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

L'AIGUILLON

52

Solidaires Union Syndicale | Solidaires Fonction Publique | Solidaires finances | Solidaires Environnement

L'EDITO...

De désillusions, en désillusions!

Ce qui se passe dans le monde, entre conflits meurtriers, catastrophes naturelles et détresses humaines et la manière dont en rend compte notre presse nationale nous laisse entrevoir un avenir sombre. La responsabilité des uns et des autres est conjointement engagée et les priorités souvent méprisées.

La COP 21 et ses enjeux majeurs sont remisés au placard, par une actualité tout aussi brûlante.

En France, alors que la refonte globale de la fiscalité, promise par le candidat Hollande il y a plus de 4 ans, pour plus d'égalité devant l'impôt, n'est plus d'actualité et que la piste retenue semble le prélèvement à la source, celle-ci n'engendre ni simplification, ni réelles économies. Le gouvernement s'attaque maintenant au code du travail.

Sous l'impulsion du MEDEF qui a obtenu le « bouclier fiscal », le « pacte de responsabilité » et les milliards d'euros connexes, avec l'appui inespéré des rapports de Robert BADINTER, ancien ministre de la justice de François MITTERRAND et de TERRA NOVA, think tank (laboratoire d'idées) affichés de gauche, ce sont les idées du patronat qui sont intégralement reprises pour refonder la social-démocratie.

Pour Solidaires I.D.D. il est clair que depuis plusieurs années, la France a largement dépassé les bornes du social libéralisme.

L'objectif commun de ces biens pensants qui décident pour les autres est, à leurs yeux, la déconstruction des 35 heures, l'indispensable adaptation du smic à la baisse, l'impérieuse inversion de la hiérarchie des normes et, bien sûr, la flexibilité pour licencier au bon vouloir des patrons.

Ils proposent, sans vergogne, qu'une négociation collective modifie plus facilement certains éléments du contrat de travail, telle que la durée du travail et, par conséquent, la rémunération mensuelle des salariés. Ils suggèrent également de changer les règles du jeu et, aussi, de supprimer le « droit d'opposition » jusqu'ici en vigueur, qui permettait à des syndicats majoritaires de refuser l'application d'un accord.

A posteriori, voilà ce que pouvait vouloir dire « le changement c'est maintenant ».

Il est certes plus aisé de taper sur les salariés et sur leurs droits que de s'attacher à rétablir une justice fiscale qui, pour mémoire, permettrait de limiter l'évasion fiscale estimée à 60/80 milliards d'euros par an, une paille !

Comment modifier la redistribution fiscale pour qu'elle puisse profiter majoritairement aux plus démunis et aux classes moyennes et non, comme c'est le cas actuellement, aux entreprises et aux ménages les plus aisés ou à une politique sécuritaire ?

Comment un tel désengagement de l'état peut-il être possible, après une cure d'amaigrissement des services publics sans précédent, mise en place par une gouvernance de droite, reprise et amplifiée sans complexe par une autre, dite de gauche ?

Sommaire !

- PACA - plan immobilier de l'Etat et réforme territoriale
- Surveillance médicale post professionnelle
- Réforme territoriale : Pré-positionnement des agents
- Lettre ouverte au secrétaire générale des MEF
- Juridique : trajets domicile/travail

Ni amendable, ni négociable, retrait du projet de loi Travail: Tous et toutes en manifestation le samedi 9 avril 2016 et les…

A l'heure où des milliers d'enfants, de femmes et d'hommes fuient l'effroi de la guerre, à pied, dans le froid, pour rejoindre des terres moins hostiles, peuplées de 500 millions d'Européens, de nouveaux murs s'érigent devant eux après avoir reçu l'appel lancé par l'Allemagne.

Le projet de loi EL KHOMRI (code du travail) doit être retiré. Les Français ne sont pas des pions, mais des êtres humains, des citoyens qui en ont plus qu'assez de se faire piétiner aussi bien par la droite que par la gauche !

Comme l'amendement au projet de loi sur la biodiversité modifiant le principe de "préjudice écologique" souhaitant introduire une modification du principe même du pollueur-payeur, dès lors que l'activité est autorisée par un acte administratif, le projet de loi du Code du travail doit être supprimé.

Solidaires I.D.D. rappelle que les actes administratifs autorisant des installations classées à exploiter ne sont pas des autorisations à polluer, bien au contraire (sic).

Pour ne pas dégrader davantage le climat social, il serait plus judicieux de revenir aux fondamentaux.

Il y a tant à faire pour favoriser le vivre ensemble, maintenir et renforcer les fragiles équilibres sur la planète !

Pour faire taire les sentiments d'impunités, de plus en plus souvent fondés à l'encontre des puissants, pour réduire le fossé qui se creuse inexorablement entre les riches et les pauvres et donner de l'espoir à l'humanité face à un avenir si compromis !

ENSEMBLE, EXIGEONS DE L'ÉTAT QU'IL ASSURE :

- **LA JUSTICE JUDICIAIRE ;**
- **LA JUSTICE FISCALE ;**
- **LA JUSTICE SOCIALE ;**

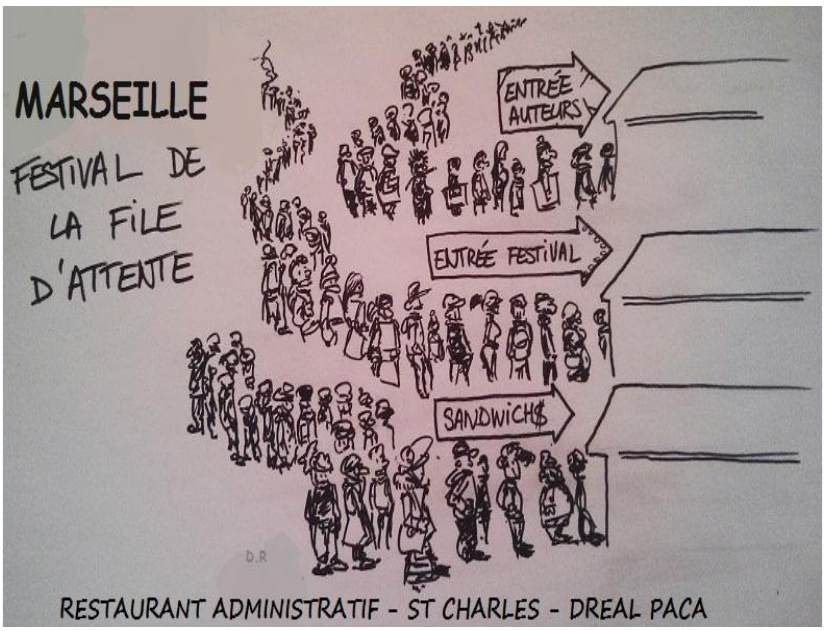
SAUF A VOULOIR VIVRE DANS UN ETAT D'URGENCE PERMANENT, UN AUTRE MONDE EST POSSIBLE !

ACTUALITES DES REGIONS : DREAL PACA (SUITES AIGUILLON 48)

Depuis 2010, la DREAL Provence Alpes Côtes d'Azur fait figure de pionnière. En effet, dès sa création, cette direction composée des DRIRE, DIREN et DRE sort de ses cartons un projet de regroupement de ses implantations dans le cadre du programme immobilier de l'Etat. La rationalisation des espaces est vendue faisant valoir aux agents le principe des synergies professionnelles en travaillant ensemble sous le même toit. Partant d'un bon principe, il est omis de dire qu'il s'agit aussi et surtout d'économies d'échelles par la libération des structures et la construction d'un bâtiment intégrant une diminution programmée du nombre de fonctionnaires à l'aune du 31 décembre 2018.

Sous dimensionné dans sa conception, ce projet de regroupement des services du nouveau siège de la DREAL prévoit de rassembler l'ensemble des agents dans un site unique situé au Boulevard des Dames (BDD) à Marseille, contre actuellement 5 implantations dont 4 sur Marseille (St Charles, Prado, Perrier, Bernard Dubois) et 1 (Le Tholonnet sur une commune située après Aix en Provence).

Participant en intersyndicale au projet de déménagement et après une longue période de travail en commun, les diverses réunions avec l'administration n'ont pas permis d'obtenir de réelles avancées face aux difficultés mises en exergue, ce qui a conduit les organisations syndicales qui ne souhaitaient pas cautionner le projet présenté en l'état, aux boycotts à l'unanimité des Comités Techniques et CHSCT.



Le CHSCT de la DREAL PACA a fait réaliser une expertise par le cabinet agréé SECAFI sur le projet de déménagement, quant à la conformité du futur bâtiment au code du travail, au respect des normes et aux impacts de ces déménagements sur les conditions de travail et de santé, en terme de risques psychosociaux, sur les agents concernés.

En juin 2015, la direction a annoncé à tous les agents qu'elle poursuivrait la mise en place de ce projet sans tenir compte des préconisations du bureau d'expertises. La seule proposition de l'administration faite aux agents pour pallier le manque de surface et l'allongement des temps de transports a été la mise en place du télétravail (2 jours par semaine pour un agent à 100 %), aujourd'hui cela concerne 70 agents (expérimentation depuis l'été dernier).

Aujourd'hui, Solidaires I.D.D. déplore le manque de suivi des conclusions, préconisations et pistes d'actions de l'expertise réalisée par le Cabinet SECAFI qui s'élève à 70 000 €. La question que l'on peut effectivement se poser : pourquoi faire réaliser une étude coûteuse si, de fait, il n'était pas prévu d'en suivre les conclusions. Dès le début, ce projet est loin d'avoir fait l'unanimité et les nombreuses pétitions rédigées contre n'ont malheureusement pas été prises en considération.

Les 6 points importants formalisés dans le rapport du cabinet d'expertise sont les suivants :

- *le manque de place dans le bâtiment BDD : les conclusions du rapport SECAFI indiquent que plus de la moitié des bureaux (209 sur 413) ne respectent pas la norme AFNOR NFX 35-102 qui prévoit une surface de 10 m² minimum par poste de travail ;*
- *la dégradation des conditions de travail des agents au sein des bureaux collectifs (3 à 4 par bureau). Cette situation ne prend pas en compte la réalité de nos métiers qui requièrent des rdv téléphoniques fréquents, des rédactions complexes nécessitant une concentration sur plusieurs heures. Les aménagements proposés sont contraires au bien-être des agents et ne vont pas dans le sens des recommandations sanitaires ;*

  Pour exemple, les agents du PSI/Unité Logistique situé rue Bernard Dubois dans des bâtiments vétustes, sans climatisation l'été ni chauffage efficace l'hiver, devraient être plus qu'heureux de déménager. Dans les faits, il est projeté de « recaser » les agents à quatre dans des bureaux exigus, au RDC dans un lieu qui ressemble à une véritable champignonnière et où la lumière artificielle sera nécessaire toute la journée.
- *Cette expertise préconise également le maintien d'une implantation aixoise pour la DREAL ce qui permettrait aussi de libérer de l'espace dans le bâtiment futur. En effet, cette proposition revêt de nombreux avantages pour les agents (réduction des distances domicile/travail pour les personnels aixois actuels, présence de parking, cantine...) ainsi que pour le fonctionnement de la DREAL (positionnement stratégique au regard des nœuds autoroutiers et épicentre du périmètre régional d'action de la DREAL) ;*

- *L'absence de solutions concrètes proposées aux 410 agents pour ce qui concerne la restauration collective. Si au départ du projet, il était envisagé la construction d'une cantine dans le bâtiment, elle a été supprimée arbitrairement. Aujourd'hui, la direction en est encore et toujours à la phase de trouver des pistes ..., rien de concret n'est mis en place : ni convention, ni commencement de travaux d'agrandissement du restaurant interministériel administratif (RIA) situé sur St Charles. (information communiquée par le SG de la Préfecture : les travaux ont été votés, ils devraient commencer cet été - alors que le déménagement est programmé au printemps).*
- *L'allongement notable des temps de déplacements domicile-travail, pour ces agents cela se traduira par plusieurs modes de transport (voiture, train, bus, marche)....*
- *Pour terminer, le manque criant de parking (voitures et 2 roues). Pour information, il n'est prévu que 10 places pour les 2 roues. Ces mêmes difficultés d'accès seront en outre très problématiques également pour les partenaires extérieurs venant nous rejoindre pour des réunions de travail.*

Dans ce contexte, l'intersyndicale a alerté le préfet de région et le secrétaire général qui ont reçus les OS à plusieurs reprises. Pour autant, elles n'ont pas été entendues et ont été contraintes de saisir la Ministre Madame Royale avec une lettre ouverte du 19 décembre 2014 restée lettre morte.

C'est lors du Comité Technique Ministériel (CTM) du MEDDE/MLETR du 21 janvier 2016 que Solidaires I.D.D. est intervenu en tant qu'expert sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant la liste des opérations de restructuration de services ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service et d'aide à la mobilité du conjoint en DREAL PACA exclusivement réservé aux agents du Tholonnet. L'intervention de Solidaires I.D.D. au CTM a permis notamment le vote unanime **CONTRE**, de toutes les délégations présentes au CTM.

A cette occasion, Solidaires I.D.D. a rappelé, au nom de l'intersyndicale régionale que les obligations de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs n'étaient pas respectées, à commencer par les dispositions de l'article L.4121 du Code du travail.

Les OS ont demandé en CTM que l'ensemble de ce projet immobilier soit réévalué et arbitré en regard de son coût élevé et des dégâts sociaux et environnementaux engendrés, afin de définir un projet correspondant aux exigences inhérentes à l'accomplissement de nos missions de service public régional de qualité et de proximité des usagers.

Pour tenir compte de l'articulation entre les différentes instances ministérielles, Solidaires I.D.D. a demandé en CTM que ce dossier soit présenté au CHSCT Ministériel.

Face à l'échec de la consultation du CHSCT, Solidaires I.D.D. exige que soient respectées les dispositions de l'article 57 du décret n° 82-453 modifié relatif aux projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité permettant également l'intervention et l'analyse des différents acteurs de prévention (médecine de prévention, Inspecteur santé, sécurité du travail...) pour tenter de lever le désaccord sérieux et persistant en DREAL PACA et les risques psychosociaux des agents.

Solidaires I.D.D. déplore l'absence de réelle concertation locale et nationale. Au regard de la situation, tant sur le fond que sur la forme, la qualité de l'accompagnement individuel des agents est une condition majeure de réussite de la réorganisation de la DREAL PACA en veillant à intégrer toutes les possibilités permettant d'atteindre les exigences réglementaires et normatives en vigueur.

Enfin, dans le cadre d'un ou plusieurs lieux de réimplantation de services, de démantèlement des anciens collectifs de travail, de restructuration immobilière de la DREAL PACA, Solidaires I.D.D. a également attiré l'attention sur la prise en compte et la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement qu'il conviendra d'intégrer, le plus en amont des projets, pour compenser l'allongement des délais de route et le surcoût financier engendré pour les agents.

Solidaires I.D.D. dénonce l'inégalité de traitement dont sont victimes les 413 agents selon leur site de travail actuel pour bénéficier de mesures d'accompagnement comme la prime de restructuration qui ne concerne, à ce stade, que 70 agents. Malheureusement, lors de la reconvocation du CTM en février 2016, le texte est passé en force malgré le vote CONTRE à l'unanimité des OS qui ont réaffirmé leur désaccord.

La question que se pose aujourd'hui Solidaires I.D.D est de savoir si les bonnes intentions « apparentes » montrées par le DREAL par intérim le 25 février 2016 en comité de suivi auront permis d'atteindre les exigences réglementaires défendues par les représentants du personnel ?

Après une longue période où les organisations syndicales (OS) ont boycotté toutes les instances officielles avec la direction, mécontents de la non prise en compte des revendications des agents sur l'impact du projet immobilier au BDD, le Comité Technique s'est tenu le 1er avril 2016. Si les représentants du personnel présents au CT ont accepté d'y participer, c'est uniquement pour limiter l'impact des déménagements, maintenant imminents, sur les agents.

Après l'échec des revendications sur le plan collectif, après la trop faible prise en compte des conclusions du rapport du cabinet d'expertise SECAFI, nous invitons maintenant les agents de la DREAL PACA pour qui l'impact lié au déménagement serait très préjudiciable, à engager des démarches à titre personnel auprès des différents OS, mais également auprès des acteurs de la prévention (assistante sociale, médecine du travail, ...) pour tenter de résoudre ou d'atténuer leurs problèmes de façon individuelle. Certains l'on déjà fait. Le travail fourni par l'intersyndicale a permis de gagner aussi un peu de terrain, grâce aux nombreuses revendications, et d'obtenir quelques améliorations pour les bureaux qui étaient « une véritable champignonnière » pour lesquels des mesures de niveaux de lumière naturelle vont être réalisées par la CIRMAD.

Pour les agents du Tholonnet, il est envisagé d'obtenir de la surface supplémentaire dans les locaux de l'ENTE et de créer des bureaux de passage…

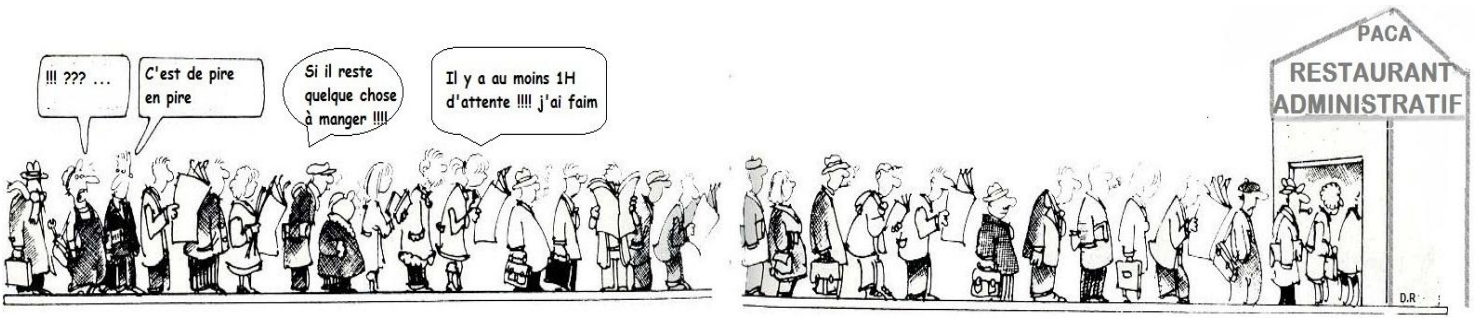
Lors du CT, Solidaires I.D.D. a réaffirmé ses nombreuses inquiétudes concernant la cantine RIA de St Charles, sous dimensionnée, sans agrandissement notable et pour laquelle seul un réaménagement et une mise aux normes sont prévus. Solidaires I.D.D. a rappelé à la direction son obligation de prévoir, dans le projet engagé, la mise en place d'une restauration collective, comme défini par les accords JACOB pour tout projet de création ou de restructuration de sites administratifs.

Solidaires I.D.D a demandé à la direction de faire un point précis sur les différentes mesures avancées par l'administration locale pour permettre de lever les écarts constatés dans le rapport d'expertise SECAFI et les mettre en adéquation avec les préconisations réglementaires visées dans le rapport initial.

Les représentants du personnel en intersyndicale ne peuvent, sans votre soutien inconditionnel, poursuivre leurs actions pour défendre vos intérêts et vos conditions de travail.

Nous vous invitons à vous rapprocher des OS mais aussi des acteurs de la prévention (assistante sociale, médecine du travail, ...) et surtout de ne pas plier devant les pressions hiérarchiques qui peuvent, ici ou là, tenter de vous isoler pour poursuivre l'insuffisante considération qui conditionnera longtemps votre santé et votre vie professionnelle.

Tous ensembles unissons-nous pour obtenir des conditions de travail respectueuses du Code du travail et des normes en vigueur. Tous ensembles unissons-nous pour obtenir des espaces professionnels adéquats, des lieux de vie tels que la restauration collective abordable et permettant des moyens et des temps de transports soutenables ainsi que des lieux de stationnement suffisants.



SURVEILLANCE MEDICALE POST-PROFESSIONNELLE

Parce que la réglementation évolue, il appartient à Solidaires I.D.D de vous apporter des précisions en matière d'instruction des fiches d'exposition, attestation d'exposition, de suivi médical post-professionnel et de reconnaissance de maladie liée à l'amiante.

Parce que Solidaires I.D.D représente aussi des agents issus des ex DRIRE qui ont exercé des missions de contrôles périodiques de véhicules poids lourds les exposant à différents polluants (particules fines et fumées d'échappement de véhicules, poussières amiantées d'organes de friction de freins et d'embrayage) ou qui exercent des missions d'inspections d'installations classées dans des lieux de travail susceptibles d'avoir été contaminés (locaux, carrières d'extraction…), que nous attirons votre attention.

En application de l'article R.4412-120 du Code du travail : l'employeur établit pour chaque travailleur exposé, **une fiche d'exposition à l'amiante** indiquant :

1. La nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
2. Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
3. Les procédés de travail utilisés ;
4. Les moyens de protection collective et individuelle utilisés.

L'attestation d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxique pour la reproduction (CMR, dont l'amiante) et agents chimiques dangereux (ACD) ouvrant droit à un suivi post-professionnel est établie en référence à l'arrêté du 28 février 1995, au décret du 7 février 1996, au décret du 1 janvier 2001, au décret du 23 décembre 2003, à l'arrête du 6 décembre 2011, au décret du 20 mai 2015 et à sa circulaire d'application du 18 août 2015 relative aux modalités du suivi médical post-professionnel.

Cette attestation individuelle vise à justifier que vous avez été exposé contrairement à la fiche individuelle qui, elle, est ouverte quand vous êtes exposé !

C'est à l'administration d'identifier, d'enregistrer, de mettre à jour les informations sur les expositions durant les années précédentes et d'en transmettre une copie au médecin de prévention. Cette copie doit être conservée dans le dossier médical et le médecin de prévention doit être en mesure d'en remettre une copie à l'agent lors de son départ du service ou suite à tout type d'arrêt (accident de travail, maladie professionnelle …).

Avant l'entrée en vigueur du décret du 20 mai 2015, pour les agents admis à la retraite, c'est au service des retraites de l'état d'informer les agents de leur **droit à bénéficier du suivi médical post-professionnel**. Depuis l'entrée en vigueur de ce décret, il revient au service, au moment de la cessation définitive d'activité, d'informer les agents du droit à ce suivi médical.

Le suivi médical post-exposition et post-professionnel a pour objectif le dépistage des maladies générées par des expositions à des substances cancérogènes qui peuvent se déclarer à l'issue d'un délai de latence pouvant aller de 10 à 50 ans.

En application des articles 6, 7 et 8 du décret n° 2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de l'État exposés à une substance cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, le suivi post-professionnel prévu par le présent décret peut être assuré, **au choix de l'agent**, par le service de médecine de prévention de l'administration ou de l'établissement mentionné à l'article 7, par tout médecin choisi librement ou par les centres médicaux avec lesquels l'administration ou l'établissement a passé une convention.

Les honoraires et frais médicaux résultant du suivi médical post-professionnel prévu par le présent décret sont intégralement pris en charge par la dernière administration ou le dernier établissement au sein duquel l'agent a été exposé ou, lorsque cette administration ou cet établissement ne peut être identifié, par l'administration ou l'établissement dont il relève au moment de la cessation définitive de ses fonctions. Cette prise en charge est assurée dans la limite des prestations de même nature prévues par le régime général de la sécurité sociale. Les frais de transports occasionnés par le suivi médical ne sont pas pris en charge.

Les examens médicaux auxquels donnent droit le présent décret, ainsi que leur périodicité, sont définis par l'arrêté pris en application de l'article D. 461-25 du code de la sécurité sociale. L'article 2 de l'arrêté du 28 février 1995 précise que la surveillance médicale post professionnelle est réalisée sur prescription du médecin traitant selon les mêmes modalités que la surveillance médicale spéciale dont le travailleur a, le cas échéant, bénéficié pendant son activité, notamment en ce qui concerne les examens complémentaires éventuels.

Par ailleurs, compte tenu que l'activité de contrôle des véhicules poids lourds était assimilable à celle de mécanicien, la circulaire du 28 juillet 2015 relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique stipule qu'un scanner thoracique doit vous êtes proposé, **tous les 5 ans**, pour les personnes fortement exposées lors de l'examen médical particulier.

La **reconnaissance de l'imputabilité au service** d'une affection liée à l'amiante est définie par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique dans sa note du 16 juillet 2015 relative à la procédure de reconnaissance de l'imputabilité au service des affections liées à une exposition à l'amiante pour l'octroi des congés de maladies imputables au service et l'octroi de l'indemnisation par le régime de réparation des séquelles des pathologies liées à l'amiante, ainsi que la prise en charge des frais réels exposés par le fonctionnaire et directement liés à la maladie.

Cette note invite les employeurs publics à user de la faculté d'allègement de la procédure en ne saisissant pas la commission de réforme lorsqu'ils entendent reconnaître l'imputabilité au service de la maladie professionnelle.

La prise en compte de **la pénibilité au travail** est instaurée par la loi n° 2010-1330. Chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par le décret n° 2011-354 et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, doit bénéficier d'une fiche dans laquelle sont consignées par l'employeur, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du Code du travail. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur.

C'EST REPARTI POUR UN TOUR

Après avoir écartelé les missions des DRIRE, des DIREN et des DRE en 2009 et 2010, lors de la création des DREAL et des DIRECCTE, sans jamais avoir procédé à l'analyse de ce qui allait créer des synergies à ne plus savoir quoi en faire, nous voici devant ce qui est communément appelé la « Réforme Territoriale ».

De la fenêtre des citoyens lambda, sans jamais les avoir consultés, l'exercice consiste, non pas à faire maigrir le mammouth, mais à supprimer des strates du mille-feuille administratif. De manière à peine voilée, les 13 régions métropolitaines et 5 régions ultra marines sont la clef pour faire mieux avec moins de dépenses publiques. L'astuce consiste à regrouper les services de toutes les administrations régionales et à déconcentrer les missions des administrations centrales (Ministères et Directions générales) sur le territoire.

Aucune démonstration publique n'est donc utile pour le gouvernement, ayant pour leitmotiv, il faut faire vite, n'ayez pas peur, cela ne changera pas le quotidien du peuple, seuls un ou deux sujets vont peut-être, en rationalisant le nombre de chefs-lieux et leur implantation, initier quelques troubles mineurs.

4 ans et 2 premiers ministres plus tard, nous ressentons vraiment la puissance et l'espoir véhiculés par cette gouvernance qui fait tout le contraire de ce que le candidat Hollande a dit. Même le commode précepte : Faites ce que je dis, ne faites pas ce que je fais ne peut s'appliquer, sauf peut-être à certains conducteurs de scooter !

Les délégués de région, réunis en conseil syndical les 27 et 28 janvier 2016, demeurent pour le moins inquiets du déroulement des actions en coulisse toute l'année 2015 et sans communication aux agents qui, aujourd'hui, acceptent ce que l'administration leur propose à leur propre détriment.

Cet état de fait doit être dénoncé.

La proposition est faite de demander à l'administration, dans chaque CT où Solidaires I.D.D. est présent, la communication des listes des postes modifiés.

Solidaires I.D.D. propose aux délégués de région d'adresser un courrier à l'agent qui voit son poste modifié afin de l'informer des droits en matière de mesures RH dont il peut bénéficier et de lui proposer de l'accompagner lors de son entretien de pré-positionnement. Il faut aussi s'attacher à expliquer aux agents qu'il ne faut en aucun cas signer une fiche de poste non précise et incomplète.

Malheureusement, il semble que tous les agents n'aient pas eu leur fiche de poste lors de leur affectation. Décision est prise qu'un groupe de militants présents se mobilise pour rédiger un flash en rappelant les textes réglementaires et les mesures d'accompagnement (document DGAFP de juin 2015) pour aider les agents, les mettre en garde et les accompagner.

Le 30 mars 2016

Lettre ouverte au
Secrétaire Général des Ministères Économiques et Financiers

Monsieur le Secrétaire Général,

Par la présente, Solidaires Finances souhaite obtenir de vos services un développement juridique relatif à l'absence de comité technique auprès du Directeur Général des Entreprises.

En effet, suite aux réorganisations successives des services de l'État et en l'absence de réponse formelle de cette direction générale, rencontrée et saisie par lettre du 10 septembre 2015 (en copie), les organisations syndicales membres de la 1ère Fédération Solidaires Finances au Comité Technique des Ministères Économiques et Financiers (MEF) sont privées de dialogue social avec cette direction à réseau.

- Pourquoi cette Direction Générale des Entreprises à réseau n'est-elle pas représentée au Comité Technique des Ministères Économiques et Financiers (MEF), au même titre que la CCRF, l'INSEE et la Douane, par exemple ?
- Comment est-il possible pour les agents gérés par la DGE, exerçant par exemple, des missions dans les Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) d'être représentés autrement qu'au Comité Technique des MEF où ils votent ?
- Comment est-il possible de laisser une telle spécificité qui discrimine les agents et les organisations syndicales représentatives à compétences nationales de la DGE en les privant des attributions dédiées aux comités techniques ?

Vous l'aurez compris, Solidaires Finances ne peut admettre plus longtemps le non-respect de l'application de textes en vigueur comme le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et établissements publics de l'état.

Solidaires Finances vous demande donc des réponses circonstanciées lui permettant éventuellement d'arguer auprès de la fonction publique les points de droits litigieux ou de régulariser cette situation en demandant la création d'un CT auprès de l'autorité administrative compétente.

Soucieux également de l'égalité de traitement entre les agents sous gestion administrative de la DGE, Solidaires Finances souhaite également attirer votre attention sur l'absence de réponse de cette direction générale qui a rencontré de manière informelle, les représentants des syndicats représentatifs aux CAP des corps techniques le 21 janvier 2016.

A l'occasion de cet échange relatif aux seules règles de gestion du corps des ingénieurs de l'industrie et des mines, Solidaires a profité de cette rare rencontre pour tenter, en vain, de rassurer les agents sur l'application de la réforme territoriale. Le questionnement de Solidaires est le suivant :

- Alors qu'une « nouvelle politique RH est au cœur de Cap Compétitivité » comme formalisé dans la communication « Génération DGE de septembre 2015 » :
- Pourquoi ne pas avoir associé l'ensemble des organisations syndicales au GT RH afin de leur permettre d'appréhender le plan d'action qui semble avoir été examiné par le Comité Stratégique (CASTRAT) en CoDir et pour les personnels autres que ceux affectés dans les services déconcentrés (DREAL, DIRECCTE, ASN) ?
- Comment est-il possible de réussir un tel chantier en ne consultant que les agents et les organisations syndicales représentées au Comité Technique de l'Administration Centrale (CT AC) ?
- Comment cette direction générale peut-elle écrire que le chantier RH concernera les personnels des DIRECCTE/DIECCTE une fois que la réforme territoriale sera stabilisée ?
- Sauf à satisfaire très partiellement « la feuille de route » accompagnement RH de la réforme territoriale de la DGAFP (Juin 2015) qui demande de respecter les 4 principes, fixés par le gouvernement et déclinés en engagements et outils à mettre à la disposition des ministères, quand pensez-vous pouvoir être en mesure de remettre à la DGAFP, via le MEF, un document de cadrage pour l'élaboration des plans ministériels d'accompagnement RH ?
- En dehors d'une revue des cadres visant à détecter les agents à fort potentiel, quel volet pouvez-vous présenter aux partenaires sociaux permettant de favoriser, d'une part, un traitement « à égalité » de l'ensemble des agents concernés et, d'autre part, le dialogue social ?

Face à un dialogue extrêmement limité avec cette Direction Générale des Entreprises, en particulier depuis la réforme territoriale de l'Etat engagée en 2010, il est de votre responsabilité de lui renouveler accessoirement les déclinaisons de la DGAFP suivantes :

- ✓ Un dialogue approfondi tout au long du déploiement de la réforme ;
- ✓ Un accompagnement des agents des services régionaux de l'État de manière collective et individualisée ;
- ✓ Un traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle ;
- ✓ Un accompagnement des cadres dans la conduite du changement.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'assurance de mes salutations les meilleures.

Vincent DREZET
Solidaires Finances

Le saviez-vous ?

JURIDIQUE : FONCTION PUBLIQUE : DROITS ET OBLIGATIONS

Précision sur la notion d'accident de trajet par rapport aux horaires de travail :

Pour être qualifié d'accident de trajet, le lien direct entre l'accident et le service doit être établi. Ce lien s'apprécie par rapport au parcours entre le lieu de travail et le domicile, mais aussi par rapport aux horaires habituels de travail.

Toutefois, un retard à la prise de fonction ou à un départ anticipé n'est pas forcément de nature à exclure tout lien avec le service, et à priver l'agent du bénéfice de la qualification d'accident de trajet.

Réf jurisprudence et texte du code appliqué (lien Légifrance)

CE 17 janvier 2014, Ministre du Budget, des Comptes Publics et de la Réforme de l'Etat c/ M.L., n°352710
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 - Article 34 (portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État)

Code des pensions civiles et militaires de retraite, article L 27

L'accident de trajet doit se produire sur le parcours du domicile de l'agent et le lieu où il travaille, et pendant la durée normale de son travail. Il doit survenir sur un itinéraire habituel sans détour ni interruption du fait de l'agent.

Dans ce cas d'espèce, le Conseil d'État examine le cas d'un agent qui a quitté son service en avance sur son horaire :

Un brigadier-chef de la police nationale a quitté son service à 22 heures, au lieu de 22h45, sans y être autorisé par son chef de service mais en ayant transmis les consignes à l'agent de relève. Il est victime d'un accident à 22h10.

La question posée est de savoir si le fait d'avoir quitté son poste 45 minutes en avance sans y être autorisé, est de nature à détacher l'accident du service.

Le Conseil d'État considère qu'il s'agit d'un « écart sensible avec ses horaires ». Mais cette seule circonstance ne suffit pas à conclure à l'absence de lien avec le service. Elle empêche seulement l'agent de bénéficier d'une « présomption d'imputabilité de cet accident avec le service ».

Le Conseil d'État va alors pousser son analyse de la situation : le brigadier-chef est parti après avoir transmis les consignes à l'agent de relève et n'a pas manifesté d'intention « de ne pas rejoindre son domicile dans un délai normal et par un itinéraire habituel ».

Dès lors, « les circonstances du départ anticipé ne constituent pas un fait de nature à détacher cet accident du service ». Par ailleurs, le fait que l'agent ait eu une sanction disciplinaire pour avoir quitté ses fonctions trop tôt est sans incidence sur le lien avec le service qui qualifie l'accident de trajet.

Il avait déjà été admis que l'accident de trajet pouvait être retenu pour un fonctionnaire en léger retard sur sa prise de service. (CE, 4 janvier 1985, n° 57465, Choucroun).

L'accident de trajet n'est pas imputable au service s'il est la conséquence d'un comportement délibéré de l'agent. (Conseil d'État, 6 février 2013, n° 355325)

Lorsqu'un agent est victime d'un accident sur le trajet domicile-travail, cet accident est en principe qualifié d'accident de service, dès lors qu'il existe un lien avec le service.

Pour caractériser l'imputabilité au service, la jurisprudence vérifie notamment que l'accident s'est produit sur le trajet normal de l'agent (absence de détour hors ceux imposés par les nécessités de la vie courante, comme un arrêt à la boulangerie, ou par l'exercice des fonctions), ou en tout état de cause, qu'aucun détour volontaire qui ne serait pas légitime n'est venu l'interrompre. L'appréciation se fait au cas par cas.

En particulier, le Conseil d'État avait déjà pu juger que l'écart de trajet ne rompt pas le lien avec le service dès lors qu'il apparaît comme étranger à la volonté de la victime. Il précise dans ce nouvel arrêt du 6 février 2013 que le comportement de l'agent ne doit pas être à l'origine de l'accident.

Connaître ses droits pour mieux les défendre

Rappel : SOLIDAIRES a publié plus de 30 fiches pratiques

afin de mieux connaître ses droits... pour les faire appliquer !

Ces fiches sont à votre disposition, vous pouvez les consulter directement sur Internet sur le site de l'Union syndicale Solidaires, à l'adresse suivante : http://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits-

L'AIGUILLON

Directeur de la publication : Jean-Jacques Huet
Secretaire de redaction : Pascal Marie
Periodicite : Trimestrielle ISSN : 1622 – 4736
Numero : Avril 2016

Redacteur en chef : Christine Louisot
Redacteurs : Annie Onyszkiewicz – Christine Louisot
Numero de CPPAP : 0203S05673
Depot legal : Avril 2016

Le syndicat SOLIDAIRES I.D.D. est un syndicat professionnel
Membre des Federations SOLIDAIRES FINANCES, SOLIDAIRES ENVIRONNEMENT et de l'Union SYNDICALE SOLIDAIRES