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

Solidaires finances

Solidaires ENVIRONNEMENT

Solidaires Fonction Publique

Solidaires Union syndicale

L'AIGUILLON

N°53

ÉDITO 1936 - 2016 : 80 ANS DE LUTTES

Comme en 1936, le pays est affaibli et inquiet. Du choc entre une coalition des partis de droite et les forces de gauche naîtra le premier gouvernement socialiste dans lequel, pour la première fois, entrent des femmes, dont Irène Joliot-Curie.

Après l'élection, au mois de mai, des élus du Front Populaire et l'arrivée au pouvoir de Léon Blum, de grandes grèves se déclenchent dans les entreprises, paralysant le pays.

Les syndicats et les organisations patronales réussiront à conclure de difficiles négociations. Elles resteront dans les mémoires comme les « Accords de Matignon ».

C'est Léon Blum qui fait voter en juin 1936 la loi accordant aux salariés un congé annuel continu de 15 jours comptant au moins 12 jours ouvrables sans retenue de salaires (congés payés).

Dans les années 80, sous la présidence de François Mitterrand, un ministère du Temps Libre fera une apparition éphémère. Ce sera l'arrivée des 39 heures hebdomadaires, la 5e semaine de congés payés, les chèques vacances.

Avec les années 2000, ce sont les 35 heures et les Réductions du Temps de Travail qui sont votées et qui animent le débat encore aujourd'hui.

Après 80 ans de congés payés, dont quatre années de gouvernance du parti socialiste depuis 2012, les promesses du candidat Hollande ont effectué un revirement à 180°. En effet, le pouvoir, sous les dorures et lustres du palais du souverain, doit altérer la mémoire et influencer gravement les orientations politiques.

Cette situation incompréhensible pour le commun des électeurs, conduit le peuple, seul souverain en république, à rappeler son bon souvenir au « candidat Hollande » de la manière la plus forte qui soit et à lui remémorer le programme avec lequel il a été élu.

Si la démocratie sous la 5e république a encore du sens, il nous appartient de démontrer, tous ensemble, que la politique économique et sociale du « pacte de responsabilité », de la loi « Macron », de la loi Rebsamen, de la loi « El Khomri» et des différents textes liberticides permettant de remettre en cause les acquis sociaux obtenu de haute lutte doivent prendre rapidement fin.

Marre également de servir, depuis l'ère Sarkozy de variable d'ajustement (non remplacement de fonctionnaires, réforme territoriale, gel du point d'indice), modulation de la rémunération (RIFSEEP), du non-respect de la démocratie (PPCR) et de l'insuffisance du plan de requalification de C en B et de B en A.

Certes l'article 49.3 est constitutionnel. Cela ne donne pas le droit de fouler au pied la représentation nationale qui, de gauche comme de droite, dénonce ce projet et oblige pour la seconde fois le Premier ministre à imposer l'adoption d'un texte de loi, comme celui de la loi travail, immédiatement et sans vote.

Le gouvernement fait fi des millions de salariés, chômeurs, retraités et étudiants qui manifestent leur opposition totale à la dégradation sociale du pays. La grande majorité des françaises et des français sont contre le texte - à l'exception de la CFDT (Sic) - qui prévoit d'assouplir de nombreuses règles du Code du travail en privilégiant le recours à la négociation par entreprise et non plus par branche, notamment en matière de temps de travail. Cette réforme du travail prévoit également des dispositions facilitant le licenciement économique, la minoration des heures supplémentaires ou une régression du suivi des salariés, par exemple des visites médicales au travail.

(suite page 2)

SOMMAIRE

- Edito - 1936-2016 : 80 ans de luttes. 1
- Visite et surveillance médicale. 2
- Les incidences de la loi El KHOMRI.
- Les commissions administratives paritaires. 3
- Position nationale sur la faiblesse du plan de qualification aux Ministères Economiques et Financiers. 5
- Plan ministériel de requalification au Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer. 6
- Projet de Loi « Travail » - Aux Finances comme dans tous les secteurs professionnels, c'est NON ! 7
- Ensemble, remettons la réduction du temps de travail au coeur du débat public. 7
- Autorisation d'absence pour décès ou maladie grave d'un proche 8
- Jean Pierre FRILEUX : « LA ROUGEAUDE - Chroniques d'une vie ordinaire ». 9
- Bulletin d'adhésion. 10

QUELQUES EXEMPLES

- L'article 2 de la loi consacre la primauté des accords d'entreprise sur ceux des branches professionnelles en matière de temps de travail.
- Avec l'accord de syndicats représentant plus de 50 % du personnel, les employeurs pourront payer les heures supplémentaires 10 % de plus que les heures normales, contre 25 % autorisés aujourd'hui par les branches.
- La journée maximale de travail pourra être portée à 12 heures et la durée moyenne hebdomadaire à 46 heures sur douze semaines. Lorsqu'un accord sera signé par 30 % des syndicats, ces derniers pourront le faire valider par un référendum interne.
- Une entreprise qui anticipe des difficultés ou décroche un marché pourra, avec l'accord des syndicats majoritaires, modifier le temps de travail et revoir les rémunérations de ses salariés et ce pendant cinq ans, même si ces changements ne respectent pas les contrats de travail initiaux des salariés. C'est la philosophie des nouveaux accords dits « de préservation ou de développement de l'emploi ». A priori, la rémunération mensuelle ne sera pas touchée, mais des primes pourront être supprimées.
- Le salarié qui refusera l'accord sera licencié pour motif économique. La loi évoque un « motif spécifique » pour ces licenciements.

C'est pour cela que cette modification en profondeur de la législation du travail doit être purement et simplement retirée.

Devant l'avancée au pas de charge d'un libéralisme grandissant, devant le manque de réalisme d'un socialisme moribond qui n'en a que le nom, Solidaires vous conseille d'appeler « maintenant le véritable changement » en faisant entendre votre voix notamment dans la rue.

NON
aux reculs des acquis sociaux et à l'évasion fiscale !

OUI
à la justice sociale et fiscale !

Visite médicale et surveillance médicale
Les incidences de la loi El Khomri

Visites médicales

Dans le texte de loi travail, dont certaines dispositions sont issues de la loi Rebsamen du 17 août 2015, il est notamment prévu de mettre fin au dispositif actuel de visites médicales d'embauche et de visites biannuelles ainsi que de supprimer l'avis d'aptitude (ou d'inaptitude) au poste qui en débouchait. Désormais, le salarié aurait droit à une « visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche » par un membre du service de santé au travail, pas forcément médecin. Puis, il ferait l'objet « d'un suivi individuel de [son] état de santé effectué par le médecin du travail » et par son équipe. Le rythme de ces rencontres de suivi n'est pas encore fixé, mais il pourrait être de cinq ou six ans.

Surveillance médicale

Quant au dispositif actuel de « surveillance médicale renforcée » pour certains salariés, il est redéfini.

Il concernait les travailleurs mineurs, les femmes enceintes, les personnes handicapées ou exposées à diverses situations à risque (amiante, rayonnements ionisants, ...). Désormais, il visera le salarié « affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou de tiers [ce qui est nouveau] évoluant dans l'environnement immédiat de travail ». Les salariés occupant de tels postes bénéficieraient d'un « suivi médical renforcé » avec notamment « un examen médical d'aptitude » réalisé, cette fois, avant l'embauche et renouvelé périodiquement.

Qui pourraient être ces « tiers » ? Le ministère du travail n'a pas répondu à nos questions. Solidaires estime, lui, que « sous prétexte de sécurité de tiers, le projet prévoit un avis d'aptitude sécuritaire, qui ne relève pas de la prévention en santé au travail, mais d'une médecine de sélection, étrangère à la médecine du travail ».

En conclusion, si une maladie risque de conduire le salarié à la perte de son emploi, « il la dissimulera au médecin du travail ».

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Au regard des remontées de terrain qui se font jour, Solidaires I.D.D. propose dans cet Aiguillon de faire ou refaire un point sur le rôle des CAP en général et sur le rôle de ses représentants dans ces instances, en particulier.

Les CAP aussi dénommées CCP (commissions consultatives paritaires) pour les agents non titulaires, sont des organismes consultatifs à l'intérieur desquels s'exerce la participation des agents à la gestion et au fonctionnement de l'administration. Le principe de participation signifie que les agents sont associés aux mesures qui les concernent, qu'elles soient individuelles ou collectives. Selon l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, cette participation est mise en oeuvre, par « l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs ».

Gérées au plan national ou au plan local selon la taille des effectifs, les CAP ou CCP sont des instances que l'administration employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles relatives à la carrière des agents.

L'administration peut suivre ou non l'avis de la CAP en fonction de l'intérêt du service et de la situation personnelle de l'agent concerné. Les CAP sont également saisies pour les cas de procédures disciplinaires où elles siègent en « conseil de discipline ».

Il est créé une CAP pour chaque corps de fonctionnaires. Elle est placée auprès de l'autorité administrative gestionnaire du corps concerné. En termes de représentation les CAP sont composées, en nombre égal, de représentants des personnels et de représentants de l'administration.

Les commissions administratives paritaires se réunissent au moins deux fois par an, sur convocation de leur président à son initiative ou dans le délai maximum de deux mois sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Les séances ne sont pas publiques et les CAP et CCP sont renouvelées tous les quatre ans à l'occasion des élections professionnelles.

Corps des TSEI

Pour ce qui concerne le corps des Techniciens Supérieurs de l'Économie et de l'Industrie (TSEI), compte tenu de sa taille et de sa structuration à 3 grades, la CAP compte 12 membres, 6 représentants du personnel (2 par grade) et 6 pour l'administration. Les résultats des dernières élections de décembre 2014 ont permis d'octroyer 1 poste de titulaire à **Solidaires I.D.D.** qui a décidé de siéger au 3e grade. Ce poste est « doublé» dans la mesure où chaque titulaire dispose d'un suppléant. Ces élus se font assister de 2 experts composés d'anciens membres de la CAP des ex Techniciens du Minefi.

L'équipe ainsi constituée ne part pas de zéro, elle possède une sérieuse expérience. Le rôle de ces élus est souvent compliqué, car malgré les règles de gestion en place, il y a toujours des cas particuliers qui les contraignent à manoeuvrer entre intérêt général et défense de l'intérêt personnel.

Cette situation est notamment avérée pour les mobilités mais surtout sur les promotions. Sur ce dernier point, les élus de **Solidaires I.D.D.** doivent faire face à une triple contrainte :

1. le respect des règles de gestion,
2. la faiblesse des ratios pro/pro,
3. l'attitude des représentants du syndicat majoritaire qui est aussi un syndicat corporatiste. Cette situation donne lieu à des débats acharnés dans la mesure où cette structure à la fâcheuse tendance à vouloir modifier les propositions de l'administration pour placer ses propres sympathisants. Les représentants de **Solidaires I.D.D.** défendent pour leur part une autre ligne : pour eux seuls comptent la compétence, le parcours et l'ancienneté des agents proposés, en aucun cas l'appartenance syndicale.

À ces difficultés s'ajoutent également des contraintes de répartition des promotions entre les agents affectés principalement sous le toit du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique (DIRECCTE, agents MAD) et les agents affectés sous le toit du Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer (DREAL), enfin des contraintes de répartition entre régions.

Les lecteurs de ce document mesureront donc la complexité que revêt chaque exercice de promotions. C'est aussi l'une des raisons qui conduit **Solidaires I.D.D.** à ne formuler aucune promesse de quelle que sorte que ce soit en matière de promotion. Les représentants de **Solidaires I.D.D.** s'engagent en revanche à défendre les dossiers des agents proposés à l'avancement dans leur classement régional et équitablement reconnus par l'administration centrale.

Corps administratif sous gestion Finances

Grâce à vos voix de décembre 2014, **Solidaires I.D.D.**, en alliance avec Sud Centrale Solidaires est présent avec 2 sièges de titulaire dans les CAP de corps de catégorie C et B. Il s'agit du corps des Adjoints Administratifs dans le grade d'AAP2, du corps des Secrétaires Administratifs dans le grade de SACS, qui sont compétentes pour tout ce qui concerne la gestion des personnels et notamment en matière de mutation, recours en notation.

Calendrier prévisionnel CAP Promotion Agent administratif	
C en B	30 juin ou 8 septembre
B en A	1er juillet

Il convient de préciser que les CAP sous le toit des Ministères Economiques et Financiers (MEF) traitent également le dossier des agents sous gestion finances qui exercent des missions pour le compte d'autres ministères. C'est le cas par exemple des agents administratifs ou techniques fonctionnellement employés au Ministère de l'Ecologie, de l'Energie et de la Mer (MEEM) ou de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN).

Alerte Discrimination !

Solidaires I.D.D. continue à dénoncer l'iniquité de traitement des Agents administratifs en DREAL (voir graphique).

En effet, **Solidaires** a fermement condamné les agissements de l'administration en cap 2015 visant à repousser les agents qu'ils jugeaient trop proches de la retraite ! L'administration intervient depuis, à chaque début de séance, pour rappeler que Bercy détient le label «diversité» et demande aux élus de ne juger que sur les critères objectifs figurant sur les fiches de propositions (grade, échelon, fonctions exercées).

Corps Environnement

Après avoir représenté les contrôleurs des transports terrestres jusqu'en 2012, **Solidaires I.D.D.** ne dispose plus de siège dans des CAP d'agents à statut environnement. Fort de ce constat et pour ne pas laisser le champ libre à ceux qui, par une « politique » syndicale suicidaire prônent le maintien d'un statut « administratif » fusionné avec le corps des Secrétaire Administratif des Contrôleurs du Développement Durable (SACDD), **Solidaires I.D.D.** met tout en oeuvre notamment pour porter les réelles revendications des Contrôleurs des Transports Terrestres et s'attache à les tenir informés au fil de l'eau dans le respect du contrat moral qui lui est accordé.

Enfin, si vous estimez devoir bénéficier d'une promotion dans votre corps ou votre passage dans le grade ou le corps immédiatement supérieurs, si vous remplissez les conditions requises (ancienneté, conditions de la précédente promotion par concours ou au choix ...), **Solidaires I.D.D** vous invite à vérifier que votre administration propose et maintienne votre dossier au premier rang du classement local et à porter votre dossier auprès de nos représentants.

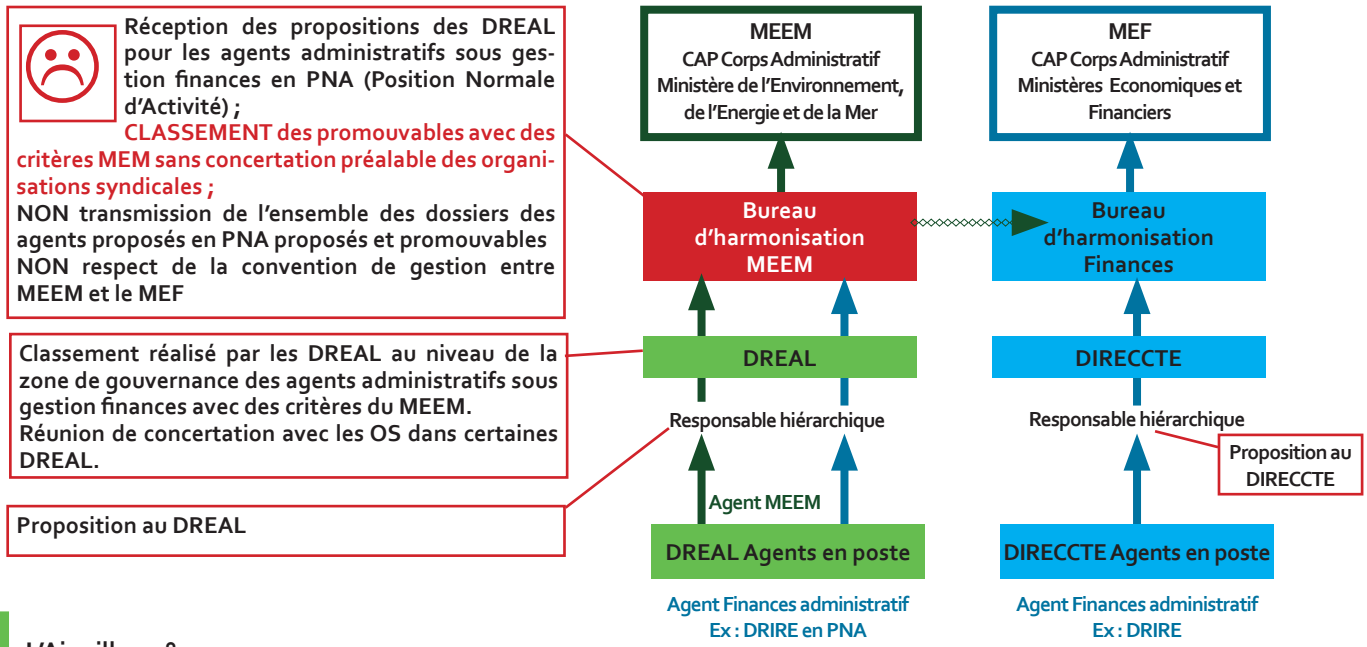
D'une manière générale, **Solidaires I.D.D** dénonce la dé corrélation des calendriers de réductions d'ancienneté et de l'évaluation professionnelle proprement dite ; les attentes différentes des évaluateurs et des évalués, ces derniers espérant des informations liées à la reconnaissance du travail accompli telles que l'inscription aux promotions, l'obtention de bonifications.

Or, les choix sont souvent effectués en amont. Avis personnels non formulés, formation à l'évaluation peu suivie par les évaluateurs et encore moins par les évalués, besoins en formation rarement identifiés et recueillis, exercice chronophage pour tous les acteurs (DRH, GRH, évaluateurs/évalués ; processus lourd et complexe et bilan coûts/avantages suscitant des interrogations ...).

Après de tels constats, au-delà de leur opposition à toute forme d'évaluation, certains syndicats comme **Solidaires I.D.D** considèrent que l'individualisation des objectifs et l'évaluation annuelle de leurs résultats sont une mécanique à fabriquer de la souffrance au travail.

Compte tenu de ce qui est exprimé supra, il va sans dire que les représentants élus de Solidaires I.D.D oeuvrent, notamment dans les régions, pour promouvoir les dossiers des agents à la source afin de permettre une juste reconnaissance professionnelle du plus grand nombre.

Parcours du «combattant» d'une proposition de PROMOTION des agents Administratifs en DREAL ou DIRECCTE



Position nationale sur la faiblesse du plan de qualification aux Ministères économiques et financiers

Lors du groupe de travail « Mesures catégorielles » du 21 mars 2016, l'administration de Bercy a dévoilé son Plan Ministériel de Qualification pour cette année 2016.

Entre 2012 et 2015, le PMQ (volumes de transformations de C en B et de B en A) a été divisé par 6 dans certaines directions du ministère, alors que les évolutions structurelles continuent d'engendrer des « dérives » dans les doctrines d'emplois, les agents C et B assurant de plus en plus de missions dévolues respectivement aux agents B et A.

Au ministère, les transformations d'emplois s'élèveraient cette année à 240 pour le C en B et à 105 pour le B en A.

Ce « plan » prévoit une nouvelle chute inacceptable du nombre de transformations de postes de C en B et de B en A.

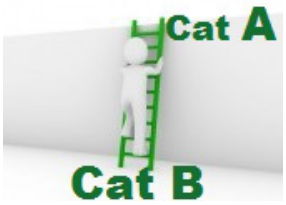
Ratio «promu/promouvables» et tableaux d'avancement

Rappelons que **Solidaires** a toujours été et demeure favorable à des carrières linéaires.

Rappelons également que dans une note de 2008, la DGAFP plaidait pour une stabilité pluriannuelle des ratios d'une part, et pour une solidarité intergénérationnelle ne devant pas passer par une approche en volume d'autre part. Elle demande en conséquence que l'arrêté pluriannuel soit revu pour l'année 2017.

L'administration a remis en séance un tableau indiquant les volumes pour 2016, nous y avons ajouté les volumes des années 2015 et 2014 pour comparaisons. (Voir ci-dessous)

	C en B 2016	B en A 2016	C en B 2015	B en A 2015	C en B 2014	B en A 2014
DGFIP	150	50	250	100	478	148
DGDDI	44	26	109	65	172	119
DGCCRF	5	20	12	33	25	49
Administration Centrale	27		45		64	
DGE		4		8		12
INSEE	10	5	15	5	18	7
SCL	4					
Total MEF	240	105	431	211	757	335



Au vu de ce document jugé comme une nouvelle provocation, Solidaires Finances et les autres fédérations des finances ont refusé d'en discuter et ont quitté la séance en demandant à Bercy de revoir sa copie.

Promotions dans le corps des ingénieurs de l'Industrie et des Mines

Dans son courrier daté du 4 mai 2016, le Directeur général des entreprises informait les représentants du personnel des corps techniques industrie, de promotions supplémentaires exceptionnelles pour 4 TSEI dans le corps des IIM, dans le cadre du Plan Ministériel de Qualification.

Le chef du Bureau de Pilotage des Corps Techniques à la DGE a confirmé que le PMQ annoncé récemment et portant sur 4 postes vient en sus des promotions dites «statutaires» et qui s'élèvent, pour 2016, à 12 postes. En définitive, Il y aura au final 16 promotions de TSCEI à IIM réparties comme suit : 4 par liste, 8 par examen pro, 4 par le PMQ.

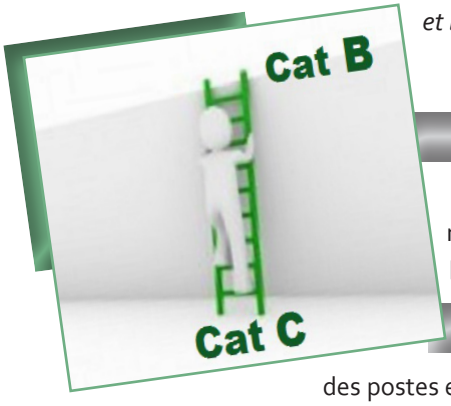
Pour Solidaires I.D.D., ces évolutions de B en A sont insuffisantes et sont très éloignées des 104 promotions d'un PMQ exceptionnel évoquées lors de la mise en place du NES B dans lequel s'inscrit le corps des TSEI.

Plan ministériel de requalification au Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer

Dans sa note du 1er mars 2016, le MEEM dévoilait les mesures de son plan de requalification (voir tableau ci-dessous) :

Volet du plan ou des mesures d'accompagnement	Au titre de l'année 2016	Au titre de l'année 2017	Au titre de l'année 2018	Total
C en B filière administrative	600 postes par liste d'aptitude - Sept 2016	150 postes par examen pro 1er semestre 2017	150 postes par examen pro 1er semestre 2018	900 postes
C en B filière technique	400 postes par liste d'aptitude – Sept 2016	100 postes par examen pro 1er semestre 2017	100 postes par examen pro 1er semestre 2018	600 postes
C en B filière environnement	150 postes par liste d'aptitude – Sept 2016			150 postes
B en A filière administrative		200 postes par concours interne exceptionnel - 06/17		200 postes
B en A filière technique		100 postes par liste d'aptitude	100 postes par liste d'aptitude 1er trimestre 2018	300 postes
			100 postes par examen pro Automne 2017	

Les périodes indiquées dans le tableau représentent le terme de la CAP pour la liste d'aptitude et la proclamation des résultats pour l'examen pro.



Sur la volumétrie

du plan de requalification : elle est bien trop modeste. L'administration compte promouvoir seulement 2 150 agents en 3 ans, alors que le nombre d'agents occupant un poste de catégorie supérieure à la leur est bien plus grand.

Sur la répartition

des postes en fonction du mode de recrutement, Solidaires Environnement demande 3/4 par liste d'aptitude (LA) et 1/4 par examen professionnel (EP). Il ne faut pas perdre de vue qu'il s'agit d'une requalification, donc de reconnaître la valeur professionnelle d'agents déjà en poste. À l'examen professionnel, tous les agents peuvent se présenter, y compris ceux non concernés par la requalification.

L'administration maintient certaines de ses propositions, à savoir :

- 2/3 LA et 1/3 EP pour le passage de C en B (filières administrative, technique et environnement),
- 100 % concours interne pour le passage de B en A filière administrative.

À NOTER

Pour le passage de B en A filière technique, l'administration retient la suggestion des syndicats de donner la priorité à la liste d'aptitude, au lieu de ne proposer qu'un EP.

Projet de loi «Travail»

Aux Finances comme dans tous les secteurs professionnels, c'est...

Condamnant l'autisme du gouvernement, les fédérations des Finances Solidaires, CGT et FO s'inscrivent pleinement dans le communiqué unitaire des organisations CGT, FO, FSU, **Solidaires** et des organisations de jeunesse, UNEF, UNL et FIDL, en date du 19 mai 2016.

La continuité des mobilisations, les nombreuses manifestations ou rassemblements, les blocages, les reconductions de grève démontrent que la détermination demeure.

De nombreuses et nombreux actifs et retraités « Finances » s'engagent sous diverses formes, pour la défense des droits et garanties des salariés quel que soit leur statut.

En effet, si les garanties collectives disparaissent dans le privé, il y a fort à craindre que les garanties collectives statutaires du public soient également remises en cause. De plus, les dernières annonces de M. Sapin s'agissant des réductions d'effectifs et des baisses de crédits dans les ministères « non-prioritaires » ne feront qu'aggraver les conditions de vie au travail des agents.

Les fédérations **Solidaires**, CGT et FO proposent aux agents des administrations et des établissements économiques et financiers, d'amplifier les convergences public-privé et de s'inscrire dans les initiatives unitaires déjà proposées :

- le 26 mai, nouvelle journée d'action ;
- le 14 juin, journée de grève interprofessionnelle avec manifestation nationale à Paris ;
- en participant massivement à la votation unitaire à venir, pour obtenir le retrait de ce texte, pour gagner de nouveaux droits permettant le développement d'emplois stables et de qualité.

Elles conviennent de contacts réguliers pour organiser ces mobilisations.

Le site http://votationtravail.fr/ est à disposition de toutes et tous pour faciliter l'organisation des votations sur le terrain, et rendre visibles et lisibles les résultats.

Ensemble, remettons la réduction du temps de travail au coeur du débat public

Un article de l'**Union Syndicale Solidaires** titre « Ensemble, remettons la réduction du temps de travail au cœur du débat public ». Il fait référence à une publication sous forme d'appel de « alternative économique » du 5 mai expliquant pourquoi il faut réduire le temps de travail ; cet appel est signé par 150 personnalités.

La France compte actuellement 6,5 millions d'inscrits à Pôle emploi soit 2,8 millions de plus qu'en 2008. Depuis longtemps déjà, le chômage de masse mine la société hexagonale mais ce fléau a pris une ampleur sans précédent ces dernières années. Il y a urgence à réagir.

Certes l'activité a repris depuis 2015 et elle pourrait accélérer encore un peu avec des politiques économiques plus dynamiques en Europe. Mais avec la crise écologique qui s'aggrave, les perspectives de croissance sont limitées et le resteront. De plus, la révolution numérique et la robotisation pourraient bien, elles aussi, menacer de nombreux emplois. Il n'y a donc quasiment aucune chance que l'évolution spontanée de l'économie permette de faire reculer le chômage à un rythme suffisant pour éviter les risques d'explosion auxquels la société française est confrontée aujourd'hui.

D'autres pays affichent cependant un taux de chômage plus faible que la France. Le plus souvent ce résultat est atteint grâce à un vaste secteur de « travailleurs pauvres » via une croissance massive du travail à temps partiel féminin et un retour en force du travail indépendant.

Ces personnes occupent certes un emploi, mais n'en ont pas moins les plus grandes difficultés à se loger, à se soigner, à éduquer leurs enfants ... bref, à mener une vie décente. Ces politiques creusent de plus les inégalités entre riches et pauvres et les écarts entre hommes et femmes.

*Si nous voulons éviter ces écueils tout en faisant reculer rapidement le chômage, il faut « **travailler moins pour travailler tous et mieux** ».*

Au tournant des années 2000, le passage aux 35 heures hebdomadaires avait eu un effet très positif sur l'emploi et l'activité, malgré certaines difficultés dans sa mise en œuvre, notamment en matière d'intensification du travail. Il faut d'urgence reprendre ce chemin, même s'il faut probablement s'y prendre autrement, et notamment ne plus raisonner seulement sur le temps de travail hebdomadaire.

Nous avons pleinement conscience de la difficulté de l'exercice tant en termes de financement que d'organisation des entreprises, mais cette question doit revenir au cœur du débat public. Non seulement pour réduire le chômage, mais aussi pour reprendre la marche en avant du progrès social et sociétal, en favorisant des modes de vie plus équilibrés et plus respectueux de l'environnement.

Vous aussi, vous pouvez nous aider en portant ce débat sur votre lieu de travail, dans vos collectivités, vos syndicats, vos partis, vos associations ...

Il en va de l'avenir de notre démocratie et de notre modèle social.

Nous voulons :

- La réduction du temps de travail à 32 heures avec des embauches pour partager le travail et du temps pour vivre et partager les tâches domestiques.
- L'augmentation de l'indemnisation du chômage et des minimas sociaux.

Ce ne sont pas aux chômeur-ses de payer !

- Des droits protecteurs pour un statut des salarié-es quelle que soit leur situation avec une contribution collective du patronat.

Autorisations d'absence pour décès, pour maladie grave d'un proche

Les agents peuvent se voir accorder pour décès ou maladie très grave du conjoint (ou de la personne liée par un PACS), des père, mère et enfants, une autorisation d'absence d'une durée maximale de 3 jours ouvrables, sous réserve des nécessités de service. Dans certains cas particuliers, compte tenu des déplacements à effectuer, la durée de l'absence peut être majorée des délais de route dans la limite de 48 heures aller-retour.

Le congé de solidarité familiale

BÉNÉFICIAIRES

Peuvent bénéficier d'un congé de solidarité familiale :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires en activité ou en détachement ;
- les agents contractuels.

PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Le congé de solidarité familiale peut être accordé pour rester auprès :

- d'un ascendant ;
- d'un descendant ;
- d'un frère ou d'une sœur ;
- d'une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance (1).

La personne accompagnée doit être atteinte d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU CONGÉ

Le congé de solidarité familiale peut être accordé :

- pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois ;
- sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pendant une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

RÉMUNÉRATION

Le bénéficiaire du congé de solidarité familiale cesse de percevoir sa rémunération.

Toutefois, sur sa demande, il bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Cette allocation est versée dans les conditions suivantes :

À NOTER

Cette autorisation d'absence pour événement familial ne constitue pas un droit pour l'agent, mais une simple mesure de bienveillance de la part de l'administration.

(1) Personne désignée par une autre personne malade majeure et appelée à être consultée au cas où la personne malade ne serait pas en état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin.

(2) L'article D 168-7 du code de la sécurité sociale prévoit que ce montant est revalorisé à la même date et selon les mêmes taux que l'allocation journalière de présence parentale mentionnée au 9° de l'article L 511-1.

Condition d'attribution du congé	Montant de l'allocation	Durée de versement
Cessation d'activité	55,15 € par jour (2)	21 jours maximum
Temps partiel	27,58 € par jour (2)	42 jours maximum

En cas de temps partiel, le montant de l'allocation est le même, quelle que soit la quotité de temps de travail choisie.

DÉMARCHE

Le congé de solidarité familiale et l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie sont accordés sur demande écrite de l'agent.

La demande doit préciser :

- le nombre de journées d'allocation demandées selon que le demandeur souhaite cesser son activité ou bénéficier d'un temps partiel,
- le nom, prénom et numéro de sécurité sociale de la personne accompagnée ainsi que les coordonnées de l'organisme de sécurité sociale dont elle relève,
- éventuellement, le nom des autres bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement et la répartition des allocations journalières entre chacun des bénéficiaires. Le nombre total d'allocations journalières des différents bénéficiaires ne peut pas être supérieur à la durée maximale de versement autorisée.

La demande doit en outre être accompagnée d'une attestation du médecin de la personne accompagnée.

Dans les 48 heures suivant la réception de la demande de congé et d'allocation, l'administration informe l'organisme de sécurité sociale dont relève la personne accompagnée afin qu'il donne son accord pour l'attribution de l'allocation d'accompagnement.

En l'absence de réponse pendant plus de 7 jours à compter de la réception de cette notification, les allocations journalières sont considérées comme accordées.

Les allocations journalières sont versées à la fin du mois pendant lequel est intervenu l'accord de l'organisme de sécurité sociale de la personne accompagnée.

Si la personne accompagnée décède avant la fin du délai de réponse de 7 jours, l'allocation est versée pour les jours compris entre la date de réception de la demande de l'agent et le lendemain du décès.

INCIDENCES DU CONGÉ SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. Elle est donc prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (calcul de l'ancienneté pour un avancement ou une promotion, droits à congé...).

Toutefois, pour les fonctionnaires stagiaires, le stage est prolongé du nombre de jours de congé pris.

La période de congé est prise en compte, dans la constitution du droit à pension du fonctionnaire et dans la liquidation de sa pension, sous réserve qu'il s'acquitte de ses cotisations retraite à l'issue de son congé. La cotisation est calculée sur la base du traitement brut que le fonctionnaire aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du congé.

FIN DU CONGÉ

Le congé de solidarité familiale prend fin, selon le cas :

- à l'expiration de la période autorisée ;
- dans les 3 jours suivant le décès de la personne accompagnée ;
- avant l'une de ces échéances, à la demande de l'agent.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 34 ;
- Décret n°2002-1547 du 20 décembre 2002 ;
- Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires.

Jean-Pierre Frileux, que la plupart d'entre vous connaissent depuis des années, vient de se lancer dans l'écriture de romans.
Au nom du syndicat et de sa gouvernance, dont il fait toujours parti, nous saluons l'ancien secrétaire général qu'il a été pendant de nombreuses et difficiles années (VT 2005 notamment), en promouvant l'un de ses immenses talents qu'est l'écriture sous toutes ses formes.
Son premier livre est paru et édité.
Si vous êtes intéressés, Jean-Pierre se fera un plaisir de vous faire parvenir un exemplaire dédicacé au prix de 20 €, frais de port compris.

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

Bulletin d'adhésion

Année 2016

NOM : _____ Prénom : _____

Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____

Situation de famille : _____ Date d'entrée dans le service : _____

Corps _____ Grade _____ Indice majoré _____

Adresse personnelle _____ Complément d'adresse : _____

Code postal _____ Ville : _____

Tél professionnel : _____ Adresse mail professionnelle : _____

Je déclare adhérer / renouveler mon adhésion(1) à **Solidaires I.D.D**.

Pour les agents qui travaillent à temps partiel, la cotisation se calcule au prorata du temps travaillé (60 %, 80 %, etc).

La trésorière vous donne son accord pour un versement de la cotisation syndicale en une ou plusieurs fois.

(2) Indice majoré		*(3) Valeur du point*		*Temps complet / partiel ex : 100 %, 80 %...*		*(4) Assurance obligatoire*		*TOTAL*
	x		x		+		=	

Je règle ma cotisation totale par chèque(s) Nombre : _____ Nom de la banque : _____

	Echéance pour les encaissements			
	Chèque n°1 15 juillet	Chèque n°2 15 août	Chèque n°3 15 septembre	Chèque n°4 15 octobre
N° de chèque(s)				

Soit un montant total de : €	**A l'ordre de SOLIDAIRES I.D.D.**

Demande d'adhésion dûment remplie à retourner accompagnée du ou des chèques correspondant(s) à :
Mme Christine LOUISOT-VAGNET
Trésorière de Solidaires I.D.D.
250,rue de la Saladelle
30920 CODOGNAN

Fait à _____ le _____
signature

(1) Rayer les mentions inutiles
(2) Indice majoré qui figure sur le bulletin de salaire au 1er janvier de l'année en cours
(3) 0,26 € pour les corps techniques et 0,20 € pour les autres corps
(4) Adhésion obligatoire au contrat de groupe défense pénale professionnelle GMF : 3,85 €

RAPPEL : la cotisation syndicale est déductible des impôts à hauteur de 66 %

Directeur de la publication : Jean-Jacques Huet
Secrétaire de rédaction : Pascal Marie
Périodicité : trimestrielle ISSN : 1622 - 4736
Numéro : Juin 2016
Rédacteur en chef : Christine Louisot
Rédacteurs : Annie Onyszkiewicz ; Christine Louisot
Numéro de CPPAP : 0203505673
Dépôt Légal : Juin 2016

Le syndicat **Solidaires I.D.D.** est un syndicat professionnel
membre des Fédérations Solidaires Finances, Solidaires Environnement et l'Union Syndicale Solidaires