

Tout Personnel**Avril 2024 – n° 333****La DFCI pour les nuls**

Parce que l'organisation de cette nouvelle mission n'est pas très claire, quelques informations :

Cette mission est une commande de notre ministère de tutelle, ce qu'on appelle communément une MIG (Mission d'Intérêt Général) chez nous. La commande est la suivante :

- des PPR alias Patrouilles de Police « Renforcée » à deux et pouvant être armés.

- des PSC : Patrouilles de Contrôle et de Surveillance, déclenchées lors de journées à risque reconnu de feux de forêts et qui induisent surveillance, contrôle des activités en forêt ET faire cesser les infractions et verbaliser si possible sans mise en danger.

-des PSI : Patrouilles de Surveillance Incendie avec une citerne de 2 personnels OF/APFM/AF pour intervenir sur les feux naissants ou renseigner le CODIS.

La directrice générale, lors du CSA du 20 décembre 2023, a lu à vos représentants syndicaux une lettre juridique de notre ministère de tutelle qui stipulait que les salariés (droit privé) ne devaient effectuer de constat d'infractions **QUE** s'il s'agissait d'une constatation fortuite et en flagrance lors de leurs activités forestières quotidiennes.

Que peut-on en conclure ? : les salariés de droit privé ne peuvent pas effectuer de PSC ! En effet, dès qu'une opération est pilotée (inscrite dans un plan de contrôle = sur instruction du préfet/parquet), on agit bien dans un cadre de recherche !

Du coup, une pirouette de notre direction et ces PSC se transforment en PS (et autre PIM) : une patrouille qui se contente de surveiller et de prévenir les pompiers et les gendarmes en cas de constat d'incendie et/ou d'infractions (Cf NDS 33-T-424-DFCI).

Malin ! Sauf que :

-les fonctionnaires assermentés sont tenus de relever par procès-verbal les infractions dont ils ont connaissance lorsqu'ils sont compétents ou d'en avertir le parquet (pour les crimes et délits, article 40 CPP),

-La commande de l'État ne correspond pas du tout à ça ! Concernant ce dernier point on va donc facturer à notre ministère 750 € par patrouille effectuée bien que cette patrouille ne corresponde pas à la commande.

Il s'agit donc bien d'une mission supplémentaire servant de « pompe à fric » effectuée à effectifs constants (les ETP DFCI supplémentaires n'étant quasiment pas affectés au terrain qui effectue les patrouilles). Par ailleurs, le projet d'instruction nationale prévoit juste le changement de dénomination des patrouilles, mais n'intègre pas nos exigences en la matière : **par conséquent, le CSAC de demain qui devait entériner cette instruction ne se tiendra pas étant boycotté par la majorité des organisations syndicales !**

L'intersyndicale vous informera très rapidement de la suite donnée à ce dossier.

Maintenant parlons de vos droits et de la loi :

1) Il est strictement interdit, pour un employeur, de faire travailler un personnel (salarié ou fonctionnaire) plus de 6 jours consécutifs. Et les jours d'astreinte sont comptabilisés dans ces 6 jours.

Concrètement ça veut dire que :

- **Si tu es salarié de droit privé**, que tu as travaillé normalement lundi, mardi, mercredi et que tu es inscrit mobilisable jeudi, vendredi, samedi, dimanche c'est illégal.

Si tu te retrouves dans ce cas de figure la solution est de poser un jour de congé/récup par anticipation le vendredi qui peut être annulé le jeudi soir si on te dit que tu ne tourneras finalement pas le samedi.

- **Si tu es fonctionnaire**, que tu as travaillé normalement lundi, mardi, mercredi et que tu es inscrit mobilisable jeudi, vendredi, samedi, dimanche, et que le jeudi soir on t'annonce que tu es mobilisé le samedi tu dois obligatoirement poser ta récupération par anticipation.

2) L'article L.3121-9 du code du travail définit qu'*une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Il s'agit de la même définition pour les fonctionnaires (décret de la fonction public d'état). La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.*

DONC l'inscription sur un planning de service ou pas, annulation ou pas deux jours avant, le fait de bloquer un samedi et/ou un dimanche est bien une astreinte tant pour les fonctionnaires que pour les salariés de droit privé et cette astreinte doit faire l'objet d'une contrepartie.

Après une longue bataille lors du CSAC des 13 et 14 mars, nous avons obtenu la reconnaissance de ces astreintes et les compensations financières qui vont avec, même si les personnels ne sont pas déclenchés le week-end. Nous avons également obtenu que cette compensation soit dissociée et cumulable avec les dispositions concernant les restrictions de congés estivaux.

3) Pour les fonctionnaires, si votre fiche de poste ne comportait pas de restriction sur les congés estivaux alors elle doit obligatoirement être modifiée pour que l'on puisse vous en imposer.

4) Pour les salariés de droit privé, le fait de vous faire assermenter et l'ajout de la mission **DFCI doit induire obligatoirement un avenant à votre contrat de travail** avec potentielle négociation salariale à la clé. Effectivement, le contrat fait référence à la fiche métier de TFT (quand ça n'est pas de TF MAD RUT pour les plus chanceux) qui ne comprend pas cet élément. En attente de l'avenant personne ne peut légalement vous obliger à vous assermenter et/ou à effectuer des missions supplémentaires.

5) Si tu es RUT, que tu inscris un salarié de droit privé sur un planning de service DFCI sans que ce dernier n'ait d'avenant et que tu n'aimes pas particulièrement « déguster des oranges en prison », prie tout l'été pour qu'il ne lui arrive rien !

6) Enfin, des collègues salariés de droit privé nouvellement arrivés se sont vu refuser les primes de travail estivales (NDS DFCI du 23 juillet 2023) du fait que leurs congés n'étaient pas encore acquis sur l'année d'embauche... méfiance !

Espérant avoir apporter un éclairage nouveau sur le sujet, nous vous souhaitons un été pluvieux !