



INTERCO VOSGES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les News de la semaine 17 de 2018

MOBILISATION

La CFDT appelle les agents à se mobiliser le mardi 22 mai.

La CFDT Fonctions publiques, dont l'ensemble des fédérations étaient réunies ce jeudi 12 avril, a fait le choix de participer à la construction de l'unité la plus large possible autour des sujets propres à tous les agents de la Fonction publique au service des revendications à porter dans le cadre d'Action publique 2022 et du prochain rendez-vous salarial.

La CFDT est engagée depuis toujours sur la défense de la Fonction publique et de ses agents. Depuis de nombreux mois, notre organisation exprime ses profonds désaccords sur le fond et sur la forme des annonces relatives aux agents de la Fonction publique.

La CFDT rappelle :

- Son opposition à une approche uniquement budgétaire de la Fonction publique ;
- Son attachement à un service public de qualité, garant de la cohésion sociale et accessible à tous les usagers ;
- Son exigence de mesures collectives (notamment valeur du point, mise en œuvre de PPCR, compensation de la CSG) lors du prochain rendez-vous salarial ;
- Son attachement à un dialogue social de qualité qui tient compte de la parole des agents.

La CFDT a déposé un préavis de grève couvrant l'ensemble des agents fonctionnaires et contractuels quel que soit le secteur où ils travaillent (État, Territoriale, Hospitalière, Établissements publics, Autorités indépendantes, etc.).

MOBILISATION

Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES

MARDI 22 MAI

EMPLOI PUBLIC

RÉMUNÉRATIONS

DIALOGUE SOCIAL

MISSIONS

PPCR

DOSSIERS ADMINISTRATIFS DES AGENTS

Comment les centres de gestion doivent-ils conserver les dossiers des agents des collectivités ?

Réponse du ministère de la Cohésion des territoires : Aux termes du décret du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion, ces derniers tiennent à jour la liste nominative des fonctionnaires qui relèvent des collectivités et établissements affiliés. De plus, ils constituent et tiennent à jour un dossier individuel par fonctionnaire indépendamment du dossier prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 tenu par la collectivité ou l'établissement d'origine. Le dossier comporte une copie de celles des pièces figurant dans le dossier principal de l'intéressé qui retracent sa carrière. En cas de changement d'affectation de l'agent plaçant celui-ci en dehors de la compétence du centre de gestion, le dossier individuel est alors transmis au nouveau centre de gestion compétent ou, à défaut d'affiliation à un centre, à l'autorité territoriale de la nouvelle affectation.

L'article 10 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique précise, en outre, qu'au terme de sa durée d'utilité administrative le dossier géré sur support électronique fait l'objet d'un archivage dans un service public d'archives au titre des archives définitives ou est éliminé sous le contrôle scientifique et technique de l'État sur les archives.

Référence : Question écrite de Jean-Louis Masson, n° 2676, JO du Sénat du 15 mars 2018

DIALOGUE SOCIAL

Accompagner la dynamique du dialogue social : le rapport Simonpoli-Gateau.

Tout est « presque » dit dans le titre de ce rapport produit par Jean-Dominique Simonpoli et Gilles Gateau à la demande de la Ministre du travail Murielle Pénicaud : « Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance des acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques ». Ce rapport se situe dans la continuité des rapports précédents en faveur du développement du dialogue social en France. Il formule 21 recommandations pour répondre aux questions qui se posent à court terme mais aussi qui devraient amener des évolutions à plus long terme.

Les évolutions des conditions du dialogue social imposent des changements à mettre en œuvre

Les rapporteurs ont identifié cinq enjeux pour développer la culture de dialogue social en s'attachant à proposer des solutions « réalistes, faciles à mettre en œuvre, relevant pour beaucoup du bon sens et de bonnes pratiques ».

[Pour lire le détail des ces enjeux, cliquer ici.](#)

PROJET DE LOI « ELAN »

L'avant-projet de loi Elan a été discuté lors d'une conférence de consensus organisée entre décembre 2017 et février 2018 au Sénat. Transmis fin février au Conseil d'Etat, le projet de loi du gouvernement a été présenté le 4 avril en conseil des ministres et déposé le jour-même à l'Assemblée nationale. La loi sera sans doute promulguée au début de l'automne.

Le texte comporte plusieurs mesures pour "construire plus, mieux et moins cher", comme la création des contrats de projet partenarial d'aménagement (PPA) et des grandes opérations d'urbanisme (GOU). Il poursuit la **restructuration du secteur HLM** et crée les opérations de revitalisation de territoires (ORT) pour venir en support au plan "Action cœur de ville".

CHSCT DU SECTEUR PRIVE

Les ordonnances "travail" passées en fin d'année dernière instaurent notamment le comité social et économique, instance unique de dialogue social qui remplacera, à terme, le CHSCT. Le Gouvernement vient de publier un questions-réponses à son sujet.

Objectif : "apporter des réponses concrètes aux questions que peuvent se poser les acteurs de la vie de l'entreprise (salariés, employeurs, représentants du personnel notamment) sur la mise en place du comité social et économique et la gestion de la période transitoire", explique le ministère du Travail. Attributions du CSE, fonctionnement ou encore rôle des représentants, de nombreux sujets sont abordés.
[Cliquer ici pour télécharger le document.](#)

LES METIERS QUI RECRUTENT EN 2018

Après son enquête « Besoins en main d'œuvre 2018 », Pôle Emploi annonce une forte hausse des perspectives d'embauche en 2018. Quels sont les métiers concernés ?

Quels sont les 10 métiers les plus recherchés (hors saisonniers) ?

- Agent d'entretien de locaux
- Aides à domiciles et aides ménagères
- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
- Aides-soignants
- Ingénieurs, cadres et responsables informatiques
- Employés de libre-service
- Serveurs de cafés et de restaurants
- Secrétaires bureautiques et assimilés
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage, manutentionnaires
- Professionnels des arts et du spectacle

Quels sont les métiers où les difficultés de recrutement sont les plus élevées ?

- Charpentiers (bois)
- Régleurs
- Couvreurs
- Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
- Dentistes
- Tuyauteurs
- Carrossiers automobiles
- Dessinateurs en électricité et en électronique
- Personnels navigants de l'aviation
- Aides à domiciles et aides ménagères

[Pour accéder aux données détaillées, cliquer ici.](#)

JURISPRUDENCE

Pas de licenciement pour perte de confiance d'un DGS recruté par contrat.

La perte de confiance ne peut justifier le licenciement du DGS d'une commune de 26 000 habitants, recruté par contrat à durée déterminée.

[Cliquer ici pour accéder à l'arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 22/02/2018.](#)

LES 10 FACTEURS DE PENIBILITE AU TRAVAIL

Les 10 facteurs de pénibilité définis par les partenaires sociaux :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges lourdes ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques ;

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3° Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit (Code du travail L. 3122-29 à L. 3122-31) ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;

c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Depuis le 1er octobre 2017, le nouveau « C2P » permet toujours aux salariés exposés d'acquérir des droits mais limite la fonction de prévention à 6 facteurs.

En effet, le nombre de facteurs de risques professionnels pris en compte dans le C2P et permettant une acquisition de points passe de 10 à 6 :

- Travail en milieu hyperbare,
- Travail de nuit,
- Travail en équipes successives alternantes,
- Travail répétitif,
- Températures extrêmes
- Bruit

L'exposition des salariés aux 4 autres facteurs de risques est traitée dans le cadre du départ en retraite anticipée pour pénibilité, donc en réparation de handicaps ou/et la baisse de l'espérance de vie. Ils ne sont reconnus qu'en cas d'une incapacité partielle permanente (IPP) frappé d'un taux d'au moins 10 %. La raison invoquée : la difficulté à les quantifier et établir des seuils

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques
- Agents chimiques dangereux (ACD).

Ainsi, en 10 ans, si on fait le bilan du dossier, on relève qu'à partir de la définition par les partenaires sociaux des facteurs de pénibilité lors de leur accord de 2008 ont eu lieu la prise en compte de la nécessité d'agir sur la pénibilité, la mise en route d'obligations pour les entreprises dans le but de les amener à penser et organiser la prévention et modifier les conditions de travail pour éviter les pénibilités. Si les dernières modifications représentent un recul, sur demande insistante du patronat, le bilan global constitue une nette avancée du dossier.

INTERNATIONAL

Triste commémoration en le 24 avril : il y a cinq ans jour pour jour l'usine du Rana Plaza à Dacca au Bangladesh s'effondrait tuant au passage 1.138 salariés et en blessant 2.500 autres. Cette usine textile abritait des ateliers qui travaillaient pour de grandes multinationales du secteur de l'habillement. La semaine passée le 16 avril à l'invitation du collectif Ethique sur l'étiquette (dont la CFDT est membre), Kalpona Akter était à Paris pour donner une conférence sur les conséquences de ce qu'elle qualifie de « désastre humain ».

Kalpona Akter est aujourd'hui directrice de BCWS, une ONG qui défend les droits humains au travail dans son pays. Elle a commencé à travailler à 12 ans dans une usine textile. À 14 ans, elle y a créé un syndicat et a été licenciée puis blacklistée à l'âge de 16 ans. Depuis, elle est connue dans le monde entier pour son action en faveur des salariés du secteur textile dans son pays.

« L'accord pour la sécurisation des usines textile signé par près de 250 entreprises et multinationales du secteur et des organisations syndicales internationales et locales a amélioré la situation, commence-t-elle, ceci dit, s'il avait été signé avant, on aurait pu éviter ce drame. Des travailleurs du Rana Plaza avaient signalé des fissures inquiétantes dans les murs du bâtiment. »

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

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

www.cfdtintercovosges.fr



Solidarité Émancipation
Indépendance **Autonomie**
Démocratie