



## « QUI NE DIT MOT ... ... CONSENT »



- Lorsque l'administration est au courant d'un fait de harcèlement et qu'elle ne se prononce pas, elle se rend responsable des répercussions que cela peut provoquer.
- Lorsqu'un agent est victime de harcèlement et qu'il ne se prononce pas, il accepte sa situation et la souffrance au travail que cela peut engendrer.

**Ne pas parler, c'est accepter les problèmes.  
Ne pas parler, c'est rester piégé.**

**... Vous pourriez être la prochaine victime ...**

### Sommaire

- 1- Souffrance au travail
- 2- Mi-temps thérapeutique
- 3- CREP 2018
- 4- Quoi de neuf ?

- a. arrêts de travail
  - b. journée de carence, c'est quoi
  - c. prime annuelle en juin
  - d. titres restaurant
- 5- Le télétravail c'est pour quand ?

# 1 – SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Solidaires SUD lutte depuis des années pour rendre visible les atteintes à la santé des agents liées au travail. Les Directions cherchent au contraire à les rendre invisibles.

On ne peut pas nier cette réalité ; beaucoup trop de tentatives de suicide, de dépressions, de burnout cachés ou dissimulés.

Que se cache-t-il derrière un arrêt maladie qui dure ?

Il est indispensable aujourd'hui de rendre visible les souffrances liées au travail. Il est temps pour tous d'agir pour ne plus perdre sa vie à la gagner.

Le harcèlement est défini à l'article 222-33-2 du code pénal :

- *Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ...*

La discrimination est définie à l'article 2256 du code pénal :

- *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leur mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.*

**Tout acte allant dans ce sens est condamnable.**

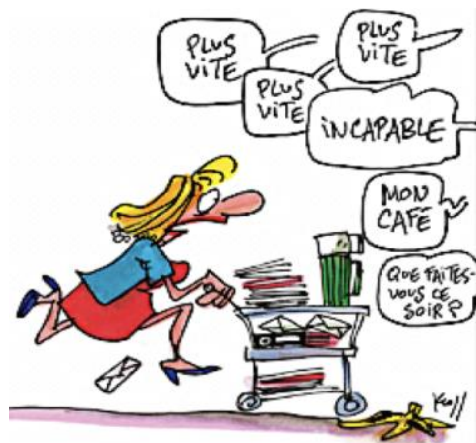
De façon schématique la DRH doit atteindre ces objectifs. Elle doit :

- **Interdire le harcèlement moral**, ne pas seulement rédiger un guide sans en appliquer les principes.

Il serait également souhaitable que l'agent harcelé par sa hiérarchie ne se sente pas victime ni coupable de dénoncer son harceleur. Qu'il soit entouré et informé sur ses droits concernant sa protection.

- **Protéger tous ses agents** : l'administration a la responsabilité juridique de protéger la santé physique et mentale de ses agents.

Elle doit intervenir si un salarié a fait part d'une plainte écrite de



harcèlement à un membre de la hiérarchie ou de la DRH.

- **Organiser la prévention** : il s'agit là encore d'une obligation légale.

L'administration doit aller plus loin en analysant les conditions de travail et les relations sociales.

- **Sanctionner les auteurs** : tout collaborateur qui s'est livré à des agissements de harcèlement est

passible de sanctions disciplinaires. L'administration peut également être poursuivie et a donc le pouvoir de décider d'un blâme, d'une mise à pied, d'une rétrogradation, voire d'un licenciement pour faute réelle et sérieuse ou pour faute grave ou lourde.

### **Stop aux conditions de travail qui nuisent à la santé !**

Lorsqu'un agent se plaint de harcèlement, il ne faut pas que notre administration fasse la sourde oreille. Le stress peut être également présenté comme étant à l'origine de situations de harcèlement et de violence. La situation doit être examinée rapidement, en toute confidentialité, afin que la santé de la victime ne soit pas encore plus altérée.

Certaines directions devraient apprendre à éliminer les foyers de harcèlement, pour cela il faudrait :

- Une **formation** de l'encadrement directeur et intermédiaire pour gérer en amont les conflits souvent remontés par le biais des syndicats mais pas assez pris en compte par la DRH.

- Un **management** dans l'équité qui met réellement en valeur les qualités des agents

- Arrêter de prendre les CREP pour un entretien de règlement de comptes

- La mise en place d'une véritable **procédure** concrète de traitement des situations de harcèlement et de discrimination

- Instaurer une **médiation** capable de traiter les situations de harcèlement et de discrimination

Il ne faut pas se voiler la face, le harcèlement vient souvent du haut de la pyramide, de ceux qui abusent de leur pouvoir hiérarchique, qui violent les droits fondamentaux des agents en bas de l'échelle. Des chefs en mal de pouvoir, la complexité des statuts hiérarchiques, le silence de l'administration qui ferme les yeux sur les dérapages relationnels en interne . On sanctionne facilement le bas de la pyramide mais plus difficilement le haut.

### **Manager, pourriez-vous être accusé de harcèlement ?**

Un arrêt de la cour de cassation du 10 novembre 2009 a reconnu que le harcèlement moral pouvait être dû à des modes de management et des méthodes de gestions pratiquées dans un service.

Il s'agit d'un arrêt important puisqu'il confirme l'existence du « harcèlement organisationnel » entre un manager et son équipe et non plus seulement dans le cadre d'une relation interprofessionnelle.

Cela suppose à notre administration d'ouvrir l'œil sur tous les comportements déviants et abus de pouvoir afin de les sanctionner au plus tôt avant même que les managers ne se découvrent des talents de harceleur.

## 2 – MI-TEMPS THERAPEUTIQUE

---

*« Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant à un fonctionnaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé ».*

Suite à la parution de l'**ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017**, la procédure d'octroi du temps partiel thérapeutique a été modifiée.

Désormais, **il n'existe plus de durée minimum d'arrêt de travail** pour solliciter l'octroi de celui-ci.

Le temps partiel thérapeutique est accordé par l'autorité territoriale pour une période de trois mois dans la limite d'un an pour la même affection à la suite d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée sans saisine du Comité Médical Départemental (CMD).

De même, après un accident de service, de trajet ou une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le temps partiel thérapeutique sera accordé pour une période de un à six mois dans la limite d'un an pour un même événement sans saisine de la Commission Départementale de Réforme (CDR).

Selon les nouvelles dispositions, la demande d'autorisation de travailler à temps partiel thérapeutique est présentée par l'agent accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. La reprise ou prolongation de temps partiel thérapeutique est accordée après avis favorables concordants du médecin agréé et du médecin traitant de l'agent.

[http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/05/cir\\_43366.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/05/cir_43366.pdf)

## 3 – CREP 2018

---

Le bilan des CREP 2018 est très mitigé. Une amélioration notable doit être envisagée pour 2019. En effet beaucoup de dysfonctionnements sont à signaler :

- Des règlements de compte ont lieu le jour du CREP et la discussion est impossible. Le malaise s'installe et les écrits ne sont plus du tout objectifs.
- Des problèmes de signatures lors des retours des CREP.
- La prime versée à moitié pour certains agents sans raison valable ou sans explications.
- Un manque d'équité au niveau de l'appréciation.
- Des annotations reportées par le N+1 sans rapport avec le travail de l'agent.
- Des CREP reformulés par le N+1 après l'entretien.
- Passer l'entretien avec un N+1 qui ne nous connaît pas et que l'on ne voit jamais au cours de l'année n'est pas légitime.

L'entretien annuel est un moment d'échange et permet de faire le bilan annuel de l'agent. Il est important que l'agent se sente à l'aise et en confiance et que son N+1 connaisse son travail et ses missions.

## 4 – QUOI DE NEUF ?



### Arrêts de travail

Pour bénéficier d'un congé de maladie (octroi ou renouvellement), l'agent doit adresser à sa direction son arrêt de travail (volets 2 et /ou 3) dans un délai de 48 heures.

### Journée de carence, c'est quoi ?

La loi de finances 2018 a rétabli le jour de carence des agents publics (fonctionnaires et contractuels). Ainsi, depuis le 1er janvier 2018, lorsque le médecin prescrit un arrêt maladie à l'agent, celui-ci n'est pas rémunéré pour le premier jour de son congé et la rémunération fait l'objet d'une retenue intégrale, soit 1/30 de sa rémunération (traitement de base, primes et indemnités, NBI).

N'est pas concerné le supplément familial de traitement (SFT).

Sud n'a pas eu de réponse de Monsieur le Maire lors de sa demande pour supprimer cette journée.

### Prime annuelle en juin

Cette année le montant de la prime s'élève à 500€. Cela grâce à la volonté de SUD, qui a été le seul syndicat à demander son augmentation lors de la rencontre avec Monsieur le Maire et Madame la Présidente en avril 2017. Aurons-nous l'opportunité de pouvoir continuer à bénéficier de cette prime annuelle pour compenser notre perte de pouvoir d'achat ?

### Titres restaurant

Bonne nouvelle ! la valeur facial des titres restaurant augmente de 1€ à partir de septembre (participation de l'employeur maintenue à 60%). SUD y a fortement participé.

## 5 – LE TELETRAVAIL C'EST POUR QUAND ?



### Qu'est-ce que le télétravail ?

L'article 2 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature définit le télétravail comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

**Le syndicat SUD est favorable à un essai avec des agents en RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé) pour lesquels le maintien dans l'emploi est une priorité.**

Le FIPHFP (fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique) prend en charge les aménagements de l'environnement de travail afin de compenser la situation de handicap de la personne sur son poste de travail.

Le FIPHFP finance uniquement le surcoût lié au handicap.

**Solidaires**

Fonction Publique

**SUD**

Collectivités Territoriales **51**



Reims.fr

GRAND  
REIMS  
COMMUNAUTÉ URBAINE

**Vous souhaitez vous syndiquer à SUD CT 51 et devenir un membre actif ? Ou simplement adhérer en tant que sympathisant ?**

**Vous pouvez nous rejoindre dès maintenant et nous aider à développer notre syndicat.**

**Plus nous serons nombreux, plus nous aurons de poids !**

**Vos représentantes  
en CAP C Ville  
Christelle Tixier  
Aurore Sohier**

### *Bulletin d'adhésion*

Nom, Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

CP : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

Tél : \_\_\_\_\_

Direction/Service/Etablissement : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Montant de la cotisation pour l'année : 0,5 % du salaire net.

Le versement peut se faire par chèque bancaire ou espèces.

Je m'engage à informer le Syndicat SUD CT 51 de toutes modifications des informations fournies ci-dessus, notamment changement d'adresse ou situation professionnelle.

Les cotisations syndicales ouvrent droit à un crédit d'impôt égal à 66% du total des cotisations versées.

Syndicat SUD Collectivités Territoriales 51 affilié à l'Union Syndicale Solidaires de la Fonction Publique

Fait à : \_\_\_\_\_ Le : \_\_\_\_\_

Signature :



### **Syndicat SUD CT 51**

Permanences les mercredis de 9h à 12h  
Bureau 241 (à côté du CAS) à l'Hôtel de Ville

Téléphone : 03 26 77 79 67

Mail : [syndicat.sud@reims.fr](mailto:syndicat.sud@reims.fr)

Site Web : [sudct51-ville.org](http://sudct51-ville.org)