



III **RESTRUCTURATION**
Le complément indemnitaire
d'accompagnement



III **RETRAITES**
Le service actif

FONCTION PUBLIQUE



La bataille se poursuit



SANTÉ, PRÉVOYANCE, SOLIDARITÉ ACTIFS/RETRAITÉS
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
OÙ EN SOMMES-NOUS ?



Quoi que les « sages » aient décidé, la bataille se poursuit!

L'AVIS du Conseil constitutionnel a été rendu. Quoi que les « sages » aient décidé, la bataille continue! Comme pour le Contrat première embauche, la loi ne doit pas être appliquée.

Elle ne doit pas l'être parce qu'à l'évidence il y a eu détournement de procédure. Oui, il demeure irrecevable qu'un allongement de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans puisse être actionné au moyen d'un budget rectificatif de la Sécurité sociale.

Elle ne doit pas l'être parce qu'il y a eu insincérité sur la réalité et la portée des contenus de la loi à l'image des projections budgétaires retenues au titre de « l'équilibre » du régime où encore de

la pseudo mesure sur les 1 200 euros.

Elle ne doit pas l'être parce que la représentation nationale a été bafouée par différents moyens : temps contraints des débats, énième 49-3, etc.

Enfin et à l'évidence, différents cavaliers sociaux avaient également été introduits à l'image de l'index sur l'emploi des séniors.

Plus fondamentalement, la loi a été, est et reste censurée par le monde du travail, les organisations syndicales et de la jeunesse au moyen d'un mouvement multiforme et inscrit dans la durée depuis plus de 3 mois.

Censurée dès lors que, par une autre appropriation des richesses produites, il est possible de réduire le temps de

travail passé tout au long de la vie, de travailler toutes et tous et mieux, d'augmenter les traitements et les salaires, les pensions et les retraites, d'octroyer les moyens de financement nécessaires au développement indispensable des services publics et des politiques publiques.

C'est dans ce sens que la mobilisation se poursuit et que la CGT, toujours dans l'unité la plus large, entend faire du 1er mai prochain une journée de mobilisation inédite.

D'autres choix sont possibles! Dans les assemblées générales, maintenant, le 1er mai et après, agissons jusqu'au retrait des 64 ans. ♦

FP 

SOMMAIRE

2	EDITO	
	ACTU	9
3	■ Mobilisé-es pour que la loi ne soit jamais appliquée	10-11
4	■ Rapport IGAS accueil petite enfance	12
4	■ Sophie Binet élue Secrétaire générale de la CGT!	13
	INTERNATIONAL	15
5	■ Notre affiliation a la FSESP	16
	MISSIONS	
6-7	■ Le service actif : unifier les droits	17
8	■ Triple peine pour les AESH	18

SERVICE PUBLIC : DOSSIER

- PSC Où en sommes nous ?
- Protection sociale complémentaire en santé
- Prévoyance nos objectifs
- La solidarité actifs retraités

SOCIAL

- La CGT récupère enfin son second siège au CIAS

ANGLE DROIT

- Les dispositifs indemnitaires liés aux restructurations
- Le complément indemnitaire d'accompagnement

COLLECTIF FEMMES MIXITÉ

- L'égalité : nos revendications
- Égalité et service public



FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

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

DIRECTEUR DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Patrick Désiré

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno

COMITÉ DE RÉDACTION :
Catherine Bartoli, Camille Borne, Delphine Colin, Christophe Delecourt, Patrick Désiré, Dominique Duhamel, Stéphane Jéhanno, Armand Mallier, Olivier Miffred, Josiane Tack.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

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
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 : 0927-S-06197





Mobilisé·es pour que la loi ne soit jamais appliquée

Le Conseil constitutionnel a fait le choix de censurer partiellement le projet de réforme des retraites. Il s'agit de la confirmation que ce projet de loi cumule les vices démocratiques, juridiques et sociaux et ne doit pas s'appliquer. Expurgée des soi-disant avancées sur les seniors ou la pénibilité, la réforme est encore plus violente. L'hypocrisie d'imposer de travailler jusqu'à 64 ans sans aucune obligation pesant sur les entreprises en matière d'emploi des seniors est encore plus évidente.

Le projet de loi sort donc encore fragilisé du Conseil constitutionnel, avec la censure de 6 articles. La CGT a obtenu une déclaration unanime de l'intersyndicale appelant en conséquence le Président de la République à ne pas promulguer la loi. Alors que le Président de la République tente de « tourner la page » en invitant les organisations syndicales à échanger une fois la loi promulguée, dans cette déclaration, nous avons gagné que toutes les organisations syndicales annoncent leur refus de rencontrer

l'exécutif sur un autre ordre du jour que le retrait du texte. Cette décision sera appliquée pour l'ensemble des sollicitations gouvernementales, y compris sectorielles (Fonction publique...). De façon inédite et historique, l'ensemble des organisations syndicales appellent à faire du 1er mai une journée de mobilisation exceptionnelle pour le retrait de la réforme et pour des alternatives de progrès social. Dans l'intervalle, l'intersyndicale soutient les initiatives, actions et grèves engagées. Alors que le gouvernement et les médias annoncent la fin de l'intersyndicale et la fin de la mobilisation, cette déclaration confirme

notre détermination à aller jusqu'au retrait.

Pour rythmer la mobilisation d'ici au 1er mai, la CEC a décidé de multiplier les actions, grèves et initiatives sous toutes les formes, notamment autour du 20 avril et du 28 avril, journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Utilisons cette séquence pour revendiquer le retrait de la réforme et ce qui permet de la financer, l'augmentation des salaires, l'égalité F/H, les créations d'emploi... La CEC appelle les organisations à mettre tout en œuvre pour construire une mobilisation exceptionnelle le 1er mai. Des affiches seront livrées dans les organisations ainsi qu'un tract adaptable.

Le refus du Conseil constitutionnel de valider le référendum d'initiative partagée (RIP), constitue un grave camouflet démocratique. Heureusement, il reste au Conseil constitutionnel une session de rattrapage avec une nouvelle séance de travail sur le 2e RIP qui se tiendra le 3 mai prochain. Ceci confirme qu'il faut maintenir la pression et la mobilisation !

**il faut
maintenir la
pression et la
mobilisation !**



Rapport IGAS un accueil très dégradé de la petite enfance en France



©AdobeStock

Un nouveau rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), paru cette semaine, remet en lumière ce que la CGT dénonce depuis de nombreuses années: la dégradation très importante de la qualité de l'accueil petite enfance et l'aggravation des conditions de travail pour les professionnels.es.

L'IGAS signale ainsi qu'à l'issue de ses investigations « la mission dresse le constat d'une qualité d'accueil particulièrement hétérogène dans les Établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), le secteur présentant des établissements de grande qualité [...] comme des établissements de qualité très dégradée. »

Basé sur l'observation de structures d'accueil et des questionnaires auprès des professionnel·les, ce rapport fait état de nombreux témoignages qui pourraient renvoyer à des situations de maltraitance institutionnelles où les personnels sont mis en condition de devenir maltraitant du fait du manque de temps, de formation et d'effectifs notamment, mais aussi d'un management qui pressurise les salarié·es. Des cas de forçage alimentaire, de punitions humiliantes et même de violences physique et psychologique sont ainsi listés dans ce rapport.

Enfin, la pénurie de professionnelles est aussi un symptôme de la mauvaise santé de ce secteur. « Les faibles niveaux de rémunération, la qualité de vie au travail, le sentiment de ne pas pouvoir accorder à l'enfant le temps dont il a besoin ne permettent pas d'attirer et de fidéliser le personnel » comme l'indique

le rapport.

Il ne faut pas être dupe, cette situation est issue de nombreuses années de sous investissements et de déréglementation dans l'accueil de la petite enfance ainsi que de modes de financement inadéquats comme la Prestation de Service Unique (PSU) et le Complément Mode de Garde (CMG). Dans le cadre de sa campagne pour les métiers du soin et du lien, la CGT propose d'augmenter les investissements nécessaires pour la petite enfance.

Alors quelle réponse du gouvernement ?

Le PLFSS 2023 proposait l'alignement du reste à charge pour les familles de l'accueil individuel sur celui de l'accueil collectif via l'augmentation du CMG, dans l'optique « d'aller vers un service public de la petite enfance ». Pour la CGT, les premières annonces gouvernementales font craindre que ce « service public d'accueil de la petite enfance » n'aboutisse qu'à une simple réorganisation du secteur, sans remettre en cause les principales dérives qui ont abouti à cette situation.

En effet, le gouvernement a choisi de privilégier une évolution du financement de l'accueil individuel, alors que la majorité des familles plébiscitent toujours l'accueil collectif et que les différentes études (rapport des 1000 premiers jours) démontrent qu'il est plus favorable au développement de l'enfant.

Les situations extrêmement graves décrites par l'IGAS ne peuvent être laissées sans réponse et appellent à la mise œuvre d'un réel service public de l'accueil de la petite enfance, comme le défend la CGT, qui garantisse à tous les enfants un accueil de qualité, de meilleures règles et taux d'encadrement, une amélioration de la formation initiale et continue des personnels et, enfin, une amélioration des conditions de travail et de rémunérations pour les professionnelles de la petite enfance. ♦

Sophie Binet élue Secrétaire générale de la CGT!

La CGT a tenu son 53e congrès du 27 au 31 mars à Clermont Ferrand, dans un contexte de luttes contre la réforme des retraites.

942 délégué.es représentaient les syndicats CGT des entreprises et services publics de toute la France.

Moment démocratique essentiel du syndicat, les délégué.es ont débattu du bilan d'activité et financier de la mandature écoulée.

Ils ont travaillé sur le document d'orientation, feuille de route de la CGT pour la mandature qui s'ouvre.

Après plusieurs mois d'échanges dans les syndicats, la CGT s'engage à construire un syndicalisme de rupture sociale pour lutter contre les politiques libérales et financières et gagner de nouveaux droits, à développer ses forces et son audience électorale, pour élever et élargir le rapport de force.

Le document a été voté à 72,79%.

Après l'intégration des amendements, il sera publié prochainement.

Enfin les délégué.es ont élu la nouvelle direction composée de 66 membres et sa nouvelle secrétaire générale, Sophie Binet.

Cette direction assurera la conduite de l'action de la CGT dans le cadre des orientations du congrès.

Dans ses conclusions, la nouvelle secrétaire générale a salué les camarades en grève depuis plusieurs semaines pour le retrait de la réforme des retraites.





Elle a remercié les camarades bénévoles qui ont assuré l'organisation du congrès et les délégués qui ont vécu une semaine difficile.

Si le congrès s'est tenu sur une terre volcanique, "on a empêché l'éruption" a-t-elle insisté, et a regretté "qu'on soit parfois plus dur entre nous qu'avec les patrons".

L'ambition est de retrouver des relations pacifiées grâce à notre culture de débats et notre culture de la lutte.

À partir du document d'orientation ambitieux, la CGT va lancer une grande campagne de syndicalisation, et porter la reconquête industrielle et le développement des services publics.

Sophie Binet a souligné la marque de fabrique de la CGT : porter les questions sociales et environnementales en partant de nos métiers et notre travail dans le contexte de la mondialisation. Elle s'est félicitée de l'ambition de la CGT de lutter contre les violences sexistes et sexuelles et a remercié Philippe Martinez pour son engagement à la tête de la CGT. ♦



NOTRE AFFILIATION A LA FSESP

L'UFSE est adhérente à la FSESP (FSESP ou EPSU en anglais pour European Public Service Union) et c'est dans le cadre de cette fédération que nous travaillons à conquérir de nouveaux droits pour les travailleuses et les travailleurs en Europe tout en essayant d'améliorer les droits existants. Lors du dernier congrès de la FSEFP à Dublin en juin 2019, plusieurs axes de travail ont été définis et tous les amendements des syndicats français ont été adoptés. La FSESP concerne les trois versants de la Fonction publique française ainsi que le secteur de l'énergie. Quatre fédérations de la CGT travaillent en son sein.

Les mesures d'austérité, les droits des travailleuses et travailleurs en matière d'information et de consultation, l'accès aux administrations et la qualité de celles-ci, la confiance dans les gouvernements, le bien-être au travail sont les principales préoccupations qui guident les activités de la FSESP au sein des administrations nationales et européennes. En tant que représentants des travailleuses et travailleurs de ce secteur, la FSESP est active au nom du personnel pénitentiaire, des collecteurs d'impôts, du personnel des ambassades, des inspecteurs du travail et bien d'autres. La FSESP est le partenaire social européen le plus reconnu et le plus représentatif des gouvernements centraux qui emploient plus de 9 millions de travailleurs et de fonctionnaires dans les administrations centrales.

Concernant l'UFSE, un collectif Europe/International a été créé afin de préparer les réunions de la FSESP ainsi que nos différentes interventions et expressions au niveau européen et international.

En effet, rien qu'au niveau européen la FSESP travaille actuellement sur l'évasion fiscale, sur les conditions de travail en prison, sur une directive encadrant l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle. Nous voyons que plusieurs secteurs de la Fonction publique d'Etat sont concernés par ses travaux. En 2018, avec la FSESP les syndicats Français (au sein de la FSESP siègent la CGT, la CFDT, l'UNSA, FO et la CGC) ont réussi à faire adopter une directive européenne sur les lanceurs d'alerte plus favorable aux lanceurs d'alerte que la loi française. En effet la directive européenne n'oblige pas les lanceurs d'alerte à prévenir à l'interne de leur entreprise ou administration avant d'alerter les médias, la justice ou tout organisme extérieur. Cette directive a été obtenue en convainquant et en pesant sur la Commission européenne afin qu'elle ne retienne pas les amendements posés par le gouvernement français entre autres. En 2022, un accord sur la numérisation a été validé par tous les syndicats Européens, il reste maintenant à convaincre la Commission européenne de le transformer en directive contraignante pour les états. Cet accord a fait l'objet de réunions dans différents pays européens depuis plusieurs années. Le but de cet accord est de garantir des exigences minimales communes destinées à réglementer l'utilisation du numérique au travail. Plusieurs pays européens n'ont pas de législation sur les outils numériques, ce qui laisse la porte ouverte à toutes les dérives et d'autres ont une législation ou au moins des accords qui ont été négociés avec les syndicats. Cet accord est une vraie avancée pour beaucoup de pays européens et ne remet pas en cause les législations favorables aux salariés existant dans d'autres pays.

Ce qu'il se passe dans le monde et en Europe ne peut laisser indifférent l'UFSE car tout est lié. Nous devons continuer à faire vivre le caractère internationaliste de la CGT. ♦



Délégation et membres invités UFSE au 53e congrès



Le service actif : unifier les droits pour permettre un départ anticipé

Le service actif dans la Fonction publique, permettant un départ anticipé dans certains corps et cadres d'emplois, est attaqué par la dernière réforme Macron.

Il l'est avec plus de prudence que d'autres secteurs du monde du travail, dont les fonctionnaires « sédentaires », c'est-à-dire ceux partant en retraite à l'âge de droit commun.

Pour l'ensemble des corps concernés dans l'État, comme pour toute la Fonction publique d'ailleurs, l'âge initial d'ouverture du droit est repoussé de 2 ans: de 57 à 59 ans pour le service actif, permettant un départ 5 ans avant l'âge de droit commun, comme les personnels d'exploitations des travaux publics de l'État ou les personnels soignants. Il bouge de 52 à 54 ans pour le service « super-actif », qui permet un départ 10 ans avant l'âge de droit commun, comme les policiers ou les pénitentiaires.

DURÉE ET AGE DE DÉCOTE

Les autres paramètres eux ne bougent pas dans la réforme; ni la condition de durée pour avoir le droit à départ anticipé: 17 ans pour un départ à 57 ans aujourd'hui et 27 ans pour un départ à 52 ans aujourd'hui pour les super-actifs; ni l'âge d'annulation de la décote, 62 ans pour les actifs et 57 ans pour les super-actifs, la décote maximum passant ainsi de - 25 % à - 15 % (5 % par année man-

quante); ni l'âge limite de passage obligatoire en retraite, sauf autorisation de l'employeur en particulier en fonction de l'état de santé. L'acceptation par défaut de la prolongation d'emploi de 67 à 70 ans, sauf refus motivé de l'employeur, ne s'applique pas à partir de 62 ans pour les agents relevant du service actif, et c'est très bien comme ça.

PORTABILITÉ DES DROITS

Le gouvernement a même fait des concessions positives pour les agents, sur le thème de la portabilité des droits des agents, permettant de garder les droits acquis en cas de mobilité ou de reclassement. La réforme prévoit qu'en cas de changement de corps après que soit acquise la condition de durée (17 ou 27 ans) permettant le départ anticipé de 5 ou 10 ans, cette possibilité de départ

anticipé soit définitivement acquise. Cela permettra d'avoir des reclassements en cas d'invalidité beaucoup plus ouverts.

En conséquence, les agents passant d'un corps en service actif à un autre (pénitentiaire à douanier ou policier...) n'ont plus à faire 17 ans ou 27 ans de service dans un seul corps pour avoir droit au départ anticipé. Les années se totalisent, quel que soit le corps d'appartenance.

Les contractuels exerçant des fonctions en service actif verront ces années prises en compte pour la condition de durée de 17 ou 27 ans en cas de titularisation. Les policiers adjoints seront particulièrement concernés.

Pour les corps ayant une année de bonification d'ancienneté pour 5 ans de travail (dite « du cinquième »), dans cer-

Corps ministère	Policier	Pénitentiaire	Equipement	Douane
Âge moyen de départ en 2021	58,4 ans	57,7 ans	61 ans et 11mois	60,1 ans



© AdobeStock

calcul de la retraite (à hauteur de 28 % de l'indiciaire pour les policiers par exemple), ne permet pas aux personnels d'exploitation à l'indiciaire modeste de partir avec un niveau décent de retraite de façon anticipée, avec une grande part de retraites publiques inférieures à mille euros pour les polypensionnés privé/public.

Même pour les corps super-actifs (policiers et pénitentiaires) les départs avant 57 ans sont de moins en moins nombreux, alors qu'ils ont à la fois des bonifications d'ancienneté de 5 ans maximum et une prise en compte d'une part de primes, ce qui devait permettre des départs anticipés à partir de 52 ans.

PROBLEME DES PRIMES

Avec l'allongement de la durée d'assurance, mais aussi avec l'effondrement du point d'indice par rapport à l'inflation (de 15 % depuis 2010 et de 25 % depuis 2000), avec une insuffisante réfection des grilles indiciaires, et avec une part croissante de primes dans la rémunération, mais marginalement prise en compte dans le calcul de la retraite, l'ensemble des retraites de la Fonction publique est fortement tirées vers le bas. Et pour les agents en service actif, ce sont aussi les conditions d'exercice du droit à départ anticipé qui de ce fait sont attaquées.

Au-delà de la question prioritaire du recul de l'âge d'ouverture du droit, ce sont les conditions d'un véritable départ anticipé qui doivent être réunies. *A minima*, c'est une harmonisation des paramètres du service actif qui doit être mise en œuvre, avec une extension de la bonification du cinquième à l'ensemble des corps en service actif, pour permettre au moins d'avoir 5 ans plus tôt toutes ses années. D'ailleurs la CGT demande un trimestre d'anticipation pour chaque année d'exposition à la pénibilité pour tout le monde du travail, privé comme public.

La prise en compte d'une part de primes dans le calcul de la retraite est nécessaire pour l'ensemble des fonctionnaires, au moins à hauteur de celle du RAFP (20 %). Mais elle l'est d'autant plus pour les agents en service actif qui doivent aujourd'hui travailler au-delà de 62 ans pour améliorer leur pension par une surcote, ce que font de plus en plus d'agents, renonçant donc à leur départ anticipé.

L'amélioration du niveau des pensions est là aussi une condition de l'exercice réel du droit à départ anticipé par les agents concernés. ♦

tains cas le nombre d'années de bonification (5 ans maximum) diminue quand l'âge limite de 62 ans approche. La réforme prévoit maintenant dans tous les cas que ces années de bonification soient conservées, ce qui peut avoir un effet sur le montant de la retraite.

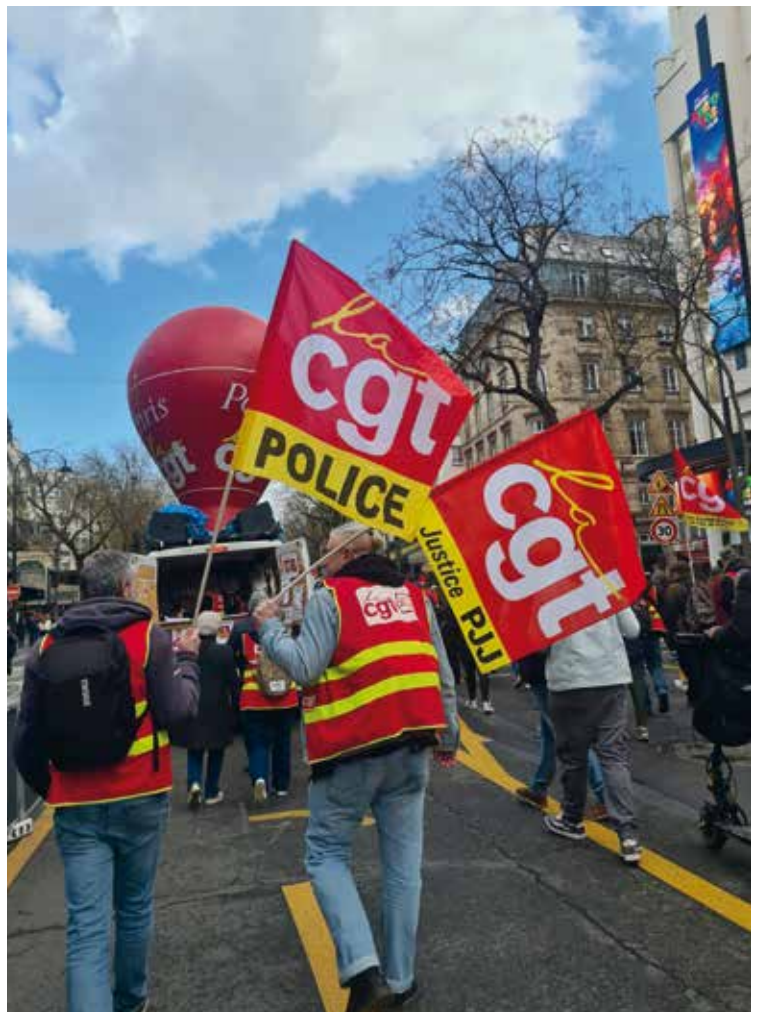
En cas de non-application de la réforme Macron, ces acquis de portabilité devront obligatoirement être intégrés aux droits des agents d'une manière ou d'une autre, le ministère de la Fonction publique ayant reconnu leur totale légitimité.

Il n'en reste pas moins que l'allongement de la durée d'assurance jusqu'à 42 ans aujourd'hui et 43 ans demain, ainsi que les différences entre corps, ne permettent pas un départ anticipé pour tous les agents. (VOIR TABLEAU CI-CONTRE)

ÉQUIPEMENT

Pour les personnels d'exploitation des travaux publics (Équipement) l'âge moyen de départ est à l'âge d'ouverture du droit, et de moins en moins d'agents partent en départ anticipé, ce qui menace ce droit au départ dans son existence même. Le fait de ne pas avoir d'années de bonification d'ancienneté (« du cinquième ») ne permet pas avec 42 ans requis, et bientôt 43 ans, à de très nombreux agents d'avoir toutes leurs années avant 62 ans.

De même le fait de ne pas avoir une part de primes prise en compte dans le



Réforme des retraites : la triple peine pour les AESH

Depuis le début de la mobilisation contre la réforme des retraites, les collègues AESH se sont fortement mobilisé·es et à juste titre!

La Macronie, pour nous vanter les bienfaits de cette réforme, a utilisé des arguments plus que fallacieux, balayés rapidement par les organisations syndicales dont la CGT et de nombreux économistes. Pour de nombreux et nombreuses salarié·es précaires dont le salaire peine à atteindre le salaire minimum, cette réforme est surtout un vrai coup dur.

Le cas des AESH est emblématique de ces salarié·es de ce point de vue là puisqu'ils et elles seront fortement impacté·es et pénalisé·es.

DES PERSONNELS TRIPLEMENTS PÉNALISÉS

Ces personnels, dont 93 % sont des femmes, ont, pour beaucoup d'entre eux, une carrière hachée avec des ruptures plus ou moins importantes. L'allongement de la durée de cotisation leur est donc particulièrement préjudiciable. Beaucoup d'entre eux ont compris que pour avoir une retraite sans décote, il leur faudrait travailler jusqu'à 67 ans.

Par ailleurs, parmi ces collègues, nombreux et nombreuses ont des temps de travail incomplets avec des temps partiels imposés par l'Éducation nationale. Ces temps partiels ont, bien sûr, des conséquences directes sur leur rémunération qui reste très faible sans réelle

possibilité d'évolution, les contraignant souvent à cumuler des emplois pour espérer vivre dignement. Cette faible rémunération engendrera, bien sûr, une faible pension au moment de la retraite.

Enfin, contrairement aux personnels titulaires de l'Éducation, les personnels AESH sont soumis au régime général et non au code des pensions comme les fonctionnaires. En d'autres termes, le calcul de la pension se fait sur les 25 meilleures années et non pas sur les 6 derniers mois. Par des luttes menées ces dernières années, les organisations syndicales avaient obtenu pour les collègues en CDI l'instauration d'une grille salariale avec un avancement régulier. Le calcul de la pension sur les 6 derniers mois aurait dû, ainsi, leur être plus favorable que le calcul sur les 25 derniers mois. C'est, sans nul doute, une pénalisation supplémentaire pour ces personnels qui n'ont guère de reconnaissance de l'Institution.

PARLONS CONCRET AVEC L'EXEMPLE D'ANNABELLA, AESH

Pour illustrer cette triple peine, prenons un exemple concret d'une collègue AESH. Annabella, 50 ans, avant d'être AESH a exercé plusieurs métiers : standardiste, secrétaire, ménagère... Des emplois à temps partiel, la plupart du temps. Elle décide de rentrer dans l'Éducation nationale et postule comme AESH. Séparée du père de ses 3 en-

fants, une reconnaissance de travailleur handicapé avec une RQTH, Annabella gagne actuellement 957 € par mois pour 28 heures par semaine, là encore pour un temps partiel.

Carrière hachée, plusieurs années à temps partiel, Annabella, en partant à la retraite à 62 ans, toucherait une pension de 700 € par mois. En partant à 64 ans, sa pension s'élèvera à 775 €. On est loin des 1 200 € promis par la macronie. Physiquement et moralement fatiguée par ces années d'emplois précaires et le manque de reconnaissance, Annabella ne s' imagine pas travailler 2 ans de plus pour 75 € de plus par mois pour sa pension.

UNE LUTTE LÉGITIME

La réforme des retraites imposée par Macron et son gouvernement est un nouveau coup dur pour les collègues AESH. Par les carrières hachées, par les temps partiels imposés, par une absence de statut de fonctionnaire, c'est bel et bien la triple peine qui attend ces collègues.

Et la Macronie a osé parler de réforme juste ? Il est légitime que devant ce nouveau mépris de classe, les AESH combattent cette nouvelle attaque. À travers cette bataille, c'est l'exigence aussi, d'un salaire décent et de conditions de travail dignes et d'un vrai statut de fonctionnaire de catégorie B. ♦



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

PSC dans la Fonction publique

Où en sommes nous ?

Depuis plusieurs décennies, les droits à une sécurité sociale et, plus largement à une protection sociale, pour toutes et tous, actifs, privés d'emploi, retraités, jeunes, ne cessent d'être attaqués.

Qu'il s'agisse des droits familiaux, des droits au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, de la santé et de la retraite, rien n'échappe aux appétits du capital qui souhaite en faire une source de profits toujours plus conséquente.

Nul doute que la contre-réforme des régimes de retraite initiée par la Macronie a aussi pour objectif d'ouvrir les vannes de la retraite par capitalisation.

A l'opposé de la mise en œuvre d'une sécurité sociale intégrale proposée par la CGT, avec y compris des droits nouveaux comme la prise en charge des risques liés à la perte d'autonomie, la Macronie et le patronat veulent mettre à terre l'ensemble des systèmes de protection sociale, obligatoire et complémentaires.

Dans la Fonction publique, un véritable bras de fer et une bataille revendicative majeure sont engagés sur les droits complémentaires en santé et en prévoyance de l'ensemble des personnels, fonctionnaires et agents non titulaires, actifs et retraités.

Où en sommes-nous ?

L'accord en Protection sociale complémentaire en santé et les régimes complémentaires dans les ministères

L'accord unanime du 6 janvier 2022, sur la protection sociale complémentaire en Santé dans la Fonction publique de l'État, établit un équilibre entre l'obligation d'adhésion généralisée dans la Fonction publique de l'État, qui menace potentiellement l'existence des mutuelles de la Fonction publique dans l'État, et des mesures de solidarités qui traduisent une logique de sécurité sociale qui défavorisent l'assurance lucrative privée et favorisent les mutuelles et institutions de prévoyance non lucratives.

Les deux dispositifs de solidarité qui sont en rupture claire avec la pratique obligatoire des contrats en santé du privé sont la proportionnalité à la rémunération de 60 % de la cotisation de l'agent actif, alors que dans le privé un forfait fixe défavorise les plus basses rémunérations, et le plafonnement de la cotisation des retraités à 175 % à 75 ans, qui n'existe pas dans les branches du privé, les retraités étant chassés des accords collectifs à raison de leur coût. Un dispositif de prise en charge des cotisations des retraités aux plus faibles ressources est aussi prévu.

La fixation de contrats par ministères dissuade là aussi l'assurance lucrative, les « grands comptes » du privé étant de quelques milliers de salariés, et les contrats de l'État allant de quelques dizaines de milliers d'agents à 1,4 million d'actifs, soit 3 millions de souscripteurs potentiels, dans l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur et la Recherche.

RÉGIMES PROPRES

Cet accord interministériel prévoit une gestion au sein des ministères des régimes complémentaires de protection sociale. Ce qui est interministériel, c'est le socle de garanties qui accompagne l'adhésion obligatoire au contrat de l'opérateur sélectionné par l'employeur.

Ce sont de véritables régimes propres de protection sociale qui se mettront en place au sein des ministères, complémentaires au régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires.

Cette particularité des régimes entraîne deux conséquences:

- une possibilité d'**améliorer le socle interministériel** suite à un accord majoritaire négocié, en application du principe de faveur.
- une gestion du **régime propre au ministère au sein d'un comité de pilotage** regroupant l'ensemble des syndicats représentatifs, qu'ils aient signé ou pas l'accord au sein du ministère.

La hiérarchisation de l'organisation des pouvoirs dans l'État rend le **principe de faveur incontournable** en son sein, le niveau inférieur (ministériel) ne pouvant qu'améliorer le niveau supérieur (interministériel) sans pouvoir y déroger, comme c'est aujourd'hui possible dans le privé, où l'entreprise peut déroger à la branche.

La CPPS (commission paritaire de pilotage et de suivi) est paritaire avec les employeurs et joue le rôle de comité de suivi de l'accord ministériel, mais aussi de comité de suivi de l'application au sein de ce ministère de l'accord interministériel. ♦

CONTRADICTIONS

Par la circulaire, **non publiée**, du 29 juillet 2022 entre la direction de la Fonction publique (DGAFP) et la direction du Budget, ces deux ministères ont développé une conception qui n'est pas présente dans l'accord du 6 janvier 2022. La circulaire s'inscrit dans une logique de régime interministériel de protection sociale, sans amélioration ministérielle, qui n'est pas dans l'accord.

La circulaire écrit qu' « afin d'assurer une cohérence globale du dispositif, et de ne pas créer de nouveaux freins à la mobilité » :

- « **il vous est recommandé de ne pas inscrire le panier de soins dans le champ de votre négociation ;**
- **« Les garanties optionnelles sont facultativement souscrites » ... « il est préférable de ne pas en prévoir le cofinancement par l'employeur ».**

En clair, les ministères n'auraient le droit de financer aucune prestation santé supplémentaire au panier interministériel !

L'amélioration au sein des ministères du panier interministériel, en le complétant par un socle ministériel pour tous les agents, financé obligatoirement au moins à 50 % par l'employeur, est ce qui a été négocié dans l'accord de janvier 2022.

A contrario, la logique de la circulaire est de considérer qu'un régime unique à tout l'État a été établi par l'accord, qui ferait partie des dispositions RH permettant une mobilité tous azimuts entre les ministères. Ce n'est tout simplement pas ce que les organisations syndicales ont négocié.

Il n'y a que dans la Fonction publique que l'employeur (le ministère de la Fonction publique) est capable de signer un accord, puis d'écrire dans un document officiel qu'il a signé autre chose que ce qu'il a écrit avec les organisations syndicales ! Les patrons capitalistes mènent certes la lutte de classe, mais savent aussi que quand ils signent un accord avec les syndicats, ils doivent en respecter le texte, sous la menace d'être renvoyés devant les tribunaux, et d'être juridiquement contraints de les respecter.

Aucune jurisprudence de ce type n'existe en justice administrative. Cette jurisprudence est d'ailleurs condamnée à se créer progressivement, du fait de la valeur juridique directe des accords dans la Fonction publique, valeur juridique quasi-réglementaire donnée par la signature de l'employeur public. Dans le cas présent l'employeur public signe donc des documents de nature réglementaire contradictoires entre eux.

Pour le moment, l'employeur public, lui, se croit tout permis, d'autant plus que cette circulaire n'est pas publique, étant uniquement destinée aux employeurs ministériels. Les syndicats n'en ont eu connaissance que de manière détournée.

Face au refus de cette circulaire par les organisations syndicales, la Fonction publique est en train de reculer, puisque tous les ministères ont affirmé aux organisations syndicales qu'ils avaient un mandat pour négocier des options facultatives avec un financement jusqu'à 50 % de l'employeur, sur la base de crédits supplémentaires.

La Fonction publique sort donc d'une séquence où elle affirmait sa volonté de négocier l'utilisation de l'argent des agents, sans sortir elle-même un kopeck de sa propre bourse d'employeur, ce qui hypothéquait lourdement les perspectives de signature d'accords ministériels.

Cette orientation laisse pendante la question des exemptions fiscales et sociales, qui sont liées au caractère obligatoire de l'adhésion au contrat, et qui sont remises en cause avec des options facultatives. Ce point devra être précisé pendant les négociations ministérielles.

COTISATIONS

Les deux autres éléments financiers les plus importants de la négociation sont les cotisations additionnelles, qui s'ajoutent à la part agent de la cotisation des actifs et à la totalité de la cotisation des ayants droit (conjoint et enfants) et des retraités. L'employeur ne les finance donc pas. **Il négocie cependant avec les syndicats leur taux.**

La première cotisation additionnelle a pour objet de prendre en charge une partie de la cotisation des retraités ou de leur conjoint retraité. C'est une prestation d'action sociale sous condition de ressources (revenu fiscal). Son taux minimum est de 2 % soit 70 centimes pour une cotisation agent de 35 euros (l'employeur payant 35 euros sans cotisation additionnelle), mais ce montant monte à 2 euros pour une cotisation de 100 euros d'un retraité.

Le fonds d'aide aux retraités est surtout une mutualisation entre retraités de la cotisation, ce qui justifie la participation que l'UFSE préconise d'une ou d'un retraité dans la délégation de négociation, et la désignation d'une ou d'un retraité comme un des deux suppléants de la commission paritaire de pilotage et de suivi. L'UFSE préconise aussi d'essayer de monter jusqu'à 4 % de cotisation additionnelle, en tenant compte de la hauteur du tarif prévisionnel et des capacités des retraités, car le niveau moyen de retraite est différent suivant les ministères.

La deuxième cotisation additionnelle est le fonds d'accompagnement social, qui lui aussi est un dispositif d'action sociale, attribuant des aides aux adhérents en fonction de leur état de santé et de leurs ressources. Le taux minimum est de 0,5 %, là aussi uniquement sur la part agent de la cotisation et sur la totalité de la cotisation des ayants droit et des retraités. L'UFSE préconise une cotisation additionnelle de 2 %, pour pouvoir retrouver le niveau d'action sociale assuré aujourd'hui par les mutuelles de la Fonction publique.

Ces cotisations additionnelles sont encadrées par un taux maximum fixé par des arrêtés qui ne sont toujours pas publiés. Pour pouvoir excéder les montants minimums fixés par l'accord interministériel (2 % et 0,5 %), les taux des cotisations additionnelles doivent faire partie de l'accord ministériel. Cependant, comme l'employeur ne les paie pas, sa légitimité est très réduite à refuser de signer le niveau de cotisation sur lequel les syndicats se seront entendus entre eux. Dans une négociation, celui qui ne paie rien n'a pas grand-chose à dire. Pour autant, l'employeur État nous a habitués à un niveau de prétention assez exorbitant, comme pour la circulaire précédemment citée.

D'autres éléments importants de la négociation ministérielle sont les critères permettant le choix de l'opérateur par l'employeur ou le fonctionnement de la CPPS (commission paritaire de pilotage et de suivi). La CGT doit mettre en avant les critères favorisant les opérateurs non lucratifs, mutuelles et institutions de prévoyance, au détriment des assurances lucratives, et la CPPS doit associer ses trois membres, un titulaire et deux suppléants, à égalité de participation et de prise en charge.

Ce seront le maintien au niveau ministériel de l'équilibre entre obligation et solidarités de l'accord interministériel qui permettront de juger le bien-fondé d'une signature d'un accord ministériel. Sans signature, ce seront les dispositions de l'accord interministériel qui s'appliqueront. ♦

Prévoyance : nos objectifs

Aujourd'hui, 70 % des agents publics ont une prévoyance (garantie contre la perte de revenu) par l'intermédiaire de leur mutuelle santé, les mutuelles historiques de la Fonction publique contraignant leurs adhérents à s'assurer en prévoyance en même temps qu'en santé. Cette prévoyance couvre très imparfaitement la perte de revenu en invalidité, contrairement au privé, mais elle couvre la perte de revenu en maladie (l'incapacité) et le décès. Ce faisant les mutuelles établissent une quasi-obligation de mutualisation, qui diminue fortement la cotisation.

QUESTION DE CHOIX

Si l'obligation d'adhésion en santé, qui sera établie à l'issue des négociations ministérielles, n'est pas doublée par une obligation d'adhésion en prévoyance, les agents seront renvoyés à une adhésion facultative en prévoyance, au coût beaucoup plus élevé. Dans ce cas, le gain pour l'agent de la participation employeur en santé (30 à 35 euros par mois) sera « absorbé » par la hausse de la cotisation de la prévoyance si elle est facultative. Et l'absence de couverture en prévoyance risquerait de se développer, soit par choix de l'agent, soit parce que les questionnaires santé excluront de nombreux agents, ne serait-ce que par le prix. Les questionnaires santé sont exclus en adhésion obligatoire, mais généralisés en adhésion facultative.

L'objectif de la CGT est qu'une prévoyance complémentaire obligatoire couvre l'ensemble des agents publics, et que l'accord interministériel en cours de négociation établisse un niveau interministériel obligatoire de prévoyance, amélioré par les négociations ministérielles. Ces négociations ministérielles en prévoyance devront compléter les négociations ministérielles actuelles en santé.

À l'État, contrairement à l'accord sur la santé, la participation de l'employeur public à la prévoyance peut prendre deux formes, une statutaire et une complémentaire. L'amélioration des garanties statutaires est préférable, puisqu'elle devient un droit intégralement couvert par l'employeur.

FUSION DES CONGÉS MALADIE

Mais la couverture statutaire des revenus en maladie, même améliorée, ne sera pas intégrale et nécessitera un complément de revenu en cas de maladie longue en particulier. Une contribution de l'employeur public à une complémentaire en prévoyance est donc nécessaire, puisque c'est la participation de l'employeur qui peut rendre obligatoire cette complémentaire.

L'hypothèse sur laquelle travaille la Fonction publique pour l'incapacité est une fusion des congés de maladie et de longue durée, et une réorganisation de leur durée entre un premier congé long de maladie de trois ans et un deuxième type de congé de maladie lui succédant, de deux ans et destiné à explorer toutes les possibilités de reclassement des agents avant qu'ils soient mis en invalidité définitive. La CGT propose une portabilité générale des droits acquis en cas de reclassement et une ouverture à l'ensemble des employeurs publics quel que soit le versant.

La première année du congé long, les primes seraient prises en compte dans la garantie statutaire de revenu qui serait intégrale, et passerait à 75 % la deuxième année, et à 50 % les années suivantes.

L'objectif de la CGT est d'obtenir une couverture du salaire net sur le compte de l'agent pour les cinq années de congé maladie, par une addition du statutaire amélioré et d'une complémentaire obligatoire. La garantie statutaire des deuxième et troisième années de congé long ne doit pas être inférieure aux 100 % du traitement indiciaire brut du congé de longue durée actuel.

CAPITAL DÉCÈS

Concernant le décès, la Fonction publique propose une amélioration du statutaire : un an de rémunération primes comprises en capital décès, jusqu'au départ en retraite, et 3 ans si le décès est imputable au service. Sont ajoutées des rentes éducation pour les enfants de moins de 26 ans, 183 euros avant 18 ans et 550 euros de 18 à 26 ans en cas de formation ou d'études. Une complémentaire devrait pour la CGT compléter ces garanties.

INVALIDITÉ

Concernant l'invalidité, aujourd'hui les agents fonctionnaires sont pour beaucoup d'entre eux trop facilement mis en retraite pour invalidité, qui est une retraite anticipée définitive. Les fonctionnaires comme les contractuels n'ont en général pas de couverture complémentaire en perte de revenu. Dans la territoriale le décret 2022-581 établit une couverture complémentaire pour les fonctionnaires et contractuels en invalidité jusqu'à 62 ans au 1er janvier 2025.

Dans le privé le passage en invalidité se traduit par le versement d'une pension d'invalidité par l'assurance maladie, qui paie les cotisations retraite jusqu'à 62 ans. À 62 ans pour la plupart des salariés, une retraite normale est calculée, puisque chaque trimestre de pension d'invalidité a donné un trimestre de droit à retraite, l'Agirc-Arrco prenant en charge les cotisations complémentaires. C'est aussi le cas des contractuels de droit public, l'Ircantec prenant en charge leurs cotisations complémentaires.

Les salariés du privé sont majoritairement couverts en perte de revenu, et ont une complémentaire invalidité qui complète la pension d'invalidité de 75 % à 100 % du salaire net suivant les contrats. Seuls les contractuels de droit public de l'enseignement privé, de Pôle Emploi et de l'INRAP ont ce type de garantie à l'État.

Pour l'invalidité la CGT demande que le passage en pension d'invalidité des fonctionnaires leur donne un trimestre de droit à retraite par trimestre d'invalidité, et que leur retraite soit recalculée à 62 ans de façon définitive. Cela améliorera leur montant de retraite, en particulier pour ceux partis les plus jeunes.

La CGT demande aussi qu'une complémentaire obligatoire en invalidité complète le revenu des fonctionnaires et des contractuels à hauteur de 100 % du salaire net, avec financement par l'employeur et par l'agent. La CGT a même fait une proposition de couverture de l'invalidité en auto-assurance, c'est-à-dire sans passer par des opérateurs et en adossant le régime invalidité aux régimes de retraite de la Fonction publique. Cette solution baisserait fortement les coûts et la cotisation, mais la CGT n'en fait pas un préalable.

La perspective d'un accord interministériel en prévoyance est repoussée jusqu'à l'été 2023 par la Fonction publique. ♦

La solidarité actifs retraités en protection sociale complémentaire

Les mutuelles de la Fonction publique se sont réorganisées après la seconde guerre mondiale comme véritablement complémentaires à la sécurité sociale. Ce sont d'ailleurs elles qui gèrent le régime obligatoire de sécurité sociale.

Ces mutuelles dites « historiques », qui recueillaient l'adhésion de la quasi-totalité de leurs fonctionnaires tout en restant à adhésion facultative, ont intégré tous les retraités et ont construit des solidarités actifs-retraités dans la cotisation et dans l'offre de prestations.

Pour la CGT, les nouveaux contrats en santé et en prévoyance doivent reconduire le même niveau de solidarité entre actifs et retraités, tant en santé qu'en prévoyance.

EN SANTÉ

En santé, l'accord interministériel de janvier 2022 prévoit un plafonnement de la cotisation des retraités supérieur à celui du privé, qui est limité à 100 % de la cotisation des actifs la 1^{re} année de retraite, à 125 % la 2^e année et à 150 % la 3^e année. L'accord prévoit de prolonger les 150 % les 4^e et 5^e années de retraite et surtout de plafonner à 175 % du tarif des actifs la cotisation des retraités à 75 ans. Cela équivaut à un tarif maximum de 115 € pour un tarif d'équilibre de 65 € pour les actifs. La cotisation complémentaire mensuelle moyenne des plus de 75 ans était de 125 € en France en 2012 (note HCFEA* du 17 avril 2020).

L'accord prévoit que la solidarité des actifs envers les retraités ne doit pas coûter plus de 10 % du coût de la protection complémentaire des actifs, auquel cas le plafonnement des 175 % serait révisé. La moitié de ces 10 % maximum est prise en charge par la cotisation de l'employeur État (soit moins de 100 millions d'euros pour un milliard de cotisation employeur).

L'accord prévoit une cotisation additionnelle de 2 % au minimum sur la part agent de la cotisation (près de 70 centimes) et sur la cotisation des ayants droit et des retraités (près de 2 euros pour les retraités). Cette cotisation additionnelle finance un fonds permettant de prendre en charge une partie de la cotisation des retraités ayant les plus faibles ressources. C'est majoritairement une mutualisation entre retraités du coût de la complémentaire.

La solidarité actif-retraité établie par les mutuelles de la Fonction publique coûte environ 7 euros en moyenne à chaque actif sur sa cotisation. La règle des 10 % et la cotisation additionnelle de 2 % permettent de retrouver ce niveau de solidarité. Cela représente entre 150 et 200 millions d'euros au niveau de l'ensemble de l'État.

La mise en œuvre de cette solidarité au niveau des ministères est un élément essentiel pour juger des accords ministériels. Certains ministères comme la Transition écologique ont beaucoup plus de retraités que d'actifs, les agents n'y étant absolument pour rien et les restructurations en étant responsables: la CGT proposera une mutualisation de cette part excessive de retraités au comité de suivi de l'accord interministériel.

EN PRÉVOYANCE

Concernant la prévoyance, qui est une garantie de la perte de revenu en cas de maladie, d'incapacité ou de décès, elle ne concerne a priori pas les retraités mais uniquement les actifs.

À ce titre l'État refuse de prendre en charge toute dépense de solidarité en direction des retraités en prévoyance.

Cependant les mutuelles de la Fonction publique ont construit des solidarités entre actifs et retraités dans ce domaine, en particulier autour de la question de la perte d'autonomie: 70 % des agents publics souscrivent aujourd'hui à une rente dépendance, qui peut aller de 100 € à plus de 500 € mensuels. Afin de garder a minima les droits acquis par des années de cotisation en tant qu'actifs et/ou retraités, l'accord interministériel en prévoyance devrait prévoir que les opérateurs choisis proposent obligatoirement une rente dépendance ou perte d'autonomie, à la charge intégrale des agents publics, avec une cotisation aussi bien des actifs que des retraités.

Deux autres dispositions devraient être incluses dans l'accord interministériel en prévoyance.

En premier lieu une rente enfant handicapé doit être mise en œuvre, et prévoir qu'en cas de décès des parents elle soit versée à la personne handicapée sans aucune condition d'âge. Il s'agit de prendre en compte la situation des handicapés les plus âgés dont les parents décèdent, ce qui relève à l'évidence d'une logique de prévoyance.

En deuxième lieu un capital décès d'un montant inférieur à celui des actifs doit pouvoir couvrir les frais d'obsèques, et l'accord devrait prévoir que l'opérateur choisi propose obligatoirement une offre de ce type.

Essentiellement en santé, mais aussi en prévoyance, la solidarité entre actifs et retraités est le signe du lien entre complémentaire et logique de sécurité sociale. L'assurance de personne n'est pas une assurance de biens, et pour la CGT elle ne se conçoit que prise en charge par des opérateurs non lucratifs, mutuelles ou institutions de prévoyance, ayant choisi de développer une logique complémentaire à la sécurité sociale, c'est-à-dire la plus solidaire possible. ♦

* Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge est placé auprès du Premier ministre. Il a pour missions d'animer le débat public et d'apporter aux pouvoirs publics une expertise prospective et transversale sur les questions liées à la famille et à l'enfance, à l'avancée en âge, à l'adaptation de la société au vieillissement et à la bientraitance, dans une approche intergénérationnelle.

La CGT récupère enfin son second siège au CIAS

La composition du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS) et des Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) est renouvelée après les élections professionnelles de décembre 2022.

La représentativité des organisations syndicales est établie à partir des résultats pris en compte pour le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État.

Le collège des représentants du personnel comprend treize membres nommés sur proposition des organisations syndicales de fonctionnaires, l'arrêté du 29 juin 2006 précise le mode de répartition, il est attribué un siège par organisation syndicale siégeant au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État.

Un siège est attribué aux 7 organisations disposant d'un siège au CSFPE, les 6 sièges restants doivent être attribués à la plus forte moyenne calculée à partir des résultats des élections professionnelles de décembre 2022.

Un calcul simple montrait que la

répartition des 13 sièges donnés le résultat suivant : 3 FO, 2 FSU, 2 UNSA, 2 CFDT, 2 CGT, 1 Solidaires, 1 CGC.

Nous avons eu la désagréable surprise de voir l'administration nous priver de notre second siège et d'attribuer un 3e siège à la FSU au passage.

Sûrs de notre bon droit, nous avons indiqué l'erreur à l'administration lors d'une première réunion en février, en présence de toutes les organisations syndicales.

À notre grand étonnement, l'administration a refusé de corriger son erreur et nous a même envoyé un calcul détaillé manifestement erroné...

Avant d'entamer une procédure juridique, nous leur avons fait parvenir une note avec le détail de nos calculs et nous avons demandé une audience pour confronter nos calculs avec ceux de l'administration.

Il a quand même fallu une demi-heure de discussion avant que la DGAFP finisse par admettre la véracité de notre exposé et la justesse de notre requête. L'administration s'est alors engagée à revoir la situation et nous a réattribué, fin mars, notre second siège conformément aux textes en vigueur.

Cet épisode navrant démontre s'il en était besoin qui est toujours souhaitable de rester vigilant et de vérifier ce que fait l'administration. ♦



Désignation CGT CIAS

Titulaires :

HECO-RIVIERE Thérèse

Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement- DREAL LILLE

MALLIER Armand

Educateur PJJ — UECER Evreux

Suppléants :

TAME Thierry

SA- DTPJJ Tours

MEROUR Catherine

Contrôleur, DGFIP 35 — Rennes

RICOUS Carole

Greffière TJ, Dunkerque

GOUMELIN Christophe

Inspecteur des finances DDFIP 57 — Metz



Les dispositifs indemnitaires liés aux restructurations dans les services de l'État

A lors que le droit à mutation devient un vrai parcours du combattant, notamment après la suppression des prérogatives des CAP, le gouvernement a instauré diverses mesures afin de favoriser la mobilité sous le fallacieux prétexte d'élargir les opportunités professionnelles et de sécuriser les transitions professionnelles.

C'est en fait une mobilité contrainte qui est mise en œuvre pour gérer les suppressions d'emploi, faciliter les projets de restructuration et d'externalisation de missions, contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial.

Pour le gouvernement, ces évolutions se traduisent par des réorganisations pouvant entraîner, pour les agents publics, des mobilités fonctionnelles ou géographiques au sein des trois fonctions publiques voire donner lieu à des projets personnels de reconversion dans le secteur privé, qu'il faut accompagner. C'est ainsi que la DGAFP a complété les règles de mobilité avec des «dispositifs indemnitaires d'accompagnement des restructurations dans les services de l'Etat». Il s'agit :

- du complément indemnitaire d'accompagnement - CIA ;
- de la prime de restructuration de service - PRS et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint - AAMC ;
- et de l'indemnité de départ volontaire pour restructuration de service - IDV.

Une opération de restructuration n'a pas nécessairement vocation à ouvrir droit aux trois dispositifs indemnitaires précités.

Nous traiterons dans ce numéro du Journal le CIA, et les autres indemnités dans ceux à venir.

LES OBLIGATIONS JURIDIQUES POUR QUALIFIER UNE RESTRUCTURATION DE SERVICE

La qualification d'une opération de restructuration

Attention, l'attribution à un agent de ces dispositifs suppose que le service d'appartenance dont il relève soit repris sur un arrêté fixant le périmètre d'une opération de restructuration.

Les opérations de restructuration de service peuvent recouvrir notamment les situations suivantes :

- les transferts géographiques complets ou partiels de services ou d'établissements ;
- les réorganisations fonctionnelles complètes ou partielles de services ou d'établissements, impliquant des suppressions d'emplois ;
- les transferts de personnels de l'Etat aux autres versants de la Fonction publique voire à un délégataire dans le cadre d'un transfert de compétences ;
- la combinaison de ces situations.

La notion de restructuration de service exclut par contre les simples changements de statut juridique ou de

rattachement administratif et/ou budgétaire, sans impacts sur la localisation géographique du service/de l'établissement concerné et sur le nombre d'emplois.

Les opérations de restructuration de service sont fixées par des arrêtés ministériels

Sur le plan réglementaire, **un arrêté du ministre concerné** fixe de façon précise la liste des opérations de restructuration (les services ou établissements concernés, les suppressions ou regroupement de services) et les modalités d'ouverture de droit aux différents dispositifs indemnitaires.

Cependant, pour l'attribution de l'IDV, l'arrêté doit au minimum préciser les services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés et la période durant laquelle l'IDV peut être alloué.

Il peut y avoir un arrêté par opération de restructuration ou pour plusieurs ou un arrêté cadre avec une mise à jour régulière d'une annexe. L'arrêté peut préciser les postes et emplois ouvrant droit à la PRS et au CIA qui ne sont pas forcément les mêmes que ceux concernés par l'IDV.

Cet arrêté est pris après avis du/ des comités sociaux d'administration compétents , et pour le seul CIA il est complété obligatoirement de l'avis des ministres chargés du budget et de la FP.



LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE D'ACCOMPAGNEMENT

Le CIA vise à faciliter les changements d'employeurs au sein de la Fonction publique en apportant si nécessaire au fonctionnaire de l'État concerné une garantie de rémunération pour 3 ou 6 ans.

AGENTS CONCERNÉS :

Le CIA est attribué aux fonctionnaires de l'État, y compris ceux affectés en position normale d'activité ou en détachement, conduit dans le cadre de la restructuration de leur service à effectuer une mobilité par une affectation, un détachement ou une intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emploi de la Fonction publique de l'État, territoriale ou hospitalière. Les agents contractuels sont donc exclus du bénéfice du CIA.

Il convient d'entendre la notion d'affectation dans un emploi dans un sens relativement large. Elle englobe par défaut le retour dans leur corps d'origine des agents détachés sur un emploi fonctionnel. Mais l'arrêté désignant l'opération de restructuration peut fixer les postes et emplois ouvrant droit au CIA pour les limiter à un périmètre plus restrictif en fonction des caractéristiques et des objectifs de l'opération de restructuration.

Le fonctionnaire peut percevoir le CIA à l'occasion d'un changement d'affectation au sein du même ministère si une différence de rémunération existe et que la mobilité fonctionnelle résulte de l'opération de restructuration mentionnée par l'arrêté ministériel.

MODALITÉ DE CALCUL ET DE VERSEMENT DU CIA :

Montant du CIA :

Le montant du CIA est égal à la différence entre :

- la rémunération brute annuelle effectivement perçue par l'agent dans son emploi d'origine durant les douze mois précédant le changement de fonction ;
- et la rémunération brute globale annuelle liée à l'emploi d'accueil de l'agent.

Les éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul du montant du CIA sont :

- la rémunération indiciaire (traitement, NBI) ;
- l'ensemble des primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ;

Le plafond indemnitaire afférent à l'emploi d'accueil ne peut faire obstacle au versement du complément indemnitaire d'accompagnement.

Ne sont pas pris en compte :

- Les primes et indemnités :
 - qui ont le caractère de remboursement de frais ;
 - liées au changement de résidence, à la primo affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
 - liées à l'organisation du travail.
- Toutes les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury, les indemnités non directement liées à l'emploi ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels :
 - liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
 - de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- L'indemnité de résidence et le SFT.

Pour l'agent bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service (NAS) et qui en perd le bénéfice avec sa nouvelle fonction, la rémunération de référence pour le calcul du CIA est celle qu'il aurait perçue sans le bénéfice du logement NAS. La rémunération de référence est alors la rémunération moyenne du grade auquel l'agent appartient.

Durée du versement et modalités de renouvellement :

Le CIA est versé pour une durée de 3 ans (renouvelable une fois) à compter de l'affectation dans l'emploi d'accueil.

À l'issue de la troisième année, la situation de l'agent est réexaminée. La différence entre la rémunération brute globale servie dans l'emploi d'origine ayant servi de base au calcul initial du CIA et la rémunération brute globale liée à l'emploi d'accueil est réévaluée. Le cas échéant, le CIA est réévalué et maintenu pour une 2^e période de trois ans.

Modalités de versement du CIA

À compter de la date d'affectation dans son nouveau poste, le CIA est versé mensuellement à l'agent par l'admini-

nistration à l'origine de la restructuration de service.

Ce versement peut néanmoins être effectué par l'employeur d'accueil. Une convention entre les deux employeurs prévoit alors les modalités de remboursement des sommes versées.

MODALITÉS PRATIQUES D'ATTRIBUTION DU CIA

L'attribution du CIA est de droit.

L'attribution du CIA ne nécessite aucune demande de l'agent dès lors que le poste/emploi concerné est listé dans l'arrêté de restructuration.

Instruction des droits au CIA

Dès la nouvelle affectation de l'agent connue, l'administration à l'origine de la restructuration demande à l'administration d'accueil une attestation mentionnant la rémunération brute annuelle correspondant à l'emploi d'accueil (corps/cadre d'emploi et fonctions exercées).

L'administration d'origine notifie à l'agent dans les meilleurs délais le montant du CIA qui en résulte.

Application du CIA en cas de mobilité géographique

Le CIA est exclusif de toutes autres primes ou indemnités de même nature. Mais il peut être attribué aux fonctionnaires de l'État dans le cadre d'une mobilité géographique. Dans ce cas, il est cumulable avec la prime de restructuration de service et avec le dispositif de prise en charge des frais de changement de résidence dès lors que les conditions d'attributions sont réunies. ♦

- TEXTES DE RÉFÉRENCE -

- >>> Décret n° 2008-366 du 17/4/2008 modifié instituant une PRS et une AAMC ;
- >>> Décret n° 2008-368 du 17/4/2008 modifié instituant une IDV ;
- >>> Décret n° 2014-507 du 19/5/2014 modifié relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la Fonction publique ;
- >>> Décret n° 2019-138 du 26/2/2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- >>> Les arrêtés du 26/2/2019 fixant les montants de la PRS et de l'AAMC et de l'IDV.

#8marsgrevefeministe #EtatSexiste

L'égalité: nos revendications en 5 points



- 1. L'égalité salariale:** L'augmentation du point d'indice de 10 % dès maintenant, et son indexation sur l'inflation. L'intégration des primes dans le salaire. La revalorisation des professions à prédominance féminine. Un plan de titularisation pour mettre fin à la précarité qui touche majoritairement les femmes qui sont 68 % des contractuel·les. La fin des temps partiels subis.
#MonTravailLevautBien
- 2. La retraite à 60 ans à taux plein:** Avec un taux de remplacement à 75 % revenu d'activité pour une carrière complète, un minimum équivalent au SMIC revendiqué par la CGT à 2000 €, la reconnaissance de 3 années d'étude, une pension de réversion à hauteur de 75 % de la (ou des) pensions du ou de la conjoint·e, ou pacsé·e décédé·e, sans condition d'âge ou de ressources, la suppression du système surcote/décote, réinstaurer la péréquation supprimée en 2003 par la « Réforme Fillon », la prise en compte de la pénibilité, notamment dans les métiers du soin et du lien où les femmes sont majoritaires et la majoration de durée d'assurance de 2 ans par enfant (comme dans le privé).
- 3. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans la vie:** Des mesures contraignantes pour obliger l'employeur à prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles, un droit effectif à la protection fonctionnelle et une information aux agent·es, la désignation d'un·e référent·e parmi les représentant·es du personnel, formé·e, « violences discrimination » dans les formations spécialisées hygiène sécurité et conditions de travail, la reconnaissance de l'événement subi à l'imputabilité du service (déclaration accident travail) et l'ouverture d'une enquête administrative, la formation des services juridiques, RH et des chargé·es d'enquête administrative sur les questions de violences, discriminations, harcèlement et octroi de la protection fonctionnelle
- 4. Les services publics:** Des moyens pour construire une société de justice sociale, féministe et protectrice de l'environnement. Avoir un service public de l'aide à l'autonomie et de prise en charge de la petite enfance, c'est émanciper les femmes d'une partie des tâches domestiques auxquelles elles sont assignées.
- 5. Les 32 heures et des droits à la parentalité:** Réduire le temps de travail et créer des droits pour soutenir la parentalité, c'est permettre aux femmes, comme aux hommes, d'avoir du temps pour s'occuper de leurs enfants et de leurs aîné·es, et mieux partager les tâches domestiques.

Faire de l'égalité une réalité au travail et dans la vie, c'est gagner l'égalité des pensions! Sans compter que l'égalité salariale augmenterait les cotisations pour financer nos retraites!

**TOUT·ES EN GRÈVE POUR L'ÉGALITÉ
ET UNE SOCIÉTÉ FÉMINISTE**



UFSE-CGT >> 263, RUE DE PARIS /// CASE 542 /// 93514 MONTREUIL CEDEX
• 01 55 82 77 56 • ufse@cgt.fr • www.ufsecgt.fr

• AVRIL 2023 <<<



#8marsgrevefeministe #EtatSexiste

Les services publics en 5 points



L'austérité des services publics dégrade la situation des femmes.

Pour une société féministe, la CGT revendique une Fonction publique d'Etat au service de l'égalité :

1.

Les finances et les budgets: mettre les lunettes du genre

Nous voulons des données et statistiques publiques, un contrôle budgétaire et une évaluation des politiques publiques qui intègrent l'égalité. Nos administrations (INSEE, CCRF, DGFIP, Cour des comptes...) ont un rôle majeur à jouer, à condition d'en avoir les moyens.

2.

La transition écologique: nous voulons des politiques publiques qui intègrent l'égalité

Impact genré du climat et des catastrophes naturelles, précarité énergétique, place des femmes dans les métiers de l'écologie, sentiment d'insécurité lié à l'aménagement de l'espace public, problèmes de mobilité et harcèlement dans les transports collectifs, effets des perturbateurs endocriniens...

3.

L'éducation: pédagogie féministe et orientation non sexiste

Mettre en place des pédagogies féministes dans les classes, c'est chercher des moyens pour que les élèves soient éduqué-es à porter un regard critique sur les inégalités de genre. Il s'agit d'agir sur tous les facteurs de sexisme dans la classe. Dès le lycée, les choix des filières scientifiques et techniques restent très clivés et les filles n'y représentent déjà plus que 31 %. Elles ne sont plus présentes qu'à 28,1 % dans les prépas scientifiques et dans les écoles d'ingénieurs.

4.

Des moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Nous voulons une véritable politique ambitieuse et comme le préconise l'OIT des moyens renforcés pour les services publics (effectifs, formation...) impliqués dans la prévention et la lutte contre les violences : Inspection du travail, Intérieur, Justice, Action sociale, etc.

5.

Des services publics pour lutter contre la précarité des femmes

Nous voulons des moyens pour les agent-es du travail social, Pôle Emploi, les Préfectures, l'OFPPRA, Cour Nationale Droit d'Asile qui ont un rôle majeur dans cette lutte. Emplois précaires, temps partiels subis, salaires de misère, allocation-chômage et retraite calculées sur cette misère. Mariages forcés, femmes victimes d'esclavagisme, de traite, de proxénétisme ou de violences conjugales.

La crise sanitaire a fragilisé les droits des femmes et augmenté leur précarité, les charges domestiques, familiales et éducatives, mais également les violences conjugales. Face à l'inflation, les femmes sont encore moins protégées.

Ce n'est pas aux premières de corvées de faire les frais de la crise ! Nous voulons l'égalité maintenant !

TOUT·ES EN GRÈVE POUR UNE SOCIÉTÉ FÉMINISTE !

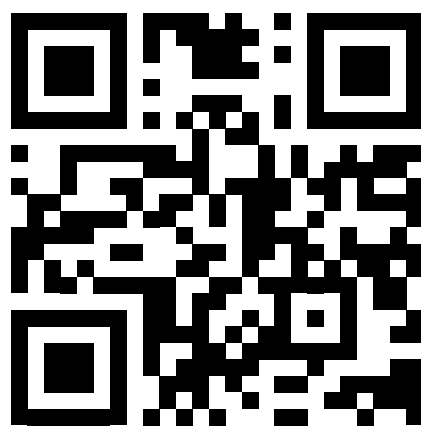


UFSE-CGT >> 263, RUE DE PARIS /// CASE 542 /// 93514 MONTREUIL CEDEX
• 01 55 82 77 56 • ufse@cgt.fr • www.ufsecgt.fr

LURE
HAUTE-SAONE
FRANCHE-COMTÉ

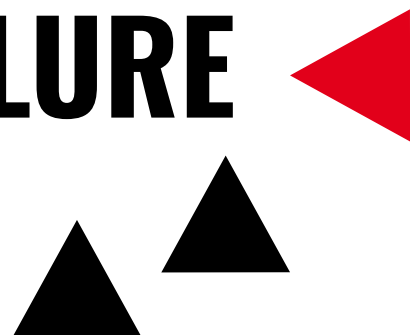


UN
NOUVEL
ELAN



POUR LES
SERVICES PUBLICS

12, 13, 14 MAI 2023



**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr

