



■ ■ ■ **ENSEIGNEMENT SUP**
Liquidation retraite
Expérimentation PETREL



■ ■ ■ **ANGLE DROIT**
Prime de restructuration
de service

FONCTION **PUBLIQUE**

À STAGADON
GPS : 48.624989595603545,
-4.5937292793786435
ET PARTOUT AILLEURS



© courtesy Twitter @BineSophie et @Lise Communal



MISSIONS
FUSION ANACT-ARACT
ANALYSE CGT

On continue !

Que celles et ceux qui gouvernent le veuillent ou non, on continue!

Massive, inédite, y compris de par sa dimension internationale avec la présence de nombreux dirigeants syndicaux du monde entier, la mobilisation du 1er mai dernier a confirmé la volonté du monde du travail et de l'ensemble des organisations syndicales et de la jeunesse d'obtenir la non-application des 64 ans.

Nous n'acceptons et n'accepterons pas de nous faire voler deux années de nos vies.

Par une autre appropriation des richesses il est possible de réduire le temps de vie passé au travail avec, notamment, un droit légal au départ à

la retraite à 60 ans, un droit anticipé au départ pour celles et ceux qui exercent des travaux pénibles ou encore une réduction du temps de travail à 32 heures.

Nous n'acceptons et n'accepterons pas la dégénérescence toujours plus autoritaire, attentatoire aux droits et libertés, de la Macronie.

La France a fait l'objet de multiples rappels à l'ordre, qu'il s'agisse du Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, s'alarmant d'un usage excessif de la force envers les manifestants, d'Amnesty International France alertant sur le recours aux arrestations abusives où encore de la Défenseure des droits se déclarant inquiète des conséquences d'interpellations préventives et de pos-

sibles manquements déontologiques dans le maintien de l'ordre.

Par ailleurs, il n'est pas tolérable d'entendre les interrogations de la Première ministre et du ministre de l'intérieur sur la Ligue des droits de l'homme et de constater que le pouvoir exécutif a plus que jamais tergiversé avant de demander aux préfets d'interdire les manifestations de l'extrême droite.

La démocratie c'est écouter et prendre en compte les propositions et les revendications du monde du travail pour (re-)construire le bien commun.

Alors oui, on continue, le 6 juin, pour nos retraites, nos salaires, les 32 heures, le service public, nos droits et libertés. ♦

	ACTU	
3	■ Communiqués de l'intersyndicale	
4	■ Courrier unitaire au ministre de la Fonction publique	14
5	■ Hausse des salaires dans la Fonction publique en Allemagne	15
6-7	■ Va-t-on enfin parler de nos salaires et comment ?	16
	MISSIONS	16-17
8-9	■ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	
9	■ Les particularités du réseau de l'ANACT	17
10	■ Trois questions à Nadia Rahou	18-19
	SERVICE PUBLIC	
11-13	■ Enseignement supérieur et recherche : retraite	
	INSTANCE	
	■ Groupe de travail Égalité	
	VIE SYNDICALE	
	■ Pôle emploi > France travail des réformes successives	
	■ 53e congrès de la CGT : unis et solidaires	
	SOCIAL	
	■ Installation du CIAS et des SRIAS	
	CULTURE	
	■ Film : <i>L'établi</i>	
	ANGLE DROIT	
	■ La prime de restructuration de service	



ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 - 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ufse@cgt.fr
SITE : www.ufseecgt.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 :

© La photo de couverture de ce numéro a été publiée sur le compte Twitter de Sophie Binet, le 1er mai. La photo est de Lise Communal.

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



COMMUNIQUÉS, DE L'INTERSYNDICALE

Bien que la loi ait été promulguée, l'opposition à la réforme des retraites reste très largement majoritaire dans toutes les catégories de salariés et dans l'opinion publique.

Pour l'intersyndicale interprofessionnelle, le recul à 64 ans et l'allongement de la durée de cotisation c'est toujours non !

Après les très fortes mobilisations du 19 et 31 janvier ; du 7, 11 et 16 février ; du 7, 8, 11, 15, 23 et 28 mars ; du 6 avril et 13 avril et du 1er mai, l'intersyndicale appelle à poursuivre la lutte au moins jusqu'au 8 juin, date de l'examen de la proposition de projet de loi d'abrogation de la retraite à 64 ans du groupe LIOT, avec une nouvelle journée d'action, de grèves et de manifestations le 6 juin.



Courrier

Madame, Monsieur, la, le député(e), Madame la sénatrice, Monsieur le sénateur,

Nous vous avons écrit le 14 février dernier pour vous interpellier de façon très solennelle et grave sur la crise politique et sociale que traverse actuellement notre pays, en raison de l'entêtement incompréhensible de l'exécutif sur le projet de réforme des retraites.

Au cours d'un parcours parlementaire chaotique, le gouvernement a utilisé tous les outils constitutionnels à sa disposition permettant de limiter l'exercice démocratique. En usant du 49.3, il a fait le choix d'accentuer la crise démocratique et sociale malgré le refus très majoritaire du report de l'âge de départ en retraite à 64 ans et de l'allongement de la durée de cotisation est confirmé avec constance : 70% de la population et 94% des actifs sont encore aujourd'hui opposés à cette réforme.

