

Rapport activité 2014-2017 Congrès de Laval
Secteur national
Coordination des CAP, affaires individuelles et relations avec l'avocat du
Snetap-FSU

Le mandat du secteur a pu être organisé par pôles, suivant les compétences de chacune de ses titulaires. Par des sollicitations des collègues eux-mêmes, des secrétaires de section, régionaux ou généraux, le secteur affaires individuelles a ainsi pu intervenir dans différents champs. Il a également été amené à intervenir en CAP/CCP que ce soit pour assurer la défense de collègues ou bien en amont de ces commissions pour coordination avec les élus paritaires sur tout domaine relevant de leurs compétences. Il est évident que cette coordination avec les élus paritaires a été essentielle à l'activité du secteur tout comme les appuis des élus des secteurs apprentissage, précarité, ainsi que ceux du secrétariat général.

Les affaires individuelles relevant du statutaire, du contractuel, de la discipline ou des conditions de travail :

Sur la souffrance au travail, le secteur a pu accompagner plus d'une dizaine de personnes dont les conditions de travail s'étaient fortement dégradées. Ces dégradations entraînant souvent une crispation des rapports, il a été nécessaire d'intervenir également sur les volets disciplinaires, statutaires ou parfois judiciaires en rapport avec ces souffrances afin de soutenir au mieux les collègues.

Sur la discipline et l'insuffisance professionnelle, le secteur a pu soutenir dès qu'il été sollicité pour ce faire tout-e collègue lors de CAP ou encore en amont et en aval de ces CAP lors d'échanges avec l'administration ou pour prodiguer conseils et soutien aux collègues dans la tourmente.

Sur le respect du statut et des règlements à vocations statutaires encadrant les contrats, le secteur a été amené à conseiller, écrire des recours hiérarchiques ou judiciaires, intervenir auprès de l'administration pour faire respecter :

- les règles liées au décret n°86-83 encadrant les modalités de recrutement, de congés, de reclassement, de renouvellement et de licenciement de agents non titulaires ;
- pour ces mêmes collègues, les règles de calcul des heures supplémentaires, des récupérations d'heures en cas de maladie avec ou sans RTT ;
- la procédure en cas d'absence de titularisation, notamment pour les agents passant des concours de déprécarisation finalement licenciés ;
- les règles de mutation décrites à l'article 60 du statut de la fonction publique d'Etat ;
- les modalités de remboursement des frais de déplacement telles qu'elles sont prévues au décret n°2006-781 et reconnues par le juge administratif ;
- les demandes de protection fonctionnelle telle qu'organisée à l'article 11 du statut en cas d'outrage, diffamation, agression [...] ;
- les conditions d'emploi des agents handicapés.

Ces actions sont souvent doublées d'une analyse juridique partielle, ou profonde suivant les cas, en raison de la double casquette technique juridique et sectorielle de sa titulaire.

Il a également été nécessaire d'effectuer un suivi de l'ensemble des dossiers transmis aux cabinets d'avocats pour la défense des intérêts soit de certains collègues (mutation, licenciement, refus de titularisation, conditions de travail très dégradées, temps de travail...) soit de l'intérêt du syndicat lui-même (diffamation, contrats...) ou encore de l'intérêt du service d'enseignement agricole public (CHSCTREA, fermeture de site...).

Les affaires individuelles relevant de la restitution d'indû, des congés maladie, de l'accident de service, du chômage, de l'invalidité, du handicap et des pensions :

Le secteur a été très souvent sollicité dans ces différents domaines, il a permis aux agents d'obtenir une information qu'ils n'avaient pas pu avoir de la part de l'administration (alors que la loi de 2000 sur l'information des citoyens dans leur relation avec l'administration devrait éviter cela). Ces agents se sont adressés à notre OS, très souvent dans une situation d'extrême fragilité, de situation financière particulièrement précaire, nécessitant une action rapide et efficace de la part de notre secteur.

Le secteur s'est efforcé, dans un premier temps de faire un diagnostic de la situation sur la base des éléments transmis par l'agent à sa demande. Le secteur s'est ensuite évertué à analyser les documents transmis afin d'expliquer à l'agent l'origine de ses difficultés. Une interprétation, de sa situation lui est ensuite présentée afin que l'agent prenne la mesure de ce qui lui arrive (passé-présent et à venir). Le secteur a tenu avant toute action à demander à l'agent de préciser ensuite ses attentes. En fonction, de celles-ci une voire plusieurs démarches de résolution de difficultés lui sont proposées. Le secteur, en fonction des choix formulés par l'agent, est intervenu à plusieurs reprises auprès de l'administration, afin de répondre efficacement aux demandes formulées.

Le secteur a accompagné un très, et trop grand nombre, d'agents dans le domaine des répétitions d'indu (qui touchent les agents qui ont à rembourser au ministère des sommes considérées comme trop perçues: prime, baisse du traitement en maladie prise en compte avec retard, subrogation pour les contractuels non mise en place).

Cet accompagnement s'est fait en deux voire trois temps :

1) l'information de l'agent sur ses droits en la matière qu'il n'a pas pu obtenir de la part de l'administration.

2) un bilan de la situation comptable de l'agent sur la base de l'ensemble des fiches de paie, des titres de perception émis et le cas échéant du relevé des indemnités journalières de la sécurité sociale.

3) une intervention auprès du SRH afin que :

soit un échelonnement de la dette soit mis en place en fonction de la capacité de remboursement de l'agent.

soit afin d'obtenir une suspension voire une annulation du titre de perception émis et/ou des prélèvements sur salaire, notamment dans le cas où le trop perçu n'est pas fondé.

Le secteur a accompagné un grand nombre d'agents en situation de maladie, ou d'accident de service, afin, tout d'abord, de les informer de leurs droits (requalification du congé maladie, reconnaissance de l'imputabilité au service, temps partiel thérapeutique...), des possibles en fonction de leur situation, puis de les accompagner dans les démarches à réaliser.

Le secteur a accompagné des agents, qui ont été confrontés à un constat médical d'inaptitude professionnelle (souvent en fin de carrière), afin de les informer de leurs droits en la matière (reclassement, licenciement...).

Le secteur a accompagné des agents contractuels, dont la quotité de travail a diminué afin qu'ils puissent bénéficier d'une indemnisation chômage.

Le secteur a accompagné des agents qui souhaitaient réaliser des démarches afin que leur handicap ou leur invalidité soient reconnus et ainsi bénéficier des droits inhérents.