût important pour le syndicat.

En septembre 2020, le comité de gestion de la CNAS a accepté de prendre en charge une grande partie des dépenses.

Par une série de jugements du 4 février 2020, le Tribunal Administratif de Strasbourg a finalement donné raison... aux agents ! Mais la collectivité a décidé d'interjeter appel de cette décision.

Affaire à suivre...

## **DROITS DES AGENTS QUESTIONS/RÉPONSES LE SAVIEZ-VOUS ?**

**Q : Est-ce que les frais d'ostéopathe sont pris en charge par l'employeur lors d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ?**

R : Oui. Ces frais doivent être pris en charge par l'employeur s'ils sont directement entraînés par l'accident ou la maladie et s'ils présentent une utilité. L'employeur ne peut pas opposer un refus en prétextant que son assureur ne prend pas ce type de frais en charge (CAA Lyon, 29/3/1990, n° 89LY00368).

**Q : Est-ce qu'on doit récupérer un jour férié qui coïncide avec le jour non travaillé dans le cadre d'un temps partiel ?**

R : Non. L'employeur territorial fixe les jours non travaillés en raison du temps partiel, éventuellement sur proposition de l'agent. L'employeur peut donc décider qu'il n'y a pas de récupération lorsqu'un jour férié tombe un jour où l'agent ne travaille pas (Conseil d'Etat, 21/1/1991, n°102121).

**Q : Est-ce que l'employeur peut décider seul des dates de congés de l'agent ?**

R : Non. L'employeur public ne peut pas

mettre d'un agent en congé annuel d'office (CAA de Lyon, 20/4/2004, n° 00LY01173).

En revanche, il peut établir un tableau des congés et ainsi refuser qu'un agent prenne ses congés à certaines périodes, à la condition toutefois que cela ne soit pas abusif ! Il ne peut refuser ces congés que pour donner la priorité aux agents chargés de famille ou pour des motifs tirés de l'intérêt du service (Conseil d'Etat, 30/6/1997, n°116002).

**Q : Est-ce que l'agent est obligé de passer un concours pour changer de cadre d'emplois ?**

R : Non, si le cadre d'emplois est de niveau égal ou inférieur. Par exemple, un rédacteur peut changer de cadre d'emplois et ainsi devenir technicien ou animateur. Le changement s'effectue soit par la voie du détachement, soit par la voie de l'intégration directe.

Attention : les cadres d'emplois de niveau supérieur ainsi que les cadres d'emplois correspondant à une profession réglementée (ex. : infirmier, médecin, etc.) ne sont pas accessibles par la voie du détachement ou de l'intégration directe.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'un nouveau dispositif de détachement-promotion (cf. rubrique « actualité »)

**Q : L'agent est-il en droit de refuser de signer sa fiche de poste s'il n'est pas d'accord avec son contenu ?**

R : Non. L'employeur territorial fixe les mis-

sions de l'agent dans le respect des missions prévues par le statut particulier dont il relève.

Si l'agent estime que ce n'est pas le cas, alors il doit contester cette fiche de poste (recours administratif ou recours contentieux).

En aucun cas le refus de signer la fiche de poste n'impacte sa validité. Au contraire, un agent qui refuserait de se rendre à des entretiens organisés par son responsable en vue d'établir la fiche de poste est passible de sanction disciplinaire (CAA Douai, 19/6/2012, n°11DA00442).

## **DE NOUVELLES AVANCÉES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

A la suite de l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique, le gouvernement a mis en œuvre une série de mesures destinées à réduire les inégalités professionnelles dans le secteur public.

Ainsi un décret du 4 mai 2020 impose aux employeurs territoriaux de plus de 20 000 habitants d'établir un plan d'action visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Rappelons que la loi avait notamment supprimé le jour de carence pour les femmes enceintes qui était placée en congé pour maladie et renforcé l'obligation de nommer un certain nombre de personnes de chaque sexe dans les emplois de direction.

## **UNE PANOPLIE COMPLÈTE DE SERVICES PROPOSÉE AUX ADHÉRENTS CFDT INTERCO MOSELLE**

Saviez-vous qu'en adhérant à la CFDT Interco Moselle, vous bénéficiez de toute la gamme des services nationaux offerts par la CFDT, mais également de services propres au syndicat CFDT Interco Moselle ? Voici quelques exemples :

**L'assurance « vie professionnelle »** prend en charge les frais liés à la défense d'un adhérent mis en cause par un tiers (autre que son employeur) dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

**L'assurance « vie syndicale »** couvre les militants CFDT Interco en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

**L'indemnisation en cas de grève sous conditions** permet de compenser la perte de salaire des adhérents CFDT Interco Moselle pendant leur mobilisation. L'adhérent ayant fait l'objet d'une retenue de salaire pour grève reçoit une indemnité de 7,30€/h (proratisée pour les agents exerçant à temps partiel) lorsqu'il a fait grève durant plus de 7 heures consécutives.

**La prise en charge des frais en cas d'action contentieuse devant le Tribunal administratif** en cas de litige entre l'agent et son employeur. Le syndicat dispose de deux défenseurs agréés pour vous accompagner dans vos démarches (rédaction de la requête à présenter devant le juge, etc.).

**Le bénéfice d'une faible cotisation** fixée à seulement 0,75% du salaire net. Elle est déductible des impôts.

**Une permanence avec un ou plusieurs agents spécialement dédiés** dans de nombreux établissements et collectivités : ville de Metz, Metz Métropole, Département de Moselle, SDIS, etc.

**De nombreux représentants siégeant dans toutes les instances** : comité technique (CT), commission administrative paritaire (CAP), commission consultative paritaire (CCP) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ainsi, vous pouvez être tenus informés de l'avancée de vos dossiers : promotion interne, avancement de grade, etc.

Des conseils dans tous les domaines de votre vie professionnelle : droits des agents, mais aussi retraite, frais réels sur vos impôts, aide à la rédaction d'un CV ou d'une candidature à un emploi, etc.

**Où poser vos questions concernant votre carrière, votre rémunération, vos droits ou tout autre domaine ?**

>> par email [interco57@interco.cfdt.fr](mailto:interco57@interco.cfdt.fr)

>> par téléphone 03 87 16 97 73 (du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 16h)