

Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires

la
cgt



■ ACTUALITES >>
Roanne soutien à Eric Colin



■ MISSIONS
La CNDA

FONCTION PUBLIQUE

9 AVRIL /// GREVE INTER-PROFESSIONNELLE
ET MANIFESTATION NATIONALE:

**D'une seule voix
Pour combattre l'austérité**



**QUALITE DE VIE
AU TRAVAIL**

UN PROJET D'ACCORD
QUE LA CGT NE SIGNE PAS

D'UNE SEULE VOIX LE 9 AVRIL 2015



**SALAIRES EMPLOI
PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL FORMATION
SERVICES PUBLICS
RETRAITE ÉGALITÉ**

MANIFESTATION NATIONALE À PARIS POUR COMBATTRE L'AUSTÉRITÉ



FP

SOMMAIRE

- 3** ACTU
 - Appel du 9 avril
- 4** ■ Roanne : soutien à Eric Colin
- 5** INTERNATIONAL
 - Les femmes combattantes de Kobané
- 6-8** MISSIONS
 - La cour nationale du droit d'asile, 3 questions à Suzy Balourd, secrétaire générale
- 9** SERVICE PUBLIC
 - Projet d'accord QVT rejeté par la CGT
- 10-11** SERVICE PUBLIC
 - Parcours professionnels, carrière, rémunération, la déclaration de Jean-Marc Canon, lors de la réunion d'étape
- 12** VIE SYNDICALE
 - Constitution d'un collectif Fonction publique de l'Etat en région Rhone-Alpes
- 12** ZIG-ZAG DANS LE DROIT
 - Saisie sur rémunération
- 13** HISTOIRE
 - Les 120 ans de la CGT
- 14-15** ZIG-ZAG DANS LE DROIT
 - Les dispositions du congé longue durée

TOUTE NOTRE ACTUALITÉ
SUR NOTRE SITE INTERNET

www.ugff.cgt.fr

livré avec ce numéro un supplément
4 pages «spécial plan de formation UGFF»



Construire un rapport de force contre les politiques d'austérité, pour le Bien commun



9 AVRIL 2015 : PAR LA GRÈVE ET LA MANIFESTATION !

CONSTRUISONS, FAISONS GRANDIR ET INSCRIVONS DANS LA DURÉE LE RAPPORT DE FORCE !

François Hollande persiste et signe ! Quel que soit le résultat des élections départementales du mois de mars 2015, il n'y aura « pas de changement... ».

Pire encore, sous les injonctions de la commission européenne, des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, les pouvoirs publics accentuent les politiques d'austérité et annoncent une diminution de la dépense publique de 54 milliards d'euros d'ici 2017.

Cette diminution de la dépense publique poursuit plusieurs objectifs et notamment :

- ▶ La multiplication des exonérations et des allègements des cotisations sociales patronales et des impôts des entreprises.

- ▶ La baisse drastique des moyens de financement de toute l'action publique, celle de l'Etat et de ses opérateurs, celle des collectivités territoriales, celle de la sécurité sociale.

- ▶ La poursuite de l'entreprise de démolition de la Fonction publique et de ses personnels : –

- Abandons, privatisations et transferts de missions ;

- Fermetures et rétraction des services publics de proximité et de pleine compétence ;

- Plans pluriannuels de suppression de milliers d'emplois ;

- Gel des rémunérations et baisse des crédits alloués aux enveloppes

catégorielles ;

- Baisse des crédits alloués aux politiques d'action sociale, d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;

- Attaques contre le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers.

Les attaques portées contre les finances publiques, les politiques, les services et l'emploi publics produisent une insécurité sociale généralisée.

les pouvoirs publics accentuent les politiques d'austérité et annoncent une diminution de la dépense publique de 54 milliards d'euros d'ici 2017

Loin de résoudre la crise systémique, celle du système capitaliste, les choix gouvernementaux et patronaux actuels, de la loi NOTRe à la loi Macron, génèrent une paupérisation et une précarité toujours plus grandes du monde du travail avec un chômage massif et une insuffisance des salaires versés.

Dans un tel contexte, à l'appel des organisations syndicales CGT, FO,

FSU, Solidaires, il nous faut construire une puissante journée de mobilisation interprofessionnelle, le 9 avril 2015 pour sortir de l'austérité, obtenir le retrait de la loi Macron mais aussi une autre répartition des richesses pour :

- ✓ Des créations massives d'emplois ;
- ✓ Une réduction du temps de travail avec les embauches correspondantes ;
- ✓ L'augmentation des salaires, des traitements, des retraites, des pensions, la revalorisation des minima sociaux ;
- ✓ La défense, la reconquête et le développement de toute l'action publique.

Le 9 avril 2015 doit aussi être une grande journée de mobilisation pour réaffirmer que

l'amélioration du service public passe par la fin de l'austérité

C'est le sens de l'appel unitaire de 5 organisations syndicales de la Fonction publique, CGT ; FO ; FSU ; Solidaires, FAFF.

Une construction unitaire à laquelle la CGT a apporté toute sa contribution pour que le plus grand nombre possible d'agents soient en grève et en manifestation.

Un appel qui ne restera pas sans lendemain dès lors que ces cinq organisations syndicales ont d'ores et déjà convenu de donner des suites à la mobilisation du 9 avril 2015. ♦

DROIT DE REPONSE

Dans notre livraison de Fonction publique n°228 vous avez pu lire un ensemble d'articles sur les missions de transports, auquel l'UIT-CGT a largement contribué. Mais l'intérêt est de souligner qu'il existe une interfédérale du secteur transport à la CGT, associant les fédérations cheminots, équipement, et autres transports, dans cette Union interfédérale des transports (UIT-CGT). Ce qui est peu suffisamment connu. Cette union a pour mission de travailler sur les questions transversales aux politiques de transport : report inter-modal, questions écologiques, services publics...



MOULINS: LA RELAXE POUR ERIC

Roanne 18 mars 2015 /
Manifestation CGT devant
le palais de Justice

FP

FONCTIONPUBLIQUE

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 Zaouche

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

livré avec ce numéro un supplé-
ment spécial formation UGFF

Le 18 mars 2015, une mobilisation pour la défense des libertés syndicales avait lieu à Moulins dans l'Allier. Des centaines de camarades étaient présents pour soutenir Eric COLIN, de la CGT Pénitentiaire, responsable régional et secrétaire général de l'UL de Moulins. En effet, ce 18 mars était le jour de la tenue du procès où devait comparaître notre camarade Eric. Comme malheureusement de trop nombreux syndicalistes, il est accusé à tort de délit d'outrage dans le cadre de ses activités syndicales. « Quand on touche à un militant de la CGT, on touche à toute la CGT » Camarades des UL et UD de la région, du comité régional, des syndicats des entreprises et administrations locales (Michelin, Bosch, Sagem, Cheminots, la FAPT, FILPAC, Equipement, ...), de l'union régionale de la CGT pénitentiaire ainsi que des délégations de l'UGSP-CGT, du Collectif CGT insertion probation, de l'UGFF-CGT et de la Confédération, par l'expression de leur solidarité ont démontré la justesse et la force de ce slogan. Ce rassemblement en rappelle d'autres et tout particulièrement dans cette région : chacun se souvient des 5 de Roanne. Les manifestants étaient nombreux

et motivés devant le palais de justice jusqu'à incommoder la juge. On dit que la justice est débordée. Pas étonnant, tant elle traite de comportements qui ne devraient pas être pénalisés. Pour le coup, nous avons assisté à plusieurs procès avant celui d'Eric qui étaient de bons exemples de l'absurdité de la politique pénale actuelle. L'utilisation abusive du délit d'outrage qui a augmenté de 40% en quelques années est une arme bien facile pour condamner des citoyens et a fortiori des syndicalistes. Durant le procès, le contexte de lutte contre les réductions d'effectifs au centre pénitentiaire de Moulins-Yzeure a été rappelé. Le dossier, bien vide, a montré à quel point il s'agit là d'un véritable acharnement contre un syndicaliste CGT. Comme s'il ne suffisait pas que les personnels pénitentiaires n'aient pas le droit de grève, c'est régulièrement que l'administration réprime les actions syndicales telles que les manifestations devant les établissements. Le procureur de la République a requis une peine d'amende de 600 euros et une dispense d'inscription au casier judiciaire. La décision sera rendue le 29 avril. La justice n'en sortirait que grandie en prononçant la relaxe d'Eric et les libertés syndicales réaffirmées. ♦

Manifestation de soutien à Kobané, Berlin, 21.02.2015 / militante de l'YPG, branche féminine des Unités de Protection du Peuple



8 mars 2015, Marche mondiale des femmes Paris.

KURDISTAN: LES COMBATTANTES DE KOBANÉ

Qu'elles soient du PYD (Parti de l'Union Démocratique) ou du YPG (branche féminine des Unités de Protection du Peuple) ces combattantes-résistantes ont pris les armes contre « l'Etat Islamique » et l'ont fait reculer. Leur rôle a été déterminant et capital dans la reprise de Kobané. De nombreuses femmes sont mortes au combat. Et il n'est pourtant pas terminé. Kobané est toujours encerclé par l'Etat Islamique qui, lui, est armé avec du matériel sophistiqué. Ces combattantes luttent pour une société démocratique, libre. Elles aspirent à la solidarité et fraternité entre les peuples. Le centre de leurs luttes est la liberté des femmes. Nassrin Abdalla et Asya Abdallah représentent l'ensemble des combattantes. Ces deux militantes, l'une commandante de la branche féminine des unités de protection du peuple et l'autre coprésidente du parti de l'union démocratique, ont rencontré au mois de février 2015 le président François Hollande. Cette visite devait essentiellement renforcer la coopération, notamment en matière de logistique. Ces

combattantes continuent à se battre pour libérer des villages du Rojava, le Kurdistan Syrien, avec du matériel d'un autre temps. Elles ont témoigné dans plusieurs médias lors de leur séjour en France, elles ont aussi participé à un meeting à Paris. Leur combat est multiforme, passant des armes au micro, elles manient aussi bien le matériel de guerre que celui du langage, nécessaire pour convaincre, et expliquer le but de leur combat et l'espoir qui les anime. Comme elles l'ont si bien dit : « La lutte pour la liberté ne connaît pas de frontières. Tant que la lutte se poursuit, l'espace dévolu à la liberté s'élargira. Et la beauté avancera. Nous entendons servir la cause des femmes et du peuple dans son entier. C'est pour cela que nous avons des projets ambitieux. » C'est donc en toute cohérence que la Marche Mondiale des Femmes a décidé de partir cette année du Kurdistan. Les femmes qui ont libéré Kobané se sont battues pour la défense d'un projet de libération des femmes. Leur victoire est un espoir pour toutes les femmes du monde.

La Marche mondiale des femmes est un mouvement mondial d'actions féministes rassemblant des groupes et des organisations œuvrant à l'élimination des causes de la pauvreté et des violences contre les femmes. Présentes dans 54 pays, ces organisations luttent contre toutes les formes d'inégalités et de discriminations vécues par les femmes. Leurs valeurs et actions visent un changement politique, économique et social. Elles s'articulent autour de la mondialisation des solidarités, l'égalité entre les femmes et les hommes, entre les femmes elles-mêmes et entre les peuples, le respect et la reconnaissance de la diversité entre les femmes, la multiplicité des stratégies, la valorisation du leadership des femmes et la force des alliances entre les femmes et avec les autres mouvements sociaux progressistes.



Agents de la CNDA, dans la rue, revendiquant de meilleures conditions de travail

LA COUR NATIONALE DU DROIT D'ASILE

La Cour nationale du droit d'asile (CNDA), anciennement Commission des recours des réfugiés, est une juridiction française de l'ordre administratif. Créée par la loi du 25 juillet 1952, elle a été instituée par l'article L. 731-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Elle statue sur les recours de plein contentieux formés contre des décisions rendues par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) en matière d'asile. Elle est située au 35 rue Cuvier, à Montreuil (93)

SOIXANTE ANS D'EXISTENCE ...

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, les Nations Unies adoptent une série de mesures pour régler la situation des personnes déplacées en raison du conflit. On compte plus d'un million de réfugiés européens à la fin de la guerre : l'Organisation internationale pour les réfugiés (OIR) est créée en 1946.

Puis le statut du Haut-commissariat des Nations unies pour les réfugiés est adopté le 14 décembre 1950, et la convention de Genève signée le 28 juillet 1951. L'OIR cesse ses activités en janvier 1952, la France met alors en place la commission des recours des réfugiés en 1952. Rattachée à l'OFPRA et sous tutelle du Ministère des affaires étrangères, cette instance restera désormais le seul organe institutionnel en France chargé de statuer sur les recours formulés par les étrangers et les apatrides (auxquels

l'Office aurait refusé de reconnaître la qualité de réfugié). C'est la seule juridiction française où siège avec voix délibérative le représentant d'une organisation internationale.

Les rapporteurs étaient désignés parmi les membres du Conseil d'Etat ou éventuellement parmi les magistrats de l'ordre judiciaire.

LES PREMIERS ENGORGEMENTS ET L'ÉLARGISSEMENT DU CHAMP DE LA PROTECTION DES RÉFUGIÉS :

Les conflits se multiplient dans le monde et les conditions d'immigration deviennent moins faciles.

En avril 1971, la France ratifie le protocole de New-York qui supprime les limites temporelles et géographiques initialement fixées. A partir de 1976,

le nombre de recours reçus par la commission commence à augmenter, notamment en raison de l'émergence de demandes de ressortissants de

Des records : Première juridiction administrative spécialisée par le nombre d'affaires jugées, le plus grand service interprétariat par son nombre de langues et de dialectes, soit 140 langues disponibles.

pays non européens comme la Guinée, l'Algérie ou le Pakistan. En 1984 viendront s'ajouter le Sri-Lanka et le Zaïre.

A compter des années 80, le nombre d'affaires enregistrées devant la commission s'est considérablement accru pour atteindre 16 515 affaires en 1989.

Afin d'y faire face, des sections sont créées par décret du 3 septembre 1980, permettant d'augmenter le nombre de formations de jugement, toujours composées de représentants du Conseil d'Etat, du Haut-commissariat pour les Réfugiés et du conseil de l'OFPRA.

L'EXPLOSION DES RECOURS ET DÉVELOPPEMENT DES MOYENS

En 1990 et 1991, plus de 50 000 recours sont enregistrés. La loi du 2 juillet 1990 ouvre la présidence des sections aux magistrats de la Cour des comptes et aux magistrats administratifs.

Malgré l'afflux des recours, la juridiction parvient à en traiter en deux ans plus de 120 000 – les requérants ne sont convoqués que s'ils le demandent – et à maintenir un délai moyen de jugement de deux mois et demi.

Des dispositions sont également prises pour améliorer la qualité des décisions et assurer leur diffusion : un service de documentation puis un centre d'information contentieuse sont mis en place. Le décret du 3 juillet 1992 crée les sections réunies pour trancher des questions de principe et harmoniser la jurisprudence. Ultérieurement, la juridiction développe un service d'interprétariat.

En application de la loi du 31 juillet 1991, un bureau d'aide juridictionnelle est créé. Son activité n'a cessé d'augmenter, en particulier depuis la suppression de la condition d'entrée régulière sur le territoire français qui a entraîné le triplement des demandes.

L'année 2004 enregistre un second pic historique, avec des demandes de ressortissants de Turquie, Chine, République démocratique du Congo, Mauritanie et Algérie. A la fin de l'année, 48 000 dossiers restent en instance.

ASILE POLITIQUE OU ASILE ÉCONOMIQUE ?

Certains ressortissants se voient massivement reconnaître la qualité de réfugié en raison des conflits armés dans leur pays d'origine (Sri-Lanka). D'autres présentent des demandes qui reposent davantage sur des considérations économiques. Ils obtiennent rarement satisfaction.

La structure actuelle : le décret du 14 août 2004 précise la procédure d'asile et conforte l'organisation administrative de la commission. Le mandat du président est fixé à cinq ans. Les effectifs sont renforcés.

Avec la loi du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, de l'intégration et de l'asile, la

Commission des recours des réfugiés devient Cour nationale du droit d'asile et est définitivement séparée de l'OFPRA donc de l'ordre administratif – séparation effective le 1er janvier 2009 – pour s'ancrer dans l'ordre juridictionnel administratif en étant rattachée au Conseil d'Etat le 1er janvier 2009.

L'année 2009 est donc celle du basculement de la Cour vers un nouveau mode d'organisation et ouvre une période de grands chantiers de réforme consécutifs à son basculement dans l'ordre des juridictions administratives.

En même temps que l'activité juridictionnelle de la Cour doit répondre à une demande à la fois massive et fluctuante, que la politique européenne en matière d'asile s'harmonise, que la jurisprudence de la Cour se développe et s'affine et que les réformes se succèdent, l'objectif fixé est de réduire de moitié le délai moyen de jugement, qui est en 2009 de 12 mois et 5 jours.

En 2014, 37356 recours sont enregistrés, soit une hausse de 7,5 % par

Avec plus de 39 000 affaires jugées en 2014, la CNDA est toujours la première juridiction administrative de France. Avec seulement 150 rapporteurs et 60 secrétaires, les missions de la juridiction peuvent-elles être correctement assurées ?

rapport à l'année 2013, 39162 décisions sont rendues, soit une hausse de 1,6%, 3023 audiences sont tenues et le taux de renvois des affaires est de 24%. Le stock d'affaires en cours est de 20031 dossiers.

Cette période voit la création d'un service de l'enrôlement (2012), des audiences à la journée (2013) et des séances à enrôlement rapide (2014).

Le délai moyen de jugement passe en 2014 à 6 mois et 4 jours.

Le 16 décembre 2014, l'Assemblée Nationale vote le nouveau projet de loi relatif à la réforme de l'asile en première lecture. Le texte passera devant le Sénat dans les prochaines semaines. D'ores et déjà, l'orientation choisie est celle de l'accélération des procédures de jugement.

Le rapporteur instruit les dossiers des requérants, c'est-à-dire qu'il synthétise les demandes d'asile et en fait une analyse impartiale sur la base des recherches relatives à la géopolitique et aux problématiques juridiques soulevées, présente un rapport à l'audience, assiste au délibéré, et rédige les décisions prises par la formation de jugement. Ceci à raison de trois audiences par mois (2 de 13 à 14 affaires et 1 de 7 affaires).
Le secrétaire d'audience assure la bonne mise en état des dossiers, la communication des pièces aux parties, le contact avec les avocats et les interprètes et la fluidité des audiences (à raison de 5 à 6 audiences par mois).

Mais avec seulement 150 rapporteurs, et 60 secrétaires d'audience, les personnels ne se sentent plus en mesure de tenir la cadence imposée tout en assurant une instruction de qualité dans le respect de leurs obligations et préservant les droits des requérants.

INITIATIVE

Face à ces réformes, et alors que les objectifs individuels ne tiennent pas compte de l'alourdissement de la charge de travail qu'elles imposent, le climat social de la Cour se dégrade. Les besoins et cris d'alertes des personnels depuis plusieurs années restent sans effet, (grève en 2010, grogne en 2013) sonnante comme une plainte lancinante en pleine tempête. La Cour subit un turn over des personnels depuis ces cinq dernières années qui doit être regardé comme un signal d'alarme.

La multiplication et la juxtaposition des procédures internes, la cadence infernale, empêchant dignement les affaires ajoutées à une dégradation de la situation sociale et à l'approche de la nouvelle réforme conduit les personnels et leurs OS, au début du mois de février 2015, à déposer un préavis de grève.

Le 30 janvier, suite au préavis de grève, la direction n'a pas ouvert de dialogue, répondant à peine aux revendications : la baisse de la norme de 372 dossier pour les rapporteurs, et du nombre d'audiences pour les secrétaires.

Lors de la 1re AG comme les suivantes, était présente plus de la moitié des agents de la Cour. Chaque service était représenté parce que la surcharge de

travail est la préoccupation de tous. (BAJ, CEREDOC, SCE).

Nous avons mis en évidence la parole des agents, qui se sont exprimés, chaque jour, lors des assemblées générales durant lesquelles était votée ou non la reconduction de la grève.

Des soutiens sont parvenus à renforcer notre légitimité tels que ceux de présidents et assesseurs de la Cour, de la CGT-OFPPA (Office Français des Réfugiés et Apatrides), des avocats et de l'association ELENA et, plus discrètement, de personnalités politiques.

Ce mouvement de grève a été relayé par la presse et après huit jours de grève (commencée le 3 février), un consensus a été trouvé mardi 10 février, les syndicats ayant obtenu un allègement de la charge de travail pour les agents traitant les recours des demandeurs d'asile. ♦



>>> 3 QUESTIONS A SUZY BALOURD, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE CGT DE LA CNDA ET DU CONSEIL D'ETAT

de propagandes.

Les agents ont pu se faire entendre d'une même voix, montrant à la direction de la Cour et au Conseil d'Etat dont ils dépendent leur ferme détermination à faire admettre que les réformes incessantes ne peuvent indéfiniment impacter la qualité du travail que les personnels tiennent à fournir, investis et conscients de la nature particulièrement sensible de la matière qu'ils ont à traiter.

Si une telle lutte a pu être menée, c'est parce que l'intersyndicale a été visible, et parce que la charge de travail était telle que beaucoup ont accepté de perdre 8 jours de salaire.

■ FONCTION PUBLIQUE: ET POUR L'AVENIR ?

Nul ne doute que la Cour a pris aujourd'hui un autre visage et qu'elle est constituée de personnels qui défendront jusqu'au bout le droit d'asile dans toute la noblesse

du terme. Il reste encore du travail à effectuer sur de nombreux points concernant les conditions de travail, et la réforme qui s'annonce pour 2015 est un terrain propice aux avancées.

Les personnels ont lors de ce mouvement montré leur détermination, et la direction de la Cour sait aujourd'hui qu'il faudra compter avec eux ! Il est nécessaire que les chantiers de réforme engagés tiennent également compte de la réalité du terrain et que soient compris dans les débats les besoins appropriés en matière d'emplois. Ce qui n'a pas été fait au cours de ces dernières années.

■ FONCTION PUBLIQUE: QUELLES SONT VOS PRIORITÉS ?

Le bureau CGT de la CNDA, très nouvellement créé, doit encore se développer au sein de la juridiction. La priorité est d'augmenter le nombre de nos adhérents et sympathisants afin de réfléchir et travailler sur les futurs projets de la Cour et ceux du gouvernement !

En interne, il est absolument nécessaire que les chantiers de réforme engagés tiennent compte de la réalité du terrain et que le syndicat soit pleinement mobilisé pour soutenir les intérêts des agents de la Cour afin que soient pris en compte les besoins en termes d'emplois, ce qui n'a pas été fait au cours des dernières années.

La CGT et l'intersyndicale rencontrent prochainement des membres de l'Assemblée nationale afin de porter leurs propositions. Nous attendons que la proposition faite de les intégrer à la formation de jugement soit entendue dans un objectif de professionnalisation. De toute façon, nous ne lâcherons RIEN ! ♦

■ FONCTION PUBLIQUE: QU'EST-CE QUE LA GRÈVE A APPORTÉ ?

Même si les termes de l'accord ont été mitigés, 50% de la décharge réclamée par les rapporteurs, ainsi qu'une diminution du nombre d'audiences pour les secrétaires ont été accordés. Les postes de responsables de secrétariat, créés en 2008, seront pourvus et des recrutements sont lancés pour faire face aux décharges accordées. Cet épilogue n'est toutefois pas une fin en soi. Les personnels ont la ferme conviction que leur demande initiale de diminution de 30% de la charge de travail est une nécessité pour fournir un travail de qualité et préserver les droits des justiciables.

La véritable satisfaction relève toutefois de la grande solidarité qui s'est manifestée tout au long de ce mouvement. Les agents, toutes catégories confondues, ont renforcé leurs liens. J'ai vu une véritable implication de la part des personnels grévistes comme des agents solidaires. Cela s'est vu par les prises de paroles, les écrits, une chanson, des groupes de travail spontanés et des confectios





conduit à une détérioration accrue de ces conditions de travail ?

La contradiction saute aux yeux.

La politique de suppressions de postes, hormis dans quelques secteurs prioritaires conduit à une détérioration des conditions de vie au travail des agents. Le gel du point d'indice, quant à lui, dégrade leur vie quotidienne. Et la revue des missions publiques et son cortège d'abandon, privatisations, transferts aux collectivités s'opère aujourd'hui sans espace de négociation. Concrètement cela se traduit par des fusions, des fermetures de services, de diminution de dépenses de fonctionnement, de non remplacement de départ des agents, de fins de contrats, etc.

Conséquences de ces différents éléments : un grand nombre d'agents, tous grades confondus et dans les trois versants, sont démotivés, ne se reconnaissent plus dans leur métier, dans la fonction publique ; certains fuient, quittent la fonction publique, voire mettent fin à leur vie.

L'expérience de la déclinaison des projets d'accord par versant, par ministère et au plus près des agents n'a pas toujours été très concluante.

L'accord sur la prévention des risques psycho-sociaux n'a pas été déployé de façon massive. Combien de journées de formation ont-elles été proposées et effectuées par les membres des CHSCT ? Combien de Document unique d'évaluation des risques professionnels, quand ils existent, ont-ils intégrés les RPS ? Combien de plans d'évaluation et de prévention ont-ils été initiés en 2014 ?

L'accord sur les non titulaires n'est pas toujours respecté : certains ministères, directions ou collectivités refusent sciemment de l'appliquer, d'autres le contournent ou s'appuient même dessus pour accroître la précarité des personnels !

À l'issue de nos consultations et de nos débats, il est apparu à la majorité de nos camarades que la CGT ne pouvait pas signer un accord s'intitulant « qualité de vie au travail » dans le contexte que vit la fonction publique aujourd'hui. La fédération de la santé et de l'action sociale ainsi que la fédération des services publics CGT ont toutes deux rejeté la signature de l'accord.

Le texte du gouvernement, également rejeté par FO, Solidaires et la FSU ne sera pas signé par des organisations représentant plus de 50% des voix aux élections professionnelles et ne pourra donc être validé. ♦

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : PROJET D'ACCORD REJETÉ PAR LA CGT

Les négociations sur le projet de protocole d'accord cadre sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique ont duré plusieurs mois. Elles ont succédé à l'accord sur la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique.

Ces mois de travail ont permis d'affiner le sujet assez flou de la QVT et d'aboutir à une volonté de réhabilitation du collectif de travail : le travail réel est remis au cœur de la réflexion sur l'organisation du travail avec l'affirmation de l'expertise de chacun, le droit d'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail est reconnu. De même, la mise en œuvre d'une étude d'impact obligatoire formalise un délai de consultation des agents et du CHSCT, avant le vote d'un texte d'organisation des services en comité technique. Autant d'éléments, formant le cœur du projet, qui ont été essentiellement portés par la CGT dans la négociation.

Malgré sa bataille opiniâtre pour l'améliorer et l'amender, le projet d'accord est resté parcellaire, insuffisant et trop peu contraignant. En effet, la soudaine réapparition du collectif de travail n'a pas fait disparaître les éléments de gestion individualisés des agents qui sont préservés voire sanctuarisés : ainsi l'entretien professionnel est institué en point d'appui essentiel

de la carrière des agents. N'oublions pas que la mise en place du RIFSEEP constitue également un pilier de l'individualisation des rémunérations.

Malgré sa bataille
opiniâtre pour
l'améliorer et l'amender,
le projet d'accord
est resté parcellaire,
insuffisant et trop
peu contraignant.

Comment concilier l'urgence de mettre en œuvre une véritable dynamique sur la qualité de vie au travail, de rompre avec les pratiques de management délétères, et de développer une véritable culture du collectif de travail, afin d'améliorer la qualité de vie de travail, le bien être des agents, et la qualité du travail, pour une meilleure mise en œuvre des missions du service public et les règles de management basées sur l'individualisation mises en œuvre depuis des années ?

Comment dire que l'on va améliorer la qualité de vie au travail des agents alors même que la politique gouvernementale

60 %

au dessus du SMIC il y a 20 ans, contre 10 % aujourd'hui pour le premier salaire d'un agent de catégorie A type

20 à 25 %

des agents sont payés entre le SMIC et 110 % du SMIC en 2015. Contre 12% en 1995.

37 ECHELONS

aujourd'hui contre 24 sur trois grades il y a 20 ans, pour une même amplitude de carrière



© jr_casas Fotolia

SERVICE PUBLIC



PARCOURS PROFESSIONNELS CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR) : BILAN D'ETAPE AVANT LE 2 JUIN

Déclaration de Jean-Marc Canon secrétaire général UGFF-CGT pour les trois versants de la Fonction publique

Madame la Ministre, La CGT forme le vœu sincère que, après une phase de concertation satisfaisante, nous entrons aujourd'hui dans une véritable négociation. Et pour nous, celle-ci a pour but essentiel d'améliorer significativement la situation des agents dans le cadre d'une Fonction publique de carrière renouée et renforcée.

Autant vous le dire tout de suite, ce ne sera pas une surprise, pour notre organisation syndicale ce n'est pas dans le carcan de toujours plus d'austérité que l'on pourra construire les réponses qui s'imposent.

À cet égard, la CGT tient à vous réaffirmer, une nouvelle fois, mais sans lassitude, qu'il faut rompre immédiatement avec le gel de la valeur du point pour augmenter de manière importante le pouvoir d'achat des personnels.

Il faut prendre en compte que nous partons en matière de carrière, de déroulement, d'amplitude, de niveau de recrutement, etc. d'une situation extrêmement délabrée consécutive à des

années de politiques régressives. Permettez-nous donc le rappel de quelques chiffres, certes déjà connus, mais qui méritent de nouveau d'être mis en avant pour souligner l'ampleur des améliorations à apporter.

Il faut donc une rupture nette avec ces dégradations incessantes, injustes et dangereuses.

IL Y A 20 ANS :

- 12 % des agents de la Fonction publique étaient payés entre le SMIC et 110 % du SMIC. Ils sont entre 20 et 25 % aujourd'hui.
- L'amplitude théorique d'une carrière de catégorie C était de 77 % sur 3 grades. Elle est de 44 % aujourd'hui et sur 4 grades !
- Pour une même amplitude de carrière, un agent de catégorie B gravissait 24 échelons sur 3 grades. C'est 37 échelons aujourd'hui.

- Un agent de catégorie A était recruté à 60 % au-dessus du SMIC. C'est 10 % aujourd'hui.
- La part des primes a plus que doublé dans la rémunération globale des personnels créant discriminations et difficultés pour la retraite.

Il faut donc une rupture nette avec ces dégradations incessantes, injustes et dangereuses.

AUJOURD'HUI NOUS REVENDIQUONS

- Nous n'allons pas ici exposer l'ensemble des revendications et des propositions de la CGT. Nous nous bornons donc à mettre en avant quelques axes parmi bien d'autres :
- Pour la CGT, seule la Fonction publique de carrière garde sa pertinence. À ce propos, Madame la Ministre, nous vous ferons observer que de faire vôtre cette affirmation, c'est bien, mais ce n'est pas suffisant. En effet, quid de la carrière lorsque l'on constate les amplitudes totalement étriquées des carrières des agents de catégorie C que nous avons évoquées juste avant ?
 - La CGT réaffirme son attache-

ment au principe du concours comme garant irremplaçable de l'égalité d'accès aux emplois publics. À ce titre, par exemple, nous continuons à penser qu'il faut revenir sur le dispositif dit « des reçus-collés » de la FPT. Cependant, la CGT est porteuse d'une proposition consistant à mettre en place un « sas citoyen » permettant aux jeunes sans diplôme d'intégrer les corps de la FP.

• Notre organisation syndicale sera très vigilante à ce que les rôles et les prérogatives des organismes consultatifs ne soient pas remis en cause, bien au contraire.

la CGT n'a pas d'opposition par principe à un plan pluriannuel, il faut que celui-ci soit extrêmement ambitieux.

• La CGT revendique que pour une carrière complète, dont la durée est à redébattre, il y ait une amplitude garantie allant de 1 à 2.

• Notre organisation syndicale continue de revendiquer l'intégration dans le traitement indiciaire des primes ayant un caractère de complément salarial.

• En corollaire, nous revendiquons la fin de la « méritocratie » sanctionnée par la modulation des primes.

• Pour la CGT, c'est dans le déroulement de carrière que la manière de rendre le service public doit être reconnue.

• Toujours en corollaire, la CGT réclame l'abrogation des RIFSEEP.

Nous arrêtons là, bien qu'ayant d'autres points que nous pourrions développer.

Si la CGT n'a pas d'opposition par principe à un plan pluriannuel, il faut que celui-ci soit extrêmement ambitieux.

Il ne faudra pas nous dire que les améliorations que nous revendiquons sont inenvisageables. Nous vous rappelons, Madame la ministre, que l'ensemble des salaires, primes, pensions des 3 versants de la Fonction publique ont reculé d'un demi-point dans le produit intérieur brut. Cela représente environ 10 milliards d'euros : c'est plus qu'il n'en faut pour répondre aux légitimes exigences des agents de la Fonction publique. ♦

>> GRANDES LIGNES DU DISCOURS D'ETAPE DE NEGOCIATION PPCR

// 10 MARS 2015

>> M. LEBRANCHU

➤ REUNION CONCLUSIVE LE 2 JUIN 2015

➤ CONFORTER ET DE MODERNISER NOTRE FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE

- Egalité dans les procédures de recrutement qui reposent sur le principe du concours et l'égalité dans le déroulement des carrières ;
- Séparation du grade et de l'emploi ;
- Possibilité de dérouler une carrière complète dans la durée et la prise en compte de la valeur professionnelle dans le déroulement de cette carrière ;
- Nécessité d'affecter des fonctionnaires sur l'ensemble des territoires, y compris les moins attractifs,
- Importance de la mobilité au sein de chaque versant et entre les trois versants,
- Unité de l'ensemble de la fonction publique.

➤ CONFIRMER LES CLASSEMENTS HIÉRARCHIQUES EN TROIS CATÉGORIES, A, B ET C

➤ CONSERVER UN RECRUTEMENT SANS CONCOURS EN BAS DE LA GRILLE DES CATÉGORIES C

➤ INSTAURATION DE NOUVEAUX ESPACES ÉLARGIS, COMMUNS AUX CORPS ET CADRES D'EMPLOIS DONT LES MISSIONS RELÈVENT DE LA MÊME FILIÈRE PROFESSIONNELLE.

➤ FACILITER LES MOBILITÉS ENTRE LES CORPS ET CADRES D'EMPLOIS RELEVANT DE CE STATUT COMMUN

➤ FIXER LES TAUX D'AVANCEMENT DE GRADE DANS DES DÉCRETS STATUTAIRES

➤ RÉNOVER LES MODALITÉS DE RECONNAISSANCE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

➤ GARANTIR LA PRÉSENCE DE SERVICES PUBLICS ADAPTÉS SUR TOUT LE TERRITOIRE

➤ RELANCE D'UN PROGRAMME DE FUSION DES CORPS DANS LA FPE

➤ DÉCONCENTRATION DE LA GESTION DES PERSONNELS

➤ RECONSTRUIRE LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ NOUVELLE AMPLITUDE INDICIAIRE

➤ ALLONGER LES CARRIÈRES

➤ DES PRIMES SERAIENT TRANSFORMÉES EN POINTS D'INDICE

➤ PAS DE MANDAT POUR REVALORISER LE POINT D'INDICE

➤ PROPOSER À LA SIGNATURE UN PROJET D'ACCORD-CADRE REDÉFINISSANT LA POLITIQUE SALARIALE POUR LES PROCHAINES ANNÉES

COMITE REGIONAL RHONE-ALPES CONSTITUTION D'UN COLLECTIF FPE

Le 1er mars, à l'initiative du comité régional Rhône-Alpes, les représentants des syndicats CGT de la Fonction publique de l'État se sont réunis à la Bourse du Travail de Lyon.

Pendant toute la journée, une vingtaine de camarades venus des différents départements de la région ont échangé sur les résultats des élections professionnelles du 4 décembre dernier et sur la nouvelle étape de la réforme de l'État, en lien avec la réforme des collectivités territoriales et la mise en place de la métropole du grand Lyon. Un constat très largement partagé a fait état des difficultés résultant du manque de relation entre les syndicats de la FPE dans le territoire.

En Rhône-Alpes comme ailleurs, les politiques gouvernementales se sont traduites sous différentes formes selon les ministères (fusion des universités, mise en place des ARS, des plateformes interministérielles de gestion, des directions interministérielles...) mais

produisent partout les mêmes effets : sous effectifs générant des abandons de missions et des conditions de travail dégradées, perte de repère générée par des réorganisations à répétition, pouvoir renforcé du Préfet avec, avant tout, une logique d'austérité budgétaire pour tous les services. Il existe pourtant une méconnaissance entre les organisations sur les politiques conduites dans chacun des secteurs.

Par ailleurs, le Préfet de région contacte de plus en plus fréquemment le Comité régional pour des questions touchant de façon transversale tous les ministères comme, par exemple, l'action sociale interministérielle ou la fusion des régions et son effet sur les Directions régionales de l'État. Dans ces situations, en l'absence de coordination entre les syndicats de la FPE et parfois même sans aucun contact avec les syndicats locaux ou les sections locales des syndicats nationaux il est difficile de prendre des positions partagées, à partir d'un débat réellement

démocratique. Les mêmes difficultés de mise en commun se font jour pour la préparation d'actions revendicatives comme celles du 9 avril, ou pour les campagnes électorales. De toute évidence, une meilleure connaissance de nos forces et de nos faiblesses aurait permis un meilleur déploiement pour les élections du 4 décembre dernier.

Pour surmonter ces difficultés, les participants à la réunion ont décidé de constituer un collectif des syndicats CGT de la FPE au sein du Comité régional Rhône-Alpes. Sans se substituer aux structures existantes, notamment les collectifs départementaux de la Fonction publique, ce comité a vocation à coordonner l'action des différents syndicats de la FPE représentés en région Rhône-Alpes et à assurer la représentation de la CGT auprès du Préfet de région lorsque des questions communes à toute la Fonction publique de l'État sont abordées. ♦

III ZIG ZAG DANS LE DROIT

SAISIE SUR RÉMUNÉRATION

Annule et remplace le tableau publié dans *Fonction Publique n° 206 de janvier 2013*.

Fraction du salaire saisissable au 1^{er} janvier 2015 (décret n° 2014-1609 du 24 décembre 2014)

1 - CALCUL

La fraction saisissable des

rémunérations du travail est calculée à partir du salaire net annuel (sauf remboursement de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois précédant la notification de la saisie.

Le calcul est établi selon un barème fixé et révisé chaque année au 1^{er} janvier.

2 - CORRECTIF POUR PERSONNE À CHARGE

Ces seuils sont augmentés de 1410 euros par an et par personne à charge sur présentation des justificatifs.

Les personnes à charge sont le conjoint ou le concubin, les enfants à charge et l'ascendant dont les ressources sont inférieures au RSA et qui habitent avec le débiteur. ♦

BARÈME MENSUEL DE LA QUOTITÉ SAISSISSABLE DES RÉMUNÉRATIONS AU 1^{ER} JANVIER 2015

Montant annuel de la rémunération	Taux	Maximum saisissable par mois
Inférieur ou égal à 3 720 euros	1/20 ^e	15,50 euros
De 3 720 euros à 7 270 euros	1/10 ^e	45,08 euros
De 7 270 euros à 10 840 euros	1/5 ^e	104,58 euros
De 10 840 euros à 14 390 euros	¼	178,54 euros
De 14 390 euros à 17 950 euros	1/3	277,43 euros
De 17 950 euros à 21 570 euros	2/3	478,54 euros
Supérieur à 21 570 euros	Totalité	478,54 euros + le reste du salaire excédant 21 570 euros



LANCEMENT DES CÉLÉBRATIONS DU **120^E ANNIVERSAIRE DE LA CGT**

Exposition « La lutte continue » dans le patio de la CGT à Montreuil

Le 4 mars 2015, la Confédération générale du travail (CGT) a ouvert une longue séquence d'accès à la connaissance de son histoire, en inaugurant, à Montreuil, sous la grande verrière de son siège, l'exposition « La lutte continue » : 120 illustrations pour 120 années d'une confédération syndicale qui, forte de la marque qu'elle laisse sur le 20^e siècle, est décidée à en faire autant pour le siècle qui s'ouvre. C'est à Limoges en septembre prochain que la CGT soufflera ses 120 bougies, mais des dizaines d'événements commémoratifs viendront émailler l'année 2015 : conférences, projections, débats, expositions, spectacles, etc. Info sur le site de la CGT (bannière en haut à droite)

Ce 4 mars, sous la grande verrière du patio de son siège à Montreuil, la CGT a ouvert le cycle des célébrations de son 120^e anniversaire. Plusieurs centaines de militants, invités, amis de la CGT ont découvert l'exceptionnelle exposition de l'Institut d'Histoire Sociale : 120 affiches, photos, unes de journaux CGT suspendus dans l'espace pour retracer 120 années d'histoire. (voir photo)

À l'occasion de cette inauguration, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez a notamment déclaré : « Nous démarrons cette année 2015 sous le signe de l'anniversaire des 120 ans de la CGT, d'une CGT à la fois présente, offensive et dérangeante. Une CGT créative, moderne, innovante, combative à toutes les périodes de son histoire, comme en témoignent la richesse et la beauté de cette exposition. Avant que le dernier panneau de cet accrochage monumental ne soit installé,

nous nous sommes demandé si le résultat serait à la hauteur de nos ambitions, des ambitions de la CGT, celles d'hier, celles d'aujourd'hui et celles de demain. Je crois pouvoir répondre " oui " et féliciter l'IHS, toutes et tous les camarades qui ont travaillé à cette superbe mise en scène de notre histoire à travers des affiches emblématiques de notre identité et de nos valeurs, remercier les historiens qui travaillent à nos côtés pour faire vivre notre histoire au présent, remercier aussi les acrobates pour leur prouesse technique. De sérieux défis sont posés au syndicalisme et à la CGT. Nous en avons déjà identifié quelques-uns dans la préparation de notre 51^{ème} congrès. Ancrer notre activité syndicale dans le présent en nous appuyant sur notre histoire et nos valeurs, regarder de temps en temps dans le rétroviseur pour aller de l'avant, c'est ce que va pouvoir nous offrir cet anniversaire des 120 ans de la CGT. » ♦

PROCHAINES CONFÉRENCES IHS-CGT

MARDI 16 JUIN 2015, de 14h à 16h, au siège de la CGT à Montreuil
La CGT dans la guerre froide (1947-1962)

Conférence présentée par Michel Pigenet, historien, professeur à l'Université Paris I Panthéon-La Sorbonne, modérateur du Conseil scientifique de l'IHS CGT.

MARDI 13 OCTOBRE 2015, de 14h à 16h, au siège de la CGT à Montreuil
Autour du mouvement de mai-juin 1968 : conquêtes et programme commun

Conférence présentée par Danielle Tartakowsky, historienne, professeure et présidente de l'Université Paris VIII Vincennes-Saint-Denis.

MARDI 8 DÉCEMBRE 2015, de 14h à 16h, au siège de la CGT à Montreuil
Le temps des turbulences : la CGT face aux crises (1977 jusqu'à aujourd'hui)
Conférence présentée par René Mouriaux, politologue, docteur d'Etat en sciences politiques.



le congé de longue durée

Un congé de longue durée (CLD) est attribué, après avis obligatoire du comité médical, en cas de maladie grave. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettant de vérifier si les conditions ouvrant droit sont toujours remplies.

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) en activité a droit à un congé de longue durée (CLD) en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Le fonctionnaire ne peut bénéficier, au cours de sa carrière, que d'un seul congé de longue durée par affection.

OUVERTURE DU DROIT A CLD

Le CLD est le prolongement normal d'un congé de longue maladie (CLM) à plein traitement quand la reprise de service n'est pas possible. Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, pour bénéficier d'un CLD, la période rémunérée à plein traitement du CLM (1 an) doit être épuisée.

Toutefois, le passage du CLM au CLD n'est pas obligatoire. À la fin de l'année rémunérée à plein traitement du CLM, l'agent peut demander à rester en CLM. L'administration l'accorde ou le place en CLD après avis du comité médical.

Lorsque l'affection a été contractée dans l'exercice des fonctions, la demande de reconnaissance de la maladie comme maladie professionnelle doit être présentée dans les 4 ans qui suivent la date de sa première constatation médicale.

Attention: en cas d'obtention du maintien en CLM, on ne peut plus

prétendre à un CLD pour la même affection, sauf en cas de reprise des fonctions au moins 1 an entre la fin du CLM et le début du CLD.

DEMANDE DU CLD

• Par le fonctionnaire

Il doit adresser à l'administration une demande de CLD avec un certificat de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier d'un tel congé. Ce dernier adresse directement au comité médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Au vu des pièces qui lui sont transmises, le secrétariat du comité médical fait procéder à la contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause puis soumet le dossier au comité médical. Celui-ci transmet son avis à l'administration qui le communique à l'agent et prend sa décision. Cet avis peut faire l'objet d'une contestation devant le comité médical supérieur par l'autorité administrative compétente, soit de son initiative, soit à la demande du fonctionnaire.

À noter: en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le dossier est soumis à la commission de réforme, sauf si l'administration reconnaît l'imputabilité de la maladie au service.

• Par l'administration

L'administration peut proposer une

TEXTES DE RÉFÉRENCE

■ *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires*

■ *Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, (Article 34, 4°) 4° A un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans. Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période du congé de longue durée accordé pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée. Sur demande de l'intéressé, l'administration a la faculté, après avis du comité médical, de maintenir en congé de longue maladie le fonctionnaire qui peut prétendre à l'octroi d'un congé de longue durée ;*

■ *Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires (Titre 3)*

■ *Circulaire du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques de maladie et d'accidents de service*

mise en congé d'office si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport hiérarchique, que l'état de santé le justifie.

Dans ce cas, le comité médical est obligatoirement consulté. Un rapport d'un médecin spécialiste doit figurer au dossier soumis au comité.

Le refus de l'examen médical peut constituer une faute disciplinaire.

DURÉE DU CONGÉ

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois selon l'avis du comité médical. Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée.

La durée maximale du CLD est fixée à :

- 5 ans pour la même affection en cas de maladie non professionnelle,
- 8 ans en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Si la demande de CLD a été présentée au cours d'un congé de maladie « ordinaire », la première période de CLD part du jour de la première constatation médicale de la maladie dont souffre le fonctionnaire.

La demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration, un mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que pour une première demande.

RÉMUNÉRATION

Le traitement indiciaire est versé :

- intégralement pendant 3 ans puis réduit de moitié les 2 années suivantes en cas de maladie non professionnelle,
- intégralement pendant 5 ans puis réduit de moitié les 3 années suivantes en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus en intégralité. La NBI est suspendue.

Les primes et indemnités (à l'exclusion de celles liées à l'exercice des fonctions et de celles ayant le caractère de remboursement de frais) sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire : en intégralité durant 3 ans (ou 5 ans) puis réduites de moitié pendant 2 (ou 3) ans.

CONTRÔLES PENDANT LES CONGÉS

L'administration employeur peut faire procéder à tout moment à une contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé.

L'intéressé doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions, l'employeur a la possibilité de sommer le fonctionnaire de reprendre son travail.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées par l'agent ou l'administration devant le comité médical compétent.

EFFETS DES CONGÉS MALADIE SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE

Pendant toute la durée du congé, le fonctionnaire en CLD doit respecter les obligations qui lui sont imposées (pas d'activité rémunérée, visites de contrôle à effectuer...).

• Avancement et retraite

Le temps passé en congé de longue durée, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.

Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

• Remplacement

Dans la fonction publique d'État, le fonctionnaire admis en congé de longue durée peut être immédiatement remplacé dans ses fonctions.

CAS DES STAGIAIRES

Les fonctionnaires stagiaires qui ont bénéficié, au cours de leur stage, d'un CLD d'une durée totale supérieure au 10e de la durée normale de stage à laquelle ils sont astreints (soit 36 jours pour un stage d'un an), voient leur durée de stage prolongée et la date de leur titularisation reportée d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10e de la durée normale de stage.

Le stagiaire doit recommencer la totalité du stage lorsque la durée du congé a été supérieure à 3 ans.

FIN DU CONGÉ

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLD, donner son avis sur l'aptitude ou non à reprendre les fonctions.

Sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du comité médical.

S'il est reconnu apte, le fonctionnaire réintègre son emploi si néces-

saire en surnombre puis affecté à la première vacance d'emploi correspondant à son grade. La réintégration peut éventuellement se faire avec des aménagements des conditions de travail. Le comité médical se prononce ensuite tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de ces aménagements.

En cas d'avis défavorable, il est soit :

- reclassé dans un autre emploi,
- mis en disponibilité d'office,
- reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme ou licencié, s'il n'a pas droit à pension.

La rémunération à demi-traitement est maintenue, si nécessaire, jusqu'à la décision de reprise de service, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité.

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son CLD, refuse sans motif valable lié à son état de santé, le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

MISE EN CONGÉ D'OFFICE

Lorsque l'administration estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs hiérarchiques, que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier qu'il soit placé en congé de longue durée, elle peut provoquer l'examen médical de l'intéressé et saisir le comité médical.

Un rapport écrit du médecin de prévention de l'administration doit figurer au dossier soumis au comité.

La mise en congé d'office est une mesure visant à protéger la santé du fonctionnaire concerné et le bon fonctionnement du service.

Depuis l'intervention du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, les fonctionnaires qui sont parvenus à l'expiration de leurs droits statutaires à congé de maladie, longue maladie ou longue durée et qui sont en attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite pour invalidité, conservent le bénéfice du demi-traitement jusqu'à la date de la décision de l'administration. ♦



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'Etat,
épargnez quelques mois
 et bénéficiez d'une **bonification de l'Etat.**

Et profitez pleinement de vos Chèques-Vacances auprès
 des 170 000 professionnels du tourisme et des loisirs.

Nouveau

Une bonification
 de **35%** pour les
 - de 30 ans

Pour toute information :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone :  **N°Azur 0 811 65 65 25**
Coût d'un appel local



FONCTION PUBLIQUE **FP** SUPPLÉMENT FORMATION SYNDICALE

ISSN: 0762-9044 // CPPAP: 0917-S06197
SUPPLÉMENT N° 229 >> AVRIL 2015



»»» LE PROJET PÉDAGOGIQUE DE LA CGT.

Pourquoi on forme? Qui forme-t-on? Comment forme-t-on? Pourquoi la CGT fait-elle de la formation? C'est ce qui, en trois mots définit le projet pédagogique de la CGT: Équiper pour agir. Équiper en savoirs (ce que nous appelons plus communément nos fondamentaux ou encore les socles), équiper en savoir-faire (pour des actes et des actions concrètes). Ces deux gammes – de savoirs et de savoir-faire – fonctionnant dans un rapport de complémentarité. À quoi servirait en effet de connaître par cœur le principe d'Archimède si on ne sait pas nager? Agir pour élaborer démocratiquement nos orientations et les mettre en œuvre, agir pour donner sens et vie à nos valeurs. Ces trois mots – équiper pour agir – invitent à une analyse croisée des réalités dont le point cardinal est

le syndiqué quelles que soient les fonctions qu'il occupe (secrétaire, animateur, responsable d'activité, membre d'un collectif ou d'un groupe de travail...).

»»» POURQUOI ON FORME ?

Plusieurs facteurs doivent être étudiés.

Le contexte marqué par l'élargissement considérable des domaines d'intervention syndicale, l'imbrication de plus en plus grande des sujets, la complexité des problématiques auxquelles nous sommes confrontés.

La situation qui conduit à faire de la formation. En d'autres termes, quels sont les objectifs d'action? Qu'attend-on de nos militants dans les fonctions, tâches, structures, mandats, professions et territoires, qui sont les leurs? Depuis le CCN de janvier 2004, les réponses de formation sont classées en en trois familles:

- Outiller pour être acteur toute sa vie. C'est ce qui a trait avec la formation générale (notamment de niveaux 1 et 2).

- Outiller pour la responsabilité syndicale. Ce sont des formations qui s'adressent à des camarades dont les fonctions sont cernées: responsables de la formation syndicale, membres de collectifs de direction (CE d'UD & de FD), etc.

- Outiller pour le mandat. Ce sont des formations à l'attention de camarades occupant des mandats électifs: élus DP ou CE, mandatés CHS-CT, conseillers de salarié, conseillers prud'hommes, etc.

»»» QUI FORME-T-ON ?

Quels sont les camarades ciblés par la formation que nous voulons mettre en place, quelles sont, le plus précisément possible, leurs responsabilités, les tâches qu'ils occupent (ou qu'ils sont appelés à occuper) et par suite quels sont

les savoirs et les savoir-faire qu'ils doivent mettre en œuvre? Questionnement qui ne peut, dans le principe, se satisfaire d'une catégorisation générale du type: les responsables d'UD, de Fédé, de Comités régionaux. Depuis 2006, la Formation syndicale a édité une fiche à joindre au livret d'accueil des nouveaux syndiqués. Elle s'intitule « Mon parcours syndical ma formation » Le but est d'engager un échange avec ces camarades d'abord sur la formation syndicale à laquelle ils ont droit, ensuite, dans le temps, de réfléchir avec eux à leur formation tout au long de leur parcours syndical.

>>> COMMENT FORME-T-ON?

Pour répondre aux exigences qui sont les nôtres nous exploitons trois sources ou moyens d'acquisition:

- La formation bien entendu qui, dans le principe, a vocation à traiter ce que nous appelons des enjeux forts d'acquisition (clés d'analyse repères fondamentaux durables...), et nécessite la mise en présence de formateurs et de stagiaires. Les méthodes utilisées visent à mettre ces derniers en si-

tuation de construire leurs propres connaissances (cf. « Démarche pédagogique » développée en stage Formation de formateurs). Ce sont les critères d'une action de formation. Cette approche, conjointe à une analyse des moyens, droits et modes de fonctionnement nouveaux nous a permis de dépasser l'équation: formation = stage = 5 jours. Nombre d'actions de formation sont désormais conçues selon des règles plus souples et plus modulaires.

- L'activité et la pratique syndicale qui peut, à certaines conditions de préparation, revêtir des vertus pédagogiques. On peut penser par exemple à des journées débat ou à des réunions syndicales (commission exécutive ou autres) sur un thème d'actualité. Dans cette optique les forums ou colloques organisés par la confédération constituent des lieux de débats et d'enrichissement. On peut également voir la transmission des savoirs et des savoir-faire des anciens vers les plus jeunes comme autant de moments incontestablement formateurs.

- La communication, l'information dont on oublie parfois qu'ils sont des véhicules de connaissances et de débats. Sans chercher

très loin, les brochures et fascicules édités par la confédération constituent des sources importantes de repères et de références. On y ajoutera naturellement la lecture de la presse CGT (La Nvo, Le Peuple, Ensemble, Options, Vie nouvelle, etc.). Dans un autre registre, les guides pratiques sont des outils qui, certes ne peuvent remplacer la formation, mais peuvent fournir à des camarades une aide non négligeable (Voir les éditions de La Nvo: <http://www.librairie-nvo.com/>). Dans le domaine de la formation syndicale, c'est à cela que souhaite répondre le présent « Guide du responsable de la formation syndicale ». ✪

>> POUR L'UGFF

Voici quelques années, la Commission Exécutive de l'UGFF a décidé de redynamiser son activité formation syndicale. Seule perdurait la formation à destination des originaires d'outre-mer.

Dans l'objectif de répondre aux besoins, notamment des petites organisations affiliées à l'UGFF qui n'était pas en capacité d'organiser, pour elles-mêmes, des actions de formation, le processus devait passer par une phase de mutualisation de l'existant. Des organisations ont apporté: des modules de formation à adapter; ou des militant-e-s pour faire vivre ces formations; ou les deux. D'autres modules ont été élaborés, en sus, pour répondre à la demande.

Dès les premières réflexions nous avons calé le cursus de formation UGFF sur l'architecture de la forma-

tion confédérale. Il convenait également de rester dans le périmètre Fonction Publique de l'État qui n'empiétait pas sur l'existant, dans chaque structure de la CGT. Aussi, nous avons orienté le positionnement de nos formations entre l'offre confédérale, au niveau national ou en territoires, et l'offre des FD ou Organisations. La Commission Exécutive avait confirmé, dans un premier temps, l'orientation vers une offre de « formations de formatrice-eur-s » pour permettre, in fine, un déploiement plus large de formations, soit en territoire, soit dans les orga., compte tenu du nombre important de syndiqué-e-s et militant-e-s à former...

Il convient aujourd'hui d'impulser un nouvel élan à notre démarche de formation syndicale. Les syndiqué-e-s, nouveaux ou ancien-ne-s

d'ailleurs, n'ont que rarement suivi une formation de base. Les militant-e-s, nous le constatons fréquemment, éprouvent souvent des difficultés dans leur militantisme de tous les jours. De plus dans le contexte des dernières élections, nombre de camarades sont appelé-e-s à siéger dans des instances. L'équipe de l'UGFF vous propose donc une offre de formation qui s'est enrichie. Au-delà de ces formations énumérées dans ce document, animés et pris en charge par l'UGFF, des modules seront mis en ligne, au cours de l'année, sur un espace Web, accessible aux militants chargés de la formation syndicale. Nous devons nous inscrire dans une démarche globale qui passe par l'implication forte de toutes les directions syndicales, vers tous nos syndiqué-e-s. ✪

FP
FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UGFF-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE: 263, Rue de Paris
case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
TEL : +33158827756
MEL : ugff@cgf.fr
SITE : www.ugff.cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION :
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 : A parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50€
Périodicité : Mensuel
Date de parution: Sur couverture
numéro de CPPAP : 0917-S-06197

PARCOURS >

ÊTRE ACTEUR TOUTE SA VIE

✓ Formatrice-eur « Accueil en formation » 1j

Partant du constat que peu d'agents de la FP suivent la formation d'accueil nouveaux syndiqué-e-s dispensée dans l'interpro. Ce stage permet de former des militant-e-s qui ensuite in situ au plus près des syndiqué-e-s ouvriront le champ de connaissances fondamentales et les perspectives du parcours de formation de la CGT. Susciter l'envie d'un engagement accompagné d'une formation adéquate.

✓ « Histoire et droits des originaires d'Outre-Mer » 5j

À destination des adhérent-e-s originaires d'Outre-Mer affecté-e-s dans l'hexagone, ce stage est ouvert également aux camarades responsables du dossier « activités originaires d'Outre-Mer » dans leurs organisations situées dans l'hexagone. Ce stage est organisé en internat sur Courcelles conjointement avec la FDSP, la FDSAS, la FAPT, l'UGFF.

✓ Niveau 2 « semaine de branche » 5j **NOUVEAU**

Ce stage, prévu dans le cursus confédéral de niveau 2, semble s'avérer nécessaire pour donner corps à une vie syndicale autour des missions de l'État. Une construction autour du statut constitue l'architecture de ce stage. Ce stage à vocation à concerner à terme tou-te-s les syndiqué-e-s.



PARCOURS >

ACCOMPAGNER AU MANDAT

✓ « Instances, Représentativité & Dialogue Social » 2j

Ce stage conçu pour les élections 2014, après lifting, sera de nouveau dispensé un peu comme un « tronc commun » au sein de l'État. Équiper pour agir dans les instances avec nos pratiques CGT.

✓ « CHSCT, formé-e aujourd'hui pour former demain » 5j

Réalisé en commun avec la FDSP, ce stage, bien que suivi fréquemment pour siéger en CHSCT, nous a déjà permis de faire émerger de véritables formatrice-eur-s sur lequel-le-s on peut déjà s'appuyer pour l'animation de stages décentralisés ou non.

✓ Instances médicales/Commission de réforme 2j **NOUVEAU**

Construit avec le concours d'un expert auprès de l'administration, ce module sera un vrai plus pour les camarades tant au niveau local que national qui siègent dans les instances médicales. Nous engageons deux sessions dès le dernier quadrimestre 2015, afin de répondre à la forte demande.

✓ Action sociale 2j **NOUVEAU**

Ce stage aborde le fonctionnement national et régional de l'action sociale interministérielle, mais aussi les grandes thématiques revendicatives et les pratiques de la CGT. Ce secteur action sociale devant faire l'objet de négociations dans l'année qui risquent d'impacter lourdement la structuration de l'action sociale, ce stage construit en fin d'année ne pourra être dispensé que pour décembre 2015.



PARCOURS >

ACCOMPAGNER À LA RESPONSABILITÉ

✓ Formatrice-eur « en formation » 3j

Ce stage a pour but d'aider à franchir le pas et rentrer dans le parcours de formatrice-eur de la CGT. Il convient aussi bien aux camarades qui se destinent à dispenser la formation qu'à celles et ceux qui sont les animateurs du secteur formation syndicale de leur organisation. Notons l'élaboration d'un nouveau stage confédéral, qui devrait être disponible dès 2016



Toutes informations complémentaires, fiche détaillée d'un stage ou demandes de candidature peuvent être formulées auprès de l'UGFF-CGT au 01 55 82 77 56 ou ugff@cgt.fr

>> LE SYNDIQUÉ AU CŒUR DE LA FORMATION

Il ne s'agit plus d'entrer dans la formation par les seuls contenus (sans toujours se poser les questions de leur utilité pour l'action, ou du nombre de camarades détenteurs de ces savoirs), mais de mettre ces contenus à disposition des syndiqués et des militants pour qu'ils soient des acteurs dans la mise en œuvre de nos orientations. Donc dans un mouvement visant à mettre les savoirs en dynamique et la dynamique au service des savoirs.

S'il fallait résumer notre intention, nous dirions qu'il s'agit de dépasser une approche convenue des choses, pour faire de la formation syndicale un élément véritablement dynamique de l'amélioration de notre qualité de vie syndicale et de la mise en œuvre de notre démarche revendicative

PLAN DE FORMATION UGFF-CGT 2015

intitulé	millé- sime	nombre de jours	sessions	organisa- tion	périodes	localisation	mode
----------	----------------	--------------------	----------	-------------------	----------	--------------	------

« ÊTRE ACTEUR TOUTE SA VIE »

accueil en formation	2012	1j	2	UGFF	avril/mai	Paris Pixerecourt	externat
					septembre/ octobre	Paris Pixerecourt	externat
Semaine de branche	2015	5j	1	UGFF	Novembre/ décembre	Paris Pixerecourt	externat
Histoire et Droits des Originaires d'Outre Mer	2005	5j	2	FDSAS/ FDSP/ UGFF/ FAPT	13 au 17 avril	Courcelles	internat
					26 au 30 oc- tobre	Courcelles	internat

« ACCOMPAGNER AU MANDAT »

Représentativité/dia- logue social	2013	2,5j	2	UGFF	15/19-Juin 22/23 juin	Paris Pixerecourt	externat
					Octobre/no- vembre	Paris Pixerecourt	externat
CHSCT	2011	5j	5	FDSP/ UGFF	12/16 janvier	Lille	externat
					15/19 juin	Saint Étienne	externat
					21/25 sept.	Nantes	internat
					12/16 octo- bre	Metz	externat
Instances médicales/ commission de ré- forme	2015	2j	2	UGFF	30 nov./4 déc.	Paris Pixerecourt	externat
					dernier quadrimestre	Paris Pixerecourt	externat
Action sociale	2015	2j	1	UGFF	décembre	Paris Pixerecourt	externat

« ACCOMPAGNER À LA RESPONSABILITÉ »

en formation	2012	3j	1	UGFF	4 ^e trimestre	Paris Pixere- court	externat
---------------------	------	----	---	------	--------------------------	------------------------	----------

Toutes informations complémentaires, fiche détaillée d'un stage ou demandes de candidature peuvent être formulées auprès de l'UGFF-CGT au 01 55 82 77 56 ou ugff@cgt.fr

► Ce sont : l'article 34-7° de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (texte complet ici) ; et le décret d'application n° 84-474 du 15 juin 1984 qui fixent les modalités de la formation syndicale pour les agents de la fonction publique d'état Décret n° 84-474

► C'est l'Arrêté du 29 décembre 1999 qui fixe la liste des centres et instituts dont les stages ou les sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agents de la fonction publique de l'État. Il a été modifié par l'arrêté du 13 janvier 2009.

► Le site confédéral de la CGT consacré à la formation syndicale <http://www.formationsyndicale.cgt.fr/>

► Vous constaterez que nombre de stages doivent se dérouler à Paris Pixerecourt. C'est le lieu de notre centre de formation partagé entre la Fédération des Services Publics et l'UGFF. Ce centre (en externat) peut s'avérer disponible pour une de vos formations il est constitué d'une grande salle de réunion, de salles de commissions, d'un bureau formatrices-eurs, d'un local technique. Il est également équipé d'un système de vidéo projection intégré. N'hésitez pas à demander la brochure de présentation de ce lieu fonctionnel à Paris-intramuros.