

Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires

la
cgf

FONCTION PUBLIQUE

HORS-SÉRIE

ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0917-S06197

HORS-SÉRIE >> DÉCEMBRE 2015



9 et 10 JUIN /// MONTREUIL
CONFÉRENCE NATIONALE UGFF-CGT:

Les repères revendicatifs

Accès table des matières





FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ugff@cgt.fr
SITE : www.ugff.cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION :
Stéphane JULIEN
SECRÉTAIRE DE REDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno

COMITÉ DE REDACTION :
Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Stéphane Julien,
Catherine Marty, Céline Verzeletti, Douniazed Zauouche

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UGFF, Stéphane Julien

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges CEDEX 9
TEL. : 05 55 04 49 50 – FAX : 05 55 04 49 60
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0917-S-06197

**Ce hors-série constitue le
document adopté à l'issue des
débatS de la conférence nationale
UGFF-CGT des 9 et 10 juin 2015.**



TABLE DES MATIÈRES

—	Introduction Générale	page 5
---	-----------------------	--------

1. « VIE » DE L'AGENT ACTIF ET RETRAITÉ



Fiche 1	—	Grille indiciaire et carrière	page 6
Fiche 2	—	Pouvoir d'achat	page 9
Fiche 3	—	Originaires d'Outre-mer	page 11
Fiche 4	—	Non titulaires	page 13
Fiche 5	—	Handicap	page 16
Fiche 6	—	Temps de travail	page 18
Fiche 7	—	Formation professionnelle	page 20
Fiche 8	—	Retraite	page 23
Fiche 9	—	Pénibilité	page 27
Fiche 10	—	Protection sociale complémentaire	page 30
Fiche 11	—	Égalité « femmes-hommes »	page 32
Fiche 12	—	Discriminations	page 35
Fiche 13	—	Ouvriers d'État	page 37

2. SANTÉ - TRAVAIL

Fiche 14	—	Les conditions de vie au travail	page 39
Fiche 15	—	La prévention des risques professionnels	page 41
Fiche 16	—	Les CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques)	page 43
Fiche 17	—	Les horaires atypiques	page 45
Fiche 18	—	Médecine de prévention	page 46
Fiche 19	—	L'imputabilité des accidents de services et maladies professionnelles	page 47
Fiche 20	—	Les instances médicales	page 49
Fiche 21	—	Les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)	page 50

3. ACTION SOCIALE

Fiche 22	—	Conception de l'action sociale interministérielle	page 52
Fiche 23	—	La restauration	page 55
Fiche 24	—	Le logement	page 58
Fiche 25	—	Enfance-Vacances-Culture-Sport-Loisirs	page 60
Fiche 26	—	Les prestations réservées aux retraités	page 62

4. DROIT SYNDICAL ET INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Fiche 27	—	Droit syndical	page 64
Fiche 28	—	Démocratie sociale et négociation collective	page 66



INTRODUCTION GÉNÉRALE

La Fonction publique occupe dans le paysage social de la France une part prépondérante qui constitue une référence pour de nombreux pays : le statut général des fonctionnaires en organise les missions et détermine les droits et obligations des agents publics dans les trois versants de la Fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Articulé autour de trois principes fondamentaux : égalité, continuité et adaptabilité, ce statut sécurise le cadre d'intervention des agents publics et assure les réponses d'intérêt général pour satisfaire de manière équitable les besoins sociaux sur l'ensemble du territoire. Afin d'éviter les recrutements de gré à gré ou soumis au fait du prince, le législateur a décrété que la règle générale d'accès à la Fonction publique devait être le concours. Ce principe est le seul à ce jour qui assure une réelle égalité d'accès à l'emploi public en écartant les dérives du clientélisme ou du favoritisme. Le système dit « de la carrière », où le grade, propriété du fonctionnaire, est séparé de l'emploi, qui est, lui, à la disposition de l'administration, découle directement du principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique et protège de l'arbitraire administratif. Il a vocation à garantir à tous les fonctionnaires des règles collectives d'évolution de salaires et de carrière. Une grille unique de rémunération, avec un point d'indice commun, assure partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération. Le service public n'est pas la propriété des fonctionnaires mais bien celle de la nation, ce qui implique que le service public est au service de la population. Les droits et garanties des fonctionnaires, présentés par les détracteurs du statut comme des « privilèges », sont en réalité des leviers pour tirer l'ensemble des garanties des salariés vers le haut et non vers le bas. Le mythe réactionnaire au sujet des fonctionnaires « nantis » doit être inlassablement dénoncé : les revendications de l'UGFF-CGT s'inscrivent dans une perspective de progrès social pour l'ensemble du pays.

Les campagnes de dénigrement et de calomnies à l'encontre des fonctionnaires accompagnent les politiques de pénurie des moyens budgétaires et des emplois qui ont pour conséquences d'entraver la mise en œuvre de nos missions de service public ; ces politiques d'austérité se déclinent via différents dispositifs tels que la RGPP, la MAP, la régionalisation/métropolisation, le Pacte de responsabilité et la réforme territoriale de l'État avec les fusions de régions qui en découlent.

C'est un pan essentiel du Pacte républicain qui est remis en cause à travers les attaques portées contre la Fonction publique ; l'objectif, à moyen terme, c'est la désintégration d'un outil démocratique majeur de réponses aux besoins des populations, échappant à la logique du profit.

C'est pourquoi l'UGFF-CGT réaffirme son combat pour renforcer les principes fondamentaux du statut des fonctionnaires en abrogeant les dispositions régressives. Défendre et consolider le statut général, en trois versants et son organisation en corps avec leurs statuts particuliers.

FICHE 01 : GRILLE INDICIAIRE ET CARRIÈRE

INTRODUCTION

Un fonctionnaire citoyen jouissant de droits démocratiques renforcés.

Une Fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi.

La requalification de nombreux emplois actuellement « sous-valorisés ».

Un recrutement assis à tous les niveaux par concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis, dont les épreuves doivent être rénovées et donner lieu à nomination par rang de classement aux concours.

Une grille indiciaire unique pour les 3 versants de la Fonction publique.

La valeur du point comme élément essentiel du pouvoir d'achat avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

SITUATION ACTUELLE

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1982 ont conduit à un tassement considérable de la grille. L'échelon terminal du dernier grade de la catégorie C est à 147 % du SMIC, et celui de la catégorie B à 179 %. La fin du 2^e grade du A-type est à 249 % du SMIC, et du troisième grade à 306 %.

La grille est aujourd'hui si déstructurée qu'il est nécessaire de la reconstruire.

La grille de la catégorie C en 4 grades construit un parcours d'obstacle pour un gain indiciaire indigne.

La réforme du nouvel espace statutaire du B fait perdre de la rémunération sur la durée de la carrière, réunit sur la même grille des niveaux de qualification différents (Bac et Bac +2), ne redonne pas une véritable amplitude de carrière.

La réforme de la catégorie A est toujours en cours. La création d'un 3^e grade à accès fonctionnel importe dans la grille une logique de « statut d'emploi », qui contrevient à la logique de carrière.

La non-reconnaissance par la grille indiciaire des qualifications requises pour l'exercice des missions est générale. Elle ne reconnaît plus les qualifications, ni par les indices initiaux, proches du SMIC pour les 3 catégories, ni par l'amplitude de carrière, ni pour de nombreux corps par le classement hiérarchique.

Les relations dans le travail et les modes de gestion des personnels se dégradent fortement à l'encontre du respect du travail de chacun au sein d'un collectif de travail, que nous revendiquons comme facteur d'épanouissement des personnes au travail et comme gage d'efficacité pour les missions réalisées. Une conception du management infantiliste et nocive, calquée sur celle du privé – où ses méfaits ont pu être mesurés, met à mal les droits et garanties des fonctionnaires, en particulier sur leur carrière.

L'autonomie renforcée des établissements publics et la volonté de déconcentration des actes de gestion des ministères ont ou auraient pour conséquence une gestion locale des emplois et des carrières (fonctionnaires ou non). La définition des emplois et l'ouverture de promotions ou d'avancements dépendent dans un tel cadre alors étroitement des capacités budgétaires de chaque établissement ou service, avec pour conséquence un recul de l'égalité de traitement et des droits.

NOS REVENDICATIONS

SUR LA GRILLE ET LES QUALIFICATIONS**Catégories et qualifications :**

>> Catégories transversales à l'ensemble de la Fonction publique, permettant la comparabilité entre les filières professionnelles et les versants de la Fonction publique.

>> Réduction des écarts de rémunération entre les filières et les fonctions qui requièrent une qualification équivalente, et en particulier celles majoritairement féminines et masculines.

>> Catégories liées à la qualification requise pour l'exercice de la mission publique, et pour l'entrée initiale dans le corps qui la met en œuvre.

>> Niveau des qualifications fixé en référence aux diplômes nationaux délivrés par le service public de formation.

>> Traitement indiciaire brut minimum de la Fonction publique au moins égal au SMIC revendiqué par la CGT.

Sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme.

>> Ces agents auront le statut de stagiaire de catégorie C de la Fonction publique, rémunérés sur la base du minimum de la grille indiciaire.

>> Ils effectueront un stage de formation, d'une durée d'1 an éventuellement reconductible une fois, avec alternance de périodes de formation théorique et pratique, à l'issue desquelles ils seront titularisés dans le corps pour lequel ils ont été recrutés. La durée totale du stage sera reprise dans l'ancienneté au moment de la titularisation.

>> Le nombre d'emplois offert à ce type de recrutement par concours adapté ne peut être supérieur à un pourcentage du total des recrutements en catégorie C.

>> Amplitude de la grille indiciaire : de 1 à 4,6 (les cadres dirigeants liés à une nomination pourront être dans une position hors grille).

>> Amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète.

>> Catégorie C

Recrutement niveau brevet des collèges ou CAP. Salaire de début : 1,2 fois le SMIC.

>> Catégorie B 1

Recrutement niveau BAC. Salaire de début : 1,4 fois le SMIC.

>> Catégorie B 2

Recrutement niveau BAC + 2. Salaire de début : 1,6 fois le SMIC.

>> Catégorie A 1

Recrutement niveau BAC + 3. Salaire de début : 1,8 fois le SMIC.

>> Catégorie A 2

Recrutement niveau BAC + 5. Salaire de début : 2 fois le SMIC.

>> Catégorie A 3

Recrutement niveau BAC + 8. Salaire de début : 2,3 fois le SMIC.

SUR LA CARRIÈRE**Carrière complète**

Maximum lié à la durée de la formation initiale requise pour le diplôme

Minimum de 2/3 de la durée maximum pour toutes les catégories

Catégorie C : 35 ans

Catégorie B1 : 34 ans

- Catégorie B2 : 33 ans
- Catégorie A1 : 32 ans
- Catégorie A2 : 31 ans 2/3
- Catégorie A3 : 30 ans 2/3

Une carrière linéaire avec 2 grades maximum par corps.

>> Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure par un concours interne, ayant le caractère d'un véritable concours professionnel qui prend en compte l'expérience acquise, afin que chaque candidat puisse utilement se servir des connaissances et des qualifications obtenues lors de son parcours professionnel.

>> Passage automatique garanti dans le second grade, par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade.

>> Suppression des grades à accès fonctionnel

>> Une accélération de carrière tenant compte de la mise en œuvre de la mission publique. Pour une carrière complète tout agent doit pouvoir accéder à l'indice terminal de son grade.

>> L'évolution de carrière de l'agent doit reconnaître le travail réel, exclure tout jugement de la personne, exclure tout objectif quantifiable, tenir compte du contexte, favoriser une évaluation collective dans le cadre du collectif de travail, à partir de critères définis nationalement.

>> Les réductions d'ancienneté d'échelon doivent permettre de réduire leur durée du tiers, et être décontingentées. D'autre part il convient de supprimer les majorations d'ancienneté d'échelon relevant des dispositions du décret sur l'entretien professionnel.

>> Un plan de requalification pour les agents qui exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps qu'ils occupent.

SUR LES CORPS

>> L'ensemble qualification détenue et mission à exercer valide l'existence d'entités qui doivent partout s'appeler des corps (substitution aux cadres d'emplois de la FPT).

>> Après des années de fusions de corps contestables et conduites à marche forcée dans la Fonction publique de l'État, aucune fusion supplémentaire ne doit être mise en œuvre dans le cadre des politiques actuelles de démantèlement de la Fonction publique. Dans la même logique l'UGFF rejette la création de nouveaux corps interministériels.

>> Des corps nouveaux doivent être créés partout où les besoins réels l'exigent.

>> Maintien ou retour à une gestion nationale des corps et des carrières.

TRANSFÉRABILITÉ DES DROITS ET RAEP

>> À qualification égale, l'ancienneté acquise soit comme salarié du privé, soit comme agent non titulaire, doit être intégralement reprise lors du reclassement dans un corps de fonctionnaires.

>> Dans le cas d'une qualification inférieure, un ratio doit être mis en place.

>> Les règles ci-dessus ne peuvent avoir comme conséquence de classer un agent directement au second grade.

>> La RAEP doit donner lieu à des équivalences de diplômes pour passer des concours. En aucun cas, elle ne doit conduire à l'exemption d'épreuves.

>> Chaque équivalence doit être proposée par une commission ad hoc et validée par la CAP concernée.

>> Dans les corps de recherche et de l'enseignement supérieur, validation du recrutement spécifique en A-type avec DUT et BTS.

FICHE 02 : POUVOIR D'ACHAT

INTRODUCTION

La question du pouvoir d'achat est sans conteste un enjeu central.

D'abord, parce qu'elle revêt une dimension sociale tout à fait déterminante. Un pouvoir d'achat qui stagne, ce sont les restrictions sur les dépenses pourtant utiles (culture, loisirs...). Un pouvoir d'achat qui régresse, voire qui chute, ce sont les impasses sur des dépenses de première nécessité (habillement, santé, alimentation...). À cela sont venues s'ajouter les augmentations de cotisations sociales.

Ensuite, parce que le pouvoir d'achat constitue un facteur économique incontournable. La croissance est avant tout tirée par la consommation des ménages. Freiner cette dernière par la réduction du pouvoir d'achat, c'est donc hypothéquer lourdement un développement économique sain et durable.

Rappelons enfin que les agents des 3 versants de la Fonction publique représentent entre 15 et 20 % de la population active.

SITUATION ACTUELLE

C'est en 1984, avec « le tournant de la rigueur », qu'a été mise en place la politique de désindexation de la valeur du point d'indice. Autrement dit, celle-ci ne devait plus évoluer en référence à l'augmentation du coût de la vie.

Depuis lors, la valeur du point a lourdement décroché de l'inflation. Conséquences : le pouvoir d'achat a globalement été fortement réduit, les salaires de recrutement à tous les niveaux ont régressé et les amplitudes de carrière se sont fortement tassées.

Ne pouvant plus répondre aux légitimes exigences des agents par le socle essentiel de la valeur du point, nombre d'employeurs publics ont eu recours, de manière exacerbée, au développement des régimes indemnitaires tenant lieu de complément salarial. D'ailleurs, la part des primes dans le pouvoir d'achat des fonctionnaires a plus que doublé depuis le début des années 1990. Les employeurs voient aussi en elles un levier de pression sur les personnels pour favoriser la mise en œuvre des réformes et des réorganisations. Mais, les primes sont une bien mauvaise réponse car elles ont un caractère aléatoire, elles sont servies « à la tête du client » et, pour les titulaires, elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite.

En 2010, sous la présidence de Nicolas Sarkozy, la valeur du point a entièrement été gelée jusqu'à la fin de son mandat.

L'arrivée de François Hollande au pouvoir au printemps 2012 n'a rien changé à cette politique inacceptable. Au contraire, le gouvernement entend maintenir le gel de la valeur du point jusqu'en 2017.

Les conséquences en sont très lourdes et très graves : paupérisation d'une partie non négligeable des agents, smicardisation d'un grand nombre, délitement de la reconnaissance des qualifications, pouvoir d'achat en chute libre... Les femmes, discriminées pour accéder aux emplois supérieurs et plus souvent assujetties au temps partiel, payent un plus lourd tribut encore à ces orientations néfastes.

NOS REVENDICATIONS

- >> Indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation ;
- >> Mesures de rattrapage des pertes intervenues les années antérieures ; et dans l'immédiat une aug-

mentation de 300 euros pour tous, soit l'équivalent de 65 points d'indice ;

>> Intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut ; dans l'attente, répartition strictement égalitaire entre femmes et hommes ; dans l'attente d'une intégration complète des primes dans le traitement indiciaire, l'UGFF revendique une harmonisation par le haut des régimes indemnitaires, notamment entre les ministères ;

>> Suppression des primes liées au mérite ou à l'évaluation professionnelle, comme la PFR, la RIFSEEP, la PES..., et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires, avec répartition des sommes qui y sont consacrées sur des mesures de reconnaissance de la qualification (grille indiciaire, promotions, ...) ;

>> Prise en charge intégrale des frais de transport domicile – travail ;

>> Remboursement intégral avec une revalorisation immédiate des frais de déplacement liés à la mission et à la formation professionnelle (logement, restauration, indemnités kilométriques), rattrapage des pertes intervenues les années antérieures puis indexation sur l'évolution des prix ;

>> Forfaitisation du Supplément Familial de Traitement et indexation sur le point d'indice, attribution dès le premier enfant, pour le tiers de la dépense moyenne supplémentaire après mesures familiales et fiscales pour les deux premiers enfants, et pour la moitié à partir du troisième ;

>> Indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen ;

>> Rétablissement de l'indemnité compensatrice liée à la CSG ;

>> La fin du gel des pensions et retraites ;

>> Une amélioration du pouvoir d'achat de tous les retraités par une revalorisation des retraites et un rattrapage immédiat de 300 euros,

>> Le retour à une revalorisation annuelle au 1er janvier des pensions et pensions de réversion,

>> Le rétablissement de la demi-part supplémentaire aux personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant pour le calcul de l'impôt sur le revenu,

>> La suppression de la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (C.A.S.A.),

>> La non-imposition de la majoration pour les retraités ayant 3 enfants ou plus.

