N°36 – JANVIER 2010

L'AIGUILLON

Toute l'équipe de la rédaction de « L' AIGUILLON »
vous souhaite une merveilleuse année 2010 :
que la santé, l'amour et la réussite
vous accompagne dans tous vos projets.

LE GRAND CHAMBOULE-TOUT DE L'ADMINISTRATION EST LANCE

MAIS LE RESULTAT RESTE TOTALEMENT FLOU

L'EDITORIAL DU SG

2010 : ANNEE COUPERET ! Page 2 et 3

FONCTION PUBLIQUE

Loi de modernisation Page 3

LES ADHERENTS

Ensemble faisons de 2010 Page 4

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les voies de recours Page 5 et 6

HYGIENE ET SECURITE

Le droit de retrait Page 7 et 8

COMPTE EPARGNE TEMPS

Comment ça marche Page 9

FORMATION

Le droit à la formation Page 10 et 11

VIE DU SYNDICAT

Votre Syndicat agit !!!! Page 12

PERSONNEL ADMINISTRATIF

Réforme du B Page 13

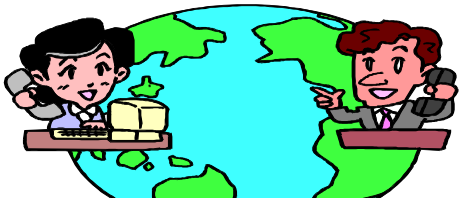
ACTION SOCIALE

Primes de restructuration au MEIE Page 14

ARTT

ARTT au MEEDDM Page 15

2010 : ANNEE COUPERET !



Dans l'Editorial du dernier Aiguillon de l'année 2009, mon pessimisme sur ce qui allait se passer en 2010 n'avait d'égal que ma volonté de lutter contre le démantèlement de la Fonction publique initié par la RGGP et tous les outils mis en place au fil du temps depuis plusieurs années maintenant.
La RGPP, boîte à outils maléfique, est donc bien remplie d'instruments plus destructeurs les uns que les autres et qui, malgré les belles promesses de l'administration de ne jamais les utiliser, sont déjà actifs.
Je prendrai l'exemple d'agents que l'on menace de mise en disponibilité s'ils n'acceptent pas des postes qui ne les intéressent pas, cela sous couvert de la loi sur la mobilité votée l'année dernière.
Rien n'arrête le pouvoir politique en place dans son approche ultra libérale de notre société.

Les réformes antisociales continuent et s'accentueront encore :

- Paroles du Premier Ministre dans sa lettre de mission à Monsieur Pierre Petit lui indiquant clairement de formuler, je cite : *« pour le comité de suivi de la RGPP, pour la fin de l'année, des propositions de nouvelles mesures garantissant la poursuite en 2012-2013 des non-renouvellements des départs en retraite arbitrés sur la période 2009-2011, ainsi qu'une réduction à due proportion des coûts de fonctionnement sur l'ensemble du périmètre ministériel, au niveau central comme au niveau déconcentré.* ***Pour faciliter la prise de décision, vos propositions devront présenter des scénarii allant au-delà de ces propositions »***
- Paroles du Président de la République lors de ses vœux à la nation rappelant que nous sommes sur la bonne voie et qu'il faut encore intensifier et accélérer les réformes

En ce qui concerne les fonctionnaires de l'Etat, l'heure est grave et n'est plus à la passivité.

Le service public est maintenant en cours de démantèlement et les agents qui servent leur pays, comme malheureusement **Solidaires I.D.D.** l'annonce depuis longtemps, ne peuvent que se rendre compte des dégâts.

Dans les DDI, les DREAL, les DIRECCTE déjà créées, les problèmes quotidiens ne cessent de s'accumuler, incompatibilité des outils informatiques, bureaux non aménagés, lignes téléphoniques non opérationnelles, regroupements d'infrastructures provisoires en attendant le prochain déménagement etc., sont les résultats de réformes menées à la hussarde sans concertation et sans reconnaissance des agents. L'exemple du non-paiement de la prime d'intéressement, qui devait être réglementairement octroyée aux agents issus des DRIRE et que le MEDDM tente de noyer habilement dans la prime de restructuration, le confirme. Sur ce sujet comme sur tous les autres sujets **Solidaires I.D.D.** ne lâchera rien.

Comme j'ai déjà eu l'occasion de l'écrire, l'essentiel, à savoir la prise en compte de l'humain, a été éludé. L'Etat reproduit le schéma infernal de ce qui a conduit à la désespérance certains employés de France Télécom.

Je ne parle pas uniquement de la situation des fonctionnaires dont on entend toujours ici et là qu'ils demeurent des privilégiés et qui servent trop souvent de boucs émissaires, mais aussi et surtout

des citoyens, en particulier des plus démunis, qui paient les pots cassés d'une politique qui privilégie l'élitisme au détriment du plus grand nombre.

IL FAUT S'Y FAIRE OU SE REVOLTER !

Accepter ou combattre que des enfants meurent à l'accouchement à cause de fermetures de maternité,
accepter ou combattre les suppressions des services publics de proximité en particulier dans les zones rurales,
accepter ou combattre l'iniquité des citoyens face au service public,
accepter ou combattre que des missions de service public, y compris régaliennes, soient « offertes » au privé qui en détourne leur essence en introduisant un aspect profit qui pollue complètement l'idée d'un service équitable.

SOLIDAIRES I.D.D. A CHOISI

Il combattra dans la ligne qui conduit son action depuis son existence et dans le cadre des idées d'égalité, de justice sociale et de solidarité.
Pour cette année encore, je vous réitère tous mes vœux les plus combatifs pour que Solidaires I.D.D. continue de progresser avec audace et ténacité.
Que 2010 vous apporte ainsi qu'à vos proches, santé, prospérité et bonheur.

Tous ensemble continuons de nous battre !

J.P. FRILEUX

FONCTION PUBLIQUE

Solidaires I.D.D. recommande aux adhérents et aux sympathisants de lire la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 sur la modernisation de la fonction publique (JO du 6 février 2007).
Solidaires I.D.D. vous informe que vous pouvez trouver cette loi en passant le site de **légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr/)**

ENSEMBLE FAISONS DE 2010
« UNE BELLE ANNEE »

L'année 2009 aura été pour beaucoup d'entre nous difficile, marquée d'incertitude, empreinte d'inquiétude.

Malgré la crise économique qui frappe en France et l'augmentation du chômage, la gouvernance en place continue de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux.

2009 aura aussi été une année riche en préfiguration de toutes natures DREAL, DIRECCTE, DDI, DDT, etc.….avec un dialogue social de sourds puisque les représentants de l'administration n'avaient rien à négocier, mais un calendrier à respecter quels que soient les problèmes.

2009 n'aura pas non plus oublié les actions que l'ensemble des représentants de SOLIDAIRES IDD a du mettre en œuvre afin que les effets néfastes des réformes ne vous touchent pas ou moins.

En tant représentant de SOLIDAIRES IDD le combat n'est pas fini.

La lutte pour la défense des services publics, l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation du pouvoir d'achat et la défense des agents continue, et la défense des adhérents de SOLIDAIRES IDD restera l'une de mes priorités.

Je reste convaincu que SOLIDAIRES IDD maintiendra le cap malgré une conjoncture sans doute peu favorable à des avancées sociales.

La situation financière inédite et catastrophique de la France n'est pas seulement due à la masse salariale que représentent les fonctionnaires actifs ou retraités.

Cette accusation formulée par certaines personnes et relayée par certains médias est totalement fausse.

Etant moi-même adhérent et représentant de SOLIDAIRES IDD je vous invite tous à formuler autour de vous vos convictions et votre engagement.

C'est tous ensemble et surement dans la rue que nous devons défendre le service public de qualité et de proximité

Je souhaite mettre toute mon énergie pour pouvoir agir, avec vous et SOLIDAIRES IDD, auprès de tous au quotidien et jouer pleinement mon rôle d'amortisseur social et de régulateur.

Je reste convaincu que c'est tous ensemble que nous ferons de 2010 une belle année de joies individuelles, de bonheur partagé et de réussite collective.

Un Militant

L'AIGUILLON A L'INDUSTRIE

Directeur de la publication : **Jean-Pierre FRILEUX**
Secrétaire de rédaction : **Christine LOUISOT**

Rédacteur en chef : **Patrice LONGE**
Rédacteurs : **Christine ROUSSEL**
Pascal MARIE

Périodicité : Trimestrielle ISSN : 1622 – 4736
Numéro : **JANVIER 2010**

Numéro de CPPAP : 0203S05673
Dépôt légal : **JANVIER 2010**

Le Syndicat SOLIDAIRES I.D.D. est un syndicat professionnel,
Membre de SOLIDAIRES FINANCES, de SOLIDAIRES MEEDDAT et de l'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

LES VOIES DE RECOURS

Le recours gracieux en révision du compte rendu

- Il est exercé auprès du supérieur hiérarchique, 10 jours suivant la communication du CR.
- Le supérieur hiérarchique a 10 jours pour répondre. L'absence de réponse dans le délai de 2 mois suivant le recours gracieux est considérée comme une décision implicite de rejet et l'agent a 10 jours pour introduire un recours devant la CAP.
- Un recours gracieux peut être formé avant même que l'agent ne soit informé de l'attribution ou non d'une réduction ou d'une majoration d'ancienneté.
- **Il doit systématiquement être formé avant toute saisine de la CAP.**

Le recours en révision du CR devant la CAP.

- Délai : 30 jours à compter de la notification du compte rendu à l'agent (10 jours pour le recours gracieux, réponse du supérieur hiérarchique direct dans le délai de 10 jours, saisine de la CAP dans un délai de 10 jours suivant la réponse).
- La CAP examine l'ensemble du dossier de la procédure d'EP, y compris la décision du chef de service, si elle est intervenue avant la séance de la CAP.

La décision du chef de service : le recours en CAP.

- La décision du chef de service qui attribue les réductions ou majorations d'ancienneté peut être contestée devant la CAP compétence en application des dispositions de droit commun.
- En pratique, ce recours sera surtout utile pour contester une discordance entre, d'une part, le compte rendu d'entretien et la proposition d'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté, et, d'autre part, la décision prise par le chef de service.

Les voies de recours parallèles hiérarchique et contentieux.

- Un recours hiérarchique est toujours possible contre le compte rendu de l'EP ou la décision d'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté. **Cependant, ce recours ne peut se substituer au recours gracieux.**
- Ce recours hiérarchique, qui serait engagé après le recours gracieux préalable, ne suspend pas le délai de saisine de la CAP.
- De même, le recours par la voie contentieuse demeure possible.

Solidaires I.D.D rappelle qu'il est contre :

- toute forme de notation mais pour un avancement à l'ancienneté. Cela avait déjà été indiqué au Secrétaire Général des ministères financiers. Compte tenu des fusions en cours il est inquiet car il y a déjà beaucoup de dysfonctionnements. Solidaires IDD s'interroge sur la liaison entre la personne qui mènera l'entretien et celle qui attribuera les réductions d'ancienneté. Quand le notateur direct (c'est à dire le responsable du poste de travail) qui connaît bien l'agent propose 3 mois de réduction d'ancienneté, c'est que l'agent le mérite. Or, avec cette nouvelle méthode, le DREAL qui n'a pas assez de mois à accorder, se trouve dans l'obligation de faire des arbitrages. L'agent se retrouve ainsi pénalisé et se verra dans l'obligation de déposer un recours contre le responsable du poste de travail qui lui avait attribué trois mois.
- toute forme d'objectifs.
  Il y a toujours autant de missions mais moins de personnel, ce qui génère des problèmes pour tenir les objectifs. Les systèmes de contrôle des objectifs ne servent donc, par conséquent, à ne contrôler que les agents.

Solidaires IDD invite ses adhérents et ses sympathisants lorsqu'ils ressentent un doute sur leur compte rendu d'entretien professionnel, à engager une demande de recours gracieux.
Le but étant de respecter les différentes étapes des voies de recours dans les délais.

Un nouveau système de notation se met en place, alors que certains agents ne sont toujours pas évalués avec l'ancien système.

Qu'importent les erreurs judiciaires,
la justice reste au-dessus des lois !

En réformant tous azimuts de la sorte, nous visualisons et condamnons unique objectif de l'exécutif actuel. Toutefois, il ne faudrait quant même pas bafouer les textes réglementaires et durant plusieurs années sous prétexte que des soit disant "évolutions" vont se mettre en places.

C'est le cas, par exemple, pour l'évaluation - notation – entretien annuel de chaque agent au sein de certaines branches ministérielles telle que le MEEDDM.

En effet, le décret du 29 avril 2009 comme celui du 17 septembre 2007 ont apportés leurs lots d'ajouts et suppressions.

Néanmoins les 2 textes susvisés imposent, en particulier, la tenue d'un entretien et la remise d'un compte rendu d'entretien établi par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire.

Sur ce point, Solidaires I.D.D. découvre que la procédure n'est pas respectée est ceux, dans certains cas, depuis plusieurs années privant ainsi toute possibilité de perspectives de carrière, de mobilité et de formation.

S'agissant de l'application du décret n°2007-1365 du 19 septembre 2007 relatif à la nouvelle version de "l'entretien annuel professionnel" qui vont se mettre en place en 2010, pour évaluer l'année 2009, et en particulier à son article 6, nous ne pouvons que conseiller à chacun de vous, suite à l'entretien et à la communication du compte rendu, d'adresser un message électronique - avec accusé de réception - sous dix jours à l'évaluateur demandant la confirmation des propositions qui ont été présentées.

Cette seule et unique démarche vise à préserver
vos possibilités de recours hiérarchique et administratif.

SOLIDAIRES à L'INDUSTRIE et au DEVELOPPEMENT DURABLE

10 rue Alexandre Fleming - 37000 TOURS - Tél. 02 47 75 13 64 - solidairesidd.siege@orange.fr

Angerville la Campagne, le 20 janvier 2010

Jean-Jacques HUET
Représentant du personnel de la
DREAL Haute Normandie - Solidaires I.D.D.

à

Monsieur le Directeur
DREAL Haute-Normandie
21, avenue de la Porte des Champs
76037 ROUEN Cedex

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre du décret du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat et notamment à l'article 2 « *Les fonctionnaires font l'objet d'une évaluation, qui comporte un entretien et qui donne lieu à un compte rendu* », Solidaires à l'Industrie et au Développement Durable souhaite comprendre pourquoi un certain nombre d'agents de votre service n'a pas bénéficié soit d'entretien annuel, soit de compte rendu d'évaluation depuis plusieurs années.

Conformément à l'article 4 du texte susvisé, « *le compte rendu de l'entretien d'évaluation est établi par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire et communiqué à celui-ci qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité et sur ses besoins de formation. Ce compte rendu est signé par l'agent et versé à son dossier* ».

Dans ce cadre réglementaire et avant de vous saisir du présent courrier, j'ai eu l'occasion de porter à la connaissance de votre secrétariat général ces faits. A ce jour, je n'ai obtenu, ni réponse, ni action corrective.

Par ailleurs, lors d'échanges téléphoniques avec vos services sur un cas particulier, ces derniers avaient une parfaite connaissance du sujet en m'indiquant que le cas n'est pas isolé, ceci avant même d'avoir identifié l'évaluateur en question.

Vous comprendrez la délicate situation dans laquelle se trouvent les personnels concernés qui, de ce fait, ne peuvent prétendre, par exemple, ni à une évolution de carrière, ni à une mutation ou un cursus de formation.

Pour Solidaires I.D.D, cette situation est insupportable et dénote un manque de respect des personnels.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous ne manquerez pas d'apporter aux attentes exprimées, je vous prie d'accepter Monsieur le Directeur, l'expression de mes meilleurs sentiments

Le représentant du personnel,
Jean-Jacques HUET

Copie à :
- Le Délégué fédéral de Solidaires Finances
- Le Secrétariat de Solidaires à l'Industrie et au Développement Durable

LE POINT SUR... ...LE DROIT DE RETRAIT en cas de danger grave et imminent

TEXTES DE REFERENCE

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (art. 5-6, 5-7, 5-8 et 5-9)

modifié par le

Décret n° 95-680 du 9 mai 1995 qui a introduit le dispositif du droit de retrait dans la fonction publique d'Etat, assurant ainsi la transposition de la directive cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Circulaire FP/4 n° 1871 du 24 janvier 1996 relative à l'application du D n° 82-453 (§ II.3)

QU'EST-CE QUE LE DROIT DE RETRAIT ?

Le droit de retrait permet à un agent de **cesser son travail** en présence d'**un danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Par danger imminent, la loi entend viser les situations où le risque est susceptible de se réaliser brusquement ou dans des délais rapprochés. La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est à dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à 'intégrité physique de la personne :
– le danger en cause doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
– le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.
Il y a donc danger grave et imminent lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'ün fonctionnaire ou d'un agent, dans un délai très rapproché. La notion de danger grave et imminent concerne plus spécialement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives d'une série d'événements à évolution lente et sont, *a priori*, hors champ.

COMMENT EXERCER CE DROIT ?

Aucune formalité particulière : le salarié doit seulement informer immédiatement, même oralement, l'autorité administrative (chef de service) du danger constaté. Il doit également s'assurer que l'arrêt de son travail n'entraînera pas un autre danger pour ses collègues. L'exercice du droit de retrait nécessite, au préalable ou de manière concomitante, l'utilisation de la procédure d'alerte.

LA PROCEDURE D'ALERTE

Le fonctionnaire ou l'agent **signale immédiatement** à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection. À cet égard, même si le décret ne l'impose pas, il apparaît tout à fait opportun qu'un membre du CHS compétent soit informé de la situation en cause.

De même, un membre du CHS qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant.

Dans les deux hypothèses, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial et tenu sous la responsabilité du chef de service.

REGISTRE SPECIAL DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Les avis sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :

- des membres du comité d'hygiène et de sécurité ;
- de l'inspection du travail ;
- des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité (IHS).

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

À la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné, soit par un membre du CHS, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à **une enquête.**

Si le signalement émane d'un membre du CHS, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHS doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause En toute hypothèse, le chef de service prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHS compétent, au plus tard dans les vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre. En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre et met, si nécessaire, en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en oeuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

CONSEQUENCES DU RETRAIT

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Le pouvoir disciplinaire ne permet pas de sanctionner l'exercice régulier du droit de retrait. Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit permettre au salarié de reprendre le travail en toute sécurité. Outre l'exercice du droit de retrait, le CHS peut solliciter l'inspection du travail en cas de désaccord sérieux et persistant avec l'administration ou en cas de risques graves pour la santé et la sécurité (l'imminence du danger n'est pas ici nécessairement requise). Ce dernier établit un rapport et un calendrier de réalisation des mesures correctives. Si l'employeur conteste ces mesures ou ne les réalise pas dans les délais, l'inspecteur du travail saisit alors le ministre dont relève le service ou l'établissement.

Le bénéfice de **la faute inexcusable de l'employeur** est de droit pour tous les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité avaient signalé un risque qui s'est matérialisé.

Dans ce cas, et en application du code de la sécurité sociale (articles L.452-2 à 452-5), le salarié non titulaire bénéficie d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi. S'agissant des personnels titulaires, ce sont les dispositions du statut général et du code des pensions relatives aux accidents du travail, maladies professionnelles ou invalidité qui s'appliquent.

