



# INTERCO VOSGES

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Les News de la semaine 42

### RENDEZ-VOUS SALARIAL DU 16 OCTOBRE

Un rendez-vous tendu.

Voici les dernières infos concernant les annonces d'hier à l'occasion du rendez-vous salarial 2017.

Sur PPCR on retiendra d'abord que si les décrets PPCR étaient bien tous publiés d'ici à la fin de cette année, les dates de mises en œuvre seraient décalées d'un an. En dépit des protestations des OS, le ministre a fermé toute hypothèse d'annulation de la décision gouvernementale sur cette matière.

Nous attendrons néanmoins la publication des décrets pour modifier les tracts #PPCR 12 et 13 (à venir) dont l'économie générale devrait rester inchangée, seule les dates d'effet devraient être à modifier.

Idem sans doute pour les mesures devant prendre initialement leur effet entre 2018 et 2020 pour tous les autres corps et cadres d'emploi (au grand dam des agents proches de la retraite...). Eric-Olivier DAGNET-GONANO.

**A retenir :** report d'un an dans l'application PPCR, CSG compensée mais sans gain de pouvoir d'achat, GIPA maintenue, jour de carence et gel du point d'indice confirmés.

### AGENTS EN DECHARGE SYNDICALE

**Renforcement des garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.**

Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017

Le nouvel article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée relative aux droits et aux obligations des fonctionnaires a été créé par l'article 58 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Cet article 23 bis regroupe, renforce et harmonise les principales dispositions relatives à la carrière des agents des trois versants de la fonction publique exerçant une activité syndicale. Ces derniers bénéficient soit d'une décharge d'activité de service, pour la fonction publique de l'État, soit d'une mise à disposition pour la fonction publique territoriale ou hospitalière. Ils sont réputés conserver leur position statutaire et continuent à bénéficier d'une possibilité d'avancement d'échelon et de grade.

**Entretien professionnel et retour à l'emploi après cessation de l'activité syndicale**

En application de l'article 15 du décret, l'agent exerçant une activité syndicale peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont il relève. Cet entretien est de droit pour l'agent bénéficiant d'une décharge totale de service.

Cet entretien a pour but de favoriser l'accompagnement de l'agent dans sa carrière et de faciliter son retour à l'emploi à l'issue de son activité syndicale. Il ne s'agit en aucun cas d'un entretien visant à apprécier sa valeur professionnelle. L'entretien porte principalement sur :

1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;

2° Les besoins de formation professionnelle ;

3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

En application de l'article 16, l'agent déchargé pour une quotité de temps de travail comprise entre 70 % et moins de 100 % d'un service à temps plein bénéficie d'un entretien annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct et portant sur les thématiques mentionnées ci-dessus.

## BILAN SOCIAL

### Arrêté du 28 août 2017

Le dixième alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé.

Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que ce rapport doit être présenté avant le 30 juin de chaque année paire. Il est établi par le président du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés non dotés d'un comité technique. Le rapport est arrêté au 31 décembre de l'année impaire précédant celle de sa présentation et porte sur la totalité de cette année impaire.

L'arrêté du 28 août 2017 abroge le précédent arrêté du 28 septembre 2015 et fixe une liste actualisée des indicateurs devant figurer dans le rapport établi au titre de l'année 2017, dit bilan social.

Il s'agit des informations suivantes qui concernent à la fois les fonctionnaires et les agents contractuels:

- effectifs en stock ;
- mouvements de personnels et parcours professionnels ;
- discipline ;
- temps de travail ;
- rémunérations et charges ;
- conditions de travail-hygiène, santé et sécurité ;
- formation ;
- relations sociales.

Ce bilan 2017 comportera des informations nouvelles relatives aux sanctions disciplinaires : nombre, type et motifs.

## DIALOGUE SOCIAL

**Le dialogue social s'enracine dans la confiance.** Seule collectivité locale française à avoir signé une charte de reconnaissance du parcours syndical en 2009, avec les syndicats CGT, CFDT et FO, la ville de Suresnes (Hauts de Seine, 48500 hab.) a ouvert les 5èmes Rencontres du dialogue social.

**“Respecter, former, écouter et négocier” sont les incontournables de cette politique de ressources humaines innovante, qui nécessite une volonté de se mettre autour d'une table sans attendre qu'une partie prenne l'ascendant sur l'autre.** “On a besoin des syndicats les plus forts et les plus représentatifs possible” a assené l'adjointe déléguée aux ressources humaines suresnoise, Béatrice de Lavalette (également conseillère régionale d'Ile de France), en préambule des cinquièmes rencontres du dialogue social qui se sont tenues le 12 octobre dans la ville de Suresnes (Hauts-de-Seine).

La Suède, l'Allemagne, l'Espagne voire la Grande-Bretagne sont de meilleurs adeptes du dialogue social que la France qui pointe dans le bas du tableau. En Suède, 85 % des salariés du public sont syndiqués. “Les Français veulent plus de dialogue social, mais ils ne font pas confiance aux syndicats”, a dénoncé Béatrice de Lavalette, après qu'a été évoquée la difficulté de concilier vie syndicale et carrière professionnelle ou pointé du doigt une discrimination vécue par des délégués syndicaux.

90 % des participants à ces cinquièmes rencontres du dialogue social ont estimé que la transformation d'une organisation ne pouvait se passer de dialogue social. Tous les intervenants ont jugé que le bien-être au travail était sans doute à ce prix. **Car, comme l'a fait remarqué Pascal Feuardent, ouvrier électricien et syndicaliste CFDT, « quand on se sent bien au travail on est plus productif ».**

## SANTE AU TRAVAIL : AMIANTE

Les premiers résultats du projet Carto Amiante, publiés par l'OPPBT le 18 octobre, montrent que des solutions opérationnelles simples permettent de prévenir le risque d'exposition des agents.

Démontage d'une cloison, perçage de dalles en vinyle, sciage d'un enrobé : dans quelle mesure les travaux courants réalisés sur des matériaux amiantés dégagent-ils des fibres ? Pour le savoir la direction générale du travail (DGT), l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT) et l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) ont signé une convention de partenariat en 2014, afin de mener une vaste campagne de mesures sur des chantiers du BTP. Les premiers résultats de ce projet appelé « Carto amiante » ont été dévoilés mercredi 18 octobre 2017 dans un rapport. Il est issu des mesures d'empoussièrement réalisées sur près de 283 chantiers et l'analyse de six situations de travail.

Cette cartographie a plusieurs objectifs : d'abord améliorer la connaissance des expositions. Elle a ensuite pour but de faciliter l'évaluation a priori du risque amiante. Un article du code du travail (L. 4412-2) introduit par la loi El Khomri (n°2016-1088 du 8 août 2016) entérine le repérage systématique de l'amiante. Ce repérage s'impose aux donneurs d'ordre, aux maîtres d'ouvrage et aux propriétaires de bâtiments ou d'équipements. Concernant les opérations d'entretien et de maintenance, la réglementation s'applique dès lors que les travaux à entreprendre sont susceptibles de provoquer la libération de fibres d'amiante, dans l'ambiance de travail.

## DEONTOLOGIE

La loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique comporte des dispositions applicables aux agents de la fonction publique.

### **I- Modification du paragraphe II de l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires (article 18, paragraphe III)**

L'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée a été inséré par l'article 5 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Il crée une obligation de déclaration de situation de patrimoine pour le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois mentionnés sur une liste établie par décret en Conseil d'État, (Vigie n° 87 - Janvier 2017 : commentaire du décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires) dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient. Cette déclaration, transmise au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique concerne la totalité des biens propres du fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit.

### **II- Modification de l'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 15)**

L'article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 concerne les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales. Ces dernières peuvent librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions.

Les emplois de collaborateurs d' élu local sont désormais soumis à un ensemble de restrictions tout comme les emplois de collaborateur parlementaire et de collaborateur d'un membre du Gouvernement.:

## ECONOMIE LOCALE

Quelques chiffres sur les cantons de Gérardmer et Bruyères en cliquant sur le lien suivant :

<http://epinalinfos.fr/2017/10/quelques-chiffres-cantons-de-gerardmer-bruyeres/>

## INTERNATIONAL

L'une des plus grandes entreprises mondiales de manutention dégrade systématiquement les salaires et conditions des ouvriers qui chargent et déchargent des navires sur le front de mer de Jakarta.

L'ICTSI oblige les travailleurs à prolonger les heures supplémentaires dangereuses - simplement pour atteindre un niveau de salaire vital. Mais les membres du syndicat se voient discriminés. Privés d'heures supplémentaires par l'entreprise, beaucoup sont maintenant incapables de faire face à leurs dépenses de base, ce qui se traduit par des expulsions de leurs logements et le retrait des enfants de l'école.

L'ICTSI punit ces travailleurs syndiqués qui refusent de courber l'échine.

En collaboration avec la Fédération Internationale des Ouvriers du Transport, une campagne en ligne vient d'être lancée, appelant l'ICTSI à cesser ces pratiques discriminatoires en payant des salaires décents à tous les manutentionnaires.

[Cliquez ici pour envoyer un message de solidarité.](#)

Retrouver l'ensemble des newsletters de CFDT INTERCO VOSGES sur la page :

<http://www.cfdtintercovosges.fr/index.php/newsletters>

[www.cfdtintercovosges.fr](http://www.cfdtintercovosges.fr)

**Solidarité** Émancipation  
Indépendance **Autonomie**  
Démocratie

