

le MAG Syndical



Super-héros ? Non, mobilisé.e.s, exposé.e.s, très souvent déconsidéré.e.s et mal payé.e.s...

...MAIS TOUJOURS LÀ !





SOMMAIRE

ÉDITORIAL 3

ARTICLES

La cible à combattre doit être le virus,
pas les agent-e-s ! 4

5 octobre : nous pouvons gagner
sur nos revendications ! 6

Les héros du quotidien, de la DGFIP 7

Déplacé-e n'est pas protégé-e 11

La protection fonctionnelle 12

Le billet de tata Jacqueline 15



Le mag syndical N°39 - SEPTEMBRE 2021

CGT - Finances Publiques

Case 450 et 451 - 263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 80 80 - Fax : 01 48 70 71 63

Facebook : @cgt.finpub - Twitter : cgt_finpub

Directeur de publication : O. VILLOIS

ISSN 2118-1527 - CP n°CPPAP : n°0920 S 06183

Composition : CARREMENTCOM - 01 43 02 08 35

Impression : Rivet Presse Edition - Limoges

e.mail : cgtfinancespubliques.bn@dgfip.finances.gouv.fr

e.mail : dgfip@cgt.fr

Prix : 0,50 €



ÉDITORIAL

La crise sanitaire est toujours d'actualité même si son évolution est positive ces dernières semaines.

«**Bravo
et
merci !**»

Elle a eu des impacts forts sur nos vies personnelles et professionnelles, mais a permis de remettre en avant les professions essentielles de 1^{re} ou 2^e ligne. Des professions parfois invisibles ou non reconnues à la hauteur du rôle qu'elles ont dans notre société.

La CGT Finances Publiques n'oublie jamais les revendications de ces personnels, moins nombreux à la DGFIP. Ils sont pourtant essentiels au quotidien et à la sécurité des services et des collègues d'autant plus lors d'une crise sanitaire sans précédent.

La CGT Finances Publiques tient donc à dédier ce Mag aux contractuels, aux Berkanis, aux agents C techniques, aux ouvriers d'état qui ont été encore plus mobilisés depuis 2020, où qui ont connu des évolutions majeures dans leur travail quotidien. Un Mag, c'est trop peu, mais essentiel pour continuer à mettre en avant leur rôle majeur au sein de la DGFIP.

Pour la CGT, ces personnels continuent à être sous rémunérés, trop peu reconnus, et même trop peu considérés par l'administration, mais aussi parfois oubliés par les collègues.

Ces personnels de la DGFIP n'ont pas été applaudis, n'ont pour la plupart pas reçu de prime covid, ils sont un peu les oubliés de cette crise.

La CGT Finances Publiques tient à saluer ces personnels essentiels.

Cher-e.s collègues, ce Mag est pour vous, il vous est dédié.

Bravo et merci !

Pas de profit sur la pandémie

FACE AU COVID19, TOUT LE MONDE MÉRITE PROTECTION

LA CIBLE À COMBATTRE DOIT ÊTRE LE VIRUS, PAS LES AGENT-E-S !

Combien de lois, de décrets, d'injonctions paradoxales vont encore sortir du chapeau de Macron et son gouvernement en réponse à la propagation du virus dit Covid-19 et ses variants ? Depuis l'annonce de la pandémie et du premier confinement, il y aura bientôt 18 mois, une succession de réglementation parfois contradictoire, crée des inégalités de traitement, vise les libertés collectives et individuelles, et stigmatise toujours les travailleuses et les travailleurs portés au rang des coupables et non des victimes.

La loi du 5 août 2021 dite « relative à la gestion de la crise sanitaire », le décret et la circulaire ministérielle y afférents, marquent, une fois de plus, la démarche contre-productive de nos dirigeants. Imposer la vaccination obligatoire et son contrôle sous menace de pression, de sanction jusqu'au licenciement ne peut engendrer que colère et défiance, opposition et division. Quelle provocation pour tous les agent-e-s exposé-e-s en première ligne depuis le printemps 2020, souvent sans protection les premiers temps, qui ont fait face et organisé le service public malgré tout.

La CGT a une position très claire concernant la santé publique et la santé au travail et notre attachement aux principes de prévention et plus particulièrement à la prévention primaire, celle, seule, qui permet d'éviter le risque en évitant le danger. La vaccination - progrès sanitaire pour le monde entier - doit être gratuite et accessible à toutes celles et ceux qui souhaitent se faire vacciner.

Pour la CGT, il faut lever les brevets sur les vaccins, mettre en place un pôle public de santé capable de

redonner au secteur de la santé les moyens de fonctionner, tant pour la politique vaccinale, que pour une politique d'embauche, de création de lits, et pour son réseau de proximité.

Pour la CGT Finances Publiques, il ne fait aucun doute que lutter contre la progression du COVID-19 nécessite une vaccination urgente et généralisée. La population doit donc pouvoir en bénéficier, et le plus rapidement possible.

Rappelons que la sécurité sociale et notre système de santé publique ont pour but de prendre en charge collectivement les besoins de santé de chacun (par exemple ne payer ni les tests, ni le vaccin). Ils mériteraient de pouvoir fonctionner à plein et pour tous.

ASSEZ DE CULPABILISATION. IL S'AGIT DE CONVAINCRE, NON DE CONTRAINDRE !

La cible à combattre est le virus pas nos droits et libertés, et les conquises des luttes syndicales. Et la cible n'est pas les agent-e-s et salarié-e-s du public et du privé sur lesquels la loi fait peser, en plus de leur propre contrôle, la responsabilité du contrôle des usagers.

Alors que les dispositions de la loi dite de transformation de la fonction publique ne sont pas remises en cause, loin de là, par la ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, que la destruction du statut de la fonction publique engendrant celle des instances représentatives se poursuit, la CGT Finances Publiques réaffirme que le CHSCT (Comité d'hygiène-sécurité des conditions de travail) est l'outil de prévention essentiel. Depuis 18 mois un sursaut salutaire aurait dû être pris pour faire jouer son rôle à la médecine du travail. C'est grâce à cette instance paritaire que des principes de précautions et des mesures réalistes et adaptées à la réalité que vivent des milliers d'agents de la fonction publique territoriale peuvent être élaborés avec les représentants du personnel.

Cet outil de dialogue social se révèle plus que jamais indispensable dans les circonstances que nous connaissons actuellement. Partout, nous devons exiger la convocation en urgence des CHSCT afin que les représentants du personnel puissent réaffirmer les principes de prévention et définir les mesures



appropriées pour que les agents puissent exercer leurs missions le plus sereinement possible et dans le strict cadre de leurs missions.

LA CGT RÉAFFIRME SON EXIGENCE POUR UNE VACCINATION GRATUITE, ACCESSIBLE, ÉGALITAIRE, ÉCLAIRÉE ET SURTOUT CONSENTIE, AVEC LA LÈVÉE DES BREVETS.

Pour la CGT Finances Publiques, au-delà de la dénonciation des mesures coercitives qui doivent être abrogées, la direction générale, avec les directions locales, doit tout mettre en œuvre pour éviter que des collègues, quelle que soit leur affectation, se retrouvent sanctionnés, suspendus et sans rémunération, voire pire pour des personnels éventuellement sous CDD.

Non à la suspension de la rémunération parce qu'ils-elles ne sont pas vacciné-e-s, qui stigmatise une partie de la population et notamment les salariés et qui amplifie la fracture sociale de la France.



Nous exigeons :

- De soumettre au préalable au CHSCT toute mise en œuvre des nouvelles mesures de condition suspensive du calendrier gouvernemental.
- De replacer la médecine du Travail au centre du dispositif.
- La création des conditions pour une vaccination pour tous ceux qui le souhaitent, notamment dans le monde du travail, mais aussi aux personnes défavorisées et exclus de la société.
- La levée immédiate des brevets sur les vaccins comme le préconise l'O.M.S. Cela permettra à beaucoup de pays de les produire au lieu d'en laisser le monopole aux grands groupes pharmaceutiques qui s'enrichissent de façon éhontée sur le dos de la Sécurité Sociale et des contribuables.
- L'arrêt des fermetures de lits et la casse de l'hôpital public dans notre pays
- La relocalisation des productions médicales stratégiques en France, notamment les vaccins.
- De remettre en avant nos revendications liées au temps de travail, au pouvoir d'achat des salariés et retraités, à l'égalité hommes-femmes, etc.
- L'arrêt des nouvelles casses sociales et démocratiques portées par le patronat et le Gouvernement et qui visent à remettre en cause le statut et la cohésion sociale de notre pays, sous couvert de la pandémie
- L'abrogation de la loi du 6 août 2019, dite de transformation de la Fonction publique et singulièrement la remise en cause programmée des CHSCT.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

SA

RETRAITES

DÉGEL DU POINT D'INDICE

PROTECTION

ABROGATION DE LA LOI DE TFP

5 OCTOBRE : NOUS POUVONS GAGNER SUR NOS REVENDICATIONS !

Depuis le début du mois d'août avec la loi « relative à la gestion de la crise sanitaire », le passe sanitaire jalonne notre quotidien. La CGT rappelle qu'elle s'oppose à ce que la situation sanitaire soit utilisée par le gouvernement et le patronat pour accélérer la remise en cause des droits et des acquis des salariées et des jeunes. Pour la CGT, la vaccination représente un progrès considérable en termes de santé publique, mais elle s'oppose à toute sanction ou exclusion de salarié.e au motif de la non présentation du passe sanitaire !

La loi dite de transformation de la fonction publique poursuit son œuvre de destruction de notre statut, de nos droits et conquis, des instances représentatives, alors que dans ce contexte lourd de conséquence pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, poursuivre la suppression des CHSCT est une aberration.

Les élections présidentielles approchent et les promesses fusent en tous sens. Des voix d'économistes commencent même à se lever estimant urgente l'augmentation générale des salaires.

Des Ségur de la santé, Grenelle de l'enseignement ou encore Bauveau de la sécurité ont lieu alors qu'à la DGFIP à ce jour c'est plutôt « vatebrosserland ». Pourtant les agents de la DGFIP sont au cœur des missions de l'État, ont participé à sa continuité durant la crise et exercent des missions essentielles.

Pour la CGT Finances Publiques, il est urgent que les agents DGFIP portent haut et fort leurs revendications que se soit en matière de rémunération, d'emploi, d'implantations de sites, de pérennité de leurs services, de conditions de travail. Parce que nous sommes utiles à l'intérêt général !

La Fonction Publique a été exemplaire pendant cette crise, et cela doit se traduire concrètement.

Le 5 octobre sera l'occasion d'aller porter haut et fort :

- Augmentez nos salaires, revalorisez notre indemnitaire et sans rémunération au mérite ! 11 ans de gel de la valeur du point d'indice, ça suffit !
- Recrutez massivement des fonctionnaires par concours à la DGFIP plutôt que des contractuels. Nos services sont exsangues et nos statuts ont du sens (droits et devoirs) !
- Arrêtez les restructurations incensantes et les délocalisations/suppressions de services (abandon du NRP). Nous ne sommes pas des variables d'ajustement et la population a besoin, sur l'ensemble du territoire, de nos services et compétences !
- Respectez nos conditions de travail, que ce soit dans les services (pas de précarisation de nos espaces de travail par exemple), comme en télétravail (volontariat effectif, véritable prise en charge administrative du matériel et des coûts...). Nous ne sommes pas corvéables à merci !

- Rétablissez les CAP, non à la mobilité forcée, notre mobilité doit pouvoir être choisie. Si nous avons des devoirs, nous avons aussi des droits, des vies personnelles et familiales !
- Aucune sanction, suspension ou licenciement à la DGFIP en lien avec l'obligation vaccinale.





LES HÉROS DU QUOTIDIEN DE LA DGFIP

Travailler dans des locaux propres, avoir les espaces verts autour des bâtiments correctement entretenus, pouvoir bénéficier d'une restauration sur son lieu de travail..., tous ces éléments participent grandement à l'amélioration des conditions de notre travail quotidien. Participent ou participaient... En effet dans de nombreux sites ces petites choses du quotidien (auxquelles on ne pense même pas quand on les a mais qui deviennent terriblement agaçantes lorsqu'elles disparaissent) sont en recul, les causes : externalisation de missions et suppressions d'emplois.

Toutes ces missions ont été gérées par des agents appartenant à la DGFIP : Agents techniques et agents contractuels dits « Berkani » jusqu'à il y a quelques années. Ils sont depuis remplacés progressivement par des prestataires privés. Ce changement n'est pas sans conséquence pour la vie des services.

Il y a là une véritable volonté de détruire des emplois à tout prix, même si cela doit se faire au détriment de l'entretien des locaux et de la qualité de vie des agents. En effet les intervenants extérieurs étant plus coûteux (quand c'est un extérieur on paie le déplacement, la main d'œuvre, le matériel et le bénéfice du patron), leur intervention est souvent reportée au nom des sacro-saintes économies budgétaires, ce qui entraîne une dégradation des locaux et conduit parfois à des dépenses plus importantes que si la petite réparation avait été faite par un agent technique sur place. Quant au ménage des locaux, contrairement à ce qu'ont pu déclarer certains administrateurs des Finances Publiques, les employés des sociétés prestataires ne travaillent pas 3 fois plus vite que les agents d'entretien de la DGFIP, ils ont juste 3 fois moins de temps pour entretenir la même surface de

bureau et ils font ce qu'ils peuvent pendant le temps qui leur est imparti, ce qui signifie évidemment à court terme une dégradation des prestations.

L'exemple le plus flagrant de ces dernières années pour l'illustrer a sans aucun doute été celui de la gestion du ménage pendant la crise sanitaire. Les résidences qui avaient la chance de posséder un service d'entretien interne à la DGFIP ont pu rapidement s'adapter ; cela a considérablement augmenté la charge de travail de ces agents avec un très important nombre de zones supplémentaires à nettoyer quotidiennement, le déblocage d'heures supplémentaires mais surtout leur dévouement et leur volonté de faire bien leur travail ont permis de maintenir un entretien correct des locaux dans tous les sites. Dans les sites gérés par des prestataires privés, les employés n'ont déjà pas assez de temps pour assurer l'entretien quotidien de la totalité des surfaces qui leur sont assignées et ces tâches sont répertoriées dans un cahier des charges précis. La renégociation de celui-ci a donc dû se faire avec chaque entreprise au niveau départemental ou national, ce qui a augmenté largement le délai de réponse pour

ILS SONT PARMIS NOUS... LA CGT VOUS LE RÉVÈLE !

**DES SUPER-HÉROS
DU QUOTIDIEN !**



que l'entretien de ces locaux soit adapté un tant soit peu à la crise sanitaire. L'augmentation du coût d'entretien de ces locaux a elle aussi été plus que conséquente.

Cet exemple est aussi l'occasion pour nous de rendre hommage à ces personnels pour leur travail pendant toute la crise sanitaire. Rappelons-nous le 17 mars 2020 avec un virus inconnu qui sature les urgences des hôpitaux, fait des morts, à cette époque on ignorait beaucoup de choses sur les modes de transmission et le confinement nécessaire crée une psychose. Pour ces agents, pas de télétravail mais au contraire un surplus de charge de travail en présentiel, avec un risque d'exposition directe à ce virus sans matériel adapté. Ce matériel

a parfois mis beaucoup de temps à arriver (quand il est arrivé). Ces travailleurs de l'ombre ont été les héros de notre quotidien, héros trop souvent oubliés lorsqu'est venue l'heure de la distribution des primes de récompenses gouvernementales. La CGT Finances Publiques était contre le principe d'attribution de ces primes. Néanmoins, puisqu'il fallait les donner, c'était l'occasion de récompenser ces travailleurs aux revenus modestes pour leur courage et leur investissement. Cela a été fait par quelques directions mais beaucoup trop rarement.

La CGT Finances Publiques ne peut aussi que s'insurger contre les conditions de travail des salarié.e.s de ces sociétés

prestataires, sous payés, employées la plupart du temps à temps partiel sur des contrats précaires dans des conditions qui ne leur permettent pas de faire correctement le travail qui leur est demandé. La DGFIP gagne de l'argent, mais à quel prix ? La dégradation de nos conditions de vie et l'emploi via des sociétés prestataires de personnels sous qualifiés et sous payés...

Le magazine « Cash Investigation » du 10 décembre 2020 s'était intéressé aux conditions de travail dans ces sociétés prestataires dans un hôpital de Valenciennes. Les arrangements qui y sont faits avec l'hygiène hospitalière nous laissent assez facilement imaginer ce que cela peut donner dans l'entretien de nos locaux.

Pendant ce temps, qu'advient-il des agents de la DGFIP qui effectuaient ces missions supports ? Cela dépend de leurs conditions d'embauche.

Ils sont recrutés sous 2 formes de contrats les agents techniques et les agents contractuels dits « Berkani ».

Les Agents Techniques

Ce sont des emplois de catégorie C recrutés hors concours embauchés directement sur un poste en tant que contractuels et titularisés en tant que fonctionnaires au bout d'un an. Leurs missions sont très variées : gardiens concierges, agents des services communs, veilleurs de nuit, aide géomètres... Ces multiples emplois leur permettent ou permettaient d'assurer un grand nombre de missions supports au sein de la DGFIP. Ils bénéficient des mêmes grilles indiciaires que les C administratifs et des mêmes possibilités de tableau d'avancement. Mais leurs perspectives de carrières sont tout autres : en effet il n'existe pas de poste de B technique dans notre administration et aucun concours interne qui tienne compte des spécificités de leur métier dans les épreuves, comme cela peut être le cas pour les concours destinés aux agents administratifs. Quant aux listes d'aptitude, les portes leur sont presque totalement fermées... De plus ces dernières années l'administration n'a cessé de réduire leur nombre de postes à chaque départ en retraite, réduisant ainsi considérablement leurs possibilités de mutation.

Les derniers décrets visant à la création de services de missions supports interministérielles sont aussi une menace directe contre leur emploi (la mutualisation entraînant rapidement des suppressions) et leur maintien au sein de notre administration.

Les agents contractuels dits « Berkani »

Ces agents sont dits « Berkani » suite à un arrêt du Tribunal des Conflits de 1996 qui reconnaît à l'ensemble des personnes employées hors statuts par un service public administratif le statut d'emploi contractuel de droit public et donc dépendant du tribunal administratif. Si cet arrêt a un peu amélioré leurs droits, pour la CGT Finances Publiques de nombreuses choses restent à améliorer. En effet ces collègues sont recrutés sur la plus basse échelle indiciaire de notre administration et ils y restent ; s'ils peuvent

progresser par échelons, ils ne bénéficient pas de tableau d'avancement et ne changent donc pas de grille indiciaire. Le recrutement se fait la plupart du temps à temps partiel sur de petites missions (travail dans les trésoreries et les petites structures), ce qui conduit ces agents à multiplier les petits boulots pour pouvoir vivre. Ils ne bénéficient pas de la subrogation, ce qui en cas d'arrêt maladie crée souvent des problèmes de paie et d'indus. Mais surtout ce sont les premières victimes du Nouveau Réseau de Proximité : ils sont recrutés sur un site pour effectuer une mission ; si ce site disparaît, leur mission aussi et dans ce cas l'administration a l'obligation de leur chercher un poste de remplacement dans une autre administration. Elle a l'obligation de chercher, pas de trouver... la plupart de leurs emplois étant situés dans de petites communes, quand les Finances Publiques ferment, il ne reste en général plus grand-chose comme administration et donc les collègues Berkani sont licenciés. Vaste plan de destruction de notre administration, le NRP est aussi un plan de licenciement de nos collègues les plus précaires. Si la loi Sauvadet a permis d'en titulariser une partie et de les faire accéder au statut d'agent technique, l'administration a trouvé une solution plus radicale pour supprimer ses emplois précaires restants.

Externalisation des missions, suppression de postes ou licenciement, l'avenir de nos héros du quotidien n'est pas prometteur. Mais leur présent ne l'est pas forcément toujours non plus : les gestes répétitifs, leurs conditions de travail ont une grande incidence sur leur santé et en poussent bon nombre à être mis en retraite d'office pour invalidité. Les systèmes vidéo de sociétés privées et les alarmes qui sonnent dans le vide parce qu'aucun prestataire extérieur ne vient ont remplacé bon nombre de veilleurs de nuit ou de gardiens concierges remplaçants. La suppression des restaurants administratifs a conduit certains de ces agents vers d'autres missions ou vers la sortie...

La CGT Finances Publiques revendique un mode de fonctionnement plus digne d'une administration de Service Public. Passant par la ré-internalisation des missions supports avec un recrutement des personnels à hauteur des besoins.

- Notamment l'arrêt du transfert de la restauration collective et de l'entretien vers des sociétés privées.
- L'arrêt du remplacement des agents de gardiennage et des veilleurs de nuit par la vidéo et la télé surveillance.
- L'amélioration des conditions de travail des collègues exerçant ces missions avec l'achat de matériel adapté et une formation aux missions qui leur sont confiées.
- La CGT Finances Publiques revendique la titularisation des agents contractuels et de réelles perspectives de carrières pour les agents techniques au sein de notre administration.

Poste supprimé, donc plus de besoin, les collègues doivent être licenciés. Contacté par nos services, l'un d'eux est écœuré par un tel traitement, il travaillait pour notre administration depuis plus de 25 ans en plus d'un autre emploi dans le privé, il a fait le standard à une période le soir et s'est rendu disponible à chaque fois que l'administration avait besoin de lui ; pour quel remerciement ? Un licenciement à 4 ans de la retraite. La CGT Finances Publiques s'est emparée de ce dossier et fera tout pour qu'une solution de reclassement puisse être trouvée pour notre collègue.

Une agente d'entretien Berkani dans une petite structure de

Province : « J'ai perdu ma sérénité au travail, j'ai peur que la structure ferme et que je perde mon emploi. Pendant le Covid je n'ai pas eu de temps supplémentaires pour faire les points de contact et si j'ai eu des masques rapidement je n'ai pas eu de produits particuliers pour l'entretien ni de filtres spécifiques pour mon aspirateur. J'ai de bons rapports avec les collègues du site que je vois peu, mais pas avec le responsable du site et j'ai de gros soucis pour aller le voir, ce qui me donne l'impression souvent d'être très seule dans mon travail. » La seconde agente d'entretien du site est employé par une société prestataire.

Témoignages :

Une agente Berkani devait être licenciée suite à la fermeture de sa trésorerie, elle avait très clairement exprimé les soucis financiers qu'allait engendrer cette perte d'heures de travail lors de son entretien et son désir d'être reclassée dans sur un autre site de la DGFIP. Elle était seule pour son entretien de licenciement, l'administration lui a répondu « pas de besoin sur ce site »... Après intervention de la CGT Finances Publiques des besoins sont apparus sur le site concerné et la collègue n'a pas été licenciée. Étrange... Y aurait-il eu de la part de la direction une volonté de se débarrasser discrètement de quelqu'un ?

Un gardien concierge technique part en retraite, son poste est supprimé et remplacé par un système de vidéo. Problème deux agents Berkani assuraient le gardiennage le week-end...



LA PROTECTION FONCTIONNELLE

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection fonctionnelle des agents publics est prévue à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Dans sa version modifiée par l'article 20 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, le bénéfice de cette protection est désormais étendu à d'autres personnes que l'agent public. Le Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 en précise l'application. Enfin la Circulaire FP n°2158 du 05 mai 2008 en détaille l'application au sein de la fonction publique d'État.

I. Qu'est ce que la protection fonctionnelle.

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance dues par l'administration à son agent afin de le protéger et de l'assister contre les attaques dont il fait l'objet dans le cadre de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

Elle peut être accordée aux agents titulaires, aux agents contractuels, mais aussi désormais aux anciens agents ainsi qu'au conjoint, au concubin, au partenaire de PACS, aux enfants et ascendants directs de l'agent dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

La protection fonctionnelle trouve à s'appliquer dans deux types de situations : d'une part lorsque l'agent fait l'objet d'attaques (menaces, violences,

injures...) et d'autre part lorsque l'agent fait l'objet de poursuites judiciaires.

II. Protection de l'agent victime d'attaques

1) Faits concernés

L'article 11 énumère les faits contre lesquels l'administration est tenue de défendre les agents :

- les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne
- les violences
- les agissements constitutifs de harcèlement
- les menaces
- les injures, les diffamations, les outrages

Ces faits peuvent être l'œuvre aussi bien de personnes étrangères au service (usagers, tiers),

que d'autres agents (collègue, supérieur hiérarchique, subordonné..).

En effet l'administration vous doit protection dès lors que vous êtes en service. En cas des faits énumérés ci-dessus c'est bien à elle de vous donner les moyens de vous défendre et pas uniquement les moyens de vous éloigner du problème.

2) Conditions

Afin que la protection puisse être accordée, 2 conditions cumulatives doivent être remplies :

- Il doit exister un lien de causalité entre le fait générateur de l'attaque ou de l'agression et les fonctions exercées par l'agent. Les faits précédemment énoncés doivent avoir eu lieu dans le cadre des fonctions de l'agent ou alors en raison de ses fonctions.

- Aucune faute personnelle ne doit pouvoir être imputée à l'agent.

III. Protection de l'agent faisant l'objet de poursuites

1) Procédures concernées

Procédures civiles

Lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service, l'administration doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Procédures pénales

Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, l'administration doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. L'administration est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

2) Conditions

Lorsqu'un agent fait l'objet de poursuites, la protection fonctionnelle ne peut lui être accordée que si aucune faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ne lui est imputable. En effet, l'existence d'une faute personnelle de l'agent s'oppose à ce que l'administration lui accorde sa protection

IV. Mise en œuvre de la protection fonctionnelle

A-Demande de l'agent

Lorsque l'agent est, à raison de ses fonctions, l'objet de poursuites ou victime de faits prévus à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 alors qu'il n'exerce plus, à titre provisoire ou définitif, les fonctions au titre desquelles il sollicite la protection fonctionnelle, cette demande est formulée auprès du bureau RH2B. Elle doit être motivée et précise sur les faits ou les poursuites visées afin que l'administration puisse se prononcer en toute connaissance de cause. La demande de protection n'est enfermée dans aucun délai (Conseil d'État, 9 décembre 2009, n°312483), toute-

fois, elle peut être refusée dès lors qu'à la date à laquelle l'agent présente sa demande, aucune démarche de l'administration n'est plus envisageable (Conseil d'État, 28 avril 2004, n° 232143)

B-Décision de l'administration

Si les conditions sont remplies, la loi crée à la charge de l'administration une obligation d'octroi de la protection. Ainsi le refus d'accorder ce droit à un agent est une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration. Cependant, l'employeur peut s'exonérer de cette obligation et ainsi refuser l'octroi de la protection dans deux cas :

- En invoquant un motif tiré de l'intérêt général. Lorsqu'une faute personnelle est imputable à l'agent. L'administration apporte une réponse écrite à la demande de protection de l'agent et indique les faits pour lesquels elle accorde la protection fonctionnelle et selon quelles modalités.
- En cas de silence de l'administration pendant deux mois, la demande est considérée comme implicitement rejetée. Lorsque l'administration refuse d'accorder la protection fonctionnelle, sa décision doit être motivée en droit et en fait et comporter l'indication des voies et délais de recours puisque cette décision refuse un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir (article L211-2 du Code des relations entre le public et l'administration)

C-Contenu de la protection

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 ne précise pas les moyens à mettre en œuvre pour assurer la protection fonctionnelle de l'agent. Il appartient donc à l'administration, sous le contrôle du juge, de choisir ceux qui lui semblent les plus appropriés aux circonstances. Ces mesures doivent constituer une protection réelle et à la fois faire cesser les atteintes dont l'agent est victime, mais aussi réparer les torts qu'il a subis.

1) Mesures de soutien et/ou de prévention

Les actions dites de prévention et de soutien en faveur de l'agent peuvent intervenir afin d'éviter la réalisation d'un dommage pour l'agent ou après la commission de l'agression, et visent à



La Protection Fonctionnelle

Infos CGT

soutenir l'agent et à éviter toute aggravation du préjudice. Elles ont pour objet d'assurer la sécurité, le soutien et la prise en charge de l'agent. Ces actions peuvent prendre une multitude de formes :

- Changement de numéro de téléphone ou d'adresse électronique professionnelle
- Changement de service
- Lettre de soutien Entretien individuel -
- Mise en relation avec des professionnels (médecin, psychologue, cellule d'écoute)
- Enquête interne et le cas échéant procédure disciplinaire lorsque l'agresseur présumé est lui-même un agent public - Etc.

L'administration est tenue d'apporter à l'agent le soutien moral qu'il est en droit d'attendre du fait des souffrances psychologiques causées par l'attaque dont il a été victime (TA Lyon, 19 mai 1998, M. Jarnet, n° 9500306).

2) Assistance de l'agent dans les procédures judiciaires

L'administration peut assister l'agent notamment en le conseillant sur les procédures à suivre, la juridiction à saisir ou encore en lui recommandant un avocat. La protection accordée à l'agent public prend également la forme de la prise en charge des frais engagés dans le cadre de poursuites judiciaires : honoraires d'avocat, consignations, frais divers... Le décret n°2017-97 du 26 janvier 2017, est venu fixer les conditions et les limites de la

prise en charge des frais exposés par l'agent public dans le cadre d'instances civiles ou pénales. Ainsi, l'agent peut choisir librement son avocat et communiquer son nom ainsi que la convention conclue avec lui à son employeur. L'administration peut également décider de conclure une convention avec l'avocat désigné ou accepté par le demandeur et, le cas échéant, avec le demandeur. La convention détermine le montant des honoraires pris en charge selon un tarif horaire ou un forfait, déterminés notamment en fonction des difficultés de l'affaire. Elle fixe les modalités selon lesquelles les autres frais, débours et émoluments sont pris en charge.

BILLET D'HUMEUR

LE BILLET DE TATA JACQUELINE

126 !



Cela fait déjà pas mal d'années que j'ai fait le choix d'adhérer à la CGT et comme pour beaucoup d'entre nous cela s'est fait en 2 étapes.

Je ne faisais pas partie à l'époque de ces camarades ayant déjà un parcours politique et militant, que ce soit dans les études ou dans un emploi précédent ou ceux encore qui étaient nés dans ce monde du combat et de la lutte. Ceux là n'attendaient pas longtemps pour adhérer à la grande maison.

Pour moi ce fût différent car bien que venant d'un milieu ouvrier, je n'avais pas été initiée par mon père. A cette époque, l'ouvrier partait tôt à l'usine, travaillait dur, gagnait peu mais ne parlait pas de ses problèmes devant

les enfants. C'est bien plus tard que j'ai compris quel avait été son combat pour garnir nos assiettes.

C'est donc avant tout la présence militante sur mon lieu de travail d'un camarade du SNADGI-CGT, ancêtre de notre actuelle CGT FINANCES PUBLIQUES, qui m'a porté vers la CGT, 1^{re} étape de mon adhésion.

J'aurais pu en rester là, comme beaucoup d'entre nous.

Mais très vite, et c'est la seconde étape de mon adhésion, j'ai souhaité connaître, découvrir et savoir ce qu'il y avait derrière ces 3 lettres. Et ce que j'y ai trouvé m'a comblée, enrichie, épanouie.

Quelle fierté, oui fierté, pour moi de savoir que ma petite cotisation annuelle va permettre d'aider une union départementale ou locale à défendre des ouvriers, des employés, en souffrance par la maltraitance patronale et gouvernementale. Savoir que je contribue à ces combats, partout sur le territoire métropolitain et domien, est essentiel à mon épanouissement personnel.

Et puis j'ai appris à apporter ma petite pierre au mur que nous construisons tous ensemble pour défendre nos missions de services publics et ceux qui les assurent. C'est toujours mon intime conviction, nos luttes,

nos combats et les revendications que nous portons sont justes et légitimes. Et si notre mur n'est pas encore assez solide aujourd'hui, demain il le sera avec les nouvelles pierres qu'apporteront les nouveaux adhérents.

Je n'ai jamais quitté ma CGT, ni même en avoir eu envie à des moments où d'autres camarades ne s'y sentaient plus en phase, ce qui est regrettable mais respectable.

Peut-être, c'est mon souhait, reviendront-ils.

Voyez-vous mes chères nièces, mes chers neveux, ne nous trompons pas et contrairement à ce que certains peuvent dire, je n'appartiens pas à la CGT car c'est tout l'inverse !

C'est pourquoi je milite depuis longtemps pour que nous offrions la possibilité à chaque nouvel adhérent de la CGT FINANCES PUBLIQUES, et ce quelque soit les raisons de son adhésion, la possibilité de découvrir la Confédération Générale du Travail, qui en tant que première et plus ancienne centrale syndicale française, vient de fêter ses 126 ans.

**Congrès fondateur
le 23 septembre 1895 à Limoges
Bon anniversaire à notre CGT.**

**NON À LA MISE
À MORT DE LA
FONCTION
PUBLIQUE**

**ABROGATION DE LA LOI
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION
PUBLIQUE**

cgt
**POUR LA
FONCTION
PUBLIQUE**