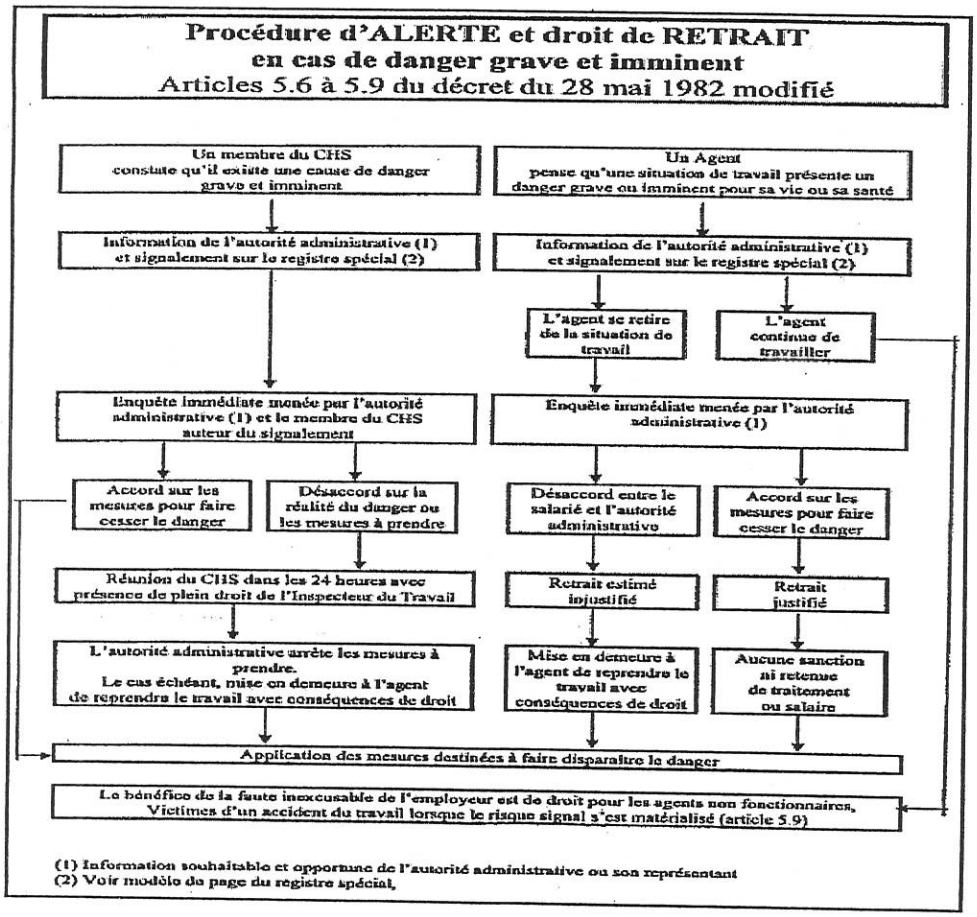
Dans tous les cas, que le – les – agents concernés soient fonctionnaires ou non titulaires de droit public, le code pénal prévoit des sanctions pour blessures involontaires ou pour faits d'imprudence ou de négligence si un manquement à une obligation de sécurité est avéré.

LES LIMITES A L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

L'exercice de certaines missions de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des missions liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre, notamment, du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

L'usage du droit de retrait dans ce cadre serait de nature à compromettre directement l'exécution même des missions de service public concernées, aboutissant à la mise en jeu de l'existence de ces services publics.

L'article 5-6, dernier alinéa, du décret précise que la détermination de ces missions exclues de l'exercice du droit de retrait pour les agents amenés à les remplir, doit intervenir sur la base d'arrêtés interministériels du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné. Les projets d'arrêtés devront, en outre, être soumis pour avis au CHS central compétent ainsi qu'à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité (CCHS) du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.



JURISPRUDENCE

Si le décret du 28 mai 1982 régissant le droit d'alerte et de retrait dans la fonction publique confère aux agents une appréciation propre quant à leur possibilité de se retirer de leur situation de travail lorsqu'ils ont un motif de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, il appartient dans chaque cas à la juridiction saisie d'apprécier si ce motif paraissait être raisonnable dans les circonstances de l'espèce.

LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

(TA Cergy-Pontoise - 16 juin 2005 - Moreau) Des enseignants invoquent le droit de retrait pour cesser le travail pendant une semaine à la suite de faits propres à mettre en cause la sécurité des élèves et des personnels de l'établissement. Le recteur décide de les traiter comme des grévistes en l'absence de motif raisonnable de penser que leur situation de travail présentait pour leur vie ou pour leur santé le « danger grave et immédiat» requis par le décret instituant le droit de retrait. Le TA de Cergy déclare légale cette décision du recteur et rejette la requête de Mme Moreau.

« Considérant que le droit d'alerte et de retrait dans la fonction publique est régi par le décret du 28 mai 1982 susvisé, (...) qu'il ressort des pièces du dossier qu'aucun membre du comité d'hygiène et de sécurité n'a constaté de situation de danger; que, dès lors, l'autorité administrative n'était pas tenue de suivre la procédure prévue à l'article 5-7 du décret du
28 mai 1982 susmentionné; que, par suite, le moyen tiré des absences d'avis au registre spécial, de réunion du comité d'hygiène et de sécurité et de respect des délais ne peut qu'être écarté ;
Considérant (...) que l'exercice par un agent du droit d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article 5-7 du décret du 28 mai 1982 susmentionné; que les droits d'alerte et de retrait sont des droits individuels de l'agent qui peuvent s'exercer de concert avec d'autres agents sans caractériser pour autant un arrêt collectif
du travail; que, toutefois, un agent participant à une cessation concertée du travail afin d'appuyer des revendications peut être, en l'absence de danger grave et imminent justifiant son retrait, considéré comme gréviste; que si l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 confère aux agents publics une appréciation propre quant à leur possibilité de se retirer de leur situation de travail lorsqu'ils ont un motif de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, il appartient dans chaque cas à la juridiction saisie d'apprécier si ce motif paraissait être raisonnable dans les circonstances de l'espèce;
Considérant que par un courrier collectif en date du 14 novembre 2000, une partie du personnel du lycée professionnel Arthur-Rimbaud de Garges-lès-Gonesse a alerté le recteur de l'académie de Versailles de faits graves et d'incidents propres à mettre en cause la sécurité des élèves et des personnels de l'établissement; qu'en l'absence de toute réponse, certains membres du personnel dont Mme Moreau ont cessé leur travail le 24 janvier 2001 et ont adressé une lettre au recteur exigeant un «audit» quant à la situation de leur établissement «pour mettre en oeuvre les mesures adaptées qui [u.] permettraient d'assurer *[leur]* mission éducative », cette revendication étant assortie d'une demande de rendez-vous; qu'ils ont repris leur activité après une semaine d'arrêt sans que des mesures soient prises par le recteur; que ce dernier a
décidé le 12 février 2001 que les agents ayant ainsi cessé leur travail devaient être regardés comme grévistes; qu'il ne ressort pas du dossier que la requérante avait, à la date du 24 janvier 2001, un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie; que, dès lors, et bien que les conditions de travail au sein de l'établissement aient été dégradées, ledit recteur n'a pas commis une erreur de droit en regardant la requérante comme gréviste et en procédant à une retenue de rémunération de ce fait. (...) »

AUTRES DECISIONS

- **l'erreur du salarié est inexcusable** lorsque l'absence de danger apparaît clairement. La mauvaise foi ne peut être reçue favorablement par le juge. Ramasser des déchets de bois tombés de machines à l'arrêt ne présente évidemment aucun risque (CA Pau 14 avril 1989, *Bezin c/SARL Temboury*, Jurisdata n° 042796) :
- a été admis le retrait pour le **caractère défectueux des freins du véhicule** que le salarié avait mission de conduire (CA Paris 16 janvier 1992)
- a été admis également le **défaut persistant des installations de l'entreprise** avec les normes de sécurité (Cass. soc. 1er mars 1995)
- le Tribunal administratif de Besançon a jugé que «d'opération consistant à **fixer les illuminations à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur** levé à 4 mètres du sol dans lequel l'agent devait prendre place pouvait être regardée comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ; qu'ainsi M. Glory était en droit de se retirer d'une telle situation de travail et ne pouvait donc être sanctionné pour cette attitude» (10 octobre 1996, *Clory c/Commune de Chatenois-les-Forges*, n° 960071).

Peu importe que le danger soit réel ou pas. Il suffit **que la crainte du salarié soit légitime**, qu'il soit de bonne foi (Cass. soc. 17 octobre 1989, Liaisons soc. n° 6301 ; Cass. soc. 9 mai 2000, Dr. social 2000, p. 778).

Enfin le droit de retrait se distingue du droit de grève en ce qu'il ne constitue pas un moyen de pression du salarié sur l'employeur. Il n'est pas un droit collectif mais **un droit individuel**. Chacun doit pouvoir expliquer pourquoi il craint pour son intégrité physique. Ce droit doit être lié au sentiment personnel qu'existe un danger grave et imminent, même si plusieurs personnes peuvent partager ce sentiment. Il cesse lorsque le motif raisonnable de croire au danger a disparu ou lorsque ce danger a lui-même cessé.

Seuls les cas particuliers dont le juge serait saisi pourraient permettre de cerner la notion appliquée aux violences et menaces commises, par exemple, dans des établissements scolaires. Le juge administratif sera sans doute saisi à l'occasion d'autres retraits de traitement.

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

COMMENT ÇA MARCHE (SEPTEMBRE 2009)

Le CET est un dispositif qui permet, sous certaines conditions, de différer l'utilisation d'une partie des congés et/ou des jours RTT gérés comme des congés, en les reportant sur les années ultérieures.

Qui peut ouvrir un CET ?	- tout agent titulaire ou contractuel.
Quand peut-on ouvrir un CET ?	- toute l'année.
Comment ouvrir un CET ?	- en faisant une demande au Secrétariat général à l'aide de l'imprimé spécifique.
Quels types de congé peut-on placer sur le CET ?	- des jours de congés annuels - des jours RTT gérés comme des congés - des jours de fractionnement.
A quelle condition peut-on placer des jours de congé annuel sur le CET	- il est obligatoire de consommer un minimum **de 20 jours de** congé annuel dans l'année de référence pour un agent à temps plein, et au prorata pour les agents à temps partiel : 10 jours à 50%, 12 à 60, 14 à 70, 16 à 80 et 18 à 90%.
Combien de jours peut-on placer et de combien est le plafond global de jours sur le CET ?	- le maximum de jours à épargner par an est de 10 jours, - le plafond global de jours sur le CET est de 60.
Comment placer des jours sur le CET ?	- en faisant une demande au Secrétariat général à l'aide de l'imprimé spécifique, une fois dans l'année avant le 31 décembre.
Si j'ai moins de 20 jours épargnés sur mon CET	- ils ne pourront être utilisés que comme des congés annuels (options 1 et 2 impossibles).
Si j'ai plus de 20 jours épargnés sur mon CET	Je dois obligatoirement choisir parmi les options suivantes avant le 31 janvier de l'année suivante : * option 1 retraite additionnelle : les points abondent votre compte RAFP (http://www.rafp.fr/spip.php?page=rubrique&id_rubrique=1) pour une rente ou un pécule à la retraite * option 2 indemnisation : taux fixé par arrêté (voir ci dessous) * option 3 maintien des jours dans la limite du plafond global **en l'absence de choix de l'agent c'est l'option 1 qui est appliquée.** nota : voir aussi les situations des CET au 31/12/07 et 31/12/08.
Comment sont indemnisés les jours accumulés jusqu'au 31/12/07 ?	- dans la limité de la moitié des jours épargnés au 31/12/07 l'agent a la possibilité de choisir l'option 1 retraite additionnelle ou 2 indemnisation avant le 31/12/2009; - le versement s'effectue à hauteur de quatre jours par an jusqu'à épuisement du solde, si le nombre d'années excède 4 ans il est versé en 4 parts égales ou en totalité en cas de cessation d'activité.
Mesures transitoires pour 2008 Situation du compte au 31/12/08, si j'ai plus de 20 jours épargnés sur mon CET	l'agent peut choisir une ou plusieurs options parmi les 3 options suivantes : - 1 retraite additionnelle - 2 indemnisation - 3 maintien des jours sur le CET - jusqu'à 16 jours, le versement s'effectue à hauteur de 4 jours par an jusqu'à épuisement du solde Si le nombre de jours est supérieur à 16, le versement s'effectue en 4 parts égales, et en une seule fois en cas de cessation d'activité.
Comment sont indemnisés les jours pour une année n à partir de 2009 ?	Si vous avez fait le choix de l'option 2, chaque jour est indemnisé selon le taux en vigueur. En cas de décès d'un agent, les ayant droits bénéficient de l'indemnisation.
Quelle est le montant forfaitaire d'indemnisation (option 2) ?	il est fixé par arrêté, par catégorie, en 2009, le taux est de : 125 € A - 80 € B - 65 € C
Comment utiliser les jours placés sur le CET ?	ces jours sont utilisés comme les congés annuels, avec les mêmes règles, notamment la limite de 31 jours d'absence consécutive et congés de fractionnement.

- Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret no 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- Décret no 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Le droit individuel à la formation est créé par la loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et son décret d'application 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique de l'Etat.

Le DIF est mobilisé à l'INITIATIVE de l'agent et avec l'ACCORD de l'administration.

Ce droit peut être utilisé par l'agent pour suivre des actions de formation qui sont inscrites au plan de formation et répondre à l'une ou l'autre des finalités suivantes :
- permettre l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- contribuer à développer des qualifications ou à en acquérir de nouvelles.

Ce droit peut être mobilisé par l'agent dans le cadre de la période de professionnalisation.

L'agent peut également mobiliser son DIF en complément des droits à congés prévus par le décret :
- pour préparer un concours ou un examen en complément des cinq jours prévus ;
- pour réaliser un bilan de compétences en complément des 24h prévues ;
- pour engager une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) en complément des 24h prévues si ces actions sont prévues au plan de formation et si l'administration a validé la demande.

L'action de formation choisie pour utiliser le DIF fait l'objet d'un accord écrit entre l'intéressé et l'administration.
L'administration dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse, une absence de notification vaut approbation.
Comme pour toute action de formation, le refus d'une seconde demande ayant le même objet ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP et l'agent bénéficie alors d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle.

Les actions de formation retenues au titre du DIF peuvent se dérouler en dehors du temps de service avec l'accord écrit de l'agent et de son administration. Dans ce cas il perçoit une allocation de formation égale à
50% de son traitement net, une base horaire étant retenue.
Lorsque la demande est validée par l'administration, celle-ci prend en charge les frais liés à cette formation

Tableau récapitulatif des nouveaux outils de la formation professionnelle

1. Des orientations mieux finalisées dans le plan de formation

	Objectif	Types d'action	Modalités	Observations
Formation continue	[illegible]	T1 : Adaptation au poste	Sur le temps de travail	*Ces actions concernent 50 à 60% de l'ensemble des actions de formation*
	[illegible]	T2 : Evolution des métiers	Sur le temps de travail mais possibilité de dépassement des horaires de travail effectif	*Sous réserve de l'accord écrit de l'agent, ces formations peuvent conduire l'intéressé à se former en dépassement de ses horaires de travail effectif dans la limite de 50 heures par an et par agent.*
			Possibilité de mobilisation du DIF	*Allocation de formation pour les actions de formation en dehors du temps de travail suivies dans le cadre du DIF*
		T3 : Acquisition de nouvelles compétences	Sur le temps de travail mais possibilité de suivre des actions de formation hors du temps de travail	*Les actions peuvent, toutefois, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par agent, en application d'un accord écrit entre l'agent et l'administration*
			Possibilité de mobilisation du DIF	*Allocation de formation pour les actions de formation en dehors du temps de travail suivies dans le cadre du DIF*

2. Des outils au service de la carrière des agents

Carrière	Accompagnement des carrières des agents	Entretien de formation (si possible, annuel)	Sur le temps de travail	*Mené par le supérieur hiérarchique* *Possibilité de faire appel au service chargé de la formation pour la préparer*
		Entretien de carrière (5 ans)	Sur le temps de travail et à la demande de l'agent	*Mené par le chef de service*
		Bilan de carrière (15 ans)	Sur le temps de travail et à la demande de l'agent	*Conduit par le DRH* *Possibilité d'un bilan de compétences préalable*
	Reconversion Requalification des agents	Bilan de compétences Période de professionnalisation	Possibilité de mobilisation du DIF Possibilité de mobilisation du DIF 5 mois en alternance	*Conduit en organisme extérieur* *Congé de 24 h* *Possibilité d'un bilan de compétences préalable*

3. Des outils au service de la promotion interne

Promotion	Promotion professionnelle cheminement	Préparation Examens Concours	Régime social Couverture DIF	*Représente dans la pratique 18% des actions*
		Dispositif VAE	Possibilité de mobilisation du DIF	*Congé de 24 h* *VAE (Validation des acquis de l'expérience)*
		Dispositif RAEP	Possibilité de mobilisation du DIF	*RAEP(reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) recrutement et promotion interne*

4. Pour les formations à caractère « personnel »

Formation personnelle des agents	Congé de Formation professionnelle	Possibilité de mobilisation du DIF	*Représente 12% des actions* *Dispositif inchangé mais un agent est désormais prioritaire après deux refus de DIF*

FICHE TECHNIQUE

Ce droit entre en vigueur au 1er janvier 2008, chaque agent travaillant à plein temps dispose à cette date d'un crédit de 10 heures au titre de 2007 *(mise en place au 1er juillet 2007 cf loi 2007-148)*.

Le droit est d'une durée de 20 heures par année de service pour les agents à temps complet ou à temps partiel de droit *(enfants de – de 3 ans, enfants adoptés depuis – de 3 ans, soins à un conjoint, enfant ou ascendant à charge)*. Ces heures sont cumulables jusqu'à un maximum de 120 heures. Ce droit est plafonné. Si l'agent ne consomme pas ses droits, la durée disponible reste limitée à 120 heures. Lorsque l'agent utilise des heures, celles-ci sont décomptées des heures capitalisées, et l'année suivante le compteur est recrédité de 20h, toujours dans un plafond de 120h.

Les 20h sont proratisées pour les agents travaillant à temps partiel. Cependant elles sont aussi plafonnées à 120h.

Les droits acquis au titre du DIF sont transférables d'une administration à une autre, d'une fonction publique à une autre.
A partir du 1er janvier 2009, une consommation anticipée des droits sera possible. Elle intervient à hauteur des droits déjà acquis. Un agent qui aura cumulé 30 heures *(10h au titre de 2007 et 20h au titre 2008)* peut demander un DIF de 60 heures dont 30 heures au titre de la consommation anticipée.

SOLIDAIRES à L'INDUSTRIE et au DEVELOPPEMENT DURABLE

10 rue Alexander Fleming - 37000 TOURS - Tél. 02 47 75 13 64 - solidairesidd.siege@orange.fr

Paris, Le 27 janvier 2010

Les Membres élus de SOLIDAIRES IDD à la CAP des Techniciens du MINEFI

à

Monsieur BAILET
Président de la CAP des T MINEFI
MINEIE – DGCIS
SG de la DGCIS
Chef du bureau de gestion des corps techniques
Bâtiment Sieyès
61, boulevard Vincent Auriol
75 703 PARIS Cedex 13

Objet : Tableau d'avancement suite à la CAP du 17/11/2009

Monsieur le Président,

Suite au Conseil Syndical du 27 et 28 janvier 2010 et par cette correspondance, les représentants élus du SOLIDAIRES IDD à la CAP des T.MINEFI dénoncent les manquements aux points suivants :

- Non connaissance du tableau d'avancement par liste d'aptitude de TM à TPM et pour l'année 2009,
- Non connaissance du tableau d'avancement par liste d'aptitude de TM à TSIM pour l'année 2009,
- Non communication de la révision de la notation de Monsieur Daniel BEAUROY - EUSTACHE,
- Absence d'information sur la possibilité pour Monsieur Daniel BEAUROY-EUSTACHE d'être entendu par le responsable de la mission « suivi personnalisé et parcours professionnels »,
- Absence d'information quant à l'état des affectations des TM en MAD dans les écoles des mines (ex: Ecole des mines de Paris), à ce jour et à compter du 01 juillet 2010,
- Non connaissance de la pérennité et de la position administrative de tous les TM en MAD.

Conformément aux textes en vigueur et notamment l'article 29 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux Commissions Administratives Paritaires, ainsi qu'à sa circulaire d'application du 23 avril 1999, les représentants élus de SOLIDAIRES IDD à la CAP des T.MINEFI tiennent à porter à votre connaissance que les Techniciens MINEFI ne comprennent pas pourquoi à ce jour les tableaux d'avancement ne sont pas diffusés.

De plus, vous n'êtes pas sans savoir que le personnel manifeste, durant cette tumultueuse période, les plus grandes inquiétudes en regard des nombreuses et importantes réformes qui les touchent de plein fouet sans même savoir par quel moyen de communication arriveront ces informations et quand. (Sachant qu'elles sont dues aux agents.) ?

Les représentants élus de SOLIDAIRES IDD à la CAP des T.MINEFI privilégiant encore et toujours le dialogue vous demandent de convenir d'une date de réunion avec vos services afin de traiter rapidement et définitivement ce dossier.

Les représentants élus du SOLIDAIRES IDD à la CAP des T.MINEFI considèrent que ce dossier doit faire partie de vos priorités.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sincères salutations.

LES REPRESENTANTS ELUS DE SOLIDAIRES IDD

A LA CAP DES TECHNICIENS DU MINEFI

Copie :
Madame la Secrétaire Générale de la DGCIS
Monsieur le Secrétaire Généraie de SOLIDAIRES IDD

Aiguillon N° 36

SOLIDAIRES à L'INDUSTRIE et au DEVELOPPEMENT DURABLE

10 rue Alexander Fleming – 37000 TOURS – Tél. 03 81 41 65 21 – solidairesidd.siege@orange.fr
ATTENTION CHANGEMENT DE NUMERO DE TELEPHONE A PARTIR DE JANVIER 2010 : 03 81 21 69 67

NIMES, LE 29 JANVIER 2010

MONSIEUR JEAN-PIERRE FRILEUX
SECRETAIRE GENERAL DE SOLIDAIRES I.D.D.
DELEGUE FEDERAL ADJOINT DE SOLIDAIRES FINANCES
ET DE SOLIDAIRES MEEDDAT
DRIRE 362, RUE GEORGES BESSE
30035 NÎMES

A

MONSIEUR LE SECRETAIRE GENERAL
DU MEIE ET DU MBCPFP
BATIMENT COLBERT
139, RUE DE BERCY
75572 PARIS CEDEX 12

Monsieur le Secrétaire Général,

Lors du CTPM du 30 novembre 2009, en réponse à l'intervention de la délégation de Solidaires Finances, vous vous êtes engagé à prendre contact avec le MEEDDM pour vous assurer du respect des termes de la convention de gestion MEIE/MEEDDM du 5 juin 2009, notamment de la garantie du maintien de la rémunération pour les agents issus de l'industrie (DRIRE). Ce volet comprend particulièrement le versement de la prime d'intéressement non versée aux agents concernés pour 2008 et 2009.

Suite au courrier[1] de Madame EYSSARTIER, directrice des ressources humaines du MEEDDM, en réponse au Directeur Régional de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement de la région PACA, qui indique en substance que la prime d'intéressement est incluse dans la prime de restructuration versée à tous les agents du MEEDDM, j'ai pris contact avec vous en début d'année 2010 pour vous faire part de mon indignation. Vous vous êtes de nouveau engagé à vous rapprocher du MEEDDM pour trouver une solution.

Je ne reviens pas sur l'injustice de traitement des agents, flagrante et inacceptable :

- Comment peut-on oser faire l'amalgame de deux primes qui n'ont pas la même finalité ?
- Comment peut-on faire croire aux agents des DRIRE que la prime de restructuration de 250 € + la prime d'intéressement de 2008 et de 2009, soit 300 € (150 €+150 €) restent d'un montant de 250 € ?
- Comment, dans cette interprétation, ne pas considérer que le MEEDDM juge que les agents des DRIRE n'ont pas subi de restructurations et qu'ils ne méritent aucune reconnaissance ?

Au nom de Solidaires I.D.D. et de la Fédération Solidaires Finances, je vous demande solennellement de faire appliquer par le MEEDDM, les termes de la convention de gestion pour l'ensemble des agents employés par votre ministère en exigeant du MEEDDM qu'il verse ou compense intégralement cette prime d'intéressement. Il y va de la confiance que les agents portent à leur administration.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de mes meilleurs sentiments.

LE SECRETAIRE GENERAL

JEAN-PIERRE FRILEUX

Copies :
DGCIS
Secrétaire Général du MEEDDM
Fédération Solidaires Finances

VIE DU SYNDICAT

VOTRE SYNDICAT AGIT !!!!

12

REFORME DU B
GT du 25 01 10
C'est pour mi-2010 mais ça va être chaud !

Lors du groupe de travail du 25 janvier, le sous-directeur chargé des RH a affirmé sa volonté de boucler cette réforme en 2010 et plus précisément à la mi-2010 entre le 1er juillet et le 1er septembre.

Ceci dit, il n'a pas caché les difficultés de l'exercice car il faut nécessairement boucler toutes les opérations de gestion avant. De plus cette opération intervient dans une année d'organisation des élections en CAP donc nécessitant une stabilisation des listes assez tôt dans l'année. La parité syndicale a d'emblée souligné la quasi impossibilité de l'exercice si la date de décembre était maintenue pour les élections professionnelles. Un arbitrage ministériel est en cours sur ce point. Dernier point de dernière minute qui ne fait qu'ajouter à la confusion : la décision gouvernementale d'intégrer la DPAEP dans le secrétariat général avec « rationalisation et mutualisation » des fonctions à la clé donc des problèmes de changements de périmètres et des désorganisations de service à la clé.

Calendrier indicatif donné sous grandes réserves:

- **Les CAP de promotions et d'avancement doivent se tenir avant, donc l'exercice d'évaluation doit être mené tambour battant pour des CAP de printemps ou fin de printemps**
- **les concours ou examens pro (C en B et B3) doivent être organisés ou du moins ouverts avant, mais pas trop tôt dans le 1er semestre pour que les agents aient le temps de les préparer (attention : le B3 est le dernier de ce type.... !!!)**
- **Le corps des contrôleurs du trésor public de centrale doit être intégré dans le corps des secrétaires administratifs avant la mise en œuvre de la réforme mais pas trop tôt dans l'année non plus, pour laisser le temps des opérations de gestion (promo et conditions d'accès à la clé...)**
- La réforme devrait être mise en œuvre entre le 1er juillet et le 1er septembre

Problèmes non résolus :

- **Les CAP de recours en notation qui se déroulent d'ordinaire en automne**
- **L'intégration collective des CTP dans les SA devrait prévoir à notre avis pour des raisons juridiques, une clause d'accord de l'agent qui, s'il refuse cette intégration automatique, serait rattaché aux CTP de la DGFIP eux mêmes en cours de fusion (impôts/trésor)**
- **Attention aux effets des concours et examens : le B3 donne un effet au 1er janvier de l'année du passage ; le C en B prend effet à date du concours...**
- **La question se pose d'une réouverture de concours externe/interne classique de recrutement de B**
- **SUD et les syndicats de centrale ont demandé le maintien de procédures internes d'accès notamment un concours interne spécial ou examen pro**
- **La question de la place de la RAEP a été rappelée et sera vue dans un autre GT**
- **Nota : la DPAEP a déclaré ne pas voir l'intérêt de recruter directement sur du B2 comme le prévoient éventuellement les nouvelles dispositions législatives**
- **La question des autres B, techniques par exemple, n'a pas été traitée**

Solidaires Fonction Publique a bataillé ferme contre plusieurs dispositions de cette réforme : allongements de carrière, non reprises d'ancienneté, barrières entre les grades... Mais maintenant que les choses sont fixées, il importe que la mise en œuvre se fasse rapidement afin de ne pas léser les nombreux agents qui attendent pour déposer leur demande de départ en retraite. C'est d'ailleurs, la position quasi majoritaire des syndicats de Centrale.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté du 4 février 2009 fixant pour les agents des ministères économique et financier les conditions de modulation de la prime de restructuration de service instituée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008

NOR : *BCFP0830650A*

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France, lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés ;

Vu le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;

Vu l'arrêté du 17 avril 2008 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel du 22 décembre 2008,

Arrêtent :

Art. 1er. – Les fonctionnaires appartenant à des corps gérés par le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique et par le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, ou accueillis en détachement dans ces corps, les autres agents en fonction dans ces ministères et les services qui en dépendent, titulaires ou non titulaires de droit public, contraints de changer de résidence administrative dans le cadre d'une réforme, d'une transformation ou d'un abandon de mission, se traduisant par la suppression, le rapprochement, la restructuration ou la délocalisation d'un ou plusieurs services ou de parties de services, ou à la suite de la suppression de leur emploi, bénéficient, aux conditions du présent arrêté, de la prime de restructuration de service prévue par le décret du 17 avril 2008 susvisé.

Les opérations de restructuration de service ouvrant droit à la prime sont fixées par arrêté ministériel, pris après avis des comités techniques paritaires compétents.

Art. 2. – Lorsque l'opération de restructuration donne lieu à une mobilité géographique, les agents concernés perçoivent les montants suivants :

CONDITIONS D'ATTRIBUTION	MONTANTS
I. – Mutation avec changement de résidence familiale	
Agent sans enfant à charge.	12 855 €
Agent ayant un ou plusieurs enfants à charge.	15 000 €
II. – Mutation sans changement de résidence familiale	
Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente inférieure à 10 km (1).	1 240 €
Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 10 et 20 km (1).	2 480 €

Aiguillon N° 36

CONDITIONS D'ATTRIBUTION	MONTANTS
Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 20 et 30 km (1).	4 960 €
Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente comprise entre 30 et 40 km (1).	7 440 €
Distance entre la nouvelle résidence administrative et la précédente supérieure à 40 km : – agent sans enfant à charge ; – agent ayant un ou plusieurs enfants à charge.	 8 570 € 12 855 €
(1) Ces montants sont versés sous réserve que la distance entre la nouvelle résidence administrative et la résidence familiale ait augmenté. A défaut, l'indemnité pour la tranche 20-30 km est de 2 570 € et pour la tranche 30-40 km de 3 855 €.	

La notion de résidence administrative s'entend au sens de l'article 4 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

Art. 3. – Lorsque l'opération de restructuration implique une reconversion professionnelle, l'agent peut percevoir une indemnité.

Est considéré en situation de reconversion un agent affecté, à la demande de l'administration, dans un nouveau poste relevant d'un domaine fonctionnel différent de celui dans lequel il exerçait précédemment et devant suivre dans ce cadre une formation professionnelle d'une durée minimale de dix jours.

Cette indemnité est modulée en fonction de l'importance de l'effort de reconversion demandé à l'agent, selon le barème suivant :

– formation professionnelle d'une durée de dix jours : 500 € ;
– formation professionnelle d'une durée supérieure à dix jours et pouvant atteindre vingt-trois jours : 1 000 € ;
– formation professionnelle d'une durée supérieure à vingt-trois jours : 1 500 €.

Art. 4. – Les indemnités fixées aux articles 2 et 3 sont cumulables dans la limite de 15 000 €.

Art. 5. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 4 février 2009.

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,
ERIC WOERTH

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,
CHRISTINE LAGARDE

ACTION SOCIALE 14

Actuellement les discussions sur les modalités de la réduction du temps de travail au ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (MEEDDM) et dans les établissements sous tutelle, sont bloquées, car nous formulons les demandes suivantes.

Ce que nous voulons en matière de RTT relève des raisons et des motifs de l'action de grève du 21 janvier au MEEDDM et dans la Fonction publique.
Décret portant dérogation aux garanties minimales.

La « suspension » de la publication de ce décret ne suffit pas, nous demandons la suppression de l'article 3 du projet. Nous refusons le fractionnement des astreintes et la réduction de la durée de repos entre 2 périodes de travail.
Il n'est pas possible d'admettre ce qui se généralise, à savoir la « programmation des dérogations ». En complément le cadrage national « D.I.R. » doit être ré-examiné notamment pages 6, 18 et 21.
Un état des lieux contradictoire avec avis des C.H.S. locaux et du C.C.H.S. est indispensable. En ce domaine, le niveau des emplois et des postes vacants sont en relation directe avec la pénibilité du travail. Il faut mettre un frein aux dérogations « permanentes ».
Arrêté interministériel relatif aux conditions de l'A.R.T.T. en application du décret du 25 août 2000.
Nous demandons la suppression des articles 7 et 8 sur les déplacements et la modification de l'article 6 permettant de simplifier le dispositif et de réduire l'abattement à 30 minutes dans les cas prévus. Nous demandons la suppression de l'article 10.II, afin de prévenir l'extension du forfait jour à tous les Cadres A. En tout état de cause, pour s'assurer que ce dispositif est bien celui choisi par les agents concernés, nous demandons l'ajout en début d'article 10.II de la mention « Sur leur demande expresse… », ainsi que la nécessité d'un suivi du respect des garanties minimales et du temps de travail pour les agents soumis à cette modalité.
A l'article 11 les vingt jours doivent être à disposition des agents. En tout de cause il faut au moins 15 jours au choix de l'agent (au lieu de 6).
Arrêté ministériel relatif aux cycles de travail.
Nous demandons à l'article 2, modalité n° 1 la suppression du dernier paragraphe relatif aux absences, sauf la dernière phrase, et l'ajout d'un nouvel article au titre VI – dispositions communes - prévoyant que la durée journalière d'absence en cas de maladie, accident de travail, congé de maternité, autorisation d'absence est équivalente à celle de la modalité R.T.T. choisie par l'agent. En conséquence, ces absences ne conduisent pas à la suppression de jours R.T.T.
La fiche technique n° 2 devra être revue en conséquence (pages 1 et 6) en privilégiant le choix de l'agent dans la prise des jours R.T.T. et en supprimant ce qui porte atteinte à l'exercice de l'activité syndicale.
Nous prenons note que l'arrêté ne modifie pas les options existantes de R.T.T. dans les établissements publics mentionnés à l'annexe.
Arrêté relatif à la journée de solidarité
Nous sommes opposés à la modalité consistant à supprimer 1 jour R.T.T. et demandons une autre formule.
Suivi de l'A.R.T.T. et respect des dispositions
Nous demandons que les instructions relatives à l'A.R.T.T. soient amendées par adaptation des instructions du 26 juillet 2001 en fonction des réaménagements demandés ci-dessus et des acquis de la jurisprudence.
L'application du cadrage national relatif aux D.I.R. d'octobre 2009 doit être suspendue et modifiée également en conséquence.
Un suivi régulier de l'A.R.T.T. doit faire l'objet de réunions régulières du Comité avec des données qualitatives et quantitatives permettant de garantir que la réduction du temps de travail participe bien de l'amélioration des conditions de travail et de l'épanouissement personnel des agents.
Solidaires IDD dénonce tout régime transitoire sur l'ARTT dans tous les services du MEEDDM (y compris les DREAL). Le responsable de l'administration du MEEDDM, en charge du dossier ARTT, a confirmé que dans l'attente de la mise en place d'un cadrage ministériel les anciens régimes des agents restent applicables.
Solidaires IDD vous indique donc que vous soyez ex agent DRIRE, DIREN, DRE, DDT, DDI, etc…votre ex régime ARTT reste en vigueur.