FICHE 03 : ORIGINAIRES D'OUTRE MER

INTRODUCTION

Les droits des agents originaires d'Outre-mer, sont régulièrement attaqués par les gouvernants dans une seule logique de réduction des coûts. Les auteurs de ces attaques essaient ainsi de casser le socle républicain par une remise en cause des missions de service public, qu'ils veulent empêcher de se développer.

C'est occulter qu'au travers des droits spécifiques liés à l'Outre-mer, c'est aussi une histoire de France qui a vu les populations de ces départements subir pendant près de 70 ans une politique de migration organisée par l'État à travers le BUMIDOM, (bureau de migration des départements d'Outre-mer) et l'ANT (agence nationale des travailleurs), et aujourd'hui l'ADOM (agence de l'Outre-mer pour la mobilité).

La CGT, réaffirme la pertinence de l'approfondissement des missions de service public dans les pays d'outre-mer, quel que soit leur statut juridique, et donc des droits spécifiques qui en découlent pour les agents qui les exercent.

SITUATION ACTUELLE

Les droits statutaires auxquels les originaires de l'Outre-mer peuvent prétendre sont en train d'être remis en cause par la politique gouvernementale (congrés bonifiés, mutation, retour au pays, action sociale, ...). Les services publics sont attaqués par des externalisations, privatisations ou suppressions d'emplois en Outre-mer, ce qui empêche les originaires de retourner dans leur département d'origine. Ils sont contraints de finir leur carrière dans l'hexagone, alors qu'ils n'ont eu d'autre choix que d'y exercer leurs fonctions faute de perspectives dans leur département d'origine.

Les fonctionnaires originaires d'un DOM affectés en métropole et qui justifient du centre d'intérêt moral et matériel (CIMM) localisé dans le DOM, bénéficient d'un congé bonifié en application du décret n° 78-399. Ils peuvent bénéficier tous les 36 mois d'une bonification de leurs congés annuels dans la limite de 65 jours, et de la prise en charge à 100 % de leurs frais de transports entre la métropole et le département (mais aucune prise en charge à l'intérieur de la métropole lorsque l'agent exerce en province et doit prendre son vol dans l'un des aéroports parisiens).

Les frais de transports sont également en charge pour les enfants dont l'agent a effectivement la charge au sens de la définition des allocations familiales. Il n'est donc pas tenu compte des situations de familles recomposées, ni des cas de garde alternée. Les frais de transport de l'époux, du partenaire pacsé ou du concubin peuvent être pris en charge si ses ressources sont inférieures à 1 486,32 € brut par mois.

Un droit de mutation prioritaire à destination du DOM est usuellement accordé dans les différentes administrations pour les agents originaires. Cette priorité est remise en cause par de nombreux contentieux.

En application de l'article 21 du décret n° 89-271, l'agent admis à la retraite peut prétendre au remboursement des frais de changement de résidence, pour lui et les membres de sa famille, s'il demande son rapatriement, au lieu de sa résidence habituelle, dans un délai de deux ans à compter de sa radiation des cadres.

NOS REVENDICATIONS

Congés bonifiés

>> L'octroi du congé bonifié à partir de deux critères dans un faisceau d'indices ;

- >> L'abrogation de la notion de résidence habituelle;
- >> L'harmonisation des droits à congé bonifié par la rédaction d'un seul texte, non interprétable, commun aux trois versants de la Fonction publique (État, territoriale et hospitalière);
- >> L'extension du droit à congé bonifié à tous les originaires de l'Outre-mer de la Fonction publique quel que soit leur statut;
- >> La prise en charge intégrale des frais de transport du conjoint et des enfants, y compris dans les cas de familles recomposées, et le maintien des prestations d'action sociale durant le congé;
- >> La création de lieux d'hébergement dans les départements d'outre-mer pour les agents en congés bonifiés;
- >> La prise en charge du conjoint marié, pacsé ou concubin notoire sans référence à un niveau d'indice;
- >> La prise en charge financière (frais de voyage) de l'agent de porte à porte;
- >> Le retour de la prise en charge par les employeurs de 15 kg en complément des bagages en fret (réactualisation du décret 53-511 du 21 mai 1953);
- >> Le paiement de l'indemnité de majoration Outre-mer pendant le séjour de l'agent;
- >> L'application immédiate de la majoration Outre-mer de 40 % pour les originaires de Mayotte lors de leur séjour;
- >> L'augmentation de la majoration Outre-mer de 35 à 40 % pour les originaires de la Réunion lors de leur séjour;
- >> Le règlement du contentieux sur l'indemnité d'éloignement.

Mesures sociales

- >> L'affirmation statutaire d'un droit au retour au pays par une sécurisation des droits à mutation, et une extension de la possibilité de la prise en charge du remboursement commun aux trois versants de la Fonction publique (État, territoriale et hospitalière);
- >> La prise en charge des frais de transport pour le « retour au pays » dans le cadre de la retraite prise en Outre-mer, et son bénéfice jusqu'à 5 ans après l'ouverture des droits à la retraite;
- >> L'application de la bonification pour « services faits hors d'Europe » dès la première année sans attendre les 15 années de services;
- >> La continuité des prestations d'action sociale pendant le séjour en Outre-mer (colonies de vacances, centres de loisirs, ...);
- >> La création d'un dispositif « obsèques de parents proches » avec aide pour la billetterie et l'octroi de 8 jours d'autorisations spéciales d'absence.

Continuité territoriale et tarification sociale aérienne

- >> Négociations avec les compagnies aériennes d'une réduction du prix des billets d'avion, d'une régulation des flux aériens en direction des DOM, ROM, COM et POM (départements, régions, collectivités et pays d'Outre-mer) et du contrôle des taxes aéroportuaires qui pèsent sur le coût du transport;
- >> Mesures d'aide au retour au pays;
- >> Prêt à taux 0 % pour construire ou acheter un bien immobilier dans un DOM, ROM, COM ou POM.

FICHE 04 : NON-TITULAIRES

INTRODUCTION

L'existence du statut des fonctionnaires prévoit l'existence d'un non-titulariat de droit public :

- >> pour des besoins temporaires, s'ils ne peuvent être satisfaits par des titulaires ;
- >> pour des besoins permanents sur des temps incomplets ;
- >> pour des besoins permanents sur des fonctions qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires.

L'emploi d'agents publics sous contrat dans ces situations strictes ne menace pas le statut mais le conforte.

Dans ce cadre, ces agents doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits sociaux équivalents à ceux des titulaires, mais adapté à leur situation de non-titulaires, le plus souvent sur des contrats temporaires.

En aucun cas, ce niveau élevé de garanties ne doit déboucher sur l'élaboration d'un « statut-bis » dans un cadre contractuel, qui pourrait se substituer au statut des fonctionnaires pour les fonctions dites « non régaliennes ».

SITUATION ACTUELLE

La grande majorité des employeurs publics utilisent le non titulariat pour contourner le statut.

Si 800 000 non titulaires environ sont employés à un instant T dans les trois versants, beaucoup plus le sont dans le cours d'une année du fait du « turn-over ».

L'emploi de cadres A sur des emplois permanents, les dérogations à l'emploi permanent dans les établissements publics et dans les ministères multiplient les possibilités de fragiliser le statut.

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche :

- >> titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent,
- >> restriction des conditions d'emploi des contractuels,
- >> améliorations des garanties collectives des contractuels.

C'est dans le cadre de cette démarche qu'elle a signé l'accord du 31 mars 2011, traduit par la loi du 12 mars 2012.

L'accord signé par la CGT aurait dû permettre de faire reculer la précarité structurelle. De fait, de nombreux employeurs publics résistent à une modification de leur mode de recrutement et de leur doctrine d'emploi sur besoins permanents ou temporaires, et restreignent voire sabotent le volet titularisation.

Même lorsque les résistances des employeurs publics ont pu être levées, le taux de personnels contractuels éligibles au dispositif de titularisation tel que prévu par la loi Sauvadet s'est révélé être trop faible. Ceci en raison de conditions d'éligibilité trop restrictives contenues dans la loi. Un vrai plan de titularisation sur postes de fonctionnaires d'État sans exclusion, ni seuil de 70 % d'un temps de travail complet, est nécessaire.

NOS REVENDICATIONS

Recrutements de titulaires

- >> Suppression de l'intérim dans les trois versants de la Fonction publique.
- >> Pénalisation financière des employeurs publics contournant le statut en refusant de faire reculer la précarité structurelle, par une mesure s'inspirant du FIPHFP.
- >> Rétablissement de la possibilité de rachat des années de retraite au titre de la Fonction publique.
- >> Abrogation du 2^e alinéa de l'article 4 du titre II du statut (cadres A non titulaires sur emploi permanent).
- >> Abrogation des dérogations à l'emploi de titulaires sur emploi permanent, dont les établissements publics dérogatoires par décret-liste ou par voie législative.
- >> Pour les fonctions résiduelles qui n'ont pas vocation à être occupées par des titulaires, la norme d'emploi est le CDI.
- >> Remise en cause des abus de gestion liés à l'utilisation de l'article 6 du titre II (non titulaires sur emploi permanent à temps incomplet).
- >> Création de nouveaux corps là où les besoins existent.
- >> Intégration des missions et des personnels des GIP administratifs dans les structures de l'État (service ou EPA - établissement public administratif) après un certain délai et éligibilité des agents contractuels à la titularisation.
- >> Recrutement des titulaires des corps de recherche au plus près de la date d'obtention du doctorat, pour éviter le renouvellement du vivier de contractuels.

Plan de titularisation

- >> Titularisation sans conditions de concours, sur emplois créés pour toutes les catégories, des agents non-titulaires et précaires travaillant sur des besoins permanents à partir de 50 % du temps complet, quelle que soit la base juridique du recrutement, établissements et institutions dérogatoires compris (avec des modalités adaptées), et arrêt de recrutements de précaires sur ces mêmes besoins.
- >> Titularisation sur place.
- >> Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation.
- >> L'augmentation de la contribution retraite « employeur » due à la titularisation des contractuels ne doit pas diminuer la masse salariale des employeurs publics.
- >> Reconnaissance des qualifications validées en cours de carrière, de l'expérience et du niveau de qualification, reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation.
- >> Ouvrir le champ de la titularisation à l'ensemble des contractuels sous quasi-statut qui le demandent.
- >> Pour les quasi-statuts, reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation, par un classement dans le corps aux grades et échelons détenus en tant que contractuels.
- >> Amélioration des garanties de rémunération.
- >> Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat (public ou privé) sur les trois versants de la Fonction publique. Reprise intégrale, dans les mêmes conditions, de l'ancienneté au moment de la titularisation notamment des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le compte des établissements publics.
- >> Ouverture de recrutements dans les corps scientifiques et techniques de la catégorie A +, pour tous les éligibles docteurs et non-docteurs.

Droits des non titulaires

>> Gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires, augmentation de la rémunération tous les trois ans.

>> Droits sociaux des CDI identiques à ceux des titulaires.

>> Prime de précarité de 10 % des salaires versés en CDD.

>> Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires et parité des droits avec les contractuels de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations.

>> La généralisation de la subrogation au régime de Sécurité Sociale.

>> Mettre fin aux non-renouvellements injustifiés de contrats à durée déterminée qui ne visent qu'à empêcher les contractuels de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation.

FICHE 05 : HANDICAP

INTRODUCTION

Beaucoup de travailleurs-euses se retrouvent en situation de handicap du fait du travail, les questions de prise en compte de cette situation, du reclassement deviennent prégnantes. Depuis 2007, comme l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) dans le privé, a été mis en place le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) avec un comité national et des comités régionaux (appelés comités locaux) en place pour les trois versants de la Fonction publique avec 1 représentant titulaire par organisation représentative (les 5 confédérations plus FSU, UNSA et Solidaires).

SITUATION ACTUELLE

La loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a été votée le 11 février 2005, mais la mise en accessibilité des bâtiments n'est toujours pas effective. La CGT bataille pour une meilleure insertion des salariés en situation de handicap et est très attentive au contenu des conventions signées avec le FIPHFP en particulier celles qui excluraient les administrations et ministères de leurs responsabilités en termes d'insertion et de financement. Au-delà de l'intervention de nos mandatés dans cette instance, nous devons investir les CT et CHSCT sur la prise en compte du handicap dans la Fonction publique d'État.

NOS REVENDICATIONS

- >> Le respect du taux d'emploi de 6 % voire au-delà, dans toutes les administrations et assemblées afin d'inclure les personnes en situation de handicap dans la Fonction publique;
- >> La mise en œuvre de mesures de prévention par rapport à des situations de travail pouvant créer des situations de handicap avec une action sur l'organisation du travail;
- >> Le maintien au poste de travail avec le maintien intégral de la rémunération (y compris la rémunération des services faits) ou un reclassement préparé en amont avec une formation professionnelle adaptée;
- >> Aucun blocage sur l'évolution de la carrière de l'agent;
- >> Des conditions de travail permettant l'exercice de celui-ci avec les aménagements et aides nécessaires, avec possibilité de réduction du temps de travail, sans perte de salaire, en fonction du handicap;
- >> Mettre en œuvre des actions de suivi systématique régulier (en dehors de la visite médicale annuelle obligatoire) des agents ayant des besoins particuliers pour prévenir la désinsertion professionnelle.
- >> La mise à l'ordre du jour de la situation des travailleurs handicapés dans les services en CT et CHSCT au moins une fois par an ainsi que dans les instances nationales;
- >> L'information la plus complète possible de ces instances sur les actions du FIPHFP mais aussi celles incombant aux administrations;
- >> Reclassement avec maintien du traitement et des primes;

>> Abrogation de l'ordonnance du 26 septembre 2014 sur l'accessibilité et des modifications réglementaires qui enterrent les ambitions initiales de la loi du 11 février 2005 ;

>> Le droit à la retraite anticipée à taux plein pour les travailleurs handicapés ayant non seulement un taux d'incapacité de 50 %, mais titulaires d'autres critères plus larges tels que la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et de tous les moyens de forme et de fond leur permettant de justifier leur handicap. Les travailleurs handicapés doivent pouvoir partir avec une anticipation proportionnelle au nombre d'années d'activité professionnelle exercées en étant handicapés – avec majoration de la pension de base pour les périodes considérées. La reconnaissance du handicap et de son ancienneté doit pouvoir se justifier par tous moyens de forme (carte « station debout pénible », notification d'invalidité 1^{re} catégorie, pension militaire d'invalidité, rente pour accident du travail ou maladie professionnelle, etc.) ou de fond (archives et dossiers médicaux, ...) avec, en cas de doute, examen par une commission indépendante et appel devant une juridiction impartiale.

>> Extension du système de cessation anticipée d'activité pour cause de handicap à l'IRCANTEC.

FICHE 06 : TEMPS DE TRAVAIL

INTRODUCTION

Depuis plus d'un siècle les luttes syndicales et les progrès techniques ont permis de réduire l'intensité du travail et le temps de vie passée au travail, ce qui a été source d'émancipation des salariés.

Malgré le développement des nouvelles technologies, qui permet des gains considérables de productivité et devrait se traduire par de nouvelles réductions de temps de travail pour aller notamment vers les 32 heures hebdomadaires, ces évolutions sont aujourd'hui remises en cause. À l'inverse de ce que l'on constate dans tous les pays de l'OCDE, la CGT affirme que les progrès permis par le travail des salariés doivent avant tout bénéficier aux salariés pour permettre à chacune et chacun d'articuler vie professionnelle et vie privée.

Cette revendication doit se traduire par une réduction effective de la charge et du temps de travail, sans perte de salaire et compenser par des créations proportionnelles d'emplois.

SITUATION ACTUELLE

La Fonction publique a transposé avec retard la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires décidée en 1998. De plus, cette transposition s'est effectuée dans des conditions inférieures à celles du secteur privé du fait de l'instauration d'un décompte annuel du temps de travail. En outre les enseignants, qui pourtant n'ont bénéficié d'aucune RTT depuis les années cinquante, ont été exclus du dispositif.

Dans la Fonction publique de l'État, les règles concernant la durée et l'aménagement du temps de travail sont fixés par le décret du 25 août 2000. Ce texte précise que la durée du travail, fixée à 35 heures hebdomadaires, « s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Conformément à la directive européenne, la durée quotidienne de travail (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 10 heures sur une amplitude de 12 heures avec une pause minimale de 20 minutes par tranche de 6 heures. La durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines. Les agents ont droit à un repos minimum quotidien de 11 heures et à un repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures.

Toutefois, plusieurs dispositions de ce décret, notamment celles relatives au décompte annuel fixé à 1 607 heures (Art. 1) aux astreintes (Art. 5), aux « Temps autres » (Art. 9) et au régime des forfaits (Art. 10) permettent de déroger largement aux droits communautaires.

NOS REVENDICATIONS

>> Une réduction du temps de travail fixée à 32 heures hebdomadaires, sans perte de salaire avec les embauches d'emplois statutaires équivalents ; toute durée du travail supérieure doit être considérée comme des heures supplémentaires ;

>> La suppression de l'annualisation du temps de travail ;

>> Un contingent de 117 heures annuelles d'heures supplémentaires qui doivent être majorées prioritairement sous forme de repos ou à défaut de complément de salaire; 25 % pour les 4 premières heures au-delà de 35 heures hebdomadaires; 50 % pour les suivantes;

>> Une durée quotidienne maximale de 9 heures, sur une amplitude de 10 heures, dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 42 heures;

>> Réduction spécifique du temps de travail, sur une base hebdomadaire maximum, pour le travail de nuit (entre 21 heures et 7 heures), posté, décalé, pénible ou dangereux;

>> Un repos hebdomadaire minimal de 48 heures consécutives, incluant le dimanche, et un repos minimal quotidien de 13 heures excluant les temps d'astreintes;

>> L'abrogation de l'article 9 du décret du 25 août 2000 qui permet d'exclure du temps de travail ou d'astreinte, « certaines situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents », notamment, les trajets effectués à la demande de l'employeur;

>> Intégration dans le temps de travail des délais de route liés à la formation professionnelle, aux mandats de représentants du personnel, par exemple.

>> Garantie effective du droit commun pour les agents en télétravail et les cadres, y compris ceux assujettis au régime du forfait qui doit être strictement limité à l'encadrement supérieur;

>> S'agissant du télétravail, les garanties suivantes doivent être apportées avant toute mise en place :

– un lien doit être maintenu dans l'organisation des collectifs de travail avec une majorité du temps de travail effectuée au sein des services;

– tous les agents en télétravail doivent bénéficier d'un droit effectif à la déconnexion garantissant le droit commun pour ce qui concerne la durée journalière et hebdomadaire du travail, des pauses et des repos;

>> Réduction du temps de travail spécifique des enseignants dont le temps en présence des élèves doit être diminué;

>> Le travail des jours fériés, du week-end doit rester exceptionnel, motivé et être examiné en CT et CHSCT. Il doit être majoré à 200 %;

>> Le compte « épargne temps » ne doit plus être rémunéré ou être transformé en point ERAFP; une mise en extinction du dispositif doit être envisagée compte tenu que ce mécanisme contribue à la destruction de l'emploi, les agents y étant de plus en plus contraints de par les difficultés à prendre leurs congés;

>> Le jour de travail supplémentaire sans rémunération, prétendu de « solidarité » doit être abrogé.

FICHE 07 : FORMATION PROFESSIONNELLE

INTRODUCTION

Parvenir à se former pendant sa carrière professionnelle est un enjeu majeur pour chaque agent. S'adapter à son emploi, réactualiser ses connaissances face aux nouvelles technologies, préparer un concours, vouloir évoluer dans sa carrière, avoir besoin ou envie de se reconverter, de changer de métier, ou tout simplement s'épanouir personnellement représentent des besoins et des aspirations des personnels au travail.

La CGT porte l'exigence d'un service public national de la formation professionnelle et continue au service de la carrière des agents, de leur statut et des missions de service public rendu à l'utilisateur.

Les restructurations, les réorganisations, ainsi que les fusions de services demandent des moyens supplémentaires pour permettre à chaque agent concerné de s'adapter et d'évoluer tant sur le plan professionnel que sur le plan de la rémunération. La réduction des moyens alloués à la formation conduit à l'envisager avec un souci d'employabilité immédiate des personnels ou à en limiter l'offre mettant ainsi en difficulté les agents et au risque de ne plus garantir la qualité du service public que l'utilisateur est en droit d'attendre. Pour la CGT, la formation doit être de droit pour l'agent dès qu'il ou elle change de lieu et d'environnement professionnel pour lui permettre de rester en phase avec son évolution.

Les moyens qui doivent nécessairement accompagner une véritable politique de formation ne sauraient être davantage sacrifiés par des budgets contraints. La formation professionnelle est un investissement pour et sur l'avenir, et non un assujettissement aux besoins immédiats sans stratégie d'ensemble.

SITUATION ACTUELLE

Les nouveaux dispositifs initiés par la loi de 2007, censés répondre à la nécessité de se former « Tout au Long de la Vie », n'ont pas atteint cet objectif. Trop peu d'agents en ont réellement mesuré les effets, la faute au manque d'informations, aux carcans imposés, ainsi que la complexité du droit individuel à la formation (DIF) et son articulation avec le reste de la formation au service de l'agent. Sa mise en œuvre est un échec.

Concernant la validation des acquis et de l'expérience (VAE), elle aussi, est très peu utilisée et représente souvent un vrai parcours du combattant pour les candidats à cause de sa durée et de son coût.

Et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) n'est pas encore généralisée dans la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les modes de promotion.

Le recensement des besoins en formation à travers l'entretien professionnel n'est pas satisfaisant, nous sommes souvent dans une logique de construction de parcours dirigés sans tenir compte des aspirations des agents.

Parmi les bénéficiaires, les femmes et la catégorie C sont ceux qui reçoivent le moins d'heures de formation.

NOS REVENDICATIONS

L'égalité d'accès au droit à la formation de tous les agents de la Fonction publique (y compris pour les non-titulaires) est un principe auquel la CGT est particulièrement attachée et saura être vigilante.

Chaque agent pendant sa carrière dans la Fonction publique :

>> La CGT milite pour que la formation soit en priorité au service des intérêts des agents dans l'esprit de la loi de 1971. Celle-ci définissait le rôle de la formation comme un salaire différé et une seconde chance pour le fonctionnaire.

>> Dès le recrutement il doit avoir droit à une formation initiale rémunérée par l'État ;

>> Il doit être informé et accompagné dans ses démarches de demandes de formation.

>> Il doit pouvoir accéder au minimum à 1 niveau supplémentaire de qualification par le biais de la formation professionnelle continue.

>> Il doit pouvoir consacrer au minimum 10 % de son temps à la formation qui doit se réaliser intégralement sur du temps de travail.

>> L'e-formation ne doit pas se substituer aux stages présentiels, et doit donc rester circonscrite à des formations apportant un complément à ces stages (en aucun cas elle ne doit être utilisée par l'administration dans l'unique but de réduire des coûts).

>> La formation doit être conçue comme un dispositif qualifiant, en rupture avec la logique de compétences.

>> L'agent doit être remplacé pendant son absence en formation.

>> Maintien intégral de tous les éléments de rémunération pendant chaque action de formation et quelle que soit sa durée.

>> Instaurer dans la réglementation de la Fonction publique sur « le droit à la formation tout au long de sa vie » de vraies mesures compensatoires pour prendre en charge, dans leur totalité, les coûts spécifiques ou surcoûts liés au handicap des agents travailleurs handicapés, y compris dans le cadre d'un DIF ou d'un CFP.

>> L'agent doit avoir la liberté de définir les formations qu'il estime nécessaire pour ses propres besoins.

>> La CGT demande la mise en place d'un outil permettant de tracer les demandes de formation et de faire respecter le droit de recours pour les agents qui se voient refuser deux fois de suite la même demande.

>> Les plans de formation doivent être construits en prenant en compte les aspirations des agents en termes d'évolution professionnelle et personnelle (droit de changer de métier, droit d'élargir ses compétences pour pouvoir réussir une mobilité par exemple, ...), et pas uniquement comme outil de gestion des « ressources humaines ».

>> La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit être facilitée, l'agent doit être accompagné par un tuteur, le coût de sa formation doit être entièrement pris en compte par l'administration, et une partie de son temps de travail doit être libérée.

Chaque agent dont l'évolution des missions exige une formation doit pouvoir bénéficier d'une formation de haut niveau, en particulier s'il est touché par des modifications de fonctions.

Par ailleurs :

>> Les crédits consacrés à la formation doivent être au minimum de 10 % de la masse salariale, dont 5 % au moins pour la formation continue.

>> Il faut revoir les taux de remboursements des frais de déplacement et que soient pris en charge tous les frais (inscription, frais de garde...). Mettre en place un système qui évite que l'agent

fasse l'avance des coûts inhérents à la formation.

>> Les acteurs de formation, notamment les agents formateurs occasionnels et les agents tuteurs, doivent être mieux reconnus et soutenus dans leur implication.

>> Les moyens d'intervention des organisations syndicales représentatives sur la formation doivent être renforcés.

>> Il faut limiter les formations concernant le « management et l'organisation », qui se multiplient au détriment des formations spécifiques pour les agents. Ces formations véhiculent une idéologie managériale libérale faisant porter la responsabilité des difficultés au travail sur l'individu (ses traits de caractère, sa motivation intrinsèque, ...) et visent à instaurer un mode de fonctionnement de type privé dans les services.

Les structures de formation (organismes publics) doivent permettre une meilleure proximité, par un maillage territorial le plus adapté aux besoins. Se pose la question de la pérennisation des écoles de formation, des moyens humains et financiers qui leur sont alloués pour former les salariés et éviter que les missions de formation soient confiées au secteur privé.

Il est impératif d'avoir une réflexion en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les ministères et établissements pour avoir une vision prospective et anticiper les besoins de formation.

FICHE 08 : RETRAITE

INTRODUCTION

La démarche revendicative de l'UGFF sur les régimes de retraite de la Fonction publique s'appuie sur le cadre interprofessionnel de la bataille pour les retraites, tel qu'il est défini par la confédération CGT (fiche revendicative n° 23).

Elle a pour priorité la défense et la consolidation de la retraite par répartition, construite sur le principe de la prestation définie, la reconquête et la conquête de nouveaux droits. Elle se construit sur la base d'un socle commun interprofessionnel de droits à la retraite et d'une réforme du financement augmentant la part du PIB consacrée à la retraite.

Le régime de retraite des fonctionnaires d'État (Code des pensions civiles et militaires) constitue pour la CGT l'un des piliers fondamentaux du statut et un mécanisme essentiel de la Fonction publique de carrière. Le principe de carrière fonde un mode d'acquisition et de calcul des droits à retraite distinct de celui des salariés du privé et des non-salariés.

SITUATION ACTUELLE

Les réformes de 1993, 2003, 2010 et 2014 ont fait reculer les droits à retraite en général, mais celles de 2003, 2010 et 2014 ont aussi ciblé les droits spécifiques à retraite des fonctionnaires, en particulier ceux des femmes et des agents aux carrières incomplètes et aux plus faibles rémunérations.

La réforme de 2014 établit un pilotage unique des régimes par le comité de suivi des retraites, qui peut proposer chaque année une évolution des paramètres. Elle établit une union des institutions et services de retraites (UISR), en charge non seulement du droit à l'information, mais aussi du pilotage des fonctions supports communes aux différents régimes (bases et échanges de données), et de l'objectif de demande unique de retraite et de mutualisation du paiement des pensions.

Les conditions sont créées pour un rapprochement progressif des régimes sans besoin d'une fusion formelle en un régime unique. Une homogénéisation du mode d'acquisition des droits et du mode de calcul de la retraite permettrait un pilotage financier unique par les paramètres de revalorisation des salaires et des pensions. Une mutualisation des fonctions supports ferait perdre au Service des Retraites de l'État et à la Caisse des Dépôts et Consignations leur rôle de colonne vertébrale des régimes de retraite de la Fonction publique.

La tentation de fusionner l'IRCANTEC en un régime complémentaire unique privé/public, issue d'une fusion entre l'AGIRC et l'ARRCO, se situe dans la même logique. La CGT la refuse, car elle exonère les employeurs publics de leur responsabilité propre vis-à-vis des agents non-titulaires, et les employeurs privés de leur responsabilité de financement des régimes complémentaires, les réserves financières de l'IRCANTEC étant importantes.

Les transferts d'emplois vers les collectivités territoriales d'agents de l'État en « service actif » génèrent des reculs statutaires pour les personnels concernés.

Le maintien d'un régime obligatoire par capitalisation, le RAFP, régime additionnel de la Fonction publique, pour les fonctionnaires ouvre la porte à la généralisation d'un niveau de retraite par capitalisation obligatoire. La CGT s'oppose à toute forme de retraite par capitalisation. La retraite relève de la solidarité nationale pour laquelle le seul modèle valable est la retraite par répartition. Les

crises successives du capitalisme, en détruisant des retraites capitalisées, ont démontré l'absence totale de garantie de pérennité des régimes par capitalisation. A contrario ceux par répartition ont démontré leur capacité de résistance lors des dernières crises.

NOS REVENDICATIONS

Défense et l'amélioration du régime des pensions des fonctionnaires

>> L'UGFF revendique la défense et l'amélioration du Code des pensions civiles et militaires sur la base des revendications exposées ci-dessous, et exige donc l'abrogation des réformes de 2003 (Fillon), 2010 (Sarkozy) et 2014 (Hollande), de la réforme de Balladur de 1993, le dépassement des seuls paramètres issus de la loi de 1964, et le maintien d'un régime par annuités et de la budgétisation des pensions des fonctionnaires d'État.

>> Dans la Fonction publique, une carrière complète doit correspondre à une durée de 37,5 ans.

>> Suppression de la décote.

>> Réforme du minimum garanti de pension en prenant en compte l'indice minimal de la Fonction publique, en favorisant pour son calcul les carrières inférieures à 25 ans, comme souvent celles des travailleurs handicapés et des femmes, et en réintroduisant toutes les bonifications (enfants, services hors d'Europe, etc.).

>> Rétablissement d'une bonification de pension aux mères de famille, permettant de compenser les retards de carrières consécutifs à la maternité et à l'éducation des enfants, jusqu'à disparition de l'écart existant avec les fonctionnaires masculins. Ouverture de ce droit aux pères ayant élevé seuls leurs enfants. Dans l'immédiat, rétablissement d'une bonification de pension d'un an par enfant.

>> Extension de la bonification aux parents d'enfants handicapés dont le taux de handicap est compris entre 50 et 80 %.

>> Augmentation progressive jusqu'à 75 % du taux de la pension de réversion, sans condition d'âge et de ressources. La pension de réversion n'est pas une garantie de ressources, mais maintient les effets de la communauté de vie juridique. Amélioration et évolution des conditions de réversion en prenant en compte les évolutions de la conjugalité (remariage, PACS en indivision, ...).

>> Instauration d'un mécanisme durable de départ anticipé au profit des fonctionnaires totalisant une durée d'assurance supérieure au maximum exigé, ne devant en aucun cas excéder 160 trimestres; les modalités d'application de cette mesure sont fixées après négociations.

>> Rétablissement de la cessation progressive d'activité (CPA).

>> Rétablissement et réforme de « l'indemnité temporaire de retraite » (ITR), qui compense le différentiel de pouvoir d'achat avec l'hexagone, permettant son attribution dans l'ensemble des DOM, ROM, COM et POM (départements, régions, collectivités et pays d'Outre-mer).

>> Indexation des pensions sur la valeur du point d'indice avec rétablissement de la péréquation supprimée par la loi Fillon.

>> Proratisation du salaire annuel moyen (SAM) pour les fonctionnaires pluri-pensionnés.

>> Rénovation de la grille indiciaire permettant l'intégration des primes ayant valeur de complément de traitement.

>> Ouverture de négociations visant à maximiser les droits des pluri-pensionnés.

>> Validation forfaitaire sur la durée d'assurance des années travaillées à l'étranger, en l'absence de convention avec le pays considéré.

>> Rétablissement du versement du salaire du mois entier pour un départ en retraite après le premier jour du mois.

>> Suppression de toutes les dispositions pour la retraite qui n'assimilent pas la maladie, la longue maladie ou la longue durée, et les accidents du travail à du service effectif.

Outils de gestion des pensions des fonctionnaires

>> Maintien d'un cadre Fonction publique pour l'évolution des fonctions supports dans le cadre de l'UISR, par une Coordination entre Service des Retraites de l'État, DGFIP et Caisses des dépôts et non absorption par la sécurité sociale.

>> L'UGFF rejette le principe d'un service à compétence nationale opérateur unique des outils de gestion des retraites dans l'ensemble de la Fonction publique de l'État.

>> Maintien d'une « logique de régime », contre la mise en avant par le gouvernement d'une « logique de caisse » aboutissant à une caisse de retraite pour les fonctionnaires de l'État que nous refusons.

>> Maintien de pôles ministériels d'information en matière de droit à la retraite, chargés des spécificités liées à chaque ministère, administration ou établissement (pénibilité, invalidité...).

>> Association des organisations syndicales représentatives des pensionnés aux évolutions de la législation et de la réglementation propre au régime des fonctionnaires de l'État (commission du CSFPE ou dans le cadre de la formation spécialisée n° 2 du CCFP).

>> Pérennisation d'une structure administrative d'État liée à la liquidation des pensions et à l'information du pensionné, et des structures déconcentrées de paiement des pensions.

Régime additionnel et intégration des primes

>> L'Établissement du Régime Additionnel de la Fonction publique (ERAFP), fonds de pension obligatoire imposé aux fonctionnaires, est un obstacle à la revendication d'intégration des primes dans le traitement.

>> Mise en extinction du régime par capitalisation et de l'établissement public administratif (EPA) qui le porte.

>> Garantie des droits individuels acquis à la date de mise en extinction, jusqu'à l'obtention de droits à retraite équivalents par une intégration des primes dans le traitement.

>> Création d'un EPA géré par la CDC, plaçant les fonds de l'ERAFP, garantissant le financement des droits acquis, compensant les conséquences de l'intégration des primes dans le traitement pour les régimes de retraite des fonctionnaires.

>> Politique de placement de l'EPA, actuel ou futur, répondant aux besoins sociaux (emploi, PME, logement dont logement des fonctionnaires, économie du vieillissement, économie décarbonée, respect des droits sociaux, ...) s'opposant à un objectif de rentabilité financière immédiate.

Une autre réforme de l'IRCANTEC

Le gouvernement a imposé en 2008 à l'Ircantec, caisse de retraite complémentaire des non-titulaires de la Fonction publique, une réforme prévoyant une baisse moyenne des pensions de 25 % à terme. L'augmentation des cotisations est déséquilibrée en défaveur des salariés. La constitution prévue d'une provision de plusieurs dizaines de milliards d'euros placés sur les marchés financiers changerait la nature du régime.

>> Abrogation du décret du 24 septembre 2008 sur l'Ircantec.

>> Equilibre du régime par la mise en place d'un taux de la cotisation employeur modulable selon les besoins du régime, augmentant d'au maximum 5 % d'ici 2050.

>> Remboursement par les employeurs publics des charges indues et en particulier du coût du passage de la retraite à 60 ans ;

>> Constitution d'une provision ne dépassant pas un an de prestation.

>> Retour des salariés des EPIC parmi les cotisants bénéficiaires du régime.

>> Renforcement des prérogatives du Conseil d'Administration et du poids des représentants des salariés en son sein.

Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE)

>> Cotisation sur une base annuelle de 1 825 heures et suppression de l'abattement de 66 heures pour les ouvriers d'État rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie (décret 2004-1056).

>> Intégration de la totalité des primes dans l'assiette des cotisations.

FICHE 09 : PÉNIBILITÉ

INTRODUCTION

La CGT revendique une reconnaissance collective de la pénibilité dans le public comme dans le privé. Les employeurs ont l'obligation réglementaire de préserver la santé physique et mentale des travailleurs.

La pénibilité au travail comporte plusieurs aspects :

>> Une grande partie de la pénibilité au travail, qui agit directement sur l'espérance de vie tout court, ou celle en bonne santé des travailleurs, est le résultat des mauvaises conditions physiques du travail, et de son intensification.

>> D'autres formes de pénibilités, notamment les risques socio-organisationnels dénommés *psychosociaux* dans la terminologie managériale (RPS), viennent interagir avec la santé physique, mentale et sociale des agents. L'employeur a l'obligation de prendre des mesures pour les supprimer en agissant directement sur les conditions de l'exercice des missions, ainsi que sur leur organisation.

Il existe dans l'organisation du travail des fonctionnements qui augmentent les facteurs de pénibilité. Ceux-ci doivent être évités, réduits ou supprimés. Lorsqu'ils ne peuvent l'être, ceux-ci doivent relever d'une compensation ou de la réparation de la pénibilité.

SITUATION ACTUELLE

Les contraintes de service public multiplient les situations de travail qui imposent une pénibilité qui ne peut être évitée, réduite ou supprimée (infirmières, égoutiers, contrôleurs aériens, ...). La pénibilité est aggravée par la dangerosité spécifique à certaines missions de service public (agents d'exploitation des routes, policiers, ...). C'est le fondement du service actif (départ anticipé en retraite) qui concerne près d'un fonctionnaire sur cinq, et qui compense « les risques particuliers ou les fatigues exceptionnelles ».

Ce droit des fonctionnaires est menacé par la volonté d'alignement du régime des fonctionnaires sur ceux du privé, et par la tentation d'étendre le compte pénibilité aux fonctionnaires.

Ce dispositif doit évoluer pour devenir de plein droit le mode spécifique à la Fonction publique de compensation ou de réparation de la pénibilité et de la dangerosité des missions de service public. Les critères de pénibilité et de dangerosité ont besoin d'être clarifiés. Tous les agents doivent bénéficier de droits équivalents en termes de bonification et de maintien de leurs droits.

La prévention est le parent pauvre de la santé au travail dans la Fonction publique, le droit au départ anticipé ne peut affranchir l'employeur de son obligation de prévention.

NOS REVENDICATIONS

>> Tous les corps subissant une exposition à la pénibilité qui ne peut être évitée du fait des contraintes de service public doivent relever du service actif.

>> Lorsque l'exposition à la pénibilité ne concerne que certains agents d'un corps, ceux-ci doivent également pouvoir être classés en service actif, dans le cadre d'une définition statutaire et collective de leurs missions propres.

PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

- >> Liste des postes et des corps avec facteurs de pénibilité.
- >> Saisie des formations spécialisées n° 2 (statistiques) et n° 4 (conditions de travail) du CCFP pour étude des facteurs de pénibilité à tous les niveaux : ministériels, interministériels, établissements, collectivités locales. Bilan et évaluation dans ces formations, des mesures de prévention mises en œuvre : épidémiologie, statistiques, données sexuées, etc.
- >> Étude sur l'usure prématurée par corps, en intégrant l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs et travailleuses.
- >> Documents de suivi des facteurs d'exposition par corps.
- >> Visite médicale et suivi médical renforcés pour les actifs et les retraités y compris par des mesures de recensement des pathologies.
- >> Respect de la réglementation dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).
- >> Réduction du temps de travail exposé aux facteurs de pénibilité, comme pour le travail de nuit.
- >> Mobilité choisie et reclassement des agents qui le souhaitent.
- >> Anticipation et/ou création de l'aménagement du travail, en particulier sur la fin de carrière, sans substitution du droit au départ anticipé.
- >> Possibilité de départ progressif en retraite sans perte des avantages acquis.

COMPENSATION OU RÉPARATION DE LA PÉNIBILITÉ

Les 4 catégories et les 15 critères de la pénibilité de la CGT donnent un contenu précis aux « risques particuliers et fatigues exceptionnelles » qui fondent le service actif actuel :

Contraintes physiques

- 1/ Manutention et port de charges lourdes
- 2/ Contraintes posturales et articulaires
- 3/ Vibrations mécaniques

Environnement agressif

- 1/ Exposition à des ACD (agents chimiques dangereux) y compris aux poussières et fumées
- 2/ Activités exercées en milieu hyperbare
- 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- 4/ Exposition aux bruits intenses
- 5/ Exposition aux rayonnements ionisants

Contraintes liées aux rythmes de travail

- 1/ Travail de nuit
- 2/ Travail alterné, décalé :
Alterné figurant dans le décret n° 76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975
Le travail posté en discontinu >> Travail par relais en équipe alternante
- 3/ Longs déplacements fréquents
- 4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

Dangerosité

- 1/ Exposition à des risques de contamination biologique.
- 2/ Risques d'agressions physiques et psychiques.
- 3/ Lieux d'intervention dangereux (routes, incendies, ...)

Nous revendiquons

>> Reconnaissance basée sur le principe des départs anticipés, sous la forme du service actif dans la Fonction publique, pour l'ensemble des travailleurs exposés aux facteurs de pénibilité, du privé

comme du public.

>> Définition de la pénibilité ne se résumant pas à une espérance de vie réduite: elle tient compte des conséquences de l'exposition, de leur caractère durable et irréversible, de la diminution de l'espérance de vie sans incapacité, de la morbidité plus élevée et des atteintes à l'intégrité physique et psychique.

>> Définition collective, statutaire et réglementaire de l'exposition à la pénibilité, à partir de l'activité, c'est-à-dire du travail réel.

>> Service actif lié aux missions du corps définies par son statut particulier. C'est la position statutaire et réglementaire qui le détermine et qui garantit la responsabilité de l'employeur, et non l'exposition suivie individuellement. Des périodes de non-exposition au titre de la prévention ou de la réparation doivent être intégrées à la carrière.

>> Départ anticipé 5 ans avant l'âge légal de départ en retraite, 55 ans pour la CGT, et possibilité de départ à 50 ans pour les corps subissant une pénibilité et une dangerosité renforcée (pompiers, policiers, agents des routes, ...).

>> Bonification d'un trimestre par année d'exposition à un ou plusieurs des 15 critères, pour permettre un exercice réel du départ anticipé et l'acquisition d'une retraite complète.

>> Dispositif renforcé de reconnaissance de la pénibilité pour reconnaître l'insalubrité, les mauvaises conditions de travail, auxquelles doivent faire face les agents exerçant par exemple le traitement et la collecte des ordures ménagères ou l'activité dans les réseaux souterrains. Le milieu professionnel dans lequel les agents exercent leur mission est à l'origine de la dégradation importante de leur santé physique, mentale et sociale.

>> Pour les agents en service actif n'ayant pas encore leur condition de durée de 17 ans (15 ans pour la CGT), recul de l'âge d'ouverture des droits et de la limite d'âge égal au nombre de trimestres de bonification obtenus: articulation du service actif avec la nécessité de la prévention, et avec le compte pénibilité des salariés devenus fonctionnaires. La condition de durée ne doit pas dédouaner l'employeur de son obligation de prévention, de sécurité et de résultat.

>> Conservation du droit au départ anticipé, quelle que soit la carrière de l'agent.

FICHE 10 : PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

INTRODUCTION

Sous le diktat de l'Union européenne et du principe de la concurrence libre et non faussée, l'arrêté Chazelle de 1962 a été abrogé.

Ce texte permettait aux employeurs publics de verser des subventions aux mutuelles de fonctionnaires.

Les nouveaux textes législatifs et réglementaires mis en place indiquent notamment :

>> La possibilité pour les employeurs publics de contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire des agents,

>> Le versement de subventions à des prestataires qui assurent la mise en œuvre de dispositifs de solidarités entre les bénéficiaires, actifs et retraités,

>> Le référencement par les employeurs publics d'opérateurs chargés de la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire des agents,

>> La possibilité pour ces mêmes employeurs d'engager des processus de négociations avec les organisations syndicales représentatives des personnels.

SITUATION ACTUELLE

L'année 2008 aura été caractérisée par le référencement des opérateurs.

Les référencements opérés dans les ministères montrent l'existence de fortes inégalités et disparités d'un ministère à un autre et appellent des critiques conséquentes : la mise en œuvre de prestations non harmonisées, une sous-estimation ou/et une appréciation trop restreinte des critères de solidarité, une contribution financière des employeurs publics qui reste faible et bien en deçà des possibilités ouvertes par les textes législatifs et réglementaires, l'existence de mises en cause et de disparités s'agissant des moyens mis à disposition des opérateurs, des modalités inégales d'association des organisations syndicales représentatives des personnels aux processus de référencement.

NOS REVENDICATIONS

La sécurité sociale est au cœur du système de protection sociale.

Son rôle doit être renforcé, les risques couverts doivent être intégralement pris en charge, sans reste à charge pour les assurés sociaux.

Avec l'ensemble des salariés, du public comme du privé, l'UGFF-CGT agit pour la défense, la reconquête et le développement de la Sécurité sociale telle que conçue par le Conseil national de la Résistance, et plus largement de la protection sociale.

Les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis, améliorer la couverture sociale globale sans organiser un transfert des prises en charge des risques couverts.

Il s'agit aussi de refuser toutes les formes de marchandisation, de privatisation et de mise en concurrence des droits des agents à la protection sociale. Le référencement, la labellisation et le conventionnement en sont des formes.

S'agissant plus particulièrement de la protection sociale complémentaire des agents, l'UGFF-

CGT revendique :

>> Une protection pour les actifs et les retraités, fonctionnaires et non-titulaires, mettant en œuvre des solidarités indiciaires, familiales et intergénérationnelles.

>> Une protection dans les domaines de la santé et de la prévoyance.

>> Une protection assurant tout au long de la vie une couverture santé identique et sans sélection des risques à l'ensemble des actifs et des retraités, une prise en charge des risques longs liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité temporaire de travailler, à la perte d'autonomie.

>> Une revalorisation significative des subventions versées et, a minima, à la hauteur de 100 % du montant des transferts solidaires.

>> Une prise en charge du montant de la cotisation mutualiste par l'employeur à hauteur de 50 % de son montant.

>> Sa mise en œuvre par des opérateurs qui agissent sans but lucratif et, à titre exclusif, par des mutuelles.

>> Des mutuelles qui doivent assurer à l'ensemble des agents des prestations de haut niveau, une continuité des couvertures dans les cas de mobilité *intra* et *inter* versants Fonction publique, un fonctionnement démocratique associant les adhérents aux prises de décisions.

>> Le maintien de la gestion des régimes complémentaires et obligatoires (loi Maurice de 1947) de sécurité sociale par les mutuelles.

FICHE 11 : ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

INTRODUCTION

Les luttes des femmes ont permis de conquérir des droits, mais l'égalité n'est pas encore une réalité: inégalité de salaires et de retraites, temps partiel subi, précarité, difficile accès aux postes à responsabilités, violences sexistes et sexuelles, inégale répartition des tâches domestiques et des responsabilités familiales... sont encore d'actualité.

SITUATION ACTUELLE

La CGT, comme toutes les autres organisations, a signé, le 8 mars 2013, un protocole sur l'égalité dans la Fonction publique.

Le gouvernement a abandonné sa politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, concrètement les inégalités perdurent voire s'accroissent. Les politiques d'austérité aggravent la situation des femmes: réforme sur les retraites, gel des salaires, réduction du nombre des fonctionnaires, fermeture de services... Ce sont les femmes qui ont les pensions les plus basses, les salaires les plus faibles, qui sont les plus nombreuses privées d'emplois...

Le rapport annuel 2014 dans la Fonction publique nous permet de faire un état des lieux:

- des écarts de rémunérations toujours au désavantage des femmes: 17.6 % d'écart salarial entre les femmes et les hommes.

- une sous-représentation des femmes aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant, et en général aux postes à haut niveau de responsabilité: Dans l'ensemble de la Fonction publique, la proportion des femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur est plus importante que celle des hommes (48 % contre 43 %). Pourtant, elles sont nettement sous représentées dans les emplois de l'encadrement supérieur et de direction: 26 % de femmes contre 54 % d'hommes.

Un statut plus précaire pour les femmes: On constate une nette évolution des personnels non titulaires (augmentation de 2.5 % par an sur 11 ans) et que les femmes sont majoritaires chez les non titulaires (67 %) et chez les contrats aidés (69 %).

NOS REVENDICATIONS

Une démarche intégrée de l'égalité comme stipulé dans l'accord du 8 mars 2013:

L'égalité doit se concevoir en permanence en amont de toute décision, de lois, accords et doit être intégrée dans toutes les négociations, avec une obligation de résultat pour lutter contre les inégalités. Un contrôle régulier doit être exercé pour vérifier que ces résultats sont obtenus.

La suppression de tous les écarts de salaires

Un rapport annuel de situation comparée (RCS) à tous les niveaux des titulaires et non titulaires, doit permettre un état des lieux précis pour mieux identifier les inégalités femmes/hommes avec des éléments d'analyse et de compréhension, et des indicateurs d'évolution dans le temps: données pertinentes en fonction de l'âge, sur le temps partiel, sur les effectifs sexués de recrutement et sortie

des grandes écoles, sur l'effet de la mobilité, sur le déroulement de carrière, les statistiques promus/promouvables, les critères de nomination, l'accès aux primes et promotions, les statistiques pensions de retraite... Des mesures contraignantes doivent être prises pour corriger toutes les inégalités ainsi identifiées.

L'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » doit être la règle en particulier par la réévaluation des qualifications de métiers à prédominance féminine

Une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes :

Les femmes doivent pouvoir exercer les mêmes missions que les hommes et vice-versa. Des campagnes de communication pour promouvoir l'égalité dans la formation, l'embauche, la promotion professionnelle sont indispensables. L'école, l'université doivent jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexistes pour une réelle mixité et égalité des filières des formations initiales.

L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles doit être la règle :

Des mesures sont à prendre pour limiter l'éloignement du domicile et la prise en charge de frais de garde supplémentaire des enfants.

L'assurance d'un déroulement de carrière pour toutes les femmes et de leur accès aux postes à responsabilité :

Pour assurer l'égalité du déroulement de carrière et l'accès à tous les postes de responsabilité dans les filières et les corps, la CGT revendique des mesures en matière de critères de nomination, de recrutement, de traitement, de primes, de féminisation des jurys et auteur-es des sujets.

Chaque ministère doit être doté d'un observatoire de l'égalité Femmes/Hommes

Articulation vie privée/vie professionnelle :

L'organisation du travail doit prendre en compte les contraintes de cette articulation :

>> Un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) doit être amélioré : aménagement des horaires, vigilance quant aux heures de réunion.

>> Le congé parental doit être plus partagé entre les parents, plus rémunéré (sur la base du dernier salaire).

>> Un véritable service public d'accueil de la petite enfance doit être mis en place.

>> L'accueil à l'école Publique doit être possible dès l'âge de deux ans.

>> Des mesures doivent être prises pour un accueil hors temps scolaire pour les enfants.

>> Mais aussi le temps de travail et l'organisation du temps de travail doivent être observés pour une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle.

Toutes les femmes doivent bénéficier de conditions de travail décentes et de la reconnaissance de la pénibilité de leur travail :

>> Le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences et agressions sexuelles ou discriminations.

>> Des sanctions doivent être imposées aux auteurs et aux responsables de tels actes.

Mise en œuvre de la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes :

>> Rétablissement d'un ministère des droits des femmes doté d'une administration propre.

>> Donner de véritables moyens humains, budgétaires et organisationnels au service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) en administration centrale et en services déconcentrés.

FICHE 12 : DISCRIMINATIONS

INTRODUCTION

« Les discriminations perdurent, augmentent et peuvent continuer à s'amplifier si la situation sociale se dégrade » : déclaration du défenseur des droits.

Près d'un quart des fonctionnaires estime avoir été victime de discrimination surtout dans les parcours professionnels et leur carrière.

Pour exemple, les principaux critères de saisine du défenseur des droits en matière de discriminations sont : l'état de santé, le handicap, l'origine, la grossesse, les activités syndicales, l'âge et le sexe.

SITUATION ACTUELLE

La Fonction publique n'est pas exemplaire en matière de discrimination, même si les dénonciations y sont moins nombreuses que dans le secteur privé.

Et pourtant, les employeurs sont dans l'obligation de faire un état des lieux précis concernant les déroulés de carrières, les temps partiels, les recrutements, le handicap ... d'élaborer des plans d'actions pour résorber les discriminations et les prévenir.

Le principal texte de référence en matière de lutte contre les discriminations est la loi du 27 mai 2008, qui vaut pour toutes les discriminations, qu'elles soient pratiquées dans le privé ou dans la Fonction publique. Mais cette pratique est également condamnée dans des textes spécifiques à la Fonction publique.

Il existe 2 formes de discrimination :

>> La discrimination directe est délibérée. C'est la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une origine, ses convictions, ses activités syndicales, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son genre.

>> La discrimination indirecte existe lorsque des mesures apparemment neutres écartent une personne d'un droit. Cette disposition, ce critère ou cette pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes, par rapport à d'autres personnes, pour l'un des motifs fondé sur son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une origine, ses convictions, ses activités syndicales, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son genre.

Différentes formes de discrimination sont interdites de manière explicite (article 6 et 6 bis, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 225-1 du Code pénal). Il s'agit d'une discrimination directe ou indirecte en raison :

- >> Des opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses ;
- >> De l'origine ;
- >> De l'orientation ou identité sexuelle ;
- >> De l'âge ;
- >> Du nom ;

- >> De l'état de santé;
- >> De l'apparence physique;
- >> Du handicap;
- >> Du sexe;
- >> De la grossesse ou de la maternité.

NOS REVENDICATIONS

>> Chaque personne doit bénéficier d'une situation d'emploi, de formation et de travail sans discrimination;

>> Le droit à la non-discrimination doit être mis en œuvre de manière efficace en s'appuyant sur des moyens importants, sur des textes contraignants; l'État doit être exemplaire en la matière et doit appliquer les textes, et réactualiser les textes qui, parce qu'ils sont trop anciens, portent caractère discriminatoire (tels que les règles d'aménagement d'épreuves des travailleurs handicapés);

>> Adapter et améliorer le corpus réglementaire qui date de 1982 sur les aménagements d'examen ou de concours concernant les personnes en situation de handicap, car il ne correspond plus aux besoins des personnes;

>> Tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec la même intensité qu'ils soient causés par le sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, les activités syndicales associatives ou mutualistes, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap, ... ;

>> L'accès à tous les emplois doit être possible sans condition de nationalité sauf pour les emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou qui comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État;

>> La mise en place d'une culture de l'égalité dans l'éducation, la formation et la communication doit être effective très rapidement, afin de supprimer les stéréotypes culturels, sources de discriminations.

FICHE 13 : OUVRIERS D'ÉTAT

INTRODUCTION

Parmi les agents publics, une catégorie de personnel est souvent oubliée, il s'agit des ouvriers d'État. Chez les ouvriers d'État comme pour les autres agents de la Fonction publique, la perte des missions et des emplois est considérable : en 15 ans la moitié des effectifs a disparu.

Les gouvernements successifs veulent mettre en extinction ces « corps » spécifiques d'ouvriers d'État et mettre fin à leur régime particulier de retraite. Deux rapports successifs de la Cour des comptes ont ciblé en 2011 et 2012 les ouvriers de l'Écologie (ex Équipement) et de la Défense qui se sont traduits par un moratoire du ministère du Budget interdisant tout recrutement d'ouvrier. Il a fallu toute l'action et la mobilisation de la CGT et de son collectif FSPOEIE (Fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État) pour obtenir des autorisations de Matignon en 2013 et 2014 pour quelques recrutements qui sont très loin de combler environ 2500 départs d'ouvriers par an.

L'UGFF a pleinement conscience de l'hémorragie que subissent les ouvriers d'État, ce sont autant de missions et d'emplois publics qui disparaissent chaque année au profit du secteur privé. L'UGFF suite à son dernier congrès a décidé de mettre en place un groupe de travail sur le sujet des ouvriers d'État. Ce groupe de travail en réalité ne fait qu'un avec le collectif FSPOEIE qui s'est constitué avec les camarades de la FNTE, de l'USAC, de l'IGN, du SNOA, des monnaies et médailles, de la Police, suite au rapport de la cour des comptes en 2011.

SITUATION ACTUELLE

Les ouvriers de l'État ne sont pas des fonctionnaires. Ils sont souvent qualifiés d'agents non-titulaires de la Fonction publique bien qu'étant sur des postes permanents. Leur position statutaire dans la Fonction publique n'existe que par dérogation aux règles des non titulaires. Les ouvriers d'État n'ont pas de reconnaissance interministérielle, ils sont gérés par leurs ministères respectifs : Défense-Écologie- Finances- Agriculture- Intérieur- Éducation nationale.

Les ouvriers d'État, initialement exerçaient des missions de production et de soutien, majoritairement au ministère de la Défense. Ces missions ont depuis évolué vers des missions supports autour de métiers techniques. Les OE sont recrutés par concours, ou recrutés par essai d'embauche localement après inscription sur le registre local d'embauche, sur des métiers spécifiques, sur des missions qui en principe ne peuvent pas être effectuées par des fonctionnaires. Il existe plus de 150 professions et spécialités répertoriées.

En 1997, le FSPOEIE régime de retraite commun à tous les ouvriers d'État comptait 75 000 cotisants n'en compte plus que 37 000 en 2013.

Moins de 20 000 ouvriers de l'État travaillent dans le secteur de la défense, 7 000 au ministère de l'Écologie (3 000 à 4 000 après transfert des OPA dans la FPT), les autres ouvriers étant répartis dans les autres ministères et établissements publics sous tutelle.

NOS REVENDICATIONS

>> La reconquête et la sauvegarde des missions et des compétences - la fin de l'externalisation des missions des ouvriers d'État vers le secteur privé : stopper l'hémorragie.

>> Urgence de recrutements massifs et pérennes de personnel à statut ouvrier pour répondre aux missions de service public y compris régaliennes, et maintenir les compétences au sein de la Fonction publique de l'État.

>> La réouverture des centres d'apprentissage.

>> Une véritable reconnaissance statutaire des ouvriers d'État en interministériel et la création d'un ou de véritables statuts d'ouvrier d'État (ministériel ou interministériel).

>> Les principes de bases : nous n'accepterons pas de statut « low cost », nous sommes attachés à un ou des statuts publics liés par la loi et non par des contrats, avec un régime de retraite public.

>> Un ou des statuts liés à nos métiers sur des missions ciblées autour de notre conception du service public.

>> Des salaires correspondant aux niveaux de qualifications avec au minimum un niveau équivalent à l'existant.

>> Un ou des statuts préservant un déroulement de carrière et distinguant le grade et l'emploi.

>> Un niveau de retraite avec une assiette de cotisation prenant l'ensemble des éléments salariaux et équivalent au FSPOEIE.

>> Pérennisation et amélioration du régime de retraite des ouvriers d'État (Fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État : FSPOEIE).

>> Accès à l'ensemble des dispositifs de rémunération ouverts aux fonctionnaires pour les ouvriers d'État dont le salaire est indexé sur la valeur du point d'indice.

FICHE 14: LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

INTRODUCTION

La question du travail est au cœur du rapport d'exploitation et de la confrontation permanente avec le capital. Depuis plusieurs décennies, on assiste à sa dévalorisation au profit de ce même capital toujours plus avide de profits jusqu'à mettre aujourd'hui l'humanité en danger.

Exiger « le bien travailler », le « bien-être au travail » est une ambition revendicative de toute la CGT qui porte clairement cette volonté de combattre les logiques du système capitaliste.

Les enjeux portent sur trois dimensions :

>> celle du rapport individuel du salarié à son travail. Elle impacte son aspiration à pouvoir le faire correctement, la question de son rapport aux autres salariés (collectifs de travail) et la reconnaissance de la valeur de son travail ;

>> celle des batailles collectives pour les missions, l'emploi, les salaires, la reconnaissance des qualifications, la défense du statut, des droits et garanties collectives ;

>> celle de la santé au travail.

SITUATION ACTUELLE

Les politiques d'austérité menées par le gouvernement sont à la racine de l'accroissement du mal-être au travail et de la perte de sens du travail. Les suppressions d'emplois, la réduction des budgets de fonctionnement, les restructurations permanentes ancrées uniquement sur des économies d'échelle et l'abandon de missions, le recul de la présence des services en territoire, une conception du travail productiviste ignorant la dimension de solidarité et d'utilité sociale de la Fonction publique, un management de plus en plus coercitif et la mise en concurrence des agents en constituent les éléments les plus prégnants. La « mal vie » au travail est telle que certains agents vont jusqu'à attenter à leur vie.

C'est dans ce cadre que le gouvernement a essayé de conclure un accord sur la qualité de vie au travail. Mais il s'est borné à des déclarations d'intention sans prendre aucun engagement concret visant à remédier à la situation qu'il crée et amplifie. C'est la raison pour laquelle l'accord-cadre qualité de vie au travail (QVT) a été rejeté par la CGT.

NOS REVENDICATIONS

- >> L'arrêt des suppressions d'emploi et des restructurations régressives,
- >> L'ouverture de négociations sur les créations nécessaires d'emplois pour le plein accomplissement de toutes les missions,
- >> L'attribution des moyens budgétaires nécessaires au bon fonctionnement des services,
- >> des organisations du travail ayant comme finalité le plein accomplissement des missions,
- >> Le respect et le renforcement des prérogatives des comités techniques et des comités d'hygiène et de sécurité,
- >> La consultation annuelle systématique des agents pour l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du plan de prévention,
- >> Le droit d'expression des agents sur la vie au travail et son organisation. Ce droit d'expres-

sion doit s'organiser à la seule initiative des agents ou des organisations syndicales, hors de toute présence hiérarchique, avec des engagements concrets des employeurs de répondre aux attentes,

>> L'ouverture de négociations sur les conditions de vie au travail telles que le permettent les accords de Bercy comme perspective de concrétisation des actions revendicatives.



FICHE 15 : LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

INTRODUCTION

Depuis que l'être humain s'est mis à travailler, le risque d'accident dû au travail est apparu. Très longtemps vécus comme une fatalité, les accidents dus au travail – et plus généralement les risques engendrés par l'activité professionnelle et les conditions dans lesquelles elle est exercée – font désormais l'objet d'une politique de santé publique de plus en plus active. L'obligation générale de l'employeur de santé et de sécurité au travail de l'article L 4121-2 du Code du travail s'est traduite pour l'ensemble des salarié-e-s par la reconnaissance de l'existence de risques professionnels et par là même, d'une part de leur prévention et d'autre part de la réparation de leurs conséquences en cas d'accidents.

SITUATION ACTUELLE

Dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009, les employeurs publics se sont engagés auprès des organisations syndicales dont la CGT, à mettre en œuvre une politique renouvelée en matière d'amélioration des conditions de travail. L'un des axes majeurs de cette politique est la mise en place d'outils de prévention des risques professionnels. Dans la circulaire du 18 mai 2010, c'est bien le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui est au cœur de cette politique de prévention. L'application de ces accords dans les différents services de la Fonction publique reste inégale et contrastée. Pourtant le droit du travail dans sa partie applicable aux salarié-e-s ayant le statut de fonctionnaires se veut protecteur et demeure un outil efficace face aux autorités administratives.

Les mesures de prévention prises doivent respecter l'ordre suivant :

- >> Éviter les risques.
- >> Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- >> Combattre les risques à la source.
- >> Adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé.
- >> Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
- >> Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- >> Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.
- >> Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- >> Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il s'agit de l'article L4221-2 du Code du travail applicable à la Fonction publique et repris dans plusieurs textes.

L'employeur a une obligation de sécurité, de résultat qui fait que sa responsabilité pénale et



indemnitaire est engagée en cas de manquement à cette obligation.

NOS REVENDICATIONS

>> Que les chefs de service soient sanctionnés en cas d'absence de document unique et/ou en l'absence de mise à jour.

>> Que les risques socio-organisationnels dits psychosociaux (restructurations, réorganisations de services, nouvelles méthodes de management...) soient inclus dans le DUERP.

>> Que le dossier technique amiante soit annexé au DUERP.

>> Que les agents soient informés par tous moyens de la possibilité de déclencher la procédure d'alerte et de prendre leur droit de retrait.

>> Que les organisations syndicales puissent déposer un droit de retrait pour tout un service.

>> Que l'employeur soit sanctionné en cas d'absence de plan annuel de prévention.

>> Que les assistants et conseillers de prévention se consacrent à temps complet à leur mission de prévention.

>> Que les inspecteurs santé, sécurité au travail soient indépendants et donc rattachés à l'inspection générale. Ils doivent être en nombre suffisant pour accomplir leurs missions.

FICHE 16 : LES CMR (CANCÉRIGÈNES, MUTAGÈNES, REPROTOXIQUES)

INTRODUCTION

Ce que l'on appelle les CMR sont des substances ou produits ayant une forte nocivité constatée ou supposée sur la santé des travailleurs. Certaines matières ont été interdites, comme l'amiante depuis 1997, mais reste encore très présente, et d'autres font l'objet d'études pour mesurer leur nocivité sur la santé (ondes électromagnétiques, nanotechnologies, produits phytosanitaires, vapeurs de bitume, poudres de céramique, éthers de glycol...). Une surveillance particulière est nécessaire, un suivi post-professionnel est obligatoire. Les effets sur la santé sont minimisés et les gouvernements successifs prétendent définir des seuils acceptables de danger ! L'enjeu économique est de taille et celui-ci prend trop souvent l'ascendant sur l'enjeu sanitaire et social.

SITUATION ACTUELLE

Seule une circulaire du 18 mai 2010 rappelle les obligations des administrations d'État en matière de protection des agents contre les CMR. Cette circulaire est insuffisante et peu appliquée. Sur l'amiante, aujourd'hui, la grande majorité des fonctionnaires est exclue du dispositif de tout départ anticipé. La seule « avancée » récente consiste à faire bénéficier les fonctionnaires malades de ce dispositif alors que pour le secteur privé, les salariés ayant été exposés peuvent en bénéficier. Rappelons que les maladies liées à l'amiante ne se déclenchent que des dizaines d'années après l'exposition !

NOS REVENDICATIONS

- >> Une déclaration des nanomatériaux manufacturés au « niveau de danger inconnu », c'est-à-dire appliquer les procédures de sécurité sanitaire qui sont utilisées pour diminuer l'exposition aux matières dangereuses;
- >> La décontamination lorsque c'est possible ou la destruction des établissements et des matériaux amiantés lorsqu'il n'est pas possible de désamianter;
- >> Que tous les lieux et matériaux amiantés soient ciblés dans les arrêtés et circulaires d'application. Pour cela une cartographie, après des repérages fiables, doit être réalisée en utilisant une technique adaptée;
- >> Que le dossier technique amiante soit annexé au document unique et mis à jour régulièrement;
- >> Que le CHSCT ainsi que la médecine préventive participent au repérage et au suivi des travaux ou du confinement ou de l'extraction des produits amiantés;
- >> Que soit mise en place partout une signalétique amiante adaptée afin d'éviter les expositions accidentelles;
- >> Des formations obligatoires spécifiques aux CMR pour les agents et les membres de CHSCT ou représentants du personnel;
- >> Une formation de tous les personnels qui ont travaillé dans un local où des CMR ont été mis en évidence;
- >> Que les agents puissent bénéficier des équipements de protection individuelle adaptés à

chaque type d'exposition définie par la réglementation ;

>> Que des fiches d'exposition soient délivrées à tous les travailleurs ;

>> Que soient établies des fiches d'exposition et de suivi des agents exposés et/ou au contact de CMR ;

>> Des mesures préventives particulières doivent être mises en place pour la protection des femmes enceintes contre les CMR. Dès le signalement de leur grossesse elles ne doivent plus être exposées et/ou entrer en contact des CMR.

>> Pour l'amiante, la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) est fixée à 10 fibres par litre en moyenne sur 8 heures en 2015. L'UGFF-CGT revendique la mise en œuvre immédiate de l'abaissement du seuil d'exposition professionnel à 1 seule fibre ;

>> D'identifier tous les personnels exposés ou ayant été exposés aux CMR professionnellement ou accidentellement y compris les expositions passives ;

>> Un suivi médical annuel post-professionnel pour tous les agents retraités ;

>> Une reconnaissance en maladie professionnelle pour tous les agents, actifs ou retraités, victimes quelle que soit leur pathologie avec une réparation financière et du préjudice d'anxiété ;

>> Un dispositif de départ anticipé pour tous les travailleurs qui ont été en contact avec de l'amiante, y compris lorsque l'administration n'est plus en capacité d'apporter la preuve de l'exposition :

- Ce dispositif doit comporter un départ anticipé à partir de 50 ans et une mesure d'accompagnement financière ;

- Il se fera sur la base de 75 % de la rémunération complète des 12 derniers mois ;

- En aucun cas, le montant de l'allocation ne sera inférieur à 75 % du salaire minimum revendiqué par la CGT ;

- Le dispositif de départ anticipé ne met pas fin au bénéfice d'avancement des agents ;

>> Que tous les travailleurs exposés directement ou indirectement à des CMR bénéficient d'un suivi médical renforcé comprenant une visite médicale tous les ans.

FICHE 17 : LES HORAIRES ATYPIQUES

INTRODUCTION

L'expression « horaires atypiques » s'applique à toutes les configurations du temps de travail situées en dehors du cadre de la semaine standard (9 heures – 17 heures). Les formes atypiques les plus connues sont le travail posté (3×8, 2×12...), le travail de nuit, le travail de fin de semaine. Par une organisation du travail mise en place pour répondre aux mêmes objectifs avec moins de personnels, les conditions de travail des agents sont de plus en plus pénibles. Le travail de nuit, le travail isolé, celui en horaires décalés se développent de plus en plus dans la Fonction publique. Il est demandé de faire toujours plus aux personnels, alors qu'ils sont moins nombreux. Les études épidémiologiques démontrent les effets nocifs pour la santé de ces horaires de travail. À juste titre et dans son ensemble, la CGT a combattu et combat les lois (comme la loi Macron) qui, en particulier, accentuent la banalisation des horaires atypiques et du travail du dimanche.

SITUATION ACTUELLE

Bon nombre de professions sont confrontées à ces problématiques car les suppressions massives de postes touchent tous les ministères. Nous assistons à des tentatives régulières de banalisation de ces horaires. De nombreuses études démontrent les effets néfastes pour la santé de ce type d'horaires. Par exemple, 15 % des salariés, soit 3,5 millions de Français travaillent la nuit, habituellement ou occasionnellement. Ces chiffres viennent d'une enquête de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail, publiée en août 2014. Ces chiffres sont en augmentation car ils représentent 1 million de salariés en plus qu'en 1991 et les femmes sont de plus en plus exposées. Parmi les travailleurs nocturnes, 30 % sont dans la Fonction publique. Les femmes de moins de 30 ans sont les plus concernées car, souvent, elles n'ont pas d'enfant. Les conséquences sur la santé sont avérées avec une augmentation des risques de cancer du sein pour les femmes et de la prostate pour les hommes. Mais aussi une augmentation du risque de fausse couche car le rythme de vie des salariées n'est pas celui de leur corps, il change aussi leur cycle menstruel.

NOS REVENDICATIONS

- >> Un temps de travail de 28 heures hebdomadaires;
- >> L'effectivité d'une visite médicale obligatoire tous les six mois, avec une sanction de l'employeur en cas d'absence de visite;
- >> Que soit reconnu comme travailleur de nuit tout personnel qui travaille au minimum 5 heures de nuit par semaine ou pendant 100 heures sur une période de référence de six mois;
- >> Que ces types de travail atypiques soient justifiés, limités d'une part aux seules activités indispensables pour assurer la continuité des obligations de service public et d'autre part à celles où s'imposent des impératifs techniques qui ne peuvent pas être surmontés autrement;
- >> L'interdiction de l'alternance des phases jour-nuit sur un cycle de travail.

FICHE 18 : MÉDECINE DE PRÉVENTION

INTRODUCTION

La médecine de prévention est un élément primordial du réseau des préventeurs en matière de santé et de sécurité au travail. Il est patent que la situation de la médecine de prévention est aussi catastrophique que celle de la médecine du travail sur l'ensemble du territoire. C'est un véritable enjeu et au lieu de chercher des solutions ayant pour but d'améliorer la protection de la santé des travailleurs, le gouvernement et le patronat tentent de faire passer des mesures ayant pour seul but de réaliser des économies.

SITUATION ACTUELLE

Nous assistons à une pénurie de médecins de prévention. Le dernier rapport rendu par trois inspections en septembre 2014 fait état de situations de pénuries. Le gouvernement fait les mêmes constats mais les préconisations vont à l'encontre des mesures que nous proposons : par exemple, il souhaite alléger les obligations de visites médicales d'embauche et périodique ou encore supprimer la possibilité pour le médecin d'émettre un avis de transformation ou de mutation du poste de travail engageant l'employeur afin de respecter les 9 principes de prévention primaire inscrits dans le Code du travail et applicable à la Fonction publique.

NOS REVENDICATIONS

>> Chaque personne travaillant ou étant retraité dans la Fonction publique d'état doit dépendre d'un médecin de prévention, ce qui nécessite donc un plan immédiat de recrutement de médecins de prévention en nombre suffisant ;

>> Les médecins de prévention doivent consacrer à leur mission en milieu de travail, au moins 1/3 de leur temps ;

>> Les médecins de prévention doivent pouvoir être en capacité d'exercer les missions qui leur sont confiées dans le décret 82-453 en vigueur au 1er janvier 2015, cela passe obligatoirement par un plan de recrutement à hauteur des besoins ;

>> La surveillance médicale des agents doit s'établir à une visite tous les ans et tous les six mois pour les personnels à surveillance médicale particulière ;

>> Les agents retraités bénéficient à leur demande, d'un examen médical annuel auprès du médecin de prévention.

>> Un suivi médical post-professionnel doit être systématique pour tout accident de service et maladie professionnelle

>> Le médecin de prévention doit coordonner la pluridisciplinarité clinique en médecine de prévention. Cette équipe pluridisciplinaire doit comprendre des infirmier-es en santé au travail, des psychologues du travail, des ergonomes... ;

>> Après les visites d'aptitude à l'emploi dans le grade, faites actuellement par les médecins agréés, que soit instaurée une visite de début d'activité, lors de la prise de poste, réalisée par le médecin de prévention qui inclut une expertise de l'adéquation entre la santé de l'agent, ses missions et son environnement de travail ;

>> Un bilan de santé complet doit être réalisé avant le départ en retraite.

FICHE 19: L'IMPUTABILITÉ DES ACCIDENTS DE SERVICES ET MALADIES PROFESSIONNELLES

INTRODUCTION

La dernière enquête sur les conditions de travail de 2013 montre que si le nombre et la fréquence d'accidents du travail avec arrêt ainsi que d'accidents graves diminuent depuis plusieurs années, ceux-ci ont des conséquences de plus en plus graves, notamment du fait de la baisse des effectifs. Cette enquête montre même que l'intensification du travail a été plus marquée dans la Fonction publique que dans le secteur privé. Les maladies d'origine professionnelle reconnues ne cessent de se développer. On assiste notamment à une explosion du nombre de salariés affectés par des TMS (troubles musculo-squelettiques) ou des troubles dépressifs. Plus d'un million d'avis d'aptitude comportant des restrictions sont délivrés chaque année, tandis que le nombre d'inaptitudes définitives a doublé depuis une dizaine d'années. Les employeurs essaient de minimiser l'imputabilité au service des accidents et maladies, ce qui a pour effet, entre autres, de faire supporter le coût du mal-travail à la sécurité sociale, donc à nous tous.

SITUATION ACTUELLE

Dans la Fonction publique (sauf ouvriers d'état), l'agent doit rédiger une demande d'accident ou de maladie professionnelle. C'est à la victime de faire la preuve de l'imputabilité au service de l'accident et/ou de la maladie. Le droit privé, lui, prévoit le caractère imputable de tout accident ou maladie professionnelle sur les seuls éléments du fait accidentel ainsi que du lien entre ce fait accidentel et le travail. Cette notion est très large et permet une reconnaissance globale de tout accident ou de maladie au travail. C'est à l'employeur de contester auprès de la Caisse Primaire d'assurance Maladie le caractère imputable. Rien ne justifie le maintien d'un régime de preuve de l'imputabilité des accidents de service alors que pour les salariés du privé, tout accident « survenu par le fait ou à l'occasion du travail » est considéré, quelle qu'en soit la cause, comme un accident du travail.

NOS REVENDICATIONS

- >> L'imputabilité au service des accidents et la reconnaissance du caractère professionnel des maladies dans la Fonction publique doivent être reconnues de fait comme dans le secteur privé. Donc que soit inscrite dans le statut général une définition de l'accident de service et de l'accident de trajet identique à celle du Code de la sécurité sociale ;
- >> L'agent doit conserver l'intégralité de son traitement et de ses primes lors de son arrêt ;
- >> L'avancement de l'agent ne doit pas être freiné dans le déroulement de sa carrière par son accident de service et/ou sa maladie professionnelle ;
- >> L'agent doit bénéficier obligatoirement d'une visite de reprise ;
- >> L'agent ne doit reprendre son travail que si le risque professionnel ayant entraîné son arrêt a disparu.
- >> Poursuite de la carrière avec, le cas échéant, maintien du service actif.
- >> L'imputabilité et la reconnaissance du caractère professionnel des maladies dans la Fonction

publique doivent être reconnues y compris pour les agents retraités dès lors qu'elles apparaissent au-delà de la date de leur départ à la retraite.

FICHE 20 : LES INSTANCES MÉDICALES (SAUF OUVRIERS D'ÉTAT)

INTRODUCTION

Les instances médicales revêtent une importance de plus en plus grande dans un contexte de dégradation des conditions de travail. Trois types d'instances existent aujourd'hui : les commissions de réforme, les comités médicaux et les comités médicaux supérieurs. Aucune de leur décision ne lie l'administration. Il faut attendre la décision de l'administration pour engager une procédure en contentieux s'il est impossible d'instaurer un rapport de force. Ce rapport de force est difficile à créer car il s'agit de décisions individuelles.

SITUATION ACTUELLE

Beaucoup de commissions de réforme se réunissent dans des délais extrêmement longs et rarement dans une composition complète, l'administration « oubliant » trop souvent de convoquer les représentants du personnel. Les comités médicaux sont des instances lointaines pour l'agent car composées uniquement de médecins et la procédure d'appel est uniquement écrite. Les décisions se prennent en dehors de la présence de l'agent et/ou de son représentant. Ces procédures servent malheureusement, quelques fois, de « plans de licenciement » déguisés sans que l'on parle du travail et des conditions de travail.

NOS REVENDICATIONS

- >> Un quorum pour les commissions de réforme comprenant au moins un représentant par collègue (1 médecin et 1 représentant du personnel) ;
- >> Les représentants du personnel doivent disposer de l'ensemble des pièces du dossier bien en amont (8 jours minimum).
- >> La commission de réforme doit se réunir dans le mois suivant la déclaration pour éviter des conséquences graves pour l'agent
- >> Il doit y avoir au moins deux représentants du personnel dans les comités médicaux et comités médicaux supérieurs ;
- >> La présence d'un médecin de prévention dans toutes les instances médicales car il est censé connaître le travail des agents ;
- >> Les décisions de ces instances doivent engager l'administration ;
- >> Les commissions de réforme doivent être informées des décisions d'imputabilité au service prises par l'administration ;
- >> Tous les agents doivent être informés sur les procédures, leurs droits et les voies de recours possibles ;
- >> Les noms et coordonnées des représentants des personnels dans ces instances doivent être communiqués à tous les agents ;
- >> Les agents doivent être informés, avant qu'ils n'atteignent le seuil de six mois de congé de maladie consécutifs, que toute demande de prolongation, au-delà de cette période, devra être soumise au comité médical.

FICHE 21 : LES CHSCT (COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

INTRODUCTION

Depuis novembre 2011, les CHSCT ont été créés dans la Fonction publique de l'État. Cette évolution des CHS en CHSCT était inscrite dans l'accord santé, sécurité au travail signé par la CGT fonction Publique en novembre 2009. Il aura fallu 12 ans pour que la France respecte la directive européenne 89-391 de juin 1989 et quasiment trente ans pour que la Fonction publique de l'État ait une institution représentative du personnel pour débattre des conditions de travail. Remettre le travail au centre débat est une nécessité.

SITUATION ACTUELLE

Les CHSCT ont effectivement été créés mais ils sont loin d'avoir les mêmes prérogatives que ceux du secteur privé et de la Fonction publique hospitalière. Les livres I à V de la partie IV du Code du travail s'appliquent à la Fonction publique d'État mais les CHSCT sont définis dans la partie VI. Les CHSCT en vigueur dans la Fonction publique de l'État ont peu de moyens pour effectuer leurs missions et si le livre VI de la partie IV du Code du travail ne peut s'appliquer en l'état, beaucoup de dispositions peuvent être transposées, dispositions importantes pour que les CHSCT aient de réels pouvoirs.

NOS REVENDICATIONS

- >> Des CHSCT doivent être créés dans tous les établissements d'au moins 50 salariés;
- >> Chaque organisation syndicale présente au comité technique doit être présente au CHSCT de périmètre équivalent;
- >> Les CHSCT doivent avoir la personnalité morale.
- >> Le CHSCT doit pouvoir décider et valider une expertise effectuée par un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du Code du travail;
- >> Les mandatés dans les CHSCT doivent avoir obligatoirement cinq jours de formation dès les trois premiers mois de leur mandat puis deux jours chaque année;
- >> Cette formation doit être à la charge de l'employeur selon les règles en vigueur dans la Fonction publique pour les déplacements, les repas et l'hébergement, selon l'article R 4614-34 du Code du travail pour les frais pédagogiques;
- >> Les mandatés choisissent leur organisme de formation dans la liste publiée par le ministère du travail;
- >> Le délit d'entrave doit être reconnu;
- >> Des CHSCT de site sont créés qui ne se substituent pas aux CHSCT des établissements;
- >> Les représentants du personnel en CHSCT, titulaires et suppléants, doivent bénéficier d'heures de délégation. Ces heures doivent être majorées de 50 % pour les secrétaires du CHSCT. Ces heures sont un minimum car l'article 74 du décret 82-453 prévoit que toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions;

>> Les suppléants doivent pouvoir participer aux débats et être remboursés de leurs frais.

>> Les membres de CHSCT ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail. Pour cela, ils doivent disposer d'un ordre de mission à validité permanente pour toutes les installations dont ils dépendent et pouvoir utiliser les véhicules de service pour se rendre dans ceux-ci.

FICHE 22 : CONCEPTION DE L'ACTION SOCIALE INTERMINISTÉRIELLE

INTRODUCTION

L'UGFF-CGT a toujours milité pour une définition et une gestion de l'action sociale spécifiques à la Fonction publique. Le décret du 6 janvier 2006 donne enfin une application clarifiée de l'article 9 de la loi statutaire définissant l'action sociale pour les agents de l'État. Celle-ci écarte toutes les actions de type prévention des risques professionnels, insertion et accompagnement des agents handicapés, qui relèvent d'autres outils de concertation et d'autres financements. De plus, elle décloisonne vie privée et vie professionnelle en visant à améliorer les conditions de vie des agents par :

>> Des actions sociales collectives ou individuelles qui les accompagnent dans leur vie familiale et professionnelle (restauration collective, logement, petite enfance) ;

>> Une action sociale tournée vers le soutien social et l'aide à la famille qui peut nécessiter le concours de professionnels tels les assistantes sociales, les conseillères en économie sociale et familiale. Il s'agit dans ce cas d'accompagnements sociaux, différents des prestations sociales, des agents actifs ou retraités pour les aider « à se sortir de situations difficiles » et non pas d'assistantat ou de secours de type financier ;

>> Une action sociale relative aux vacances, aux loisirs, à la culture et aux sports. Bien que la culture et le sport soient souvent transférés à des associations sans un préalable de concertation avec les représentants du personnel !

Les instances chargées de la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle, sont le CIAS, instance nationale consultative et les sections régionales interministérielles de l'action sociale (SRIAS, instances régionales).

SITUATION ACTUELLE

Les arrêtés du 29 juin 2006 fixant la composition et le fonctionnement du CIAS et des SRIAS viennent d'être modifiés par les arrêtés du 24 décembre 2014.

Ils prévoient l'élection du président du CIAS, et des présidents de chaque SRIAS pour un mandat de 4 ans en s'appuyant sur les résultats des élections pour le Conseil supérieur de la Fonction publique. Le CIAS sera désormais constitué de 13 sièges pour les représentants du personnel issus du corps électoral et de 9 sièges pour l'administration. Les SRIAS quant à elles sont composées de 13 membres OS et 12 membres de l'administration. Chaque comité régional nomme les membres de la délégation CGT de leur région, à l'exception de la SRIAS Île-de-France (l'UGFF désigne la délégation).

Le budget de l'action sociale interministérielle 2015 se maintient au niveau de celui de 2014, avec une enveloppe de plus de 125 millions (hors prestations sociales interministérielles à réglementation commune).

Les personnels ne sont généralement pas informés sur l'action sociale qui leur est dévolue.

NOS REVENDICATIONS

Pour un droit à l'accès pour tous :

>> Les employeurs publics doivent respecter la pleine application de l'article 9 du titre I de la loi

statutaire ;

>> Tous les agents actifs, titulaires et non titulaires rémunérés ou non sur le budget de l'État, les pensionnés et leurs ayants droit doivent être bénéficiaires de l'ensemble des prestations interministérielles d'action sociale (y compris les agents publics de l'État rémunérés sur le budget des établissements publics nationaux à caractère administratif et les établissements publics locaux d'enseignement), ainsi que les agents de l'État détachés ou mis à disposition des collectivités territoriales, des établissements publics, des associations, etc. Tous les agents actifs retraités et ayants droit doivent être régulièrement informés des prestations interministérielles d'action sociales et de leurs conditions d'accès.

Pour action sociale interministérielle définie par les représentants des personnels :

>> L'action sociale ne doit pas se confondre avec un élément de la rémunération et ne peut pas accompagner socialement des restructurations du service public ;

>> Elle ne doit pas pallier les insuffisances salariales car elle perdrait son caractère social et pourrait être requalifiée d'avantage en nature, assujettie à l'impôt et aux cotisations sociales (elle en est exclue aujourd'hui) ;

>> Elle doit permettre la solidarité et une égalité de traitement entre tous les agents, actifs et retraités ;

>> Elle doit continuer à être attribuée indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir ;

>> Elle doit avoir un contenu émancipateur qui mette celle ou celui qui la pratique en position d'acteur, favoriser le débat, l'échange avec l'autre, la prise en compte des diversités.

Pour un financement sécurisé à la hauteur des besoins

>> Le financement doit représenter à minima 3 % de la masse salariale et du montant des pensions, (ce qui implique la modification du décret relatif à l'action sociale des agents de l'État), et à minima 1 % minimum pour le logement ;

>> Une augmentation des prestations à réglementation commune de 30 %, puis la revalorisation annuelle de celles-ci à un taux au moins égal à celui de l'inflation, pour répondre aux besoins des agents.

Pour une gestion exercée par les représentants du personnel

>> La création d'une commission du CSFPE dédiée à l'action sociale dans la FPE, tutelle politique sur les outils autonomes de définition et de gestion de l'action sociale ;

>> La gouvernance de l'action sociale interministérielle nationale (CIAS) doit passer par la création d'un outil de type EPA ou association loi 1901, afin de définir les réponses aux besoins sociaux et les gérer en lieu et place des organismes actuels ce qui impliquera notamment un rôle décisionnel pour ces instances au lieu du consultatif actuel et la mise en place d'un CA issu des OS qu'il s'agisse d'actifs ou de retraités ;

>> Des sections régionales interministérielles d'action sociale dont le rôle est de :

– mettre en œuvre les orientations du CIAS,

– mettre en commun voire harmoniser « par le haut », au niveau régional, l'action sociale notamment à partir de l'activité de ses instances paritaires interministérielles,

– relayer au niveau national les actions déconcentrées qui ont vocation à être communes à tous les agents de la FPE, afin que le CIAS définisse sa politique, réglemente les prestations communes et participe à leur financement pour une action sociale harmonisée entre les régions ;

>> Le maintien des comités ministériels locaux d'action sociale ;

>> L'existence d'une instance interministérielle départementale d'action sociale ;

>> La gestion doit être confiée en « droit exclusif » à des organismes à but non lucratif (avec une direction majoritairement composée d'élus ou de mandatés des agents/usagers pour participer aux différents niveaux de décision : assemblée générale, conseil d'administration, conseil de surveillance) ;

>> Une exigence forte : le droit à la parole pour les retraités de l'État. Afin de porter leurs revendications, d'en débattre et de s'exprimer par le vote au même titre que les actifs, les retraités doivent pouvoir être présents dans toutes les instances de l'action sociale.

Pour le renforcement d'une démocratisation du fonctionnement du CIAS et des SRIAS :

>> Par une élection directe de ses représentants sur liste ou sigle syndical ;

>> Par le passage d'un rôle consultatif à un pouvoir décisionnel ;

>> Par l'octroi de droits nouveaux aux représentants mandatés (CIAS et SRIAS) :

– Le président du CIAS et les présidents de SRIAS, issus de la parité syndicale, doivent bénéficier d'une décharge totale d'activité professionnelle.

– Les représentants titulaires mandatés par leurs OS dans les instances SRIAS, CIAS doivent bénéficier d'un temps de décharge d'activité professionnelle ;

Pour une harmonisation par le haut et un développement des politiques sociales entre les versants de la Fonction publique, qui visent à terme à une égalité de traitement entre tous les agents de la Fonction publique.

Pour le maintien et le développement des équipements collectifs (restauration, résidences de vacances, crèches etc.) — patrimoine de l'État — mis à disposition pour l'action sociale, sans intégration de leur valorisation et notamment sans conséquence sur le tarif pratiqué aux usagers.

FICHE 23 : LA RESTAURATION

INTRODUCTION

Se restaurer est un besoin vital et un droit. C'est un acte social au sens le plus strict.

L'alimentation doit d'abord répondre entre autres à ces besoins fondamentaux :

- >> Fournir les ressources quotidiennes nécessaires pour créer de l'énergie et se maintenir actif
- >> Entretenir la santé de l'organisme
- >> Procurer du plaisir et du bien-être

Et à travers l'alimentation plusieurs enjeux sont à relever :

- >> Des enjeux environnementaux (respect et culture de la biodiversité, économie locale, sobriété énergétique pour lutter contre le réchauffement climatique, restauration de la qualité des eaux...)
- >> Des enjeux sociaux et de solidarité : socialisation, partage, relations humaines,
- >> Des enjeux économiques pour l'accès de tous à une alimentation en quantité et qualité suffisantes
- >> Des enjeux culturels : diversité culinaire et réappropriation des produits locaux.

L'alimentation inscrit l'individu dans une relation étroite avec la nature dont il consomme les produits, c'est donc aussi un acte culturel et social qui exprime, en creux, des choix de société et de modèles.

La « restauration collective », dans le cadre interministériel, a pour but de servir un repas équilibré, complet et à tarif social (pour au moins un des principaux repas de la journée). Elle consiste en la préparation et au service des repas destinés à un groupe de convives (agents et pensionnés) réunis dans un même lieu pour se restaurer.

Parfois, ce repas servi est le seul de la journée pour les travailleurs pauvres ou les retraités !

Cette prestation a donc une fonction sociale, puisqu'elle propose à ses convives des repas équilibrés à des prix réduits. Agir pour la restauration collective, c'est donc répondre à des enjeux sociaux, alimentaires et nutritionnels. Promouvoir une restauration collective de qualité est ainsi pour l'UGFF-CGT, une évidence et un acte de santé publique !

SITUATION ACTUELLE

Les RIA (restaurants inter-administratifs) au nombre de 100, ne représentent qu'une petite partie de l'offre de restauration, derrière les restaurants administratifs. Ce sont des structures à gestion associative.

Plusieurs RIA sont actuellement vétustes, fermés ou ont été cédés sans tenir compte d'aucune solution de remplacement. De plus, certaines régions en sont totalement dépourvues (région Nord et les DOM ROM par exemple).

Les OS siégeant au CIAS, avaient demandé la mise en place d'un schéma directeur de la restauration. Il avait pour objectif d'identifier et de maîtriser le maillage structurel de l'offre de restauration au regard de la répartition spatiale des effectifs, agglomération par agglomération, et de permettre à tous les fonctionnaires, où qu'ils soient affectés, de bénéficier d'une offre de restauration.

Ainsi depuis décembre 2010, chaque préfet de région en appui des SRIAS doit mettre à jour un schéma directeur de la restauration, mais rien ne le contraint légalement. Ce qui a pour conséquences des résultats hétérogènes : le travail est achevé dans certaines régions. Pour d'autres, il n'a pas commencé !

Plus généralement, il est souvent partiel car il ne prend en compte qu'une seule agglomération de la région (ce qui est le cas de Bordeaux pour la région Aquitaine par exemple). De plus, il n'y a aucune mise à jour des données.

Les établissements ont le choix entre deux systèmes de restauration collective :

>> La gestion directe ou autogestion : il s'agit de confier l'organisation et l'élaboration des repas à une équipe interne à l'établissement. Elle représente environ 30 % de la restauration collective en termes de repas. Mais la difficulté réside dans le manque de temps et de reconnaissance du travail des bénévoles qui ne disposent légalement que de 9 jours par an ! Et qui n'ont pas de formation.

Gérer un tel organisme est l'équivalent de gérer une entreprise avec 10 à 15 personnels. Or, nous attendions des administrations un plan de formation pour les gestionnaires et les membres des SRIAS !

>> Gestion concédée : il s'agit de déléguer l'organisation et l'élaboration des repas à une entreprise prestataire, la gestion du restaurant, des tarifs et du matériel restant à l'association. Elle représente 70 % de la restauration collective en termes de repas.

NOS REVENDICATIONS

>> La restauration doit être solidaire, de qualité, de proximité, dans des conditions d'hygiène et de sécurité irréprochables,

>> Sa tarification sociale ne doit prendre en charge que les seuls produits alimentaires nécessaires à la fabrication du repas et les frais directs stricts,

>> Elle doit prendre en compte les horaires variables et le temps dont dispose chaque agent pour déjeuner. Pour l'UGFF-CGT l'amplitude horaire des restaurants inter-administratifs (RIA) doit être adaptée aux besoins des agents, et pour cela recevoir les dotations budgétaires correspondantes, sans dégrader les conditions de travail des salariés,

>> La fabrication des repas doit se faire à partir de produits alimentaires de qualité en favorisant les produits frais,

>> L'application d'une tarification sociale identique d'une unité de restaurant à une autre sur tout le territoire prenant en compte les actifs et les retraités. Ce tarif ne pouvant en tout état de cause dépasser en moyenne la valeur d'un point d'indice, ni placer les retraités comme convive extérieur,

>> L'application du tarif ayant droit pour les retraités,

>> Une modalité de calcul sur la base d'un plat principal et d'au moins deux périphériques sans pour autant pénaliser les agents consommant plus ou moins,

>> Une augmentation de la participation des employeurs : extension et augmentation de la prestation repas à plus d'agents, augmentation du plafond de déclenchement de la PIM, ainsi qu'aux retraités de la Fonction publique quel que soit leur lieu d'habitation,

>> Une accessibilité des agents dans tous les RIA du territoire aux conditions des ayants droit et quelles que soient leurs affectations,

>> La mise en place d'une TVA relative à la restauration sociale collective et solidaire à taux zéro,

>> La réhabilitation de tous les RIA aux normes d'hygiène et de sécurité, au moyen d'un plan de financement conséquent et la pérennisation de ces réhabilitations,

>> La réactualisation de la circulaire de 1995 pour en faire un outil moderne, adapté à la situation actuelle, pérennisant le mode associatif et reconnaissant le travail des bénévoles,

>> La prise en compte des salaires des employés des associations concourant à la mise en œuvre des tâches administratives autrefois exercées par des agents publics, en particulier en terme de respect du droit du travail et des conventions collectives,

>> privilégier la gestion directe,

>> La mise en place d'un annuaire des RIA,

>> L'ouverture des RIA aux salariés des entreprises privées situées à proximité et qui en seraient dépourvus,

>> Que soit examinée par la commission restauration SRIAS toute modification dans la gestion d'un restaurant administratif interministériel financé par des crédits sociaux,

>> La maîtrise par les acteurs sociaux (syndicalistes, usagers, salariés) des conditions dans lesquelles ils sont implantés et gérés (évolution des services, taux de fréquentation, coût des marchandises, charges, tarifs),

>> La mise en place de titre restaurant en l'absence de toute restauration collective avec une contribution de l'état employeur à hauteur de 60 % de sa valeur nominative, y compris pour les retraités.

FICHE 24: LE LOGEMENT

INTRODUCTION

Se loger est un besoin primaire dont la satisfaction relève d'une nécessité vitale, qui doit être reconnue en tant que droit fondamental. Le préambule de la constitution française l'inscrit d'ailleurs au rang des principes économiques et sociaux.

En 1948, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Celle-ci reconnaissait que: « toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer son bien-être et celui de sa famille, notamment par le logement ».

Mais le droit au logement n'a pas été inscrit dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne faute de consensus. Seul le droit à l'accès au logement social est quant à lui reconnu au titre du droit à l'accès aux services d'intérêt économique général (art. 36 de la Charte).

Dans la Fonction publique d'État, ce droit n'est pas effectif. L'État-employeur, garant du droit au logement ne manifeste aucune politique de logement volontariste. Au lieu d'être exemplaire, il n'assume pas cette responsabilité majeure... Pire, il se cache derrière le contingent préfectoral!

Or ce « 5 % », (dispositif ouvrant un droit de « tirage » préfectoral sur les constructions de logements sociaux au bénéfice des agents civils et militaires de l'État) a une existence très notoire et un fonctionnement fort mal connu et maîtrisé!

SITUATION ACTUELLE

L'article 3 (du décret n° 2011-176 du 15 février 2011 relatif à la procédure d'attribution des logements sociaux et au droit au logement opposable), qui modifie l'article R.441-5 du code de la construction et de l'habitation, prévoit à l'alinéa 3 que ce contingent ne peut représenter plus de 30 % du total des logements de chaque organisme dont au plus 5 % au bénéfice des agents civils et militaires de l'État.

La mention « au plus » a ainsi permis le déplafonnement du 5 % qui peut donc réglementairement ne pas être atteint pour chaque organisme.

Cette disposition qui a été prise dans un contexte de pénurie de logement social, a permis à l'État de récupérer des logements, pour tenter d'endiguer la pénurie des logements sociaux de droit commun, et répondre a minima aux exigences de la loi DALO.

Alors que l'État aurait dû investir dans la construction de nouveaux logements ainsi que dans la rénovation d'immeubles anciens pour répondre à cette problématique cruciale de société.

L'État employeur s'est un peu plus désengagé!

La situation était telle que l'État employeur n'avait aucune idée du parc immobilier interministériel jusqu'en 2007 et à quel niveau il bénéficiait aux fonctionnaires! En 2015, sur un budget action sociale de plus de 125 millions d'euros (hors prestations sociales interministérielles à réglementation commune), l'enveloppe pour le logement n'est que de 1,97 million € et de 500 000 € pour le logement d'urgence!

Or les besoins des fonctionnaires attendent toujours d'être satisfaits. Les agents sont pleinement concernés par les mauvaises conditions de logement et le coût élevé des loyers.

Les « jeunes » fonctionnaires ou nouveaux mutés arrivent souvent dans les grandes villes dont la pression foncière est en inadéquation avec leurs revenus et connaissent les plus grandes difficultés à se loger. Et ce ne sont pas les chèques destinés à leur permettre de régler les frais d'hôtel, comme le pratiquent cer-

taines SRIAS, qui constituent une solution durable, mais une véritable politique sociale du logement !

NOS REVENDICATIONS

>> Une augmentation des crédits sociaux correspondants qui doivent atteindre 1 % de la masse salariale et des pensions,

>> La création d'un outil national (sur le modèle de l'outil national chargé de l'action sociale interministérielle Fiche conception de l'action sociale), en charge du logement des agents (actions collectives et individuelles) dont la gouvernance intégrerait les représentants syndicaux des personnels (en fonction de leur représentativité – de type établissement public, association loi 1901), dont les missions, confiées par voie de convention par les organismes paritaires chargés de la définition des prestations, seraient la réservation, l'attribution et la gestion du parc locatif (réservation conventionnelle + contingent préfectoral), des aides, des prêts et la gestion de nouvelles prestations).

>> La création d'un outil informatique centralisant l'ensemble du parc immobilier interministériel,

>> La mise en place d'un suivi en matière de besoin de logement,

>> Une fiche à points définie par les représentants du personnel, qui serait généralisée pour prioriser les demandes et garantir l'équité de traitement dans l'attribution de logement,

>> Des réservations conventionnelles de logements sociaux pour les agents sur l'ensemble du territoire, l'accès du parc immobilier interministériel aux retraités,

>> Des moyens supplémentaires pour le logement d'urgence,

>> Des loyers maîtrisés : la quittance (loyer et charges) des locataires ne doit pas excéder 20 % de leurs revenus.

>> L'accès du parc immobilier interministériel aux retraités,

>> La réservation conventionnelle de petits logements sociaux de type T1 ou T2 maximum, en direction des enfants des agents, dans les grandes agglomérations qui ont des lieux de vie étudiante : universités, centres d'apprentissages. La gestion déconcentrée serait confiée auprès des SRIAS (avec financement interministériel).

>> De l'aide individuelle à l'installation des personnels (AIP),

>> Des aides pluriannuelles à l'installation des agents nouvellement affectés ou changeant de logement sans conditions : 5 000 euros non renouvelables,

>> Des prêts à l'accession à la propriété à taux zéro, prêt à l'amélioration de l'habitat à taux zéro, des prêts de rénovation de l'habitat, à l'achat de meubles à taux très modéré, y compris au bénéfice des retraités.

En supplément des prestations de l'employeur, le conseil d'administration de la retraite additionnelle doit imposer qu'une part du placement par ce fonds de pension des cotisations des fonctionnaires, leur argent, leur revienne directement par un investissement d'utilité sociale dans le logement des fonctionnaires. Le décret n° 2015-117 du 3 février 2015 vient d'ailleurs modifier les règles d'investissement du régime de retraite additionnelle de la Fonction publique et permettre cet investissement. Le CIAS doit être pour l'État le gestionnaire des réservations de logement générées par ces placements.

FICHE 25 : ENFANCE – VACANCES - CULTURE - SPORT - LOISIRS

INTRODUCTION

Si l'action revendicative de l'UGFF-CGT porte essentiellement sur la réponse aux besoins sociaux des agents de l'État, il n'en demeure pas moins qu'elle inscrit son intervention dans un ensemble plus global prenant en compte tous les enjeux au cœur de la société : l'enfance, les vacances, le sport et les loisirs.

Les vacances, facteurs de cohésion sociale, vecteurs d'enrichissement personnel et collectif, impactent les comportements, influent sur la relation à l'autre, sur la perception de soi et de son environnement. Elles contribuent ainsi à réduire les exclusions et à encourager la mixité sociale. Elles sont un moment privilégié d'épanouissement personnel et de socialisation.

C'est pourquoi ceux qui n'ont pas le choix de partir, se sentent exclus ! La loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, dans son article 140 est d'ailleurs venue rappeler que « L'égal accès de tous, tout au long de la vie, à la culture, à la pratique sportive, aux vacances et aux loisirs constitue un objectif national. Il permet de garantir l'exercice effectif de la citoyenneté ».

Le développement d'une politique de départ en vacances permettant le choix pour tous est un objectif de l'UGFF-CGT et de ses organisations. En effet, tous les agents quelle que soit leur rémunération doivent pouvoir, sur leurs congés payés, bénéficier d'au moins une semaine de vacances par an ! C'est pourquoi une attention particulière doit être accordée à celles et ceux qui en sont privés.

Le droit aux vacances pour tous est essentiel ! Et les employeurs, dont l'État, doivent y aider en développant un tourisme social et associatif qui favorisera la mixité.

Agir pour créer les conditions de l'exercice de l'accès pour tous à des droits fondamentaux comme les vacances, les loisirs, la culture, les activités sportives, c'est affirmer un choix de société dont la finalité est la satisfaction des besoins des familles et des personnes et non le profit ! C'est notre priorité car elle conditionne l'équilibre de tout individu et contribue à son épanouissement personnel, dans sa vie et dans ses rapports collectifs et sociaux. La CGT l'a d'ailleurs rappelé lors de ses 49^e et 50^e congrès.

De même, l'exercice du droit au travail des parents, particulièrement celui des femmes, ne doit pas être entravé par la problématique de l'accueil du jeune enfant. Trop souvent pour les agents, concilier vie familiale et vie professionnelle relève du parcours du combattant. Et bien que l'accueil collectif (la crèche, halte-garderie) soit le mode de garde plébiscité par les parents, seulement un enfant sur six y est accueilli ! Cette carence de l'offre montre que les besoins exprimés ne sont pas satisfaits. Seul un service public de la petite enfance permettrait d'y répondre et de garantir l'équité sur tous les territoires !

SITUATION ACTUELLE

En ce qui concerne les actions individuelles complémentaires, avec notamment le chèque vacance, l'UGFF-CGT a milité et obtenu la neutralisation des primes dans le calcul du barème pour les ultras marins, de façon à rendre les agents affectés dans les DOM éligibles notamment aux chèques vacances. Elle a également obtenu pour les agents les plus jeunes (- de 30 ans) une bonification de leur épargne par l'État de 35 %.

En ce qui concerne la garde d'enfant, pour ceux âgés de 0-3 ans, la réservation de berceaux se fait à la fois de manière individuelle (Chèque emploi service universel, auquel nous sommes opposés tout comme à sa gestion par un groupe privé à but lucratif) et de manière collective (réservation de place en crèche). Ces réservations de berceaux se font essentiellement auprès d'organismes privés.

L'UGFF-CGT donne la priorité aux actions collectives dans la garde des petits enfants, qui sont les plus réglementées, les plus qualifiées et donc le plus émancipatrices et protectrices pour les enfants. Ceci garantira également une articulation vie personnelle/vie professionnelle qui contribuera à réduire, entre autres, les inégalités femmes/hommes. Il est donc essentiel de développer un service public, un espace de sociabilisation. Ce service de proximité, d'accueil des jeunes enfants doit être accessible à tous.

Pour les 3-6 ans, le CESU fonctionne et une majoration du CESU dit « monoparental » a été récemment obtenue.

Il n'existe aucune prestation pour les enfants et adolescents âgés de 6 à 18 ans et pourtant les besoins existent et sont multiples. Notons par ailleurs que la première cause de mortalité chez les pré-ados et adolescents reste le suicide. La question de la prise en charge éducative, sportive, péri scolaire, culturelle et de la prévention du mal-être est donc posée. De plus aucune aide – interministérielle - ne vient aider les familles dont les enfants poursuivent des études, ni en termes d'inscription, ni en termes d'aide au logement ou de transport.

NOS REVENDICATIONS

- >> La création de crèches administratives ou inter-établissement public;
- >> L'augmentation des réservations de berceaux à hauteur des besoins. Ces berceaux en crèches collectives publiques (financement sur crédits sociaux) doivent couvrir toutes les périodes (y compris pour les horaires atypiques);
- >> Développer le droit aux vacances et accorder une attention toute particulière à celles et ceux qui, pour des raisons diverses, n'y ont pas encore accès (familles, personnes isolées, retraités, personnes handicapées);
- >> Militer pour une meilleure tarification sociale (qui prenne en compte la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires et des pensionnés);
- >> Financer sur les crédits sociaux interministériels, de réservations conventionnelles de lits en haute saison dans des villages et résidences de vacances (tourisme social),
- >> Réserver les lits inoccupés des résidences de vacances ministérielles en basse et moyenne saison;
- >> Accorder aux SRIAS des crédits d'initiative locale propres au développement des loisirs, sport, culture placés sous leur responsabilité, pour les agents actifs et retraités et leur famille, calculés au prorata des effectifs régionaux;
- >> Remanier profondément les conditions d'accès des chèques vacances afin de porter le nombre de bénéficiaires à 30 %;
- >> Mettre en place une prestation culture-sport pour les 6-18 ans (conventionnement mairies, associations...);
- >> Attribuer une aide non remboursable à la prise en charge des frais d'études des enfants des agents lorsqu'ils génèrent des dépenses prises en charge par le budget familial des parents (logement, transport...).

FICHE 26 : PRESTATIONS RÉSERVÉES AUX RETRAITÉS

L'action sociale interministérielle (ASI) doit bénéficier aux actifs mais aussi aux retraités. L'ASI en direction des retraités traite de restauration, de vacances et de logement (voir les différentes fiches spécifiques), pour autant, il existe une prestation spécifique en direction des retraités, l'aide au maintien à domicile (AMD).

SITUATION ACTUELLE

Trop peu souvent les prestations sont élaborées avec comme bénéficiaires « ciblés », les retraités. Il existe un programme spécifique de vacances (sénior en vacances) élaboré par l'agence nationale des chèques vacances (ANCV) mais ce dernier n'est pas ou très peu mis en place car méconnu des retraités.

En fait, ces derniers ne sont jamais destinataires des actions mises en place par manque d'information.

NOS REVENDICATIONS

>> Informer l'ensemble des pensionnés de la FPE sur les prestations d'ASI existantes via le fichier du service des retraites de l'État (SRE).

>> **Aide au maintien à domicile (AMD)**

La prestation interministérielle exclusivement réservée aux retraités est l'AMD, elle a été arbitrairement supprimée par l'État employeur en 2009 pour deux raisons essentielles : la réduction des crédits et la perspective d'une réforme de la prise en charge de la perte d'autonomie. De ce fait, plus de 33 000 bénéficiaires, pensionnés directs ou dérivés de l'État ont perdu tout droit à une aide en cas de perte légère d'autonomie, contrairement aux retraités du salariat « privé ». À l'époque elle ne concernait que l'aide-ménagère.

C'est donc à partir de 2009, que l'UGFF-CGT a revendiqué le retour d'une aide au maintien à domicile plutôt qu'une aide-ménagère qui s'inscrit dans un plan d'action personnalisé comme il en existe un à la CNAV. Ceci préviendrait et reculerait l'âge du recours à l'APA (aide personnalisée d'autonomie), le placement en établissements etc.

Ce dispositif repose sur une réponse adaptée au retraité, proposée après une évaluation fine de ses besoins, effectuée par une structure indépendante à son domicile.

L'aide apportée par l'État est une prise en charge financière partielle des frais de services à la personne supportés par le retraité pour l'aider à domicile. Les actions ouvrant droit à la participation de l'État sont strictement définies, et doivent avoir été sollicitées auprès de la CNAV par l'évaluateur à la suite de sa visite au domicile du retraité.

Aussi après les nombreuses interventions syndicales contre l'abandon de la réforme dite de la « dépendance », le ministre de la Fonction publique de l'ancien gouvernement a répondu aux organisations syndicales en acceptant d'inscrire 10 millions d'euros au PLF 2012 pour une action de maintien à domicile des pensionnés et de le placer auprès de la CNAV à la demande syndicale. Or le manque de communication conduit à une sous-consommation : moins d'un million d'euros dépensés depuis.

Élargir le barème de l'AMD à la totalité de celui proposé par la CNAV afin d'augmenter le nombre

de bénéficiaires,

Informer l'ensemble des pensionnés de la FPE sur cette prestation via le fichier du service des retraites de l'État (SRE),

Inscrire via les ministères qui font déjà une communication en direction des retraités une information sur cette prestation.

FICHE 27 : DROIT SYNDICAL

INTRODUCTION

Longtemps nié aux fonctionnaires, le droit de se syndiquer n'a été finalement reconnu, pour tous les agents de la Fonction publique, qu'au lendemain de la seconde guerre mondiale. Toutefois, sans moyens syndicaux expressément prévus par des textes, ce droit fondamental est resté pendant longtemps en grande partie virtuelle. Il a fallu attendre le décret Le Pors de 1982 pour que de réelles possibilités d'interventions soient enfin octroyées aux organisations syndicales et aux militants de la Fonction publique.

SITUATION ACTUELLE

Le droit syndical dans la Fonction publique a connu dans les dernières années des évolutions importantes (modifications des règles de représentativité, du décret 82-447 relatif aux droits syndicaux dans la FPE, nouvelle circulaire, décret sur les TIC - Technologies de l'information et de la communication -...). Mais ces évolutions ne répondent pas en tous points, loin de là, aux revendications portées par la CGT en ce domaine. Le chantier reste donc ouvert pour la conquête de droits nouveaux indispensables à la reconnaissance du fait syndical et à un dialogue social utile aux agents. En ce sens, la CGT défend les revendications suivantes qui visent à l'amélioration des textes existants.

NOS REVENDICATIONS

DROITS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Principes généraux :

>> Pour la CGT la représentativité s'apprécie par la détention d'un siège au comité technique (CT) du niveau considéré. La mesure d'audience doit s'apprécier à partir des résultats aux élections de CT ou, en l'absence de CT, des instances faisant office.

>> La CGT considère qu'il faut distinguer deux types de droits :

- Le premier ouvert à tous les syndicats légalement constitués ;
- Le second réservé aux seules organisations syndicales représentatives, éventuellement au prorata de l'audience électorale.

La CGT revendique la possibilité d'améliorer le droit syndical par accord sectoriel ou local dans le cadre de la hiérarchie des normes.

Elle revendique la pérennisation des dérogations accordées aux ministères pour lesquels les nouveaux calculs aboutissent à des volumes inférieurs à la révision des barèmes.

La CGT revendique la création d'un droit à l'information des usagers par les organisations syndicales.

Locaux et moyens matériels :

>> Droits réservés aux organisations syndicales représentatives au niveau considéré.

>> Local syndical dès le seuil de 25 agents par unité de service ;

>> Local syndical distinct pour les organisations syndicales représentatives dès le seuil de 50 agents ;

>> Création pour le niveau national, d'un droit d'hébergement et attribution de moyens de fonc-

tionnement éventuellement compensé par une subvention ;

>> Création d'un droit de déplacement permettant la prise en charge des frais des militants en cas de dispersion des services.

Moyens humains :

>> Mutualisation et report des droits syndicaux ;

>> Article 13 : cumul des droits, si cumul de responsabilité, dans la limite de 40 jours annuels ;

>> Article 15 : prise en charge de frais de déplacement, d'hébergement et de garde d'enfant éventuels pour toutes les réunions convoquées par l'administration.

>> Article 16 : revenir à la liberté d'utilisation du crédit de temps syndical avec un délai de 48 heures pour déposer ses journées de décharges.

>> Le décompte des crédits de temps syndical (CTS) pour une décharge totale d'activité doit tenir compte des autorisations d'absence de l'article 13, ou pour formation syndicale, ou pour assister aux assemblées générales annuelles hors contingent. Le temps de préparation, de participation et de compte rendu aux réunions convoquées par l'administration est accordé sous forme d'ASA 15 et les CTS correspondants doivent donc être recredités au profit de l'organisation syndicale quand des permanents y assistent. De même quand des déchargés partiels d'activité y assistent pendant leur temps de décharge syndicale.

>> Prise en compte des temps syndicaux dans le calcul des effectifs.

Moyens financiers :

>> Nécessité de poser des bases juridiques permettant de limiter strictement les compensations financières dans les cas où la mise à disposition de moyens matériels s'avère impossible ;

>> Mise en débat d'une compensation financière pour faire face au surcoût généré par la loi de certifications des comptes ;

>> Abrogation de l'article 59 de la loi Sauvadet qui introduit des dispositions particulières de certification des comptes pour les syndicats de la Fonction publique.

Droit à la formation syndicale :

>> Créer des droits spécifiques pour les formateurs au-delà des droits dont dispose chaque agent à la formation syndicale ;

>> Un contingentement de ces droits à hauteur de 5 % des jours travaillés au lieu des 5 % des effectifs actuels ;

>> Autoriser des délais de prévenance de l'administration inférieurs à un mois.

Situation des permanents syndicaux et déchargés partiels d'activité :

>> Cette situation administrative particulière ne doit leur procurer ni d'avantages indus ni occasionner de désagréments dans leur carrière qu'ils n'auraient pas connus en restant dans les services.

>> Allègement de la charge de travail des militants et élus au prorata de la décharge de service ou du mandat ;

>> Maintien intégral de la rémunération comprenant les régimes indemnitaires ;

>> Prise en compte de l'expérience syndicale pour l'avancement de grade et pour les changements de corps ;

>> Accès aux concours troisième voie des trois fonctions publiques ;

>> Mise en place de procédures spécifiques pour les militants facilitant la VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience) au titre de l'expérience syndicale ;

>> Instauration d'un nombre moyen de promouvables hors contingent du corps ;

>> Réintégration des permanents syndicaux tenant compte du grade et, selon le vœu de l'intéressé de la résidence administrative ou de la résidence familiale.

FICHE 28 : DÉMOCRATIE SOCIALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

INTRODUCTION

En 1946, le statut général a reconnu aux fonctionnaires le droit dit de participation qui leur permet de s'exprimer sur l'organisation des services, l'élaboration des règles statutaires et l'examen des décisions relatives à leur carrière.

Toutefois, en grande partie, l'effectivité de ces droits reste à obtenir pour les agents de la FPE car la formule de Michel Debré « un fonctionnaire se tait et obéit » imprègne toujours fortement la hiérarchie administrative.

SITUATION ACTUELLE

Ces principes de démocratie sociale se déclinent aujourd'hui dans le statut général aux articles 8 qui reconnaît le droit syndical, 8 bis, qui liste les sujets ouverts à la négociation, 9 qui prévoit la création des conseils supérieurs, des comités techniques et des CAP et à l'article 10 qui reconnaît le droit de grève à la plupart des agents.

Dans la FPE, si les textes sur les CAP ont peu évolué depuis le début des années quatre-vingt, la loi de juillet 2010 a rénové les règles de représentativité syndicale ainsi que les compétences et le mode de fonctionnement des comités techniques. En instaurant la règle de l'accord majoritaire et en élargissant le champ des négociations, elle a fait évoluer de manière importante le cadre du dialogue social.

NOS REVENDICATIONS

POUR LES DROITS FONDAMENTAUX DES AGENTS

- >> Une extension du droit à se syndiquer pour les agents publics qui en sont privés alors que le préambule de la constitution de 1946 et la charte européenne des droits de l'homme le réaffirment ;
- >> La fin des discriminations en matière de droit de grève, en particulier la règle du 30e indivisible ;
- >> Le renforcement de l'obligation de négociations par l'employeur en cas de préavis de grève ;
- >> Un encadrement législatif qui, en cas de grève, limite la continuité de service à la sécurité des personnes et des biens ;
- >> Une clarification des notions de réquisition, requis, maintien dans l'emploi, etc. évitant leur utilisation abusive par l'employeur qui constitue une atteinte au droit de grève ;
- >> Une extension ou rétablissement du droit de grève à certaines professions qui en sont aujourd'hui privées ;
- >> Une définition de l'obligation de réserve plus conforme à la liberté d'expression ;
- >> Chaque agent doit avoir la liberté de s'exprimer dans l'espace public sur la politique menée par son administration de tutelle ;
- >> La possibilité pour des agents grévistes de tenir des réunions sur le lieu de travail ;
- >> La possibilité de participer à des assemblées générales organisées par les syndicats en cas de préavis de grève (1 heure par jour) ;
- >> L'obligation de se déclarer gréviste doit être abrogée car il s'agit d'une entrave au droit de grève ;
- >> Un droit à 40 heures par an et par agent de participation à des réunions d'information organi-

sées par les organisations syndicales et se substituant aux actuelles HMI (heures mensuelles d'information).

Pour la représentativité syndicale

- >> Une révision des critères de représentativité au Conseil commun ;
- >> La détention d'un siège au Conseil commun, au CSFPE ou dans un comité technique doit devenir la seule référence pour déterminer les OS représentatives.

Pour les négociations et les accords.

- >> L'obligation d'ouverture de négociation à la demande majoritaire des OS représentatives ;
- >> Des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et l'emploi ;
- >> La reconnaissance de la portée juridique des accords ne nécessitant pas de transposition par la loi ou des décrets ;
- >> Une redéfinition de la mesure d'audience pour la signature d'accord. Seules les voix des organisations représentatives doivent être prises en compte pour apprécier le seuil de 50 % définissant un accord majoritaire ;
- >> Le réexamen des conditions de participation et de signature pour les OS qui détiennent un siège au comité technique dans le cadre de liste commune.

Pour les instances de représentation des personnels

- >> Une obligation de négociation sur les projets ayant fait l'objet d'un vote contre unanime par les OS représentatives ;
- >> Un régime de sanction disciplinaire pour les responsables administratifs qui ne respectent pas les textes relatifs aux compétences et au fonctionnement des comités techniques et des CAP ;
- >> Un droit à enquête et expertise pour les comités techniques ;
- >> La refonte des règles de fonctionnement du Conseil commun de la fonction Publique (CCFP) et des conseils supérieurs de la Fonction publique (CSFP) : rôle et place des suppléants ; organisation des instances par collèges ; présidence des formations spécialisées du CCFP (et place des organisations syndicales dans ce cadre) ; délais de transmission des projets de textes et des propositions d'amendement ;
- >> Un avis décisionnaire pour la formation disciplinaire du CSFPE.

La création d'un « statut » de l' élu et mandaté comprenant notamment :

- >> Un droit spécifique à la formation continue pour les élus et mandatés incluant le financement ;
- >> L'instauration d'un forfait minimum de 2 jours d'ASA (autorisations spéciales d'absence) par réunion (hors trajet et temps de réunion) pour préparation et restitution pour les titulaires et suppléants en CAP, CCP et CT ;
- >> Des droits alignés sur un Code du travail pour les représentants du CHSCT en dehors du temps de réunion ;
- >> La prise en charge et la revalorisation régulière des frais de déplacement et d'hébergement pour les élus et les suppléants ;
- >> L'extension du régime des ASA 15 à toutes les réunions convoquées par l'administration.