Plusieurs millions de travailleurs et travailleuses, jeunes et retraités.es se sont mobilisés lors de 13 journées de mobilisations depuis le 19 janvier et encore massivement le 1er mai au cours duquel de nombreuses délégations de syndicats étrangers ont apporté leur soutien ne comprenant pas pourquoi l'exécutif n'entend pas le rejet massif de cette réforme. Le gouvernement est en effet resté sourd à cette volonté popu-

laire et l'incompréhension a laissé place à l'indignation, ainsi qu'à la colère.

En ne répondant pas à la demande de retrait, les organisations syndicales et de jeunesse avaient prévenu l'exécutif du risque d'explosion sociale que pouvait provoquer cette réforme injuste, injustifiée et brutale.

Parce que nous sommes profondément attachés à notre système de retraites par répartition et au principe de solidarité, cette loi n'est pas acceptable et n'est en rien une réforme de justice sociale.

C'est la raison pour laquelle, Madame, Monsieur, l'intersyndicale se tourne vers vous, la représentation nationale. Nous vous demandons donc solennellement de voter le projet de loi abrogeant le recul de l'âge effectif de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation.

Nos représentantes et représentants sont, si vous le pensez utile, disponibles pour vous rencontrer et vous exposer nos positions argumentées.

Il ne s'agit pas seulement d'empêcher la mise en place d'un dispositif injuste, il s'agit également de redonner à la population, confiance dans la réalité et la vigueur de sa démocratie et de maintenir une cohésion sociale menacée.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, la, le député(e), nos salutations démocratiques. ♦

INTERSYNDICALE

A LA VEILLE de réunions bilatérales organisées par la Première ministre avec les organisations syndicales, l'intersyndicale, unie et déterminée, réaffirme son opposition à la réforme des retraites. L'intersyndicale, toujours massivement soutenue par les travailleuses, la jeunesse et une très large majorité de la population, réaffirme son rejet de ce recul social et appelle le 6 juin, à une journée de grèves et de manifestations sur l'ensemble du territoire.

L'intersyndicale soutient la proposition de loi supprimant l'âge légal et l'allongement de la durée de cotisation. Le 8 juin, l'Assemblée nationale pourra, pour la première fois, se prononcer par un vote portant sur la réforme des retraites. L'intersyndicale appelle solennellement les député.es à la responsabilité en votant favorablement ce texte. Ils respecteront ainsi la volonté de la population massivement exprimée depuis janvier.

L'intersyndicale réaffirme que c'est une question de justice sociale. Cette réforme des retraites est injuste et brutale tout comme l'est par exemple la dégressivité des allocations chômage, la conditionnalité d'accès au RSA ou des bourses étudiantes. A l'inverse, pour l'intersyndicale, l'enjeu du pouvoir d'achat est central. Elle porte notamment la nécessaire augmentation des salaires, des retraites et pensions, des minimas sociaux et des bourses d'études.

Nous continuerons à travailler ensemble pour plus de justice sociale.

Dans le cadre de la préparation de la grande journée de mobilisation, l'intersyndicale se réunira de nouveau le mardi 30 mai. ♦

**NOTRE PREMIER COMBAT
EST LE RETRAIT DE LA
RÉFORME DES RETRAITES.
TOUTES ET TOUS
MOBILISÉS LE 6 JUIN !**

Courrier unitaire au ministre de la Fonction publique : réforme des retraites, salaires, carrières, pouvoir d'achat



Stanislas Guerini, ministre de la Fonction et la transformation publiques

© Twitter@StanGuerini

Nos organisations syndicales tiennent en tout premier lieu à vous dire que leur opposition à la réforme des retraites portée par le gouvernement demeure entière et résolue.

Vous le savez, nos organisations demandent que la loi, adoptée sans vote de l'Assemblée nationale et promulguée au mépris du rejet unanime des organisations syndicales et de la grande majorité de la population, ne soit pas appliquée ou tout simplement abrogée.

La mobilisation et l'engagement contre cette réforme injuste, infondée et inefficace sont toujours à l'ordre du jour. Après de nombreuses journées d'actions massives, la réussite d'un 1er mai unitaire d'une ampleur inédite confirme le refus très majoritaire dans le monde du travail et dans toute la société du recul à 64 ans de l'âge de la retraite.

La page ne peut être tournée. C'est pourquoi, nos organisations syndicales appellent d'ores et déjà les personnels de la Fonction publique à se mobiliser le 6 juin prochain, prochaine journée interprofessionnelle de mobilisation.

Ces éléments incontournables rappelés, vous comprendrez, Monsieur le Ministre, qu'il ne saurait être envisageable pour nos organisations de reprendre l'agenda social tel que présenté en début d'année comme si de rien n'était.

La situation sociale de notre pays impose une inflexion profonde dans les priorités à aborder et de revoir, dans le cadre du dialogue, la manière d'y apporter des réponses satisfaisantes.

Sans attendre, pour ce qui concerne la Fonction publique, outre le dossier des retraites, l'urgence à nos yeux est celle des rémunérations, des carrières et du pouvoir d'achat.

La reconnaissance des agentes et

L'urgence à nos yeux est celle des rémunérations, des carrières et du pouvoir d'achat.

agents de leurs métiers et de leur engagement quotidien doit être une priorité absolue.

L'inflation est venue aggraver la situation créée par le gel de la valeur du point d'indice. La hausse du 1er juillet dernier est restée insuffisante pour préserver le pouvoir d'achat des agents.

Outre un tassement des grilles sans précédent (douze années à l'indice minimum pour les agents de catégorie C, trois années pour les agents de catégorie B), le nombre d'agents impactés atteint un niveau alarmant : ce sont plus d'un million d'agents et leurs familles qui vivent avec le traitement minimum.

Les organisations syndicales attendent qu'une véritable négociation, précédée d'un accord de méthode, soit ouverte dans les prochaines semaines pour envisager les mesures générales, mieux reconnaître les qualifications, redonner de l'amplitude aux carrières, assurer l'égalité professionnelle et garantir le niveau de rémunération de l'ensemble des agentes et des agents de la Fonction publique par des dispositifs pérennes. De telles mesures, avec l'abandon de la retraite à 64 ans, sont par ailleurs indispensables pour de futures pensions décentes.

Sans attendre ces négociations que les organisations syndicales vous demandent d'ouvrir, il est impératif

d'engager le dialogue en vue de mettre en œuvre des mesures générales d'urgence.

Les organisations syndicales vous demandent donc de réunir les conditions pour qu'une réunion plénière pouvant être précédée ou suivie de bilatérales se tienne très rapidement afin de discuter de la revalorisation du point d'indice et de l'ensemble des mesures générales indispensables pour répondre aux attentes des agentes et agents publics face à l'inflation.

Nous vous prions d'agréer, monsieur le Ministre, nos sincères salutations. ♦

Mylène JACQUOT
Secrétaire Générale
de l'**UFFA-CFDT**

Stanislas GAUDON
Président de la Fédération
des Services publics **CFE-CGC**

Baptiste TALBOT
Coordinateur
de la **CGT Fonction publique**

Pascal KESSLER
Président de la **FA-FP**

Christian GROLIER
Secrétaire Général de l'**UIAFP-FO**

Benoit TESTE
Secrétaire général de la **FSU**

Gaelle MARTINEZ
Déléguée générale
de **Solidaires Fonction publique**

Luc FARRE
Secrétaire général
de l'**UNSA Fonction publique**

HAUSSE DES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN ALLEMAGNE

Fin avril, les salariés de la Fonction publique en Allemagne ont obtenu une augmentation de leur rémunération pour compenser l'inflation. Un accord conclu par Ver.di et d'autres syndicats du secteur public négocié avec Nancy Faeser, responsable de la Fonction publique fédérale couvrant environ 2,5 millions d'agents de l'administration fédérale et locale.

Ces négociations font suite à de nombreux mouvements de grève massifs dans les secteurs publics — Poste, transports ou hôpitaux — dans un contexte de forte hausse des prix.

L'accord court du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024 et permettra cette année aux salariés de bénéficier d'un montant forfaitaire défiscalisé de 3000 € effectué en plusieurs versements — 1240 € en juin puis 220 € par mois entre juillet 2023 et février 2024. Puis, il y aura une augmentation des taux de rémunération de plus 5,5 % en mars 2024. Comme lors des négociations précédentes, Ver.di demande que l'accord s'applique à tous les fonctionnaires qui ne sont pas formellement couverts par la négociation collective.



Christoph Schmitz, Membre du conseil fédéral de Ver.di Berlin, 1er mai axé sur la défense du financement du service public

En Allemagne, il faut être adhérent d'une organisation syndicale signataire pour bénéficier des dispositions d'un accord. Ver.di a également négocié un accord de deux ans couvrant 21 000 travailleurs de la société de santé Helios. Ver.di et la fédération des fonctionnaires réclamaient une hausse des salaires de 10,5 %, et au moins 500 euros par mois sur une durée de douze mois.

Cet accord met fin au mouvement social dans la Fonction publique après plusieurs journées de mobilisation et d'arrêts de travail depuis le début de l'année.

Ver.di s'était joint fin mars à un vaste

mouvement de grève nationale ayant paralysé le secteur des transports en Allemagne.

Les records d'inflation enregistrés ces derniers mois dans le pays, avec un pic de 10,4 % sur un an en octobre, ont tendu les négociations salariales annuelles dans les différents secteurs d'activité.

Les discussions salariales se poursuivent dans d'autres secteurs, comme celui du ferroviaire où les cheminots sont en grève.

Fin 2022, près de 4 millions de salariés allemands de l'industrie ont décroché une hausse de salaire de 8,5 % sur deux ans. ♦



Forte présence d'organisations internationales à Paris le 1er mai, pour soutenir le mouvement social français contre la réforme des retraites mars 2023

Va-t-on enfin parler de nos salaires et comment ?

Stanislas Guérini a écrit aux organisations syndicales le 22 février 2023 pour leur annoncer les thèmes des discussions à venir sur les accès et les parcours des agents de la Fonction publique, les carrières et rémunérations.

Lors de la première séance d'installation du Conseil commun de la Fonction publique, la CGT et toutes les autres organisations syndicales ont demandé au ministre que les questions relatives aux carrières et aux rémunérations fassent l'objet de négociations avec un accord de méthode et la nécessité d'avoir un accord majoritaire pour l'appliquer.

Le passage en force du gouvernement sur le recul du départ à la retraite de 62 à 64 ans a démontré, s'il en était besoin, que de simples discussions n'obligeaient aucunement le pouvoir à prendre en compte les demandes, même unanimes, des organisations syndicales.

Rappelons que la valeur du point d'indice qui sert de base à la rémunération des agents publics est gelée depuis 2010, avec une hausse de 1,2 % en 2012 et une autre de 3,5 % au 1er juillet 2022 qui a été prise par ce même gouvernement pour compenser les effets de l'inflation.

Il convient de remarquer que la situation salariale actuelle de la Fonction publique est bien plus dégradée qu'elle ne l'était en juillet 2022.

Avec une inflation sur une année au mois de mars qui s'élève à 5,7 %, l'augmentation des salaires est une urgence pour l'immense majorité des agents publics.

C'est la raison pour laquelle l'ensemble des organisations syndicales revendique un rattrapage immédiat de la valeur du point d'indice.

Le blocage de la valeur du point sur une aussi longue période a entraîné non seulement une vraie paupérisation, mais aussi une destruction de toute perspective de déroulement de carrière pour les agents de catégorie C et B.

LA PAUPÉRISATION

En raison du choix politique, quasi constant, des différents gouvernements, la valeur du point d'indice a perdu plus de 16 % par rapport à l'indice des prix à la consommation publiée par l'INSEE (au mois de mars 2023).

Si la perte de pouvoir d'achat des agents a été atténuée par un renforcement du régime indemnitaire, d'ailleurs très variable d'un ministère à l'autre, rappelons, qu'il n'est quasiment pas pris en compte pour le calcul du montant de leur retraite.

Cette démarche idéologique de renforcer l'indemnitaire au détriment du traitement indiciaire traduit la volonté politique d'imposer à marche forcée une individualisation des carrières des agents.

L'IMPACT SUR LES CARRIÈRES DES AGENTS DE CATÉGORIE C ET B

Le SMIC est indexé sur l'inflation (la croissance est également prise en compte dans la méthode de calcul) la hausse au 1er mai 2023 compte tenu de la situation économique a été de 2,19 %.

Le minimum Fonction publique correspond au SMIC, et s'obtient en multipliant la valeur du point par l'indice majoré que détient l'agent, il s'établit désormais à l'indice majoré 361.

Les tableaux ci-contre donnent les grilles de catégorie C et B.

Désormais, les agents des 8 premiers échelons de la grille C1 seront payés au minimum Fonction publique c'est-à-dire au SMIC. Cela signifie par exemple pour un agent recruté en C1, qu'il sera payé pendant 12 ans au SMIC.

La situation n'est guère mieux pour le 2e grade (C2) puisque les 5 premiers échelons sont au minimum Fonction publique ainsi que les 2 premiers échelons du 3e grade et les 3 premiers échelons du premier grade de la catégorie B.

Le tassement constaté au 1er mai 2023 remet en cause le principe de carrière des fonctionnaires et est en contradiction avec le code général de la Fonction publique qui précise que « *L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. Il se traduit par une augmentation de traitement* ».

Pour mettre un terme à cette situation et pour ramener le premier échelon du C1 au niveau du SMIC il faudrait une hausse minimum de 6 % de la valeur du point d'indice.

Cela ne réglerait que temporairement le problème puisque nous n'avons pas encore atteint le pic d'inflation prédit par l'INSEE et que cela ne prendrait pas en compte les pertes déjà subies par l'ensemble des agents publics.

Pour traiter réellement et correctement la situation salariale des agents publics, il faut une hausse immédiate d'au moins 10 % du point d'indice et mettre en place un mécanisme d'indexation de sa valeur sur l'inflation. Il faudra bien évidemment aussi aligner immédiatement toutes les hausses salariales à nos collègues contractuels, ce qui est pour l'instant loin d'être le cas.

Durant les crises récentes que nous avons traversées, les services publics ont démontré leur intérêt et leur utilité au service de la population. Pour prendre en compte les évolutions et l'importance des missions que nous exerçons, il faut que le gouvernement engage sans tarder des négociations qui devront aboutir à une refonte de toutes les grilles des catégories A, B et C avec une véritable amplitude de carrière et une reconnaissance des qualifications.

Nous devons être bien conscients que la prise en compte de nos revendications légitimes lors d'éventuelles négociations ne pourra pas se faire sans une mobilisation importante des agents et la construction d'un puissant rapport de force dans la durée et avec un arc unitaire le plus large possible. ♦

Le tassement constaté au 1er mai 2023 remet en cause le principe de carrière des fonctionnaires et est en contradiction avec le Code général de la Fonction publique

SMIC au 1er mai =

1 747.2 €

Hausse en % = **2.19 %**

= Indice majoré du minimum FP = **361**

Echelle C1

Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	Traitement brut
11	432	382		1 852.71 €
10	419	372	4 ans	1 804.21 €
9	401	363	3 ans	1 760.56 €
8	387	354	3 ans	1 716.91 €
7	381	351	3 ans	1 702.36 €
6	378	348	1 an	1 687.81 €
5	374	345	1 an	1 673.26 €
4	371	343	1 an	1 663.56 €
3	370	342	1 an	1 658.71 €
2	368	341	1 an	1 653.86 €
1	367	340	1 an	1 649.01 €

Echelle C2

Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	Traitement brut
12	486	420		2 037.01 €
11	473	412	4 ans	1 998.21 €
10	461	404	3 ans	1 959.41 €
9	446	392	3 ans	1 901.21 €
8	430	380	2 ans	1 843.01 €
7	416	370	2 ans	1 794.51 €
6	404	365	1 an	1 770.26 €
5	396	360	1 an	1 746.01 €
4	387	354	1 an	1 716.91 €
3	376	346	1 an	1 678.11 €
2	371	343	1 an	1 663.56 €
1	368	341	1 an	1 653.86 €

Echelle C3

Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	Traitement brut
10	558	473		2 294.06 €
9	525	450	3 ans	2 182.51 €
8	499	430	3 ans	2 085.51 €
7	478	415	3 ans	2 012.76 €
6	460	403	2 ans	1 954.56 €
5	448	393	2 ans	1 906.06 €
4	430	380	2 ans	1 843.01 €
3	412	368	2 ans	1 784.81 €
2	397	361	1 an	1 750.86 €
1	388	355	1 an	1 721.76 €

Echelle B1

Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	Traitement brut
13	597	503		2 439.57 €
12	563	477	4 ans	2 313.46 €
11	538	457	3 ans	2 216.46 €
10	513	441	3 ans	2 138.86 €
9	500	431	3 ans	2 090.36 €
8	478	415	3 ans	2 012.76 €
7	452	396	2 ans	1 920.61 €
6	431	381	2 ans	1 847.86 €
5	415	369	2 ans	1 789.66 €
4	401	363	2 ans	1 760.56 €
3	397	361	2 ans	1 750.86 €
2	395	359	1 an	1 741.16 €
1	389	356	1 an	1 726.61 €

Pour traiter réellement et correctement la situation salariale des agents publics, il faut une hausse immédiate d'au moins 10 % du point d'indice et mettre en place un mécanisme d'indexation de sa valeur sur l'inflation.



Fusion Aract-Anact

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) est un établissement public administratif créé en 1973 régi par le Code du travail. Installée à Lyon, elle est placée sous la tutelle du ministère en charge du Travail et elle s'appuie sur un réseau de 16 Agences régionales pour l'amélioration des conditions de Travail (ARACT) qui développent, dans un cadre commun, des projets adaptés aux spécificités de leur territoire.

Essentiellement financée par le ministère en charge du Travail, l'ANACT dispose aussi de ressources propres (formations, interventions, vente de jeux pédagogiques, projets partenariaux...).

POURQUOI UNE RÉFORME EN 2023 ?

Depuis le 1er janvier 2023, l'ANACT et les ARACT sont réunies au sein d'un même établissement public avec un objectif commun de préserver un ancrage territorial.

Avec la fusion ce sont désormais 265 agentes et agents de l'EPA qui travaillent au siège de l'ANACT et au sein de ses 16 ARACT. Les agents des ARACT sont passés d'un statut de contractuels de droit privé à celui de contractuels de droit public comme les agents de l'ANACT. L'EPA compte un nombre très minime de fonctionnaires.

Pour aider les entreprises et les organi-

sations publiques à prendre en compte les conditions de travail dans toutes leurs dimensions, les équipes sont composées de chargés de mission aux profils complémentaires: ergonomes, ingénieurs, psychologues, sociologues, gestionnaires et professionnels de la communication.

Pour le directeur de l'ANACT, deux étapes ont justifié ce regroupement:

« D'abord l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020. Il incite à compléter l'approche de la santé au travail basée sur la prévention des risques professionnels par une prise en compte plus large du « travail » et des conditions dans lesquelles il est réalisé. L'accord invite dans ce cadre les entreprises et administrations à déployer les démarches « Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) » en prenant appui sur les principes méthodologiques éprouvés sur le terrain par le réseau de l'ANACT.

Puis la loi du 2 août 2021 venue actualiser la mission de l'ANACT: il s'agit d'appuyer les entreprises, au plus près de leur réalité pour déployer des démarches QVCT. Pour faciliter cette mission qui implique d'agir dans les entreprises mais aussi au niveau des branches et des territoires, la loi ouvrait la possibilité de cette fusion. Ce changement vise une meilleure unité d'action et de services, entre les niveaux national et ré-

gional, sans pour autant centraliser notre fonctionnement. »

POINT DE LA CGT

Pour la CGT, la fusion doit permettre de maintenir l'unicité des services, de la mission et des droits des salarié·es sur tout le territoire. Pour le syndicat et pour les représentant·es au futur CSA et CCP, des moyens devront être créés pour maintenir des liens de proximité avec les personnels des ARACT. Les instances légales ne suffiront pas à répondre à cette nécessité, raison pour laquelle la CGT ANACT prône la mise en place de représentants de proximité au sein de chaque ARACT afin de s'assurer que les préoccupations locales puissent être prises en compte et traitées. Par ailleurs, l'intégration des ARACT et de l'ANACT au sein d'un seul et même établissement constitue une opportunité de meilleure cohérence d'ensemble dans l'exercice de nos missions de service public (accompagnement à l'amélioration des conditions de travail par l'analyse du travail réel et le dialogue social dans une démarche paritaire) mais celle-ci doit être soutenue d'un point de vue organisationnel.

UN RÉSEAU AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

L'ANACT exerce une mission de service public. Son action s'adresse aux



©AdobeStock

Le Comité social d'administration, sous la présidence du Directeur général, a des compétences multiples dont les questions collectives relatives au travail et aux conditions de travail. Il est composé de 8 représentants de l'EPA et 8 représentants du personnel (8 titulaires et 8 suppléants qui siègeront au CSA).

La Commission consultative paritaire examine certaines décisions individuelles relatives à la situation professionnelle des agents contractuels, et peut également se constituer en matière disciplinaire. Outre les 3 représentants de l'administration, siègeront 6 représentants du personnel (3 titulaires et 3 suppléants).

PRINCIPES D'ACTION

L'approche de l'ANACT est essentiellement centrée sur l'analyse du travail et ses conditions d'organisation. Elle aide les entreprises privées et les organismes publics à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail - en agissant en particulier lors des phases de conception ou de transformation des organisations de travail (fusion, nouveaux process, transition...). Dans ce cadre, les activités de l'ANACT visent notamment à améliorer le dialogue sur le travail, à favoriser l'accès et le maintien en emploi durable des travailleurs, à développer à

améliorer les compétences tout au long de la vie professionnelle et à promouvoir l'égalité professionnelle.

L'ANACT propose aux acteurs des entreprises et des structures publiques des outils, connaissances, services pour accompagner les transformations du travail et concilier efficacité de la structure et développement des personnes. Ces méthodes et outils sont issus d'expérimentations menées avec des entreprises.

L'ANACT conduit ses activités dans le respect des principes de neutralité et d'équidistance vis-à-vis des acteurs des structures au sein desquelles elle est amenée à intervenir. Chaque intervention en entreprise est soumise à l'accord préalable de la direction et l'information des salariés ou de leurs représentants. Pour la réussite d'un projet, l'ANACT privilégie une démarche participative associant tous les acteurs de l'entreprise (direction, salariés et leurs représentants) et fait le lien avec les partenaires externes.

L'ANACT est fortement mobilisée en appui à la mise en œuvre du quatrième Plan santé au travail et des Plans régionaux de santé au travail (PRST). ♦

organisations privées, en priorité les petites et moyennes entreprises ainsi qu'aux structures publiques, pour les aider à améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

En s'appuyant sur les enseignements de projets-pilotes qu'elle mène avec des entreprises, elle conçoit et diffuse, à destination des salariés, de leurs représentants et des directions, mais aussi de tous les acteurs qui les accompagnent, des méthodes et outils dans un objectif partagé: concilier durablement qualité de vie au travail et performance.

LES INSTANCES DE L'ANACT

Le Conseil d'administration tripartite de l'ANACT comprend des représentants de l'État, des organisations d'employeurs et de salariés. Il délibère sur les objectifs stratégiques pluriannuels, le programme de travail, le budget, les conditions générales d'emploi, etc.

Le Conseil scientifique est composé de personnalités du monde de la recherche en sciences humaines et sociales, d'experts des questions d'organisation du travail et de responsables scientifiques d'institutions partenaires. Il donne un avis sur le programme de travail de l'ANACT, contribue au suivi et à l'évaluation des actions conduites.

LES PARTICULARITÉS DU RÉSEAU DE L'ANACT

C'est en premier lieu son positionnement singulier qui repose sur un triple postulat; de fond, de méthode et de résultat:

- L'organisation du travail est un déterminant essentiel de la qualité des conditions de travail;
- Le dialogue social est une des conditions de réussite des changements et transformations;
- Le développement des personnes contribue à la performance des organisations.

Ce positionnement original est complémentaire aux autres acteurs institutionnels dont l'action porte en priorité soit sur les risques au travail, soit sur la santé des personnes, soit sur la performance économique.

La deuxième particularité, c'est son mode d'action: expérimenter des projets sur le terrain avec les représentants des salariés et des directions, avant d'analyser, de produire des outils et des méthodes et de les déployer. À chaque étape, sont prises en compte les situations de travail « réelles » afin de contribuer à la prévention primaire des risques psychosociaux. C'est de cette façon que l'ANACT a, par exemple, créé des outils et méthodes pour parler du travail dans les équipes, avec les managers, etc. ♦

Trois questions à

Nadia Rahou

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
DE LA CGT ANACT-ARACT

■ QUELLES SONT LES ÉVOLUTIONS DE LA CGT À L'ANACT ET QUELLE CAMPAGNE MENEZ-VOUS POUR LE SCRUTIN DE JUIN ?

Nadia: Présente depuis une vingtaine d'années au sein de l'ANACT, notre syndicat en s'appuyant sur les outils de la CGT dont l'UGICT, a contribué à des évolutions significatives qui aujourd'hui servent l'ensemble des agents de l'EPA: négociation des grilles statutaires, de l'accord temps de travail, des modalités de télétravail, de la protection sociale complémentaire, présence de représentants du personnel au conseil d'administration de l'ANACT, pour n'en citer que quelques-unes.

Dès 2022, la CGT ANACT s'est transformée en CGT ANACT-ARACT afin de préparer l'évolution du réseau en un Établissement public administratif (EPA) au 1er janvier 2023. Depuis la section syndicale a vu une augmentation de 20 % de ses adhérents et s'organise avec une nouvelle équipe répartie à Lyon et dans les régions.

Aujourd'hui le syndicat est engagé dans la campagne pour le scrutin au CSA et à la CCP du 16 au 23 juin. Nous avons suivi une formation avec l'UFSE-CGT pour les élu-es et finalisé nos listes de candidates. Nous avons lancé une COM dédiée et organisé une AG nationale avec les personnels le 28 avril afin de présenter nos orientations pour les personnels et pour nos missions. L'enjeu pour nous est de gagner des voix CGT afin d'être plus fort pour porter les revendications devant la direction au sein d'un dialogue social de qualité.

■ QUELLE VISION LA CGT ANACT PORTE SUR VOTRE MISSION ?

Nadia: La mission de service public, au cœur de l'ANACT, induit sa posture équilibrée au service des politiques publiques et d'une pluralité d'acteurs du monde du travail – et en 1er lieu les partenaires sociaux. Elle induit aussi sa façon de travailler, en développant des innovations sociales contribuant à l'amélioration des conditions de travail.

Plus que jamais nous serons vigilants sur ce qui pourrait mettre à mal ce cadre de travail et dégrader nos conditions de travail et d'emploi, notamment:

- Une baisse récurrente de dotation de l'État induisant une évolution de notre modèle économique, impactant nos missions et les orientations de l'EPA, notre positionnement et notre indépendance vis-à-vis des partenaires, etc.

- Une baisse régulière des emplois négative pour l'attribution de ressources dans les projets, les conditions de travail, le fonctionnement des collectifs avec des effets en termes de santé, de missions, de métiers et de qualité de notre travail.

- Une organisation du travail discutée entre directeurs et centrée sur des comités de direction sans une réelle réflexion participative, alors qu'il faut travailler ensemble au sein du nouvel EPA au service de l'organisation et du travail de qualité.

- La façon de conduire nos propres changements notamment en plaçant le travail des agents au cœur de ces réflexions et en anticipant l'impact en matière de conditions de travail et aussi de parcours professionnels.

- Le suivi des indicateurs alertant sur des conditions de



travail dégradées afin d'inciter la direction à agir, quels que soient le lieu de travail, la fonction, le statut et sans laisser aucun agent seul face à ses difficultés.

■ QUELLE CONCEPTION DU DIALOGUE SOCIAL LA CGT ANACT ENTEND PORTER ?

Nadia: Pour défendre un dialogue social de qualité la CGT mobilisera différents leviers d'actions: une dimension collective et des liens réguliers entre les représentants du personnel et les agents, une installation et un fonctionnement solide des instances représentatives du personnel, des compétences et des positions argumentées et évolutives des représentants du personnel.

Avec la fusion, le dialogue social a été très tourné vers les questions de conditions d'emploi qui sont légitimes. Mais la CGT souhaite désormais faire davantage du dialogue social le lieu de traitement des questions d'organisation et de conditions de travail avec l'exigence d'une vraie politique de santé au travail. Faire entendre et valoir notre conception d'un travail de qualité en lien avec nos missions de service public (paritarisme, analyse du travail, équidistance) et remettre le travail au cœur des changements organisationnels et des instances de décisions, constituent des enjeux majeurs pour la CGT ANACT.

Pour ce faire, nous proposerons des représentants de proximité pour garantir le lien et les remontées des préoccupations des collègues au niveau régional, mais aussi des formations spécialisées qui traitent de sujets spécifiques tels que la question de parcours professionnels, et plus globalement des questions RH. Aussi, nous souhaitons que ces différents éléments fassent l'objet d'un accord qui sanctuarise et sécurise les modalités de dialogue social, le fonctionnement des instances, les moyens afférents, et les ressources mobilisables.

L'enjeu pour la CGT est de clarifier et de partager avec les personnels notre conception du dialogue social, nos positionnements et les thèmes que nous souhaitons porter en lien avec nos axes revendicatifs. ♦

Retraite :

quelques informations sur la constitution du dossier



©AdobeStock

Depuis le 1er juillet 2020, la constitution des dossiers de demande d'admission à la retraite **des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche est gérée par des pôles académiques dénommés Pôle PETREL (Portail des éléments transmis pour la retraite de l'État en ligne)**

Dans beaucoup d'établissements les services RH n'ont donc plus de correspondants Retraite pour aider les agents dans la constitution de leur dossier. Sous prétexte de dématérialisation, des postes de proximité ont été supprimés au bénéfice de pôles académiques plus ou moins efficace selon les moyens dont ils disposent.

CONDITIONS ET MODALITÉS DE MISE À JOUR DES COMPTES INDIVIDUELS DE RETRAITE (CIR)

Conformément aux dispositions de l'article R.65 du code des pensions civiles et militaires de retraite, chaque fonctionnaire dispose d'un compte individuel retraite (CIR) à partir duquel est liquidée et concédée sa pension.

Cet article 45 précise que ce sont les administrations ou établissements de l'État ou tous autres organismes employeurs de fonctionnaires de l'État qui transmettent au Service des retraites de l'État (SRE), tout au long de la carrière des intéressé-es, les informations à porter à leur compte individuel de retraite, en clair le dossier est constitué par l'administration et non par les agents.

Il n'est pas acceptable que des pôles PETREL réclament, par exemple, aux agents l'intégralité de leurs fiches de paie, ces données doivent être transmises tout au long de la carrière par l'établissement.

DROIT À L'INFORMATION RETRAITE

Tous les personnels affectés dans le supérieur ont accès à l'espace numérique sécurisé des agents publics (EN-

SAP) géré par le SRE.

Ce portail permet de consulter et vérifier les données présentes dans le CIR.

À tout moment de sa carrière, l'agent peut contrôler que les informations figurant sur son compte individuel retraite (CIR) sont complètes et exactes.

En cas d'erreurs ou d'informations incomplètes, l'agent demande une correction de son compte directement sur le site de l'ENSAP.

- **À partir de 45 ans**, l'ENSAP permet à l'agent d'effectuer des estimations sur sa fin de carrière avec la possibilité de faire varier les trois critères suivants: quotité de temps de travail, indice de traitement et date de départ. À ce niveau, les bonifications de services, pour enfants, services hors-Europe, etc. ne sont pas intégrées dans le calcul.

- **À partir de 55 ans**, un dossier estimation indicative globale (EIG) est constitué par le pôle PETREL. Cette opération permet de prendre en compte l'ensemble des données de carrière et familiales de l'agent.

- **Deux années avant la date de départ en retraite envisagée**, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé de la part du SRE service des retraites de l'État pour toute question relative aux conditions et modalités de départ en lien avec:

– La vérification du droit à pension et la détermination de la date de départ possible

– Le calcul du montant de la pension à partir de projections personnalisées

Le service des retraites de l'État est désormais l'unique interlocuteur du fonctionnaire pour toute question relative à sa future pension, par téléphone au 0240088765 ou par formulaire électronique.

INSTRUCTION DES DEMANDES DE RETRAITE DES FONCTIONNAIRES AFFECTÉ-ES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.

Depuis le 1er juillet 2020, les demandes de retraite se font **exclusivement par voie dématérialisée**.

• **Pour les agents relevant de plusieurs régimes de retraite (ou polypensionné-es)**

Il est désormais possible de n'effectuer qu'une seule demande de retraite pour l'ensemble des régimes, de base et complémentaire.

La demande se fait à l'adresse info-retraite.fr

L'accès se fait par le menu « Ma demande de retraite » puis « Demander ma retraite ».

Afin que le service de demande soit accessible, la connexion doit se faire impérativement par une authentification FRANCE CONNECT (dispositif d'accès aux services publics sans créer de nouveau compte).

L'agent est ensuite dirigé vers chacun de ses régimes.

Si le régime des fonctionnaires de l'État est coché, il reçoit un courriel qui le dirige vers le site de l'ENSAP pour qu'il effectue sa demande (ensap.gouv.fr).

• **Pour les agents relevant uniquement du régime de la Fonction publique**

La demande de retraite se fait directement dans ensap.gouv.fr.

Calendrier:

Les agents prévoyant de prendre leur retraite à la rentrée universitaire 2023 devaient enregistrer leur demande d'admission à la retraite avant le 1er mars 2023 par voie dématérialisée.

Aucune demande, même tardive, ne sera rejetée, néanmoins l'administration annonce ne pas être en mesure de garantir la continuité entre le dernier traitement d'activité et le versement de la pension lorsque le dossier est déposé dans un délai inférieur à six mois (article D 1 du code des pensions).

Procédure:

Après s'être connecté à son espace personnalisé, l'agent accède à l'onglet « Mon départ à la retraite ». La demande de départ via l'ENSAP s'effectue en six étapes à valider successivement: Préparation – Situation – Départ – Pièces justificatives – Récapitulatif – Finalisation

Le service des retraites de l'État est chargé de réceptionner et d'enregistrer la demande, de procéder à la vérification des droits, de liquider et de concéder la pension. Dès lors que la demande de retraite est déposée, il est le seul interlocuteur pour toute question relative à la future pension et au suivi du dossier.

Pour valider sa demande, l'agent doit impérativement procéder à sa demande de radiation des cadres. Pour cela, à l'issue de l'étape « Récapitulatif », un courriel de confirmation lui est transmis avec, en pièce jointe, le document de demande de radiation des cadres. Il l'imprime et l'adresse par voie hiérarchique, au pôle PETREL.

Une fois sa demande effectuée, il peut suivre via l'ENSAP les différentes étapes de son traitement par le service des retraites de l'État.

MISE EN PAIEMENT DE LA PENSION

La pension est mise en paiement le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'agent est radié des cadres.

Le traitement continué est supprimé depuis le 1er juillet 2011 (article 46 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites)

Ainsi un départ en retraite en cours de mois entraîne l'interruption du traitement et la mise en paiement de la pension à effet du 1er mois suivant la cessation d'activité.

Par conséquent, il convient de choisir le 1er jour du mois comme date de départ à la retraite afin de ne subir aucune interruption entre le dernier traitement et la pension.

Exceptions: en cas de radiation des cadres par limite d'âge ou pour invalidité, le paiement de la pension intervient à compter du jour de la radiation. De même, en cas de retraite avec mise en paiement reporté de la pension, la pension sera versée à compter de l'âge légal.

Mode de calcul: la réglementation actuellement en vigueur prévoit que le traitement retenu pour le calcul de la

Âge légal d'ouverture des droits à la retraite et de la limite d'âge			
Année de naissance	Age Minimum de départ en retraite	Limite d'âge (pension sans décote)	Nombre trimestres pour taux plein par année de naissance
Avant le 01/07/1951	60 ans	65 ans	163
A partir du 01/07/1951	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	163
A partir du 01/01/1952	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois	164
A partir du 01/01/1953	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois	165
A partir du 01/01/1954	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois	165
A partir du 01/01/1955	62 ans	67 ans	166
A partir du 01/01/1956	62 ans	67 ans	166
A partir du 01/01/1957	62 ans	67 ans	166
1958, 1959 et 1960	62 ans	67 ans	167
1961, 1962 et 1963	62 ans	67 ans	168
1964, 1965 et 1966	62 ans	67 ans	169
1967, 1968 et 1969	62 ans	67 ans	170
1970, 1971 et 1972	62 ans	67 ans	171
1973 et après	62 ans	67 ans	172

pension est celui de l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenu depuis 6 mois au moins au moment de la cessation des services valables pour la retraite, la quotité de travail n'ayant aucun effet sur cette base de calcul.

RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL D'OUVERTURE DES DROITS À LA RETRAITE ET DE LA LIMITE D'ÂGE

Du fait de l'application du décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, l'âge d'ouverture des droits et la limite d'âge sont fixés comