N° 39 - MARS 2011

L'AIGUILLON

Solidaires I.D.D. à l'Industrie et au Développement Durable

Solidaires finances

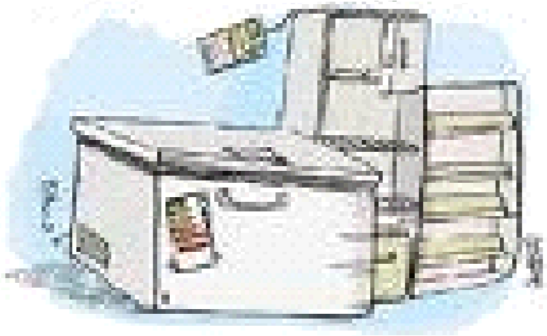
Solidaires Mondial

Solidaires Union Syndicale

www.solidairesidd.org

Réduction des services

Le Ministre de la Famille veut créer 12 000 places de crèches par an d'ici 2012



12 000 places de crèches d'ici 2012
mais avec quel budget ????

L'EDITORIAL DU SG — Page 2

POSITION NORMALE D'ACTIVITES (PNA) — Pages 3 et 4

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT — Pages 5 à 7

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE HARCELEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL — Pages 8 à 9

SANTE AU TRAVAIL
REGLEMENTATION DES EXAMENS MEDICAUX — Pages 10 à 17

SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL
LE POINT SUR LA JURISPRUDENCE — Pages 18 à 21

L'ACTION SOCIALE VICTIME DES RESTRICTIONS BUDGETAIRES

Compte Rendu du CNAS — Pages 22 à 25
Déclaration liminaire — Pages 26 à 28
Les orientations de l'action sociale Ministérielle — Pages 29 à 34
Commission Interministérielle d'Action Sociale — Pages 35 à 36

CONGRES 2011 — Page 37

Dans ce premier numéro de l'année, comme il n'est jamais trop tard pour bien faire, je vous renouvelle tous mes vœux les plus sincères de réussites familiale et professionnelle et déjà vous appelle aux combats.

Cette année, ils seront multiples et de plus en plus difficiles et complexes à mener.

Je ne vais pas reprendre tous les thèmes abordés dans la déclaration de politique générale de **Solidaires I.D.D.** dont vous avez été les destinataires, d'autant que depuis d'autres pans entiers du rôle et de l'indépendance de l'Etat ont de nouveau été vilipendés, comme l'un des piliers de la démocratie, je veux parler de la justice.

Je m'attacherai dans cet éditorial à vous convaincre, à nous convaincre, si besoin est, que **Solidaires I.D.D.** joue son devenir.
Certains et fidèles lecteurs « très anciens » de l'Aiguillon pourront me rétorquer que depuis des années je lance le même message d'alerte et que **Solidaires I.D.D.** existe toujours, qu'il a su s'adapter, se diversifier et ainsi faire face à tous les multiples chambardements qu'il a subis.

L'année 2011 présente un tout autre enjeu.
Il faut bien prendre conscience que nous allons entrer dans une nouvelle ère du dialogue social instituée notamment par la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative au dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
En octobre 2011 se dérouleront des élections générales (CAP, CT..) dans la fonction publique d'Etat et dans la fonction publique hospitalière, que nous soyons agents sous gestion des ministères financiers, MAAPRAT, MEDDTL, ces élections revêtent la même extrême importance.

Il s'agit tout simplement de pérenniser et de renforcer l'influence de Solidaires dans le paysage syndical.

Pour ce faire, convaincre nos collègues que **Solidaires I.D.D.** et plus largement Solidaires propose un autre syndicalisme est le leitmotiv qui doit nous animer dès maintenant et tout au long de l'année, nous sympathisants, adhérents, militants de **Solidaires I.D.D.**

Non seulement il faut persuader nos camarades de voter, mais aussi leur faire comprendre qu'il est temps de s'engager en se présentant sur les listes électorales de Solidaires.

C'est au prix de cet engagement et du pouvoir de persuasion des militants, des adhérents, des sympathisants de **Solidaires I.D.D.** que les justes valeurs que nous défendons et qui nous animent pourront continuer à s'appliquer pour plus de justice et d'équité au profit du plus grand nombre.

Les hommes politiques mentent de façon éhontée aux Français : Et bien ! Faisons le savoir haut et fort en prenant pour exemple la RGPP qui détruit la solidarité, le lien social et le service public.
Nous connaissons malheureusement assez d'expériences vécues pour illustrer le mal être des agents qui s'amplifie quotidiennement, l'iniquité de traitement des citoyens qui ne cesse de s'aggraver et la misère sociale qui en découle.

Notons bien aussi que les élections générales du 20 octobre 2011 ne sont qu'une première étape qu'il faut impérativement gagner pour préparer avec sérénité la seconde qui se profile en 2014, puisque lors de cette année là se dérouleront des élections générales dans les trois Fonctions Publiques dont les résultats risquent de figer pour longtemps la représentativité syndicale face aux pouvoirs publics.

Prenons dès aujourd'hui notre bâton de « pèlerin syndicaliste » pour que les nobles idées que nous défendons chaque jour envers et contre tout demeurent incontournables et reconnues par une immense majorité de nos concitoyens.

Tous ensemble nous nous battrons, tous ensemble nous gagnerons !

1 - Textes de références :

Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice de fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État.

Circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009 relative à la mise en œuvre du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice de fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État.

Que recouvrent les termes « position normale d'activité » ?

Un agent est en « position normale d'activité » lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut. Un fonctionnaire en position de détachement ou en situation de mise à disposition ne peut pas être en position normale d'activité.

Quel est l'apport du décret du 18 avril 2008 ?

Le décret du 18 avril 2008 a élargi les possibilités d'affectation des membres d'un corps, quel que soit le ministère gestionnaire, à l'ensemble des emplois des autres ministères et établissements publics, dont les fonctions correspondent aux missions qu'ils ont vocation à accomplir. Il a, par ailleurs, simplifié les délégations de gestion des actes non soumis à l'avis préalable des CAP, du ministère gestionnaire vers le ministère d'affectation.

Quelles sont les limites à la position normale d'activité ?

Un fonctionnaire ne peut prétendre à être affecté que sur des emplois dont les fonctions correspondent à celles qu'il a vocation à exercer. S'il souhaite exercer d'autres fonctions que celles prévues par le statut de son corps, il doit solliciter un détachement.

Quelle est la procédure à suivre si un fonctionnaire souhaite être affecté dans un poste ne relevant pas de son ministère d'origine ?

Le fonctionnaire doit poser sa candidature auprès du service dans lequel un poste a été déclaré vacant. Si sa candidature est retenue, l'administration dont relève cet emploi donnera à l'administration gestionnaire de l'agent un avis favorable à son affectation (avis conforme).
L'administration gestionnaire vérifiera que l'agent a vocation à occuper le poste auquel il est candidat et, le cas échéant, si l'affectation entraîne un changement de résidence ou de situation de l'agent, consultera la CAP de son corps, avant de procéder à son affectation.

Est-ce que l'administration gestionnaire peut s'opposer à l'affectation d'un fonctionnaire dans une autre administration ?

Tout changement d'affectation est soumis à l'intérêt du service. Une administration peut s'opposer ou retarder le départ d'un agent. Mais, le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnel va introduire un « droit individuel à la mobilité ». Après un délai de trois mois, l'administration gestionnaire ne pourra s'opposer à la mutation d'un agent que sous réserve des nécessités absolues du service.

Une fois affecté dans une autre administration que l'administration gestionnaire de son corps, qui assurera la gestion du fonctionnaire ?

L'administration d'origine, qui assure la gestion du corps du fonctionnaire concerné, continue à assurer la gestion de l'agent. C'est elle qui prononcera notamment les décisions d'avancement ou de promotion. Elle prendra toutefois l'avis de l'administration d'affectation sur tout changement de situation de l'agent. Celui-ci relèvera toujours de la CAP de son corps pour laquelle il reste électeur.

Quels sont les actes qui peuvent être délégués à l'administration d'affectation ?
Le décret du 18 avril 2008 prévoit que par simple arrêté pris d'un commun accord par les deux administrations, l'administration gestionnaire peut déléguer à l'administration d'affectation tous les actes qui ne nécessitent pas l'avis préalable de la CAP, par exemple les autorisations de congé, l'exercice de fonctions à temps partiel ou les sanctions du premier groupe (avertissement ou blâme). Si l'administration d'origine souhaite en accord avec l'administration d'affectation déléguer d'autres actes, elles devront prendre un décret en Conseil d'État.

Qui va payer l'agent affecté dans une autre administration que l'administration gestionnaire de son corps ?
C'est l'administration d'affectation qui rémunère l'agent. Les primes et indemnités demeurent celles afférentes à son corps, mais la modulation est effectuée par l'administration affectataire. L'agent peut, en outre, percevoir les indemnités prévues pour l'emploi qu'il occupe (indemnité de régisseur, NBI … par exemple.)

Quel est le régime horaire / congé qui est applicable à l'agent placé hors de son administration d'origine ?
C'est celui de l'administration d'accueil. Le compte épargne temps reste géré par son administration d'origine mais il peut en bénéficier dans son administration d'affectation et l'alimenter sur la base des jours de congé non pris dans son administration d'affectation. L'administration d'origine peut transférer la gestion du compte épargne temps à l'administration d'accueil le temps de l'affectation de l'agent.

Quel est le régime d'hygiène et sécurité et les droits sociaux qui sont applicables au fonctionnaire placé hors de son administration d'origine ?
Pour tout ce qui relève des conditions de travail, c'est le régime de l'administration d'affectation qui est applicable. L'administration d'affectation doit prendre en charge l'agent au même titre que ses propres agents, par exemple pour le restaurant administratif.

Le fonctionnaire affecté hors de son administration gestionnaire continue-t-il à être électeur pour désigner la représentativité des organisations syndicales aux comités techniques paritaires de son administration d'origine ?
Non. En cas de consultation directe pour apprécier la représentativité des organisations syndicales aux comités techniques paritaires, le fonctionnaire sera électeur dans son administration d'affectation.

Y a-t-il une durée à l'affectation hors de son administration gestionnaire ?
L'affectation hors de son administration d'origine, comme pour toute affectation, n'a pas de durée déterminée. L'agent pourra solliciter s'il le souhaite une nouvelle mutation ou, lorsque la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels sera publiée, une intégration directe dans un corps homologue de l'administration d'affectation.

Les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir leur service à temps partiel, soit de plein droit dans certaines circonstances, soit à leur demande, sous réserve des nécessités de service.

Le temps partiel de droit

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel est accordée de plein droit dans les situations suivantes :

- ✓ à l'occasion de chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant (L'autorisation peut être demandée à tout moment dans la limite de ces délais)
- ✓ si l'état de santé du conjoint, d'un enfant à charge de moins de 20 ans ou d'un ascendant nécessite l'assistance d'une tierce personne (handicap, accident ou maladie grave) ; Le bénéfice du temps partiel de droit cesse dès la cessation de la situation ayant ouvert ce droit.
- ✓ Agent handicapés (1)
- ✓ Pour créer ou reprendre une entreprise (durée maximale de 3 ans) ; dans ce cas, l'administration peut différer l'octroi du service à temps partiel d'une durée maximale de 6 mois à compter de la réception de la demande de l'intéressé. L'agent ne peut bénéficier d'une nouvelle autorisation de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise qu'au terme d'un délai de 3 ans après une précédente autorisation accordée pour le même motif.
- ✓ pour raison thérapeutique (2)

Le temps partiel sur demande

Un refus éventuel doit être précédé d'un entretien de l'agent avec son supérieur hiérarchique qui lui exposera les motifs de ce refus et la réalité des nécessités de service invoquées ; l'agent a la possibilité de contester ce refus devant la commission administrative paritaire.

Les quotités de temps de travail

Le travail à temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % d'un service à temps complet (pas d'option 90 %)

Le travail à temps partiel sur demande est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % du temps complet.

Organisation du travail à temps partiel

Le service à temps partiel peut être organisé :

- ✓ dans un cadre quotidien : la durée de travail est réduite chaque jour,
- ✓ dans un cadre hebdomadaire : le nombre de demi-journées travaillées de la semaine est réduit,
- ✓ dans le cadre d'un cycle de travail (quinzaine par exemple),
- ✓ dans un cadre annuel, les périodes travaillées et les périodes non travaillées se répartissent sur l'année civile.

L'autorisation d'exercer à temps partiel est accordée par périodes de 6 mois à un an, renouvelables pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 ans (obligatoirement 1 an renouvelable 2 fois dans le cas d'une demande de temps partiel annualisé). A l'issue de cette période de 3 ans, la demande et l'autorisation doivent impérativement faire l'objet d'un renouvellement.

Temps de travail	Rémunération (en % de la rémunération d'un agent à temps complet)
50 %	50 %
60 %	60 %
70 %	70 %
80 %	85,7 % (6/7 èmes)
90 %	91,4% (32/35 èmes)

Rémunération

La rémunération (traitement indiciaire de base, indemnité de résidence, primes et indemnités) des fonctionnaires à temps partiel est proratisée en fonction de leur quotité de travail selon les modalités indiquées dans ce tableau :
Le supplément familial de traitement ne peut pas être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires à temps plein.
L'agent autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement.

Incidences du temps partiel sur la carrière

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion interne et à formation.
La durée de stage des agents stagiaires à temps partiel (de droit ou sur autorisation) est augmentée à concurrence de leur quotité de temps non travaillé, afin qu'elle soit équivalente à celle d'un agent à temps plein.
Les congés des agents à temps partiel sont réduits au prorata de la quotité non travaillée. Le calcul global sur l'année (par exemple en cas de temps partiel sur une partie de l'année civile seulement) sera arrondi à la demi-journée supérieure au bénéfice de l'agent.
Les agents à temps partiel placés en congé de maternité, de paternité ou d'adoption recouvrent des droits équivalents à ceux des agents à temps plein pendant toute la durée de ce congé, notamment en matière de rémunération.
En cas de congés de maladie, les agents ont les mêmes droits à congés que ceux exerçant à temps complet, en termes de durée de congé et de modalité de rémunération. Donc, en cas de rémunération à demi-traitement, ce demi-traitement est calculé sur leur salaire à temps partiel. A l'issue de l'autorisation d'exercer à temps partiel, s'ils demeurent en congé de maladie, ils sont rétablis à temps plein.
En cas de formation comportant un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'agent est rétabli à temps plein pendant la durée de la formation.
Les agents à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires.

Traitement brut à plein-temps	2 000,00
Cotisation normale à plein-temps	157,00
Traitement brut 80%	1 714,29
Cotisation normale à temps paritel 80%	134,57
Cotisation majorée	
Pour la quotité travaillée	125,60
Quotité non travaillé	112,48
Total cotisation majorée	238,08
Taux global sur TB à temps partiel	13,89%

Conséquences sur la retraite

En matière de retraite, une période de service à temps partiel n'est pas décomptée de la même façon en constitution, en liquidation et en durée d'assurance :
Pour la constitution du droit à pension (rappel : 15 années de services sont nécessaires pour obtenir une pension du régime des fonctionnaires), le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée ;
Pour la durée de services et de bonifications (liquidation), le temps partiel est compté pour la quotité du service réellement effectué ;
Pour la durée d'assurance (notamment pour le calcul de la décote), le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée, et au prorata pour le calcul de la surcote.

Possibilité de « surcotisation » : Depuis le 1er janvier 2004, les périodes de temps partiel peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein y compris pour la liquidation, si l'agent demande à cotiser sur la base d'un temps plein. La demande doit être formulée en même temps que la demande de temps partiel. Cette mesure ne peut pas avoir pour effet d'augmenter la durée de service de plus de quatre trimestres (huit dans le cas d'un agent handicapé) ; par exemple, un agent travaillant 5 ans à 80 % en « surcotisant », verra sa durée de services créditée de cinq années d'équivalent plein-temps et non plus quatre ; à l'issue de ces cinq années de surcotisation (discontinue ou non), s'il souhaite rester à temps partiel, il devra revenir à une cotisation normale sur la base de sa quotité travaillée.

Attention ! L'agent qui demande à bénéficier de la « surcotisation », devra aussi prendre à sa charge exclusive la part de cotisation de l'employeur pour la quotité non travaillée ; si la cotisation du fonctionnaire est de 7,85 % de son traitement brut (amenée à être portée progressivement à 10,5 % par la récente réforme des retraites), le taux de la part employeur est de 27,3 % !

Ci-contre un exemple de calcul de surcotisation pour un temps partiel 80 % :

Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, la validation peut concerner 8 trimestres au lieu de 4, et la cotisation retraite est calculée sur la base du traitement effectivement versé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

Les services à temps partiel de droit inférieurs ou égaux à 80 % accordés pour élever un enfant, né ou adopté à compter du 1er janvier 2004, sont comptabilisés, dans la limite de 3 ans, comme des services à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance.

Les fonctionnaires à temps partiel pour raison thérapeutique conservent l'intégralité de leurs droits à pension (calculs des durées d'assurance et montant de la pension) comme s'ils travaillaient à temps plein.

Réadmission à temps plein

A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'agent reprend de plein droit son emploi à temps plein ou, à défaut, un autre emploi correspondant à son grade.

S'il souhaite mettre fin à son temps partiel avant la date prévue ou modifier la quotité de travail en cours de période, l'agent doit en faire la demande au moins 2 mois avant la date souhaitée. La réadmission à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale. En cas de désaccord, l'agent peut saisir la CAP compétente.

Dans le cas d'un temps partiel annualisé, dans la fonction publique d'Etat, les conditions d'exercice du service à temps partiel peuvent être modifiées en cours de période, sous réserve du respect d'un délai d'un mois, soit à la demande de l'agent pour des motifs graves le plaçant dans l'incapacité d'exercer ses fonctions selon les modalités définies par l'autorisation, soit à l'initiative de l'administration, si les nécessités du service le justifient, après consultation de l'agent.

Textes de référence :

Code des pensions civiles et militaires de retraite article L11 bis
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : Articles à consulter : 34 bis, 37 à 40
Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel
Décret n°2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat

(1) Ce droit est accordé aux fonctionnaires handicapés, relevant d'une des catégories visées aux 1°,2°, 3°,4°,9°,10°et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail. Ces catégories sont les suivantes :
- travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Ce droit est subordonné à la production de la pièce justificative attestant de l'état du fonctionnaire. Celui-ci devra également produire, après examen médical, l'avis du médecin de prévention.
(2) après avis du comité médical, à l'issue de 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire pour une même affection, ou à l'issue d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée. L'autorisation est accordée pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.
Après avis favorable de la commission de réforme, à l'issue d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. L'autorisation est alors accordée pour une période d'une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois.

L'accord signé le 26 mars 2010 entre le patronat et les 5 confédérations syndicales, permet de transposer l'accord cadre européen du 26 avril 2007. Cet accord « vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux - le harcèlement et la violence au travail.»

Ce texte ne traite pas du stress qui a fait l'objet d'un autre accord le 2 juillet 2008. Mais comme celui sur le stress, cet accord n'est pas contraignant, aucune sanction n'est prévue en cas de non respect des engagements.

Les grandes lignes de l'accord :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience par les employeurs, les salariés et leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail,

- fournir un cadre qui permette d'identifier, prévenir et gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Le texte définit les notions de harcèlement et de violence au travail :

Le harcèlement1 survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétées ou délibérées dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, comportementale, notamment sexiste, d'agression physique.

Le texte ajoute que des salariés peuvent être plus particulièrement affectés, il s'agit de populations déjà victimes de discriminations (en raison de leur origine, de leur sexe, handicap…)

Les obligations des employeurs :

« Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de porter atteinte à sa ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. De même aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe.»

Pour prévenir de tels agissements, le texte rappelle l'obligation de sécurité de l'employeur, en se contentant d'indiquer que les entreprises pourront rédiger « une charte de référence » précisant l'interdiction de ces pratiques ainsi que les procédures à suivre et diffuser de l'information.

La prévention :

En concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, l'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir ces agissements.

L'accord prévoit de les recenser, il demande à l'employeur d'exercer une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs comme les conflits répétés, les plaintes fréquentes des salariés. L'accord prévoit également que la prévention passe par une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés ainsi que par des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions de travail et enfin par la possibilité donnée à tous les acteurs d'échanger à propos de leur travail. On peut s'interroger sur les raisons pour lesquelles l'article L.2281 du code du travail (article un peu perdu de vue) qui prévoit le « droit à l'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail » n'a pas été mentionné.

Par ailleurs le rôle important que les services de santé au travail et les médecins du travail peuvent jouer en la matière est rappelé.

Le CHSCT pourra également proposer des actions de prévention dans ces deux domaines et le refus de l'employeur devra être motivé, mais rien de bien nouveau, c'est la reprise de l'article L4612-3 dans lequel la violence et le harcèlement ont été ajoutés.

A noter toutefois, une novation avec la mise en place de mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés prises en charge par l'entreprise.

Et l'organisation du travail ?

L'accord ne reconnaît pas directement que l'organisation du travail ou le management puissent être à l'origine du harcèlement ou de la violence. Il admet que «L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence »... et que les situations de harcèlement et de violence seront examinées « au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise ». Mais cela peut être considéré comme une avancée quand on sait que ce n'est qu'au bout de la 8ème séance de négociation que le patronat a enfin accepté d'intégrer la notion d'organisation du travail dans le texte.

En conclusion

En définitive cet accord comporte peu d'obligations nouvelles à la charge des entreprises et peu de moyens nouveaux aux salariés ou à leurs représentants. La mise en œuvre technique est renvoyée aux branches professionnelles, en sachant qu'aucune obligation de négocier n'a été instituée et en conséquence il n'y aura aucune sanction à la clé.

Mais heureusement la jurisprudence est là et pour la première fois dans un arrêt du 10 novembre 2009, la Cour de cassation a qualifié les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique de harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-12 du code du travail. La chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que « les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral (...) dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Ainsi les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral à l'égard d'un salarié. La reconnaissance du harcèlement moral n'est donc plus liée à une intention malveillante de son auteur alors que dans l'accord il est question de comportement délibéré.

En outre dans deux arrêts du 3 février 2010 la chambre sociale de la cour de cassation a estimé que les employeurs manquent à leur obligation de sécurité de résultat lorsque des salariés sont victimes sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Leur seule survenance constitue une faute de l'employeur.

1 *Cette définition est différente des notions légales de harcèlement moral et sexuel*

2 *Article L1152-1 - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

INTRODUCTION

Contrairement aux idées reçues les fonctionnaires répondent à la définition, et donc à l'application des dispositions générales du Code du Travail. " **Les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que soit sous l'autorité de l'employeur (article L.4111-5).**

Tous les salariés doivent passer une visite médicale avant l'embauche, puis périodiquement une surveillance médicale (fonctions du risque, de l'exposition et/ou du fait d'une situation particulière) au cours de leur carrière. Il est à souligner, en application de l'article 22 de la section II : Surveillance médicale des agents - du décret n°82-453 modifié par Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 14 que :

- **Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier**.

Le médecin du travail est seul juge pour décider de faire réaliser ou non des bilans et examens complémentaires des salariés dont il assure le suivi médical. Il décide également librement de la fréquence de ces examens.
Le médecin de santé au travail peut également orienter le salarié vers une consultation spécialisée de pathologies professionnelles.

Solidaires à l'Industrie et au Développement Durable, membre de l'Union Syndicale Solidaires, amené à défendre l'ensemble des salariés, vous propose de développer l'ensemble des obligations réglementaires ci-dessous.

1. CAS GENERAL DU DROIT COMMUN

1.1. VISITE D'EMBAUCHE Articles R4624-10 à R4624-15 du Code du travail dans le secteur privé

1.2. VISITES PERIODIQUES Articles R4624-16 à R4624-20 du Code du travail

- Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche.
- Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R4624-19 sont renouvelés au moins une fois par an. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions particulières à certaines professions ou certains modes de travail prévus au 3° de l'article L4111-6.
- Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Les examens périodiques ont lieu tous les 6 mois pour :

- Les salariés exposés à l'arsenic et ses composés (Décret n°49-1499 du 16 novembre 1949 : article 13)
- Les salariés exposés aux gaz de fumigation (Décret n°88-448 du 26 avril 1988 : article 11)
- Les salariés exposés à des préparations renfermant plus de 0,1 % de 2-naphtylamine et ses sels, 4-aminobiphényle et ses sels, benzidine et ses sels et 4-nitrodiphényle (Décret n°89-593 du 28 août 1989 : article 3)
- Les travailleurs appliquant des peintures et vernis par pulvérisation (Décret n°47-1619 du 23 août 1947 modifié : article 7)
- Les travailleurs de nuit et ceux travaillant en équipe alternante tout ou partie de nuit (Article R.213-6 du Code du travail)
- Les salariés de plus de 40 ans travaillant en milieu hyperbare (Décret n°90-277 du 28 mars 1990 : Art 33-I).

1.3. VISITES DE REPRISE ET VISITES DE PRE-REPRISE Articles R4624-21 à R4624-24 du Code du travail :

- Une **visite de reprise** est obligatoire pour les salariés après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident de travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raison de santé. Cet examen a pour but d'apprécier l'aptitude à reprendre son ancien emploi et/ou la nécessité d'une adaptation des conditions de travail et/ou d'une réadaptation du salarié.
- L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures. Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours.

- En vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un **examen médical de pré-reprise préalable à la reprise du travail** peut être sollicité à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, préalablement à la reprise du travail.
- L'avis du médecin du travail est sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

1.4. EXAMENS COMPLEMENTAIRES Articles R4624-25 à R4624-27 du Code du travail

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

1° A la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues à l'article L461-6 du code de la sécurité sociale et des maladies professionnelles non concernées par les dispositions réglementaires prises en application du 3° de l'article L4111-6;

3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

- Les examens complémentaires sont à la charge soit de l'employeur, soit du service de santé au travail interentreprises, lesquels donnent au médecin du travail le moyen d'assurer le respect de l'anonymat de ces examens. Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.
- En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail.
- La nature et la fréquence de certains examens complémentaires sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du ministre chargé de la santé.

1.5. INAPTITUDE Articles R4624-31 à R4624-32 du Code du travail

- http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?code=CTRAVAIR.rcv&art=R241-51-1 Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :
  1° Une étude de ce poste ;
  2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
  3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.
- Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail. Les motifs de son avis sont consignés dans le dossier médical du salarié.

1.6. FICHE D'APTITUDE Article D4624-47 du Code du travail :

- A l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la section 3, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

1.7. DOSSIER MEDICAL

- Article D4624-46 du Code du travail : Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'au médecin inspecteur du travail, ou à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix. Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur. Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.
- Articles R4412-54 à R4412-57 du Code du travail : En cas d'exposition à des agents chimiques dangereux dont les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, le dossier médical doit contenir une copie de la fiche d'exposition et les dates et les résultats des examens médicaux complémentaires pratiqués. Il doit être conservé au moins 50 ans après la fin de la période d'exposition.
- Articles R4426-8 et R4426-11 du Code du travail : En cas d'exposition à des agents biologiques, le médecin du travail tient un dossier médical spécial qui doit être conservé pendant dix ans à compter de la cessation de l'exposition. Toutefois, lorsque les agents biologiques sont susceptibles de provoquer des maladies présentant une longue période d'incubation, le dossier médical spécial est conservé pendant une période plus longue, pouvant atteindre quarante ans après la cessation de l'exposition connue.

1.8. FICHE MEDICALE Article D4624-48 du Code du travail

- Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé.

2. CAS PARTICULIERS DE CERTAINS SALARIES

2.1. SELON L'AGE LE SEXE, LE HANDICAP, LE CHANGEMENT RECENT D'ACTIVITE

2.1.1. Travail des enfants

- Arrêté du 14 avril 2009 relatif au contenu de l'examen médical préalable à l'emploi d'un enfant de moins de 16 ans dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode.
- Décret n° 2007-1271 du 24 août 2007 relatif au suivi médical et au pécule des enfants employés dans les spectacles, la publicité et la mode, au suivi médical des mannequins et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)
- Article R7123-19 du Code du travail : Le contrat des enfants mannequins doit mentionner l'avis d'un pédiatre ou d'un médecin généraliste.

2.1.2. Jeunes travailleurs

- http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?code=CTRAVAIR.rcv&art=R241-50 Articles R4624-19 et R4624-20 du Code du travail : Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs de moins de dix-huit ans.
- Article R4624-15 du Code du travail : Pour les entreprises foraines, lorsque le salarié embauché est âgé de moins de dix-huit ans, il est muni d'une attestation d'aptitude à la profession exercée, remise après examen médical passé dans un service médical de main-d'œuvre. Cette attestation est conservée par l'employeur.

2.1.3. Femmes enceintes

- http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?code=CTRAVAIR.rcv&art=R241-50 Articles R4624-19 et R4624-20 du Code du travail : Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée des femmes enceintes.

2.1.4. Mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement

- http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?code=CTRAVAIR.rcv&art=R241-50 Articles R4624-19 et R4624-20 du Code du travail : Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée des mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement.

2.1.5. Salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation

- Articles R4624-19 et R4624-20 du Code du travail : Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée des salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation.

2.1.6. Travailleurs handicapés

- Articles R4624-19 et R4624-20 du Code du travail : Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée des travailleurs handicapés.

2.2. SELON LE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

2.2.1. Apprentis Articles R6224-2 et R6224-3 du Code du travail :

- Pour son enregistrement, le contrat d'apprentissage est accompagné de la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail :
  1° Lorsque l'inspecteur du travail a accordé une dérogation pour le dépassement de la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail, en application de l'article L6222-25 ;
  2° Lorsque l'inspecteur du travail a autorisé l'utilisation d'un équipement de travail dangereux, en application de l'article D4153-41 ;
  3° En cas de travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêté du ministre chargé du travail ou de l'agriculture ;
  4° En cas de travaux faisant l'objet de prescriptions particulières, en application des décrets prévus au 3° de l'article L4111-6.
- Dans les autres cas, la fiche médicale d'aptitude est transmise, au plus tard, dans un délai de quinze jours à compter de l'enregistrement du contrat à l'organisme chargé de cet enregistrement.
- Articles R6222-36 et R6222-37 du Code du travail : L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative de l'employeur, de l'apprenti ou son représentant légal, du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement et du juge saisi d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage.

2.2.2. Intérimaires

- Articles L1251-21 du Code du travail : Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.
- Article L1251-22 du Code du travail : Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.
- Article D4625-4 du Code du travail : Pour l'application des dispositions relatives à l'affectation des médecins du travail prévues aux articles R 4623-9 à R4623-11, chaque salarié temporaire est compté pour une unité dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, dès sa première mise à disposition d'une entreprise utilisatrice, quels que soient le nombre et la durée des missions réalisées dans l'année.
- Articles R4625-11 du Code du travail : Lorsqu'un décret intéressant certaines professions, certains modes de travail ou certains risques pris en application au 3° de l'article L4111-6, prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'absence de contre-indication au poste de travail, notamment avant l'affectation, ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'existence ou l'absence de contre-indication.
- Article R4625-12 du Code du travail : Les examens complémentaires pratiqués au titre de la surveillance médicale renforcée sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice qui se prononce, éventuellement, sur l'aptitude médicale du salarié à occuper le poste de travail. Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de ces examens.

2.3. SELON LE TYPE D'ACTIVITE

2.3.1. Décrets spéciaux

Article R4624-19 du Code du travail sur la surveillance médicale renforcée dont bénéficient les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par les dispositions particulières intéressant certaines professions ou certains modes de travail et décrets spéciaux pris en application :

- **Agents biologiques** : Décret n°94-352 du 4 mai 1994 relatif à la protection des travailleurs contre les risques résultant de leur exposition à des agents biologiques
- **Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction** : Décret n°2001-97 du 1er février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et modifiant le code du travail (deuxième partie : décrets du Conseil d'Etat).
- **Agents chimiques dangereux** : Décret n° 2003-1254 du 23 décembre 2003 relatif à la prévention du risque chimique et modifiant le code du travail
- **Amiante** : Décret n°97-1219 du 26 décembre 1997 modifiant le décret n°96-98 du 7 février 1996 modifié relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante
- **Arsenic** : Décret n°49-1499 du 16 novembre 1949. Décret portant règlement d'administration publique en ce qui concerne les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé aux poussières arsenicales.
- **Benzène** : Décret n°91-880 du 6 septembre 1991 modifiant le décret n°86-269 du 13 février 1986 relatif à la protection des travailleurs exposés au benzène
- **Bruit** : Décret n°88-405 du 21 avril 1988 relatif à la protection des travailleurs contre le bruit et décret n° 2006-892 du 19 juillet 2006 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicable en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus au bruit et modifiant le code du travail
- **Chlorure de vinyle monomère** : Décret n°80-203 du 12 mars 1980 portant règlement d'administration publique relatif aux mesures de protection des travailleurs contre les risques présentés par le chlorure de vinyle monomère (abrogé par le décret n°2001-97 du 1er février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et modifiant le code du travail (deuxième partie Décrets en Conseil d'Etat)
- **Hydrogène arsénié** : Décret n°50-1567 du 19 décembre 1950 portant règlement d'administration publique en ce qui concerne les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé aux intoxications par l'hydrogène arsénié
- **Gaz destinés aux opérations de fumigation** : Décret n°88-448 du 26 avril 1988 modifié par décret n°95-608 du 6 mai 1995 relatif à la protection des travailleurs exposés aux gaz destinés aux opérations de fumigation
- **Peinture ou vernissage par pulvérisation** : Décret n°47-1619 du 23 août 1947 modifié par le décret n°62-1040 du 27 août 1962 portant règlement d'administration publique en ce qui concerne les mesures particulières relatives à la protection des ouvriers qui exécutent des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation
- **Rayonnements ionisants** : Décret n°2003-296 du 31 mars 2003 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants.
- **Silice** : Décret n°97-331 du 10 avril 1997 relatif à la protection de certains travailleurs exposés à l'inhalation de poussières siliceuses sur leurs lieux de travail
- **Substances susceptibles de provoquer une lésion maligne de la vessie** : Arrêté du 5 avril 1985 fixant les instructions techniques que doivent respecter les médecins du travail assurant la surveillance médicale des salariés exposés aux substances susceptibles de provoquer une lésion maligne de la vessie

- **Travail sur écran de visualisation** : Décret n°91-451 du 14 mai 1991 relatif à la prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation
- **Travaux en milieu hyperbare** : Décret n°90-277 du 28 mars 1990 modifié par le décret n°95-608 du 6 mai 1995 et par le décret n°96-364 du 30 avril 1996 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare
- **Travail de nuit** : Décret n°2002-792 du 3 mai 2002 pris pour l'application des articles L.213-2, L.213-3, L.213-4 et L.213-5 du code du travail : concerne le travail de nuit, y compris les modalités de la surveillance médicale spéciale.
- **Vibrations mécaniques** (en cas de dépassement de la valeur d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures fixée à 2,5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras, et à 0,5 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps) (Décret n° 2005-746 du 4 juillet 2005) (Tableaux n°69 et 97 RG)

2.3.2. Arrêté du 11 juillet 1977

- Arrêté du 11 juillet 1977 fixant la liste des **travaux nécessitant une surveillance spéciale**
- Circulaire n°10 du 29 avril 1980 relative à l'application de l'arrêté du 11 juillet 1977 fixant la liste des travaux nécessitant une **surveillance médicale spéciale**

2.3.3. Article R.241.50

Articles R4624-19 et R4624-20 du Code du travail sur la surveillance médicale renforcée particulière des travailleurs

- Travailleurs handicapés
- Femmes enceintes
- Mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement
- Travailleurs de moins de 18 ans
- Salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation

2.4. SELON LES METIERS CONCERNES

2.4.1. Forains

- Articles R4624-15 du Code du travail : Lorsqu'une entreprise foraine est appelée à embaucher un salarié lors de son passage dans une localité éloignée d'un centre d'examen du service de santé au travail auquel elle est affiliée, l'examen d'embauche peut avoir lieu lors du prochain passage dans une localité où fonctionne un de ces centres.
- Article D4622-26 du Code du travail : Les entreprises foraines adhèrent à un service de santé au travail interentreprises territorialement compétent soit pour la commune de résidence ou pour la commune de rattachement de l'employeur, soit pour l'une des communes où l'entreprise exerce habituellement son activité.

2.4.2. Travailleurs à domicile

- Article L7424-4 du Code du travail : Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles la surveillance médicale des gardiens d'immeuble à usage d'habitation prévue à l'article L7214-1 peut être rendue applicable aux travailleurs à domicile.

2.4.3. Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison

- Article L7214-1 du Code du travail : Les gardiens d'immeubles à l'usage d'habitation font l'objet d'un examen médical au moment de l'embauche, de visites périodiques renouvelées à intervalles n'excédant pas un an et de visites de reprises à la suite d'interruption de travail intervenues pour des raisons médicales.

2.4.4. Assistantes maternelles

- Arrêté du 28 octobre 1992 fixant les conditions de l'examen médical obligatoire en vue de l'agrément des assistants maternels et des assistantes maternelles : L'examen médical préalable à l'agrément d'assistante ou assistant maternel vise à s'assurer que l'intéressé n'est atteint d'aucune affection physique ou mentale incompatible avec l'exercice de ses fonctions. L'examen médical comprendra nécessairement le contrôle des vaccinations obligatoires et la recherche de signes évocateurs de la tuberculose. Au cas où le calendrier vaccinal n'a pas été respecté, la mise à jour sera effectuée.

3. LA FONCTION PUBLIQUE

- Contrairement au secteur privé où l'aptitude à l'emploi est délivrée par le médecin du travail qui assure aussi le suivi médical, dans la fonction publique l'aptitude à l'entrée dans l'emploi est délivrée par des médecins assermentés et agréés et le suivi médical est fait par les médecins de prévention.
  En outre les fonctionnaires bénéficient d'une protection particulière à l'occasion de certaines maladies ou accidents.
  L'organisation de la médecine du travail, dite médecine de prévention, pour la fonction publique est codifiée par :
- Le Décret n°82-453 du 28 mai 1982. Décret relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Le Décret no 2000-610 du 28 juin 2000 modifiant le décret no 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires.

3.1. ENTREE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Article 20 décret n° 86-442 du 14 mars 1986 : " Nul ne peut être nommé à un emploi public s'il ne produit à l'administration, à la date fixée par elle, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agrée constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé."
- Article 21 : "Lorsque les conclusions du ou des médecins sont contestées soit par l'intéressé, soit par l'administration, le dossier est soumis au comité médical compétent."
- Article 22 : Selon les fonctions exercées il peut être demandé aux fonctionnaires des conditions d'aptitude physique particulières. La liste des fonctions et les conditions particulières sont fixées par décret et les modalités de contrôle par arrêtés. Actuellement sont concernés :
- La fonction publique hospitalière et les syndicats inter-hospitaliers : (Articles R4626-22 à R4626-31 et D4626-33 à D4626-35 du Code du travail) les principaux points de différences avec le régime général portent sur les effectifs surveillés (1 médecin pour 1 500 salariés), l'obligation pour les visites d'embauche d'un contrôle tuberculinique et radiographie pulmonaire de moins de 3 mois, et les obligations de vaccinations particulières pour les agents en contacts avec des risques spécifiques
- les transports : des arrêtés ou des règlements précisent les conditions d'aptitude à la conduite (voir les transports concernés)
- Article 23 : "Lorsque le recrutement dans certains emplois s'effectue par la voie d'un établissement d'enseignement spécial, les examens médicaux prévus à l'article 20 doivent avoir lieu lors de l'admission dans cet établissement."

3.2. VISITES MEDICALES D'EMBAUCHE, ANNUELLES OU DE REPRISE DU TRAVAIL

Les visites médicales d'embauche (pour les agents non titulaires ou les agents en mutation), annuelles ou de reprise du travail sont sans spécificité par rapport au droit commun.

3.3. VISITES POUR CONGES MALADIE AU-DELA DE 6 MOIS CONSECUTIFS (Article 26) ET VISITES POUR CONGES DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE (Article 34)

Les congés de longue maladie et de longue durée sont une spécificité du régime des fonctionnaires. Ces congés donnent droit au maintien du salaire à taux plein pendant 1 an et à taux partiel pendant 2 ans en cas de congé de longue maladie ou à 3 ans à plein salaire et 2 ans à taux partiel en cas de congé de longue durée. Ils donnent également droit à une reprise à mi-temps thérapeutique. A l'occasion d'une demande de congé de longue durée ou de longue maladie déposée par un fonctionnaire auprès de son administration, soit directement, soit à l'issue d'un congé de maladie au-delà de 6 mois consécutifs, le médecin de prévention voit le salarié et rédige un rapport sous pli fermé qui est intégré au dossier transmis par l'administration au **Comité médical départemental**.
Celui-ci est obligatoirement consulté et va statuer sur :

- la prolongation des congés de maladie au-delà de six mois consécutifs
- l'octroi des congés de longue maladie et de longue durée
- le renouvellement de ces congés
- la réintégration après douze mois consécutifs de congés de maladie ou à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée
- l'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé ou disponibilité
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement
- le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire
- ainsi que dans tous les autres cas prévus par des textes réglementaires.

Le comité médical peut recourir au concours d'experts.
En cas de contestation le dossier est transmis au comité médical supérieur.
Les maladies donnant droit à ces congés sont fixées par l'arrêté du 14 mars 1986.

3.4. VISITES POUR ACCIDENT DE SERVICE, MALADIE CONTRACTEE EN SERVICE, ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Les accidents de service et maladies contractées en service sont une spécificité du régime des fonctionnaires. Si la maladie est imputable au service, le fonctionnaire peut bénéficier en cas de maladie justifiée d'un congé de 5 ans à plein traitement et ensuite de 3 ans à demi-traitement. Comme pour les accidents de travail ou les maladies professionnelles leur déclaration doit être faite par le salarié au chef d'établissement dont il relève. A cette occasion il est habituel que le médecin de prévention voie le salarié et rédige un rapport sous pli fermé qui est intégré au dossier transmis par l'administration à la **commission de réforme départementale** qui va statuer sur l'imputabilité. En cas de contestation le dossier est transmis à la **commission de réforme ministérielle**.

3.5. INAPTITUDE

Contrairement au droit commun, la constatation d'une inaptitude à tout poste dans l'entreprise n'entraîne pas le licenciement du salarié. Celui-ci doit avoir épuisé ses droits à congé. Il peut également bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde. C'est le comité médical ou de la commission de réforme qui statue sur l'inaptitude.

Le fonctionnaire est alors radié des cadres et bénéficie des allocations de l'assurance invalidité du régime général ou de l'octroi d'une retraite pour invalidité.
Le médecin de prévention voit le salarié et rédige le ou les rapports circonstanciés qui sont transmis dans le dossier aux instances compétentes.

4. CAS PARTICULIERS

Les salariés du transport sont suivis dans les mêmes conditions que les salariés du régime général mais une surveillance médicale complémentaire existe pour certains agents. En effet, les agents affectés à des postes de conduite doivent justifier d'une aptitude à la conduite qui est délivrée par un organisme ou selon des critères particuliers.

4.1. LES TRANSPORTS

4.1.1. TRANSPORT ROUTIER

L'aptitude à la conduite des chauffeurs est délivrée par des médecins assermentés auprès de la préfecture. La liste des incompatibilités aux différents permis figure dans l'arrêté du 21 décembre 2005 fixant la liste des affections médicales incompatibles avec l'obtention ou le maintien du permis de conduire ou pouvant donner lieu à la délivrance de permis de conduire de durée de validité limitée.

4.1.2. CHEMINS DE FER

Les agents de la SNCF sont pour partie des fonctionnaires dont le recrutement est soumis à une visite médicale d'aptitude. Les autres sont contractuels. Le personnel roulant doit satisfaire à des conditions d'aptitude définies par la R PS 24 S : Recommandations techniques à usage des médecins du travail visant à déterminer l'aptitude dans les emplois comportant des fonctions de sécurité, relatives aux acuités visuelles et auditives (annexes 3 et 5) relatives aux affections susceptibles d'altérer la vigilance (liste indicative annexe 2).

4.1.3. TRANSPORT AERIEN PRIVE

L'aptitude physique et mentale du personnel navigant commercial est délivrée dans des centres d'examens médicaux agréés par le ministre chargé de l'aviation civile. Les cas particuliers sont soumis pour décision au conseil médical de l'aviation civile (qui remplit les fonctions de médecine du travail). Les textes qui définissent les incompatibilités sont les suivants :

- Arrêté du 27 août 2001 modifiant l'arrêté du 2 décembre 1988 modifié relatif à l'attestation d'aptitude physique et mentale du personnel navigant technique de l'aviation civile
- Arrêté du 13 novembre 2000 modifiant l'arrêté du 2 décembre 1988 modifié relatif à l'attestation d'aptitude physique et mentale du personnel navigant technique de l'aviation civile
- Arrêté du 2 octobre 1992 modifiant l'arrêté du 2 décembre relatif à l'attestation d'aptitude physique et mentale du personnel navigant technique de l'aviation civile
- Arrêté du 2 décembre 1988 relatif à l'attestation d'aptitude physique et mentale du personnel navigant technique de l'aviation civile
- Arrêté du 5 juillet 1984 relatif à l'attestation d'aptitude physique et mentale du personnel navigant commercial

Les certificats médicaux de classe 1 sont valables 1 an pour les personnes de moins de 40 ans et 6 mois pour les plus de 40 ans. Les certificats médicaux de classe 2 sont valables 2 ans pour les personnes de moins de 40 ans et 1 an pour les personnes de plus de 40 ans.

4.1.4. TRANSPORT PAR EAU

4.1.5. MARINE MARCHANDE

Arrêté n° 6 du 24 mars 1977.
Arrêté du 16 avril 1986 relatif aux conditions d'aptitude modifié par les arrêtés du 27 avril 1990 et du 11 janvier 1991
La médecine du travail est réalisée par des médecins des armées détachés auprès du ministère de la mer au service médical des gens de mer.

4.2. LA MEDECINE AGRICOLE

La surveillance médicale dans le secteur agricole est régie par le décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail en agriculture et modifiant le décret n°82-397 du 11 mai 1982 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture.
Le principe général reste le même mais avec des différences qui portent sur :

- La liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale qui est particulière à l'agriculture : Arrêté ministériel du 20 octobre 2004 fixant la liste des travaux effectués dans les entreprises agricoles et nécessitant une surveillance médicale.
- La liste des tableaux de maladies professionnelles qui est spécifique au monde agricole
- L'existence d'un diplôme spécifique délivré par l'Institut national de médecine agricole.
- Des modalités particulières pour les visites d'embauches
- Des examens médicaux périodiques qui ont lieu que tous les 30 mois pour les salariés qui ne sont pas soumis à une surveillance médicale particulière

4.3. LE MINISTERE DE LA DEFENSE, L'ARMEE ET LA GENDARMERIE

La surveillance des personnels civils du ministère est la même que celle de la fonction publique.

Il existe un service de santé des armées qui ne semble pas avoir vocation à exercer les missions de santé au travail pour le personnel militaire.

Les critères d'aptitude figurent dans l'instruction N°2100/DEF/DCSSA/AST/AME relative à la détermination de l'aptitude médicale à servir. *(Fichier PDF 387 Ko)*

Le 16 février 2010

finances Solidaires

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Janvier 2011

ACTU

Le point sur la jurisprudence

↳ L'obligation de sécurité de résultat

Depuis les arrêts *amiante* du 28 février 2002 la chambre sociale de la Cour de cassation pose explicitement le principe d'une obligation de sécurité de résultat.
En effet ces arrêts reconnaissent *« qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L 452-1 du code de la Sécurité Sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».*
Auparavant l'employeur avait une obligation de sécurité composée du devoir de précaution et de prudence, d'obligation générale de surveillance considérée comme une obligation de moyens.

L'arrêt *Snecma* du 5 mars 2008 est une nouvelle extension de l'obligation de sécurité de résultat. L'attendu de principe de cet arrêt énonce que *« l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».* Le juge a estimé que *« la nouvelle organisation mise en place par l'employeur ….réduisant le nombre de salariés… augmentait les risques liés au travail »* et que le *« dispositif mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ».* Précision importante, il s'agit d'une entreprise particulière chargée de gérer une installation classée « Seveso ».

Il semble bien que l'organisation du travail, prérogative du pouvoir de direction, doive s'incliner face à des principes supérieurs que sont la sécurité et la santé.
La notion de conditions de travail prend une vraie consistance juridique, elle désigne la charge de travail, l'ambiance de travail et désormais l'organisation du travail.

Dans deux arrêts du 3 février 2010 la chambre sociale de la cour de cassation a estimé que les employeurs manquent à leur obligation de sécurité de résultat lorsque des salariés sont victimes sur le lieu de travail *de violences physiques ou morales, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.* Leur seule survenance constitue une faute de l'employeur.

Dans une autre décision du 17 février 2010, la cour de cassation a condamné un employeur à indemniser une salariée sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat. La dépression de la salariée « résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise ».

L'employeur qui avait pourtant été alerté n'avait pris aucune mesure pour résoudre les difficultés de la salariée, c'est ce qui a conduit les juges à constater que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat.

Dans un arrêté du 30 novembre 2010 la cour de cassation a confirmé que l'obligation générale de prévention suffit à mettre en cause la responsabilité de l'employeur lorsqu'un simple manquement aux principes de prévention des risques professionnels de sa part peut être pointé. Ainsi dès qu'un risque est identifié, toutes les mesures de prévention doivent être mises en œuvre. Si le salarié est exposé sans protection l'employeur est en faute et peu importe la gravité de la faute ou le préjudice causé au salarié.

Le 18 novembre 2010 la cour de cassation a considéré que les principes de prévention posés par le code du travail suffisaient à fonder la reconnaissance d'une faute inexcusable[1] de l'employeur. Au cas particulier une salariée atteinte de tendinite (reconnue comme maladie professionnelle) avait engagé une action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur pour obtenir des réparations supplémentaires.
Le juge a estimé que les principes de prévention fixés n'avaient pas été respectés par l'employeur et notamment l'article R4541-1 « Les dispositions du présent titre s'appliquent à toutes les manutentions dites manuelles comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables ».
La salariée étant exposée à un risque lié aux manutentions manuelles, l'employeur connaissait donc le risque, il devait en conséquence prendre toute disposition et notamment « *des mesures d'organisation appropriées ou d'utiliser les moyens adéquats pour éviter le recours à la manutention manuelle comportant des risques pour les travailleurs…* ».
Pour la cour de cassation, si l'accident ou la maladie survient c'est que l'employeur a échoué dans l'obligation qui lui est imposée, celle d'assurer la sécurité des salariés.

La prise en compte des propositions du médecin du travail :
Dans un arrêt du 20 septembre 2006 la cour de cassation a énoncé que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire par l'article L.241-10-1*[2] *du code du travail* ». La cour d'appel avait constaté que l'employeur avait mis en péril la santé du salarié en tardant à suivre les préconisations du médecin du travail.
Dans un autre arrêt en date du 19 décembre 2007, la cour de cassation a considéré qu'un salarié ne pouvait pas être licencié pour insuffisances professionnelles dès lors que l'employeur n'avait pas pris en compte les mesures proposées par le médecin du travail et n'avait pas cherché à lui fournir un poste compatible avec les recommandations de celui-ci et qu'en cas de refus de suivre ces recommandations, l'employeur est tenu de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

[1] Selon l'article L452-1 du code de la sécurité sociale la faute inexcusable requiert 2 conditions :
- L'employeur avait connaissance du danger encouru par le salarié ;
- Ayant conscience du danger, il n'a pas pris les dispositions nécessaires pour préserver ce salarié.

[2] Aujourd'hui article L4624-1

Reconnaissance d'un « préjudice d'anxiété »

Le 11 mai 2010 la cour de cassation a reconnu l'existence d'un préjudice d'anxiété pour prendre en compte le stress que subissent les salariés exposés à l'amiante en dehors de toute maladie professionnelle.

La cour de cassation admet ainsi que des salariés bénéficiant de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) encore appelée « préretraite amiante » soient indemnisés du préjudice d'anxiété (leur demande concernant le préjudice économique n'a pas été retenue). Les juges ont estimé que les salariés se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie (dont l'évolution est lente).

Il s'agit là une décision absolument inédite, qui peut être considérée comme une nouvelle déclinaison de **l'obligation de sécurité de résultat** à laquelle est tenu l'employeur.

En définitive c'est le non respect des obligations liées à la prévention des risques qui peut entraîner la condamnation de l'employeur sans que le salarié ait à prouver un préjudice le concernant.
L'obligation de sécurité de résultat se trouve de plus en plus confirmée par la jurisprudence en étant étendue à plusieurs aspects de la vie au travail.

Deux décisions relatives à l'évaluation des salariés

Aux termes de l'arrêt de la Cour de Cassation du 28 novembre 2007 « arrêt Groupe Mornay » **le CHSCT doit être consulté avant la mise en place d'entretiens d'évaluation**, ceux-ci pouvant être un facteur de stress. La Haute juridiction a estimé que le projet de l'employeur de mettre en place des entretiens d'évaluation …et qui pouvait « avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération », alors que « les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail » devait être « soumis à la consultation du CHSCT chargé de contribuer à la protection de la santé des salariés ».

Le 5 septembre 2008, le TGI de Nanterre a déclaré **illicite le système d'évaluation individuelle** des salariés que souhaitait mettre en place un groupe de presse et d'édition. Les juges ont considéré que *« la multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli implique la multiplication de performances à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et peuvent placer les salariés dans une insécurité préjudiciable ».*

Des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral

Pour la première fois dans un arrêt du 10 novembre 2009, la Cour de cassation a qualifié les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique de *harcèlement moral* au sens de l'article L. 1152-1[1] du code du travail. La chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que « *les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral (...) dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».*

[1] Article L1152-1 - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ainsi les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral à l'égard d'un salarié.

La reconnaissance du harcèlement moral n'est donc plus liée à une intention malveillante de son auteur, contrairement à l'accord sur le harcèlement et les violences au travail, qui parle de comportement délibéré.

Faute inexcusable de l'employeur et suicide d'un salarié

Le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) de Nanterre a condamné le 17 décembre 2009, l'entreprise Renault pour faute inexcusable après le suicide d'un salarié (dont le caractère professionnel avait été reconnu), au motif que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé dans le cadre de son métier. Le tribunal précise que « l'employeur n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour le protéger tant sur le plan individuel que collectif, en l'absence de mesures appropriées pour détecter, au titre des risques psychosociaux, les facteurs de stress rencontrés par les salariés ».
Un attendu du tribunal met en avant que les risques psychosociaux n'étaient pas mentionnés par la société dans le document unique et que la détection du stress au sein de l'entreprise par le biais d'un observatoire ne permettait *« qu'une approche individuelle et ne prenait nullement en compte l'aspect collectif de l'organisation du travail, voire de management, en tant que situation susceptible, potentiellement, d'engendrer des dysfonctionnements porteurs de souffrances pour les salariés »*.

Dans un jugement rendu le 9 mars 2010, le TASS de Versailles a estimé que le suicide d'un salarié de Renault était d'origine professionnelle. Dans sa décision le juge constate que les supérieurs du salarié lui ont donné *« un objectif à atteindre sans s'interroger sur sa capacité psychique et physique à supporter cette charge accrue »*... et conclut que le suicide est *« donc intervenu par le fait du travail »*. Une fois le jugement rendu définitif, un nouveau recours sera engagé pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'entreprise.

L'importance du document unique
A signaler qu'une circulaire du ministre de la justice adressée aux procureurs généraux leur rappelle qu'en cas d'enquêtes consécutives à des maladies professionnelles ou des accidents du travail le document unique sera « *susceptible d'être sollicité par les inspecteurs du travail ou par les officiers de police judiciaire, dans la mesure ou il permettra de vérifier comment un risque particulier a été identifié et analysé auparavant, quels étaient les antécédents connus et quelles mesures avaient été préconisées ou adoptées en conséquence dans l'entreprise* ».

Les juges semblent être de plus en plus sensibles au risque d'atteinte psychologique des salariés du fait du travail ou du management.

COMPTE RENDU DU CNAS DU 16 DECEMBRE 2010

Le CNAS du 16 décembre 2010 était présidé par M. ROUQUETTE, DRH, adjoint au Secrétaire Général du Ministère des Finances dans lequel SOLIDAIRES FINANCES siégeait et SOLIDAIRES IDD était représentés.

SOLIDAIRES FINANCES a lu une déclaration liminaire reprenant la réforme des retraites et l'aspect non social de celle-ci

Une demande spécifique a été faite concernant les besoins des retraités qui n'ont été pris en compte dans le courrier des Ministres.

Plusieurs OS ont sollicité un groupe de travail spécifique à cette question.

Le président de séance a indiqué que la problématique de l'action sociale en faveur des agents retraités serait mise en débat lors du premier semestre de l'année 2011.

Le président de séance a réaffirmé le caractère politique de l'engagement des Ministres vis à vis de l'Action Sociale : 156,47 M€, et ce dans un contexte budgétaire très contraint qui amène par ailleurs à une baisse générale des crédits de fonctionnement.

Les mesures annoncées sont :

- Le devenir de la Masse des Douanes, cette question relevait du Directionnel et qu'il n'est pas possible de la traiter dans la sphère ministérielle.
- la question de la dépendance sera abordée, mais avec beaucoup de modestie dans le cadre de l'égalité femmes/hommes.
- l'accès aux prestations d'Action Sociale est garanti à tous les personnels impactés par la REATE, avec un dialogue social de niveau départemental (les textes seront toilettés). Une doctrine d'emploi des assistants de service sociaux va préciser les interactions entre le réseau d'Action Sociale et les services.
- le renouvellement de la convention avec le MEDDTL (Ministère de l'environnement et du développement durable) qui arrive à échéance au 31 décembre, ne sera pas terminé. Un travail technique est toujours en cours et un nouveau projet de convention sera présenté aux organisations syndicales.
- le calendrier et la méthode 2011 : au premier trimestre, des groupes de travail travailleront sur les perspectives budgétaires 2012, et au cours du second semestre doivent être programmés des groupes de travail thématiques.
- un groupe de travail du CNAS travaillera sur la mise en place d'un prêt pour les agents dont les enfants poursuivent des études en étant éloignés du domicile familial et cela dans le cadre d'une expérimentation.

LE BUDGET étant très strict voici ses premiers effets sur :

1. La restauration

Le nombre de restauration collective a progressé en 2010, alors que le nombre de repas est en baisse régulière depuis 2006, et la dotation de crédits est donc réduite. Il en va de même pour la subvention versée à AGRAF, bien que le nombre de repas servis soit stable depuis 4 ans. L'association AGRAF devra faire des efforts de rationalisation et de mutualisation ! Le surcoût lié à l'introduction du BIO n'est pas budgétisé, et il a été décidé unilatéralement de le financer par lissage, moitié par l'État, moitié par l'usager (+0,4 % d'augmentation des tarifs prévue). SOLIDAIRES FINANCES s'est opposée à cette décision, le financement devant être en totalité à la charge de l'État employeur, responsable de sa politique en la matière.

Un GT AGRAF sur le Bio est programmé début mars 2011.

Le nombre de titres restaurants distribués est en forte baisse du fait des restructurations de service et aussi de la politique volontariste de conventionnement,

Une réflexion sera menée en 2011 avec les Directions et les partenaires sociaux sur l'évolution des petites structures de restauration, l'objectif recherché étant l'optimisation des moyens de restauration en interministériels.

2. Le logement, les aides et les prêts

La subvention accordée à ALPAF en 2011 passe de 20,04 M€ à 25 M€ pour satisfaire une augmentation des demandes, avant réserve LOLF et récupération d'une avance de 3 M€.

Les réserves d'ALPAF étant épuisé, ce montant ne suffira pas à répondre aux besoins actuels. Il faut donc s'attendre à un nombre grandissant de refus d'accord.

Les engagements ministériels de 2004 et 2006 à savoir un parc de 10 000 logements en Ile de France ne correspondent plus à la demande actuelle. Une cadence de 250 réservations par an doit être maintenue, et bien entendu le budget correspondant attribué. Il faut également poursuivre la politique de réservation dans les zones de première affectation en Province.

A l'heure actuelle, le parc s'élève à environ 10 480 logements, dont 9 100 en Ile de France. La subvention accordée à ALPAF ne permettra plus que la réservation de 180 logements, avec une priorité accordée aux zones de première affectation à forte pression immobilière.

Il est décidé que le montant des aides et prêts attribués devra dorénavant s'autofinancer avec les recettes issues des remboursements. En effet, en partant du montant des prêts et aides accordés en 2010, il manque 7 M€. L'administration se propose donc de mettre en place une politique de restrictions des conditions d'octroi des prestations.

SOLIDAIRES FINANCES s'est opposée à cette démarche d'autofinancement qui ne peut qu'aboutir à des restrictions de prestations.

3. Le tourisme social

La subvention est diminuée de 1 million d'euros, au prétexte que l'évolution démographique des Ministères contribuerait à une diminution du nombre de demandes de colonies.

Pour autant, le secteur Vacances Familles est en pleine extension grâce à la politique dynamique d'EPAF depuis 4 ans, mais ne satisfait pas toutes les demandes.

1. La petite enfance

Même si le budget a augmenté de 1,5 M€ en 2008 à 2,6 M€ en 2011 les besoins restent réels car une trentaine de berceaux seront réservés l'an prochain. Actuellement il y a 445 berceaux pour une population de plus 15 000 enfants.

LE BILL (Budget d'initiative locale) : Le budget nous est présenté comme stable depuis plusieurs années, *« malgré la baisse des effectifs »*, mais si le nombre d'actifs est bien en baisse, le nombre de retraités augmente d'autant ! Les crédits alloués en 2010 seront reconduits en 2011.

2. La protection sociale complémentaire

Le projet de budget sera de 19 M€ pour 2011. Les Organisations Syndicales et naturellement SOLIDAIRES FINANCES ont demandé que le montant de la subvention soit égal à 100 % du montant des transferts solidaires réalisés par la MGEFI.

3. Le rapport des assistants de service social

Ce rapport était présenté pour la première fois au CNAS et plus comme par le passé dans un groupe de travail.

Ce rapport relate parfaitement les dégradations des conditions de vie au travail et hors travail des agents des Ministères Financiers. On peut ainsi constater que :

- l'évolution des problématiques rencontrées par les personnels actifs et retraités, tant dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle. Le premier constat est que le nombre de personnes rencontrées en 2009 est en hausse (et cela malgré la baisse des effectifs !), et particulièrement les jeunes agents de moins de 30 ans.

- l'évolution de la demande sociale dans le domaine professionnel est sensible, du fait des modifications structurelles et organisationnelles des services

- ce sont les femmes qui s'adressent le plus au service social, les agents de catégorie C (63 % alors qu'ils ne représentent que 35 % des effectifs).

- la demande sociale porte d'abord sur le budget (26 %), mais également sur la vie familiale et la vie professionnelle. C'est d'ailleurs cette problématique qui évolue le plus sensiblement : au cours des entretiens, les agents évoquent leurs craintes, leurs interrogations sur les changements en cours dans l'organisation du travail. Les agents se sentent peu informés sur leur avenir : fermeture de postes, changements de locaux, nouvelles organisations, charge de travail plus lourde, perte du métier, demande plus forte de polyvalence.

- Les assistants de service social sont sollicités par l'agent à propos de conditions de travail qu'il estime inadaptées ou non conformes, et aussi pour des problèmes relationnels et de souffrance au travail. Ils le sont également sur les droits statutaires des agents.

Le contenu de ce rapport pose de nouveau la question de l'inscription du service social dans la prévention des risques psycho-sociaux et de la santé au travail en partenariat avec les médecins de prévention.

SOLIDAIRES Finances se voit ainsi renforcée dans sa demande de mise en place de groupes de travail inter instances CNAS/CHSM, au niveau local comme au niveau national. L'amélioration des conditions de travail est une revendication forte des Organisations Syndicales adhérentes à l'Union Syndicale SOLIDAIRES, et le service social doit y participer au travers des instances de dialogue social.

Le président de séance et les représentants de l'administration présents n'ont pas souhaité débattre du contenu de ce rapport. Le considérant même irrecevable au prétexte que le nombre des personnes « étudié » n'était pas significatif par rapport au nombre total d'agents à Bercy.

Les deux points suivant ont été soumis au vote :

- Sur l'harmonisation tarifaire en matière de restauration

SOLIDAIRES Finances a voté contre

- Sur le budget 2011

SOLIDAIRES Finances a voté contre

On peut ainsi constater que suite aux mobilisations répétées des agents des Ministères financiers, elles ont fait comprendre aux Ministres qu'ils devraient revoir leur politique restrictive sur l'action sociale. Cela les a obligé à revoir le contenu des orientations de l'action sociale ministérielle dans un courrier adressé aux Organisations Syndicales en date du 14 décembre 2010.

Malgré cela l'action sociale en 2011 aux Ministères Financiers sera VICTIME des RESTRICTIONS BUDGETAIRES

SOLIDAIRES aux Finances

SNUI - SOLIDAIRES CCRF & SCL - SOLIDAIRES-DOUANES - SUD TRÉSOR – SOLIDAIRES I.D.D. - SUD INSEE – SUD ADMINISTRATION CENTRALE MINEFI – SUD CDC - SUD CNP - SNABF-SOLIDAIRES

93bis, rue de Montreuil 75011 PARIS

solidairesfinances@solidairesfinances.fr - http://www. solidairesfinances.fr

Déclaration liminaire
CNAS DU 16 DÉCEMBRE 2010

Ce conseil national d'action sociale se tient dans un contexte tendu après des mois de mobilisation et de conflit contre le projet de réforme des retraites.
Les agents de l'Etat et ceux des ministères financiers en particulier se sont battus avec les salariés du secteur privé contre cette loi inacceptable :

Inacceptable car elle est injuste :

Elle baisse à nouveau le niveau des pensions alors qu'un million de salariés vit déjà en dessous du seuil de pauvreté.
Elle amplifie les inégalités et frappe plus durement les plus précaires : c'est la pire contre réforme d'Europe, qui cumule à la fois le recul des âges de départ et l'allongement de la durée de cotisation pour un taux plein.

Inacceptable car elle est illégitime

Nicolas SARKOZY s'est fait élire en promettant de ne pas toucher aux 60 ans. La négociation n'a pas eu lieu, le débat a été bâclé au parlement et au sénat, et la loi a été promulguée à l'issue d'une procédure parlementaire expéditive.

Les salariés, les agents de l'état, les citoyens et les organisations syndicales se sont battus contre la régression sociale généralisée qui porte atteinte à la protection sociale, au pouvoir d'achat, aux libertés.
C'est fort du soutien de l'opinion publique que les organisations syndicales agissent contre la dégradation de la situation économique et sociale.

Le partage inégal des richesses est devenu une évidence pour une majorité de la population qui n'accepte plus cette régression sociale alors qu'une autre politique plus juste, plus égalitaire permettrait le progrès social.
On brandit la crise, encore et toujours,…et pourtant…
Lorsqu'une partie du programme du Conseil National de la Résistance a été mis en place, la France se trouvait dans un état de crise bien pire qu'aujourd'hui.
Or les trente glorieuses n'auraient pas été possibles sans cette législation sociale. La preuve a été faite : l'investissement social est un investissement économique formidable !
C'est pourquoi nous voulons des réformes qui respectent les droits sociaux et assurent à chacun l'accès aux biens communs de l'humanité.
Au lieu de cela, dans nos ministères, on continue à supprimer des emplois, à démanteler les services au mépris des conditions de travail des agents.

Alors, dans un tel contexte, comment appréhender le budget de l'action sociale présenté à ce CNAS ?
Monsieur le Président, force est de constater que le ministère ne met pas les moyens à la hauteur de ses ambitions.
Certes, les ministres affichent des crédits destinés aux politiques sociales inscrits dans le projet de loi de finances pour 163 millions d'euros. Avec la réserve de précaution, que nous continuons à contester même si elle s'est assouplie, ces crédits seront en définitive ramenés à 156 millions d'euros.
Mais en fait, quand on compare les budgets 2009, 2010 et 2011, c'est à une véritable baisse, à périmètre constant, à laquelle nous sommes confrontés.
En **restauration collective**, les crédits passent en CP de 72,5 M d'€ en 2009 à 66,9 M d'€ en 2010 et à 67,7 M d'€ en 2011. Tous les postes diminuent sauf la subvention interministérielle et les crédits d'investissement.

Pour **le logement**, la subvention à ALPAF augmente certes de 4 M d'€ par rapport à 2010 mais de seulement 1,5 M d'€ par rapport à 2009.
Et pourtant, ALPAF fera moins cette année que les années précédents, tout simplement parce que cette association n'a plus de réserve et qu'elle ne peut donc plus les investir.
Or le logement est une véritable priorité dans les zones de première affectation, où le coût du logement est très élevé, mais également en province.
Comment comptez-vous accueillir tous les agents nouvellement recrutés, à la DGFIP en particulier et ils sont nombreux, en ne réservant que 180 logements par an ?
Comment comptez-vous loger les familles qui s'agrandissent ?
Comment comptez-vous loger les personnes en situation de divorce, alors qu'il y a au ministère près de 10 % de familles monoparentales ?

Pour **le tourisme social**, là encore, on assiste à une diminution des crédits de 1 M d'€ au prétexte d'une diminution importante du nombre de colons, mais vous ne parlez pas de l'augmentation des tarifs de ces mêmes colonies de vacances pour faire face à la diminution de la subvention.
Et même remarque pour les aides pécuniaires et les prêts sociaux, en diminution respectivement de 200 000 € et 110 000 €, alors même que le rapport du service social met en exergue le nombre croissant d'agents confrontés à de graves difficultés financières, et je ne parle pas des effets des différentes tempêtes.

Deux lignes budgétaires augmentent :
La subvention aux associations socioculturelles et les crédits destinés à la petite enfance
On pourrait s'en satisfaire mais là aussi en y regardant de plus près c'est un leurre

- Pour les associations, l'augmentation ne s'explique que par la prise en charge des personnels détachés (1 100 000 € en 2010 et 900 000 € en 2011)
- Quant à la petite enfance, si l'on s'engage dans la réservation de 30 lits supplémentaires ce qui est pour nous historique, c'est d'abord et avant tout pour favoriser l'égalité Hommes/Femmes, et c'est sûrement une des composantes qui a permis à Bercy d'obtenir le label diversité.

Mais quel abondement budgétaire pour l'action sociale ?
Seul point positif, et nous tenons à le relever, c'est la mise en débat pour la première fois au CNAS du rapport du service social.

Alors vraiment, non, Monsieur le Président, nous ne pouvons pas dire que ce budget 2011 en réalité en diminution par rapport à 2010 nous satisfait.

Il ne nous satisfait pas tout simplement parce qu'il se concrétise par une régression sociale, ne serait-ce qu'en termes de logements et de prêts.
Vous souhaitez mettre en place des prêts en faveur des enfants poursuivant leurs études. Belle idée, mais quel financement ?
Et que dire de la problématique des personnes âgées et de la dépendance ?
Rien n'est fait pour les retraités au niveau de l'action sociale, ALPAF vient de leur ouvrir l'accès au prêt « amélioration de l'habitat » mais à n'en pas douter il leur sera rapidement fermé.
Pour l'action sociale, les retraités n'existent pas sauf pour EPAF, bien contente de les trouver pour remplir ses résidences en basse saison.
Comment notre ministère compte-t-il répondre aux préconisations du Président de la République annoncées le 16 novembre dernier, disant qu'il faut résoudre la question de la place des personnes âgées dans notre société, d'une population dont la vieillesse augmente et dont les enfants se trouvent totalement démunis face à la dépendance.
Le Président a souhaité la mise en place d'un cinquième risque.
Certes, mais il nous parait indispensable de rappeler l'universalité des besoins dans ce domaine, que le financement de ce cinquième risque passe par la solidarité nationale et une cotisation sur l'ensemble des revenus et du patrimoine.
De plus, c'est un véritable service public de la dépendance qui doit être recherché.
Dès lors il nous semble évident que les ministères financiers doivent s'inscrire dans cette démarche et proposer de véritables structures d'accueil pour nos retraités.
Mais cela passe évidemment par des moyens supplémentaires et c'est là tout le respect et la reconnaissance que nous devons à nos aînés.

Je conclurai mon propos sous forme d'avertissement en quelque sorte :
Après avoir fait face aux révolutions informatiques et applicatives, après avoir subi et su s'adapter aux différentes réformes qui ont atteint nos administrations ces dernières années, aujourd'hui les agents doivent faire face à un véritable cataclysme :

- Suppressions massives d'emplois
- Réformes des structures
- Fusion, dislocation, éclatement des administrations
- Changements de postes, déménagements en tous genres …

C'est une dégradation permanente, et le rapport du service social le démontre, des conditions de travail, où les agents n'ont plus de repères et sont constamment sous pression.
L'action sociale est le seul rempart qui leur reste et qui leur permet de moins mal vivre leur quotidien.
Monsieur le Président, les délégués de l'action sociale ne sont pas que des gestionnaires et des comptables des deniers publics, ils doivent avant tout être des acteurs et des animateurs de la vie sociale au même titre que les assistants de service social et les salariés des associations.
L'action sociale est une aventure et tous ses acteurs sont d'une certaine façon des fabricants de bonheur.
L'action sociale est le seul facteur aujourd'hui de cohésion sociale et à ce titre aucune régression ne saurait être admise. Il en va ainsi de toutes nos administrations alors, s'il vous plait, ne l'oubliez pas.
Je vous remercie

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE MINISTRE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE

LE MINISTRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT, PORTE-PAROLE DU GOUVERNEMENT

MINISTERE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE
14 DEC. 2010
N° .....
SECRETARIAT GENERAL

PARIS, LE 14 DEC. 2010

Madame, Messieurs,

Nous avions demandé au Secrétaire général d'engager avec vous une concertation approfondie sur les moyens et le contenu des politiques ministérielles d'action sociale.

Cette phase de concertation, amorcée en avril et achevée en novembre 2010, a permis de dresser un état des lieux des prestations proposées et d'engager une réflexion sur les possibilités d'amélioration des dispositifs d'intervention.

Nous savons que les débats qui se sont déroulés au sein des groupes de travail (logement et aides aux prêts, restauration, tourisme social, autres prestations, crèches et service social) vous ont permis d'aborder librement tous les sujets et qu'ils ont été nourris et constructifs.

Comme nous avions eu l'occasion de vous le dire lors de notre rencontre le 6 juillet dernier, nous restons attachés au maintien d'un haut niveau de prestations sociales au profit des personnels de Bercy.

Vous trouverez en annexe les grandes orientations de l'action sociale ministérielle que nous avons arrêtées et la méthode envisagée pour leur mise en œuvre.

Nous vous prions de croire, Madame, Messieurs, à l'assurance de notre meilleure considération.

Christine Lagarde

François Baroin

Fédération des Finances CGT : Mme Patricia Tejas, Secrétaire générale
Fédération des Syndicats Unitaires FDSU (Solidaires) : M. Laurent Gathier, Délégué Fédéral
Fédération des Finances Force Ouvrière : M. Laurent Aubursin, Secrétaire général
Fédération des Finances et des Affaires Economiques CFDT : M. Damien Leroux, Secrétaire général
Fédération UNSA Finances et Industrie : M. Luc Doumont, Secrétaire général
Fédération des Finances CFTC : M. François Bos, Secrétaire Fédéral
Fédération Française des cadres du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, (CGC) : M. Christian Chapuis, Président

MINISTÈRE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE

ORIENTATIONS DE L'ACTION SOCIALE MINISTERIELLE

En 2010, un travail de revue des politiques d'action sociale a été mené. Quatre groupes de travail se sont tenus. Ils ont été consacrés au logement, aux aides et prêts (GT du 15 avril 2010), à la restauration (GT du 25 mai 2010), au tourisme social (GT du 1er juin 2010), et aux autres prestations, crèches et service social notamment ainsi qu'à la protection sociale complémentaire (GT du 18 juin 2010).

Ces groupes de travail ont permis de dresser un état des lieux partagé et d'engager une réflexion sur les possibilités d'évolution et d'amélioration des dispositifs existants pour les inscrire dans la durée.

Ce processus de concertation permet de fixer les grandes orientations de l'action sociale ministérielle et précise la méthode de mise en œuvre.

1 – DES MOYENS BUDGETAIRES PERMETTANT D'ASSURER DES PRESTATIONS DE QUALITE

Les crédits destinés aux politiques d'action sociale et de santé-sécurité au travail (hors masse salariale) inscrits dans le projet de loi de finances 2011, s'élèvent à un peu plus de 183 M€ dont 163 M€ aux politiques d'action sociale et près de 20 M€ pour la santé-sécurité au travail.

Dans un contexte budgétaire rigoureux, les crédits consacrés à l'action sociale progressent de plus de 6 M€ par rapport à 2010. Ce choix confirme la volonté des ministres de conserver en 2011, un haut niveau de prestations d'action sociale et de protection quant à la santé et la sécurité des agents, alors même que les effectifs diminuent.

En gestion, les ressources prévisionnelles globales réellement disponibles (après intégration des transferts en provenance du Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et des Transports et du Logement (MEDDTL) et de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN) et déduction de la réserve de précaution) s'élèveront à 175,03 M€ en CP dont 156,47 M€ pour l'action sociale.

Trois grandes actions, pour lesquelles les enjeux sont particulièrement importants, seront volontairement exonérées de réserve en 2011. Il s'agit de la petite enfance, de la protection sociale complémentaire et des crédits consacrés au budget d'initiative locale.

Les ressources allouées en 2011 seront réparties comme suit :

- **la restauration**

Elle constitue toujours le premier poste de dépenses (67,68 M€) avec, pour priorité, l'accès à une solution de restauration collective.

La subvention allouée à l'Association pour la Gestion des Restaurants des Administrations Financières (AGRAF) s'établira, après réserve, à 9,80 M€. Le niveau de subventionnement prend en compte la mise en œuvre de différentes mesures d'optimisation des coûts de fonctionnement.

Plus généralement, le niveau de crédits alloués à la restauration intègre l'impact des réductions d'effectifs sur le nombre de repas, en baisse régulière depuis 2006 (10,1 millions de repas en 2006, 9,8 millions en 2009).

Enfin, les restructurations engagées au plan local contribuent à la diminution du nombre de titres restaurants délivrés.

- **le tourisme social**

La subvention attribuée à l'association Education et Plein Air Finances (EPAF), a été fixée à 28,95 M€ en PLF, soit 27,5 M€ une fois la réserve de précaution déduite. Le recalibrage de cette subvention (- 1M€ par rapport à 2010) résulte d'un examen attentif de l'activité de l'association et de ses facteurs d'évolution. Le principal d'entre eux est la diminution importante du nombre de colons dont la tendance, confirmée en 2010 (600 colons de moins qu'en 2009), se poursuivra très vraisemblablement en 2011.

- **le logement social**

Le niveau de subvention net alloué à l'Association pour le Logement du Personnel des Administrations Financières (ALPAF), soit 24 M€, en nette augmentation par rapport à 2010, permettra de réaliser un niveau de réservations conforme aux décisions ministérielles de 2004 et 2006.

- **la petite enfance**

Un montant de 2,6 M€ sera consacré à cette politique. Il permettra la réservation d'une trentaine de places supplémentaires en crèches, au delà du parc actuel de 415 berceaux en région parisienne et dans les zones tendues.

La protection sociale complémentaire avec une participation dont le plafond, fixé à 19 M€, reste maintenue à un haut niveau.

Le budget d'initiative local, exonéré d'une mise en réserve de précaution, est maintenu au même niveau qu'en 2010, malgré la réduction du nombre de bénéficiaires. C'est un signe fort en faveur du dialogue social local et des décisions des conseils départementaux d'action sociale.

En outre, 3,30 M€ seront par ailleurs spécifiquement provisionnés pour le dispositif de secours aux personnes en grande difficulté.

Les subventions aux associations socio-culturelles augmentent mécaniquement entre 2010 et 2011 du fait de la prise en compte, en année pleine, du détachement des personnels du Club Sportif du Ministère des Finances et de Place des Arts. Il sera rendu compte en Comité National de l'Action Sociale (CNAS) de leur activité.

2 – PRESERVER L'ACCES AUX PRESTATIONS POUR LES AGENTS DES MINISTERES ECONOMIQUE ET FINANCIER

Tous les agents des ministères économique et financier doivent pouvoir accéder aux prestations d'action sociale. Il importe donc de préserver un guichet de proximité ainsi qu'un dialogue social au niveau départemental. Il importe également de permettre aux personnels intégrant les directions départementales interministérielles ou les directions régionales pluri-ministérielles de continuer de bénéficier des prestations de l'action sociale :

- **Un contact de proximité**

Le réseau départemental d'action sociale est maintenu. Les moyens seront, le cas échéant, réalloués en fonction des besoins, sans réduire le nombre d'emploi des acteurs spécialisés. Une doctrine d'emploi des correspondants sociaux précisera les interactions entre le réseau d'action sociale et les services.

- **Un dialogue social ministériel maintenu au niveau départemental**

La composition des conseils départementaux d'action sociale prendra en compte les évolutions des services dans le cadre de la REATE ainsi que les dispositions relatives à la rénovation du dialogue social. Les textes d'organisation feront l'objet d'un toilettage.

- **L'accès aux prestations pour les personnels des Ministères économique et financier (MEF) intégrant une DDI, une DREAL ou une DIRECCTE est maintenu**

L'accès aux prestations ministérielles d'action sociale sera maintenu au profit des agents des ministères économique et financier affectés dans les DIRECCTE et les DDI (DDPP et DDCS). Ce principe est inscrit dans les chartes de gestion des DDI et DIRECCTE.

Les personnels des Ministère économique et financier affectés dans les DREAL bénéficieront des prestations d'action sociale conformément à la convention conclue avec le MEDDTL.

- **Un processus de mutualisation maîtrisé**

La mise en place d'un assistant de service social unique dans les DDI fera l'objet d'un pilotage centralisé entre les ministères concernés sur la base de leurs ressources et effectifs respectifs. Des conventions seront conclues avec les ministères concernés pour la mise en oeuvre de ces principes.

S'agissant des DIRECCTE, les travaux entre les ministères économique et financier et les ministères sociaux relatifs aux conditions d'une couverture des personnels en matière de service social seront engagés sur les mêmes bases.

3 - PRIVILEGIER L'ACCES AU LOGEMENT POUR LES AGENTS NOUVELLEMENT RECRUTES AVEC, POUR CIBLE, L'OBJECTIF MINISTERIEL DE 10 000 LOGEMENTS EN ILE-DE-FRANCE

L'aide au logement constitue un axe important de l'action sociale ministérielle.

Le développement du parc de logements constitue une priorité conformément aux orientations ministérielles de 2004 et 2006, notamment pour les agents nouvellement recrutés, avec pour cible un « parc de 10 000 logements en Ile-de-France ».

Alors que le plan province est achevé, les réservations seront désormais concentrées sur les départements de 1ère affectation et notamment l'Ile de France.

Par ailleurs, un accord s'est dégagé pour rendre plus cohérente et mieux ciblée l'offre en matière d'aides et de prêts en faveur des agents qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes agents nouvellement recrutés en Ile de France ainsi que les agents à revenus modestes sans exclure, cependant, l'accompagnement des mobilités et des mutations.

La mise en cohérence et l'amélioration de la lisibilité de l'offre impliquent que soient réexaminées les conditions d'attribution et de cumul des prestations (aides, prêts), différentes ou identiques, au cours de la carrière. Les prêts seront notamment alloués sous conditions de ressources.

Enfin, l'action sociale devra aussi se mettre en capacité de déployer des prestations nouvelles dès lors qu'elles répondent aux attentes des agents. C'est pourquoi, un prêt pour les agents dont les enfants poursuivent des études en étant éloignés du domicile familial sera proposé dans le cadre d'une expérimentation dont les modalités seront définies en 2011.

Dans le cadre du projet de loi de finances 2011, la subvention à l'opérateur ALPAF est nettement revalorisée. Toutefois, le volume des prêts accordés à partir de 2011 sera ajusté au montant des remboursements antérieurs. Ce principe de bonne gestion qui sécurisera durablement ALPAF au plan financier, sera progressivement mis en place à partir de 2011.

4 - PRIVILEGIER LA RESTAURATION COLLECTIVE ET EN DEVELOPPER L'ACCES

La restauration collective est un axe prioritaire de l'action sociale ministérielle.

Le taux d'accès à une solution de restauration collective devra encore être amélioré pour atteindre au minimum l'objectif de 75,60% inscrit dans le PAP 2011.

La politique en matière de rénovation ou de construction de restaurants sera poursuivie. Parallèlement, une réflexion sera engagée avec les directions et notamment la DGFIP, sur les petites structures de restauration.

L'AGRAF poursuivra les travaux engagés en matière d'optimisation de ses coûts de fonctionnement. Une expérimentation est déjà engagée avec l'économat des armées pour examiner les possibilités d'une mutualisation des achats. L'AGRAF ouvrira ses restaurants à d'autres personnels d'entreprises publiques/services publics afin d'en optimiser les coûts. Enfin, l'AGRAF développera une offre de restauration rapide sur le site de Bercy.

Cette offre viendra en complément des autres prestations servies par l'association ; elle s'inscrira comme une extension de la prestation cafétéria actuellement prévue dans la convention « hors droit exclusif » ; la tarification couvrira le coût de revient comme le prévoit déjà la convention et se fera à l'article.

Le surcoût du « bio » sera lissé sur tous les rationnaires : une partie du surcoût sera supporté par les clients, une partie par l'AGRAF.

5 - MIEUX ADAPTER L'OFFRE EN MATIERE DE TOURISME SOCIAL AUX ATTENTES DES FAMILLES TOUT EN PRESERVANT LA MIXITE SOCIALE

La préservation de la mixité sociale a été réaffirmée lors du processus de concertation. Ce principe est inscrit dans le projet de révision de la grille tarifaire des prestations proposées par l'EPAF.

Une réflexion sur l'évolution du patrimoine immobilier sera engagée pour mieux répondre aux attentes des familles qui préfèrent les locations meublées à l'hébergement hôtelier et le bord de mer à la campagne ou à la montagne.

Enfin, l'effectif des colons diminuant régulièrement, une réflexion sur le schéma de transport des enfants sera engagée.

6 - FAVORISER L'EGALITE HOMME/FEMME PAR LA RESERVATION DE PLACES SUPPLEMENTAIRES EN CRECHES

Une enquête sur les gardes d'enfant, sera conduite en liaison avec certaines délégations départementales de l'action sociale, au moyen d'un questionnaire.

Par ailleurs, dans le cadre du plan « Diversité », une trentaine de berceaux supplémentaires sera réservée à partir de 2010.

7 – GARANTIR UNE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DE HAUT NIVEAU

La protection sociale complémentaire demeurera à haut niveau. Le plafond pour 2011 est fixé à 19 M€.

Une convention avec la Mutuelle Générale de l'Economie, des Finances et de l'Industrie (MGEFI) fixera le cadre de remboursement des aides indirectes et définira les actions de santé publique qui seront proposées aux agents.

8 – MISE EN ŒUVRE DE CES ORIENTATIONS

Le Comité National de l'Action Sociale « budgétaire » de décembre 2010 permettra de détailler les moyens des services pour 2011 et d'ajuster les enveloppes.

Une commission de travail de l'ALPAF convoquée par son président, définira les modalités opérationnelles de mise en œuvre des orientations pour le logement telles que définies au point 3 ci-dessus. Les travaux débuteront à la fin 2010.

Un Comité National de l'Action Sociale prospectif au 1er trimestre 2011 permettra de suivre la mise en œuvre des orientations.

Un groupe de travail spécifique sera organisé pour permettre de définir les contours du « prêts aux agents dont les enfants suivent des études en étant éloignés du domicile familial » ainsi que le cadre de l'expérimentation (1er trimestre 2011).

Les perspectives budgétaires pour 2012 feront l'objet d'un groupe de travail au cours du 2rd trimestre 2011, avant les arbitrages.

POINT SUR LES COMMISSIONS PERMANENTES « FAMILLE » ET « LOGEMENT » DU CIAS (COMITE INTERMINISTERIEL D'ACTION SOCIALE) REUNIES LE 26 JANVIER ET LE 03 FEVRIER.

RAPPEL :

En 2004, la Fonction Publique décide de ne plus financer de nouvelles réservations de places en crèches et de logements pour les agents de l'Etat en raison d'un manque de suivi et de gestion des réservations passées. Elle reprend la politique de réservations en 2007 et lance en parallèle une étude pour améliorer la gestion et le suivi des réservations.

La DGAFP (dont le bureau B9 gère l'action sociale) propose alors de cibler les grandes agglomérations. Le constat d'une sous-consommation des crédits à la fin de l'année 2007 avait amené la DGAFP à revoir ce critère de sélection. Elle avait alors considéré que l'ensemble des demandes était recevable.

Aujourd'hui, face à l'afflux des remontés des besoins des régions, la DGAFP est dans l'incapacité de répondre favorablement à toutes les demandes.

Les demandes de crédits pour les nouvelles réservations dépassent largement le montant des crédits disponibles :

- Pour les places en crèches : il manque près de 9 M€ pour 2011.

- Pour les logements : il manque 4,5 M€ pour 2011.

Les organisations syndicales ont refusé, lors des commissions, de fixer des priorités au niveau des demandes. La politique de réservation de places en crèches et de logements a été réenclenchée mais il faut à présent mettre les moyens financiers pour répondre à l'ensemble des demandes. À ce titre, les OS demandent la levée de la réserve parlementaire (environ 7 M€).

Au CIAS du 19 janvier 2011, la DGAFP a donné son accord pour la mise en place d'un logiciel de suivi et de gestion pour les réservations de places en crèches et pour les réservations de logements afin de répondre à l'impulsion d'une politique de réservations. Il semble pour le moins paradoxal de ne pas accorder les crédits nécessaires pour répondre aux demandes.

Pour le logement, en amont de la commission prévue pour le 3 février, le bureau B9 (bureau des politiques sociales) a adressé aux membres de cette commission une proposition de critères pour permettre de prioriser certaines demandes de crédits par rapport à d'autres.

Les organisations syndicales réunies le 3 février, juste avant la tenue de la commission, ont décidé à l'unanimité de ne pas sélectionner des demandes en fonction des critères proposés par B9. Les OS estiment qu'il est indispensable de répondre à l'ensemble des demandes. Ces critères ont été établis dans l'urgence, sans qu'ils aient pu en amont être étudiés en fonction de données objectives. L'étude menée par le bureau des statistiques sur les agents de la fonction publique n'étant pas finalisée (localisation géographique des agents, pyramides des âges…), la pertinence de ces critères n'est pas démontrée.

L'intersyndicale réunie le 3 février décide :

- d'exprimer en commission leur refus de sélectionner les demandes de crédits en fonction de critères. Toutes les demandes doivent être honorées ;
- pour le 5 % préfectoral, d'exiger du ministre le lancement d'une mission par l'IGA sur l'état du parc recensé par les préfectures (pour rappel : quand l'Etat apporte une participation financière à la construction de logements ou à la rénovation d'un parc déjà existant, les bailleurs sociaux ont l'obligation de réserver 5 % des logements aux agents de l'Etat) ;
- de convoquer un CIAS exceptionnel avec à l'ordre du jour les demandes de crédits pour les réservations de places en crèches et de logements. L'ensemble des OS estime qu'il est urgent d'agir, les premières conventions doivent être signées au cours du premier trimestre 2011 ;
- parallèlement à la demande de la tenue de ce CIAS, d'assurer la diffusion d'un communiqué de presse ;
- de se réunir le 14 février pour finaliser la démarche.

COMMISSION LOGEMENT :

En réponse aux interventions des organisations syndicales, le bureau B9 suppose que le ministre n'accordera pas de crédits supplémentaires, le décret de 2006, relatif à l'action sociale interministérielle, précise bien qu'il « incombe à l'Etat employeur d'organiser une action sociale dans la limite des crédits prévus à cet effet. Le recours à l'action sociale est facultatif pour les agents ». Il est de la compétence du CIAS de répartir différemment les crédits dans les lignes pour répondre au mieux aux besoins des agents.

Les critères proposés sont établis sur la base du coût moyen des loyers mensuels au m², avec un nombre de points en fonction du prix, du nombre d'agents par région (sources : « faits et chiffres » du rapport de la Fonction Publique de 2008-2009), le nombre de logements déjà réservés dans les régions. Pour les trois derniers critères (4 à 6) B9 a adressé aux régions un courrier en date du 30 décembre 2010 pour compléter les données.

Face à la situation, B9 a estimé urgent de mettre en place une grille pour répondre rapidement aux régions. En fonction de cette grille, il est possible d'établir un programme prioritaire. Si les régions ne consomment pas la totalité des crédits, les demandes considérées comme non prioritaires pourront alors être étudiées.

La préoccupation première est que les crédits soient consommés et ce, au cours du premier semestre afin de pouvoir redéployer les crédits non consommés et espérer la levée de la réserve parlementaire.

INTERSYNDICALE DU 14 FEVRIER (EXCUSEES : FO, CFDT ET CFTC) :

Le président du CIAS a rencontré la DGAFP et le cabinet du ministre les 2 et 3 février : la position de la Fonction Publique est claire : elle ne bougera pas sur les crédits d'action sociale car ils n'ont pas fait l'objet d'une réduction de 10 % en 2010, contrairement aux autres programmes budgétaires.

Par ailleurs, le gouvernement va probablement annoncer bientôt un nouveau tour de vis dans les budgets Fonction Publique. Il sera difficile de maintenir à ce niveau l'enveloppe de l'action sociale interministérielle. Par contre, si les crédits disponibles sont rapidement consommés, il sera possible d'obtenir la levée de la réserve parlementaire (environ 7 M€) à la rentrée.

Sur le 5 % préfectoral, la Fonction Publique s'est engagée en 2006, à travers les accords « Jacob », d'adresser une instruction aux préfets, afin qu'ils recensent le parc dont ils disposent et en assurent un meilleur suivi. Le bilan de ce recensement, s'il existe, n'a jamais été transmis aux organisations syndicales. Pour l'ensemble des OS, ce point est essentiel. En Bretagne, en accord avec les services de la préfecture, la SRIAS a mis en œuvre un logiciel de gestion et de suivi des réservations conventionnelles (réservations effectuées avec les crédits d'action sociale interministériels) et du 5 % préfectoral. Ce dispositif mis en place dans un premier temps en Ile et Vilaine, a été étendu au Morbihan en 2010. L'exemple de la Bretagne démontre que le recensement de ce parc (le 5 %) permet de récupérer un nombre important de logements et qu'il peut, si sa gestion est assurée, permettre de répondre à l'ensemble des besoins.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DECIDENT :

- d'adresser un courrier dans la semaine au ministre pour une demande d'audience (la convocation d'un CIAS exceptionnel n'est pas retenue) ;
- de finaliser le communiqué de presse ;
- d'interpeller les SRIAS pour qu'elles entreprennent également des actions de sensibilisation au sein de leurs instances et à destination des agents (démarche déjà entreprise par la SRIAS IDF) ;
- de préparer une action pour permettre aux agents de soutenir la démarche (pétition) avant le CIAS du mois d'avril.

TOUS AU CONGRES !

Conformément à ses statuts, **Solidaires I.D.D.** organisera son congrès les 21, 22 et 23 septembre 2011 dans les Landes, à proximité de DAX.

Le 21 septembre 2011 se tiendra le conseil syndical.

La journée du 22 septembre 2011sera consacrée à la séance plénière du congrès.
Le repas de clôture sera organisé le soir du 22 septembre 2011.
La journée du 23 septembre 2011 permettra à chacune et à chacun d'entre nous de rejoindre en toute sécurité sa région respective.

Il est inutile de rappeler que le congrès est un moment fort, **si ce n'est le moment fort**, de la vie du syndicat.

EN 2011, CE CONGRES REVET PLUS ENCORE UNE IMPORTANCE CAPITALE.

Solidaires I.D.D. a survécu depuis des années à toutes les réformes et a su s'adapter en ouvrant son champ de syndicalisation.
Cette année, dans le cadre de la nouvelle loi sur le dialogue social se dérouleront en octobre 2011 des élections professionnelles générales « couperet », dont les résultats détermineront, n'ayons pas peur des mots, la poursuite de l'activité de **Solidaires I.D.D.**
Bien entendu, le sujet de ces élections sera abordé bien en amont du congrès et sera un point primordial de l'ordre du jour du congrès.

A vos agendas donc et rendez-vous la troisième semaine de septembre dans un lieu que les organisateurs présentent comme magique, pour nous retrouver autour de débats extrêmement sérieux mais aussi entre nous dans des moments de détentes et de retrouvailles dans le plus bel esprit de solidarité et de convivialité.

L'AIGUILLON

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

Périodicité : Trimestrielle ISSN : 1622 – 4736
Numéro : mars 2011

Rédacteur en chef : Pascal MARIE
Rédacteurs : Christine ROUSSEL
Catherine CONAN
Numéro de CPPAP : 0203S05673
Dépôt légal : mars 2011

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