

INTER 87



F.S.U.

Syndicat INTER 87 - FSU

44, rue Rhin et Danube
87280 LIMOGES

☎ : 05 87 41 62 29 et 06 14 54 15 68

✉ e-mail : inter87fsu@sfr.fr

Permanence tous les jours

<http://www.inter87fsu.fr>

MAG' DES ATELIERS

NUMERO 3 – Avril 2017

**Votre journal d'information pour la filière technique
De la Fonction Publique Territoriale**

Au sommaire :

- Edito : CDI, CDD, CAE... : la fin des titulaires !?
- La vidéosurveillance au travail
- Dispositif dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire
- CHSCT – RUSST : Mode d'emploi
- Usure au travail : maladie ordinaire/maladie professionnelle → vos droits

CDI, CDD, CAE...La fin des titulaires !?

A l'heure où certains candidats à l'élection présidentielle proposent de supprimer 500 000 postes de fonctionnaires, de vous faire travailler 39 heures payées 37 ou encore de mettre fin à vos régimes de retraites, nous constatons tou-te-s une explosion des contrats précaires et non-titulaires au sein de nos collectivités !!

Bien sûr, les collectivités territoriales avaient déjà usé largement des différents CES, TUC, Emploi-Jeunes et tutti-quant, mais aujourd'hui, le prétexte de la baisse des dotations de l'Etat aux communes leur donne le feu vert pour en abuser !!

Tout d'abord, ce type de contrats précaires concernait beaucoup moins d'agents, mais



surtout il s'accompagnait de réelles formations qualifiantes et la plupart du temps il se concluait par une titularisation bien méritée.

Aujourd'hui, on sacrifie ces titularisations et formations sur le sacro-saint autel du rendement et de l'équilibre budgétaire. Pour ne pas augmenter les impôts, le politique fait le choix de précariser le personnel et de mettre en concurrence délibérée des agents, faisant ainsi le deuil de l'éthique originelle du Service Public. A chaque revendication, il est devenu coutumier de choisir un nivellement par le bas, histoire de mettre tout le monde d'accord...

Face à ces attaques aux précédents si lointains, face aux stratégies égoïstes, plus que jamais, nous devons répondre par l'unité et la solidarité. Le corporatisme et l'individualisme empoisonnent nos luttes et sont le miel de l'oligarchie. Faisons front, tous ensemble, au-delà de nos divergences ! Les solutions existent, mais ces choix budgétaires hautement politiques ne pourront être arrachés à la caste privilégiée qu'en rétablissant les rapports de forces indispensables au bon fonctionnement de nos institutions !!



La vidéosurveillance au travail

Les environnements de travail sont de plus en plus équipés de dispositifs de vidéosurveillance. S'ils sont légitimes pour assurer la sécurité des biens et des personnes, de tels outils ne peuvent pas conduire à placer les employés sous surveillance constante et permanente. Quelles règles les employeurs doivent-ils respecter ? Quels sont les droits des employés ?

Des caméras peuvent être installées sur un lieu de travail à des fins de sécurité des biens et des personnes, à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions.

Les caméras peuvent être installées au niveau des **entrées et sorties des bâtiments**, des **issues de secours** et des **voies de circulation**. Elles peuvent aussi filmer les zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entreposés. Elles ne doivent **pas filmer les employés sur leur poste de travail**, sauf circonstances particulières (employé manipulant de l'argent par exemple, mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le caissier ; entrepôt stockant des biens de valeurs au sein duquel travaillent des manutentionnaires). En effet, sur le lieu de travail comme ailleurs, les employés ont **droit au respect de leur vie privée**. Les caméras ne doivent **pas non plus filmer**

les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes. Si des dégradations sont commises sur les distributeurs alimentaires par exemple, les caméras ne doivent filmer que les distributeurs et pas toute la pièce. Enfin, elles ne doivent pas **filmer les locaux syndicaux** ou des représentants du personnel, ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux.

Seules les personnes habilitées et dans le cadre de leurs fonctions peuvent visionner les images enregistrées (par exemple : le responsable de la sécurité de l'organisme). **Ces personnes doivent être particulièrement formées et sensibilisées aux règles de mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance.**



La conservation des images ne doit **pas excéder un mois**.

Si les caméras filment un lieu non ouvert au public (lieux de stockage, réserves,

zones dédiées au personnel comme le fournil d'une boulangerie), le dispositif doit être déclaré à la CNIL.

Si les caméras filment un lieu ouvert au public (espaces d'entrée et de sortie du public, zones marchandes, comptoirs, caisses), le dispositif doit être autorisé par le préfet du département.

Les instances représentatives du personnel doivent être informées et consultées avant toute décision d'installer des caméras.

Les personnes concernées (employés et visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un panneau **affiché de façon visible** dans les locaux sous vidéosurveillance :

- de l'existence du dispositif,
- du nom de son responsable,
- de la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant.

De plus, chaque employé doit être informé individuellement (au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'une note de service, par exemple).

Les peines encourues :

- **enregistrement de l'image d'une personne à son insu dans un lieu privé** : un an d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende
- **non déclaration auprès de la CNIL** : cinq ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende
- **collecte déloyale ou illicite** : cinq ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende
- **durée de conservation excessive** : cinq ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende
- **détournement de la finalité du dispositif** : cinq ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende
- **absence d'information des personnes** : contraventions de la 5e classe

LOI « SAUVADET » : Dispositif dérogatoire d'accès à l'emploi titulaire

La loi du 12 mars 2012 avait pour ambition de faciliter l'accès à l'emploi titulaire et d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels. Qui est concerné ? Selon quelles modalités ?

La loi « Sauvadet » de 2012 permet aux contractuels de la fonction publique de devenir titulaires, sous conditions, via des recrutements réservés (avec ou sans concours) ou des sélections professionnelles. La mise en œuvre du dispositif est facultative pour l'autorité territoriale (sélections professionnelles, recrutements sur concours réservés, recrutements réservés sans concours). Ce dispositif devait s'éteindre le 13 mars 2016. Mais la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie prolonge celui-ci de deux ans, donc, jusqu'en 2018. Les conditions d'éligibilité sont nouvelles. En revanche, les modalités du calcul de l'ancienneté requise, elles, ne changent pas.

Pour être éligibles au dispositif Sauvadet, les agents contractuels doivent remplir des conditions en termes :

- de situation au 31 mars 2013,
- de durée de services effectifs,
- de nature et de catégories hiérarchiques des missions
- de titre ou diplôme, selon le corps ou le cadre d'emplois d'intégration

A noter : les « anciens éligibles » (au titre de la loi Sauvadet initiale) conservent leur éligibilité jusqu'au 12 mars 2018.

Environ 40 000 contractuels pour chacune des fonctions publiques seraient concernés.

Quels contractuels pourront être titularisés en vertu de la loi « Sauvadet » ?

L'éligibilité à un emploi titulaire est appréciée par l'autorité employeur à la date du 31 mars 2013. Pour être éligible, il faut :

- **occuper au 31 mars 2013 dans un emploi permanent, à au moins 70% du temps**
- **et totaliser 4 années d'équivalent temps plein** à la clôture des inscriptions au recrutement ; 2 des 4 ans doivent avoir été accomplis entre le 31/03/2009 et le 31/03/2013.
- Les agents dont **le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013** peuvent en bénéficier si la durée de leurs services publics effectifs est au moins égale à 4 ans, en équivalent temps plein, au cours des 6 ans précédant le 31 mars 2013 ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, 2 des 4 ans doivent avoir été accomplis au cours des 4 ans précédant le 31 mars 2013. Les 4 ans de services doivent en outre avoir été effectués dans le département ministériel ou auprès de l'autorité publique, l'établissement public ou la collectivité qui employait le candidat au 31 mars 2013 ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2013.
- Pour faire valoir ce droit, il est demandé aux **agents à temps non complet d'avoir exercé au moins à mi-temps** dans la fonction publique territoriale ou hospitalière ou selon **une quotité de temps au moins égale à 70 % d'un temps complet dans la fonction publique de l'Etat.**

Qui peut obtenir un contrat à durée indéterminée (CDI) ?

La loi Sauvadet rend possible la transformation d'un CDD en CDI **pour les contractuels ayant accompli au moins 6 ans au cours des 8 ans précédant la publication de la loi (2012) dans la même collectivité** ou établissement public et dans

des fonctions de même catégorie hiérarchique.

- Cette durée est réduite à 3 ans au cours des 4 ans précédant la loi pour les agents âgés d'au moins 55 ans.
- Des fonctions différentes mais de niveau de responsabilité similaire peuvent être proposées à l'agent dans le nouveau contrat à durée indéterminée.
- Les interruptions de contrat de moins de trois mois ne font plus obstacle à la « cédésation » après une durée d'emploi de six ans.

Quelle durée pour les CDD répondant à des besoins temporaires ?

Des contractuels peuvent être recrutés pour assurer des besoins occasionnels ou saisonniers, lorsque les fonctions correspondantes ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires, sur des durées d'emploi brèves. **Les contrats à durée déterminée (CDD) répondant à un besoin occasionnel ne peuvent excéder 3 mois renouvelable** une fois à titre exceptionnel dans la fonction publique territoriale. **Avec la loi sur les non-titulaires, les durées de ces contrats sont modifiées.** Dans la fonction publique territoriale, leur durée passe à six mois pour les "besoins saisonniers" et 12 mois pour faire face à un "accroissement temporaire d'activité". Les collectivités et leurs établissements publics conservent la possibilité de **recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents** :

- pour faire face à un besoin lié à un **accroissement temporaire d'activité**, pour une durée maximale de douze mois, durant une période de dix-huit mois consécutifs, compte tenu d'un éventuel renouvellement du contrat,
- pour faire face à un besoin lié à un **accroissement saisonnier d'activité**, pour une durée maximale de six mois durant une période de douze mois consécutifs,

compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat ;

- pour exercer les fonctions de **collaborateurs de groupes politiques**.

Dans la fonction publique territoriale, quels sont les emplois permanents qui peuvent être occupés par des contractuels ?

De manière dérogatoire, des **emplois permanents** peuvent être occupés par des agents en contrats à durée déterminée, au maximum de trois ans, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de six ans :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi ;
- pour les emplois de secrétaires de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaires des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.
- pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil,

lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;

- pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Aux titulaires de ces contrats dérogatoires, la loi apporte de nouvelles garanties. Il prévoit en effet que :

- lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.
- tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

RUSST : Registre Unique Santé et Sécurité au Travail

Le Registre Unique de Santé et Sécurité au Travail (RUSST) est un référentiel de gestion des risques professionnels mis à disposition de l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics, destiné à les aider à appréhender et à mettre en œuvre, de façon globale, leur démarche de prévention. Il s'agit de mutualiser, au niveau national, les connaissances et les outils méthodologiques nécessaires à la mise en

œuvre quotidienne des règles de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale.

Dix grands axes composent le RUSST

- La santé sécurité au travail dans la fonction publique territoriale

- L'évaluation des risques professionnels
- Les registres obligatoires au sens du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié
- Les registres d'aide à la gestion et à la vérification
- Les formations à la sécurité du travail
- Les autres écrits de la prévention
- Les accidents et les maladies professionnelles
- L'intervention des entreprises extérieures
- La prévention intégrée dans la gestion des Ressources Humaines
- L'indisponibilité, l'inaptitude physique et les situations de handicap

A l'intérieur de chacune des parties, vous trouverez une méthodologie pour compléter et faire vivre le document, un (ou des) modèle(s) vierge(s) ainsi que les références juridiques du document.

Avant la mise en œuvre effective des documents composant le RUSST, il est conseillé de se munir d'un classeur présentant le même découpage. Ce classeur servira à archiver tous les documents « hygiène et sécurité » mis en place dans la collectivité ou l'établissement, épuré de toutes autres informations. Il pourra être consulté par l'autorité territoriale, le médecin de prévention, le CT/CHSCT, l'CP/AP, l'ACFISS, l'inspecteur du travail ou tout autre organisme de contrôle (d'Etat ou privé).

Chaque modèle de document demeure un exemple qui peut être utilisé, adapté ou amendé en fonction des besoins et des exigences de la collectivité ou de l'établissement.

Vous pouvez télécharger le document complet à ces 2 adresses :

- <https://www.cdc.retraites.fr/outils/RUSST/>
- <http://www.inter87fsu.fr/>

Usure au travail : maladie ordinaire/maladie professionnelle : quels sont vos droits ?

Si un agent tombe malade, il convient de distinguer s'il s'agit d'une maladie ordinaire ou d'une maladie professionnelle.



Dans le deuxième cas, son salaire sera versé par la collectivité responsable de son état, c'est peut-être pour cela que certain-e-s élu-e-s ont du mal à reconnaître leurs responsabilités...

MALADIE ORDINAIRE :

Le fonctionnaire en activité, atteint d'une pathologie d'origine non professionnelle, a droit à trois types de congé :

- le congé de maladie ordinaire
- le congé longue maladie
- le congé longue durée

Le congé de maladie ordinaire est accordé pour une durée maximale de douze mois consécutifs dont les trois premiers sont rémunérés à plein traitement et les neuf autres sont rémunérés à demi-traitement. Si l'agent a souscrit un contrat de maintien de salaire auprès d'une mutuelle, il bénéficiera du plein traitement. Aujourd'hui, la plupart des mairies participent financièrement à la souscription individuelle des agents.

Le congé longue maladie est accordé pour une durée maximale de trois ans à compter de la date du premier arrêt maladie et rémunéré à plein traitement pendant un an puis à demi traitement les deux années suivantes. Là aussi, bien sur, il est préférable d'avoir souscrit un contrat de maintien de salaire auprès d'une mutuelle.

Le congé longue durée est accordé pour une durée maximale de cinq ans à compter de la date du premier arrêt maladie dont trois ans à plein traitement et deux ans à demi traitement. Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. La souscription à une mutuelle maintien de salaire est bien sur, ici aussi, primordiale.

MALADIE PROFESSIONNELLE ou ACCIDENT DE SERVICE :

Vous pouvez être placé en congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice de vos fonctions :

- soit si vous avez été victime d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions,
- soit si vous avez été victime d'un accident de trajet entre votre résidence habituelle et votre lieu de travail,
- soit si votre maladie a été contractée ou aggravée durant l'exercice de vos fonctions.

Vous devez adresser à votre employeur un certificat médical de votre médecin. En cas d'accident, c'est à vous d'apporter la preuve qu'il est en lien avec le service.

La commission de réforme est consultée afin de déterminer si l'accident ou la maladie est liée à l'exercice de vos fonctions. Toutefois, si votre employeur reconnaît au préalable que la maladie ou l'accident est imputable au service, la commission de réforme n'est pas consultée.

Sauf en cas de congé de longue durée (CLD), le congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions n'a pas de durée maximale. Il se prolonge jusqu'à ce que votre état de santé permette votre reprise de service ou jusqu'à la consolidation des séquelles liées à votre accident ou maladie.

Vous continuez de percevoir, jusqu'au terme de votre congé ou votre mise à la retraite, l'intégralité des éléments de rémunération suivants (si vous y avez droit) :

- votre traitement indiciaire,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement (SFT),
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Concernant vos primes, renseignez-vous auprès de votre administration ou autorité pour connaître vos droits.

Vous avez droit au remboursement des honoraires et des frais médicaux directement entraînés par la maladie ou l'accident, même après sa mise à la retraite.

Le fonctionnaire en arrêt maladie est soumis à diverses obligations :

- se soumettre aux prescriptions et aux visites que son état de santé nécessite,
- se soumettre aux visites de contrôle demandées par son administration ou le comité médical,
- cesser tout travail, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation à l'emploi,
- informer son administration de tout changement de résidence.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la perte du bénéfice du congé de maladie, une injonction de reprendre le travail.

Le temps passé en congé pour accident de service ou maladie professionnelle est pris

en compte pour l'avancement à l'ancienneté et le droit à la retraite.

À l'issue du congé, vous réintégrez votre emploi. Vous pouvez bénéficier d'une reprise d'activité dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.

Toutefois, si votre état physique ne vous permet plus de reprendre vos précédentes

fonctions, votre administration est amenée à adapter votre poste de travail à votre état physique. Si l'adaptation de votre poste est impossible, vous pouvez être reclassé sur un autre poste adapté, si besoin d'un autre corps (à votre demande).

Si votre reclassement est impossible, vous êtes mis(e) à la retraite.



**VOUS APPRECIEZ NOTRE INFORMATION, NOS CONSEILS, NOTRE SOUTIEN
SOYEZ SOLIDAIRE...**

REJOIGNEZ-NOUS !!!

NOM : _____ PRENOM : _____

GRADE : _____ COLLECTIVITE : _____

ADRESSE
PERSONNELLE : _____

Je souhaite avoir de plus amples renseignements en vue d'une adhésion.

La cotisation mensuelle est calculée sur la base de 0,75% du salaire annuel net perçu divisé par 12.

66% de votre cotisation se déduit du montant des impôts. En cas de non imposition, la déduction ouvre droit depuis cette année au crédit d'impôt.

**A RENVOYER A
Syndicat INTER 87 FSU
44, rue Rhin et Danube
87280 LIMOGES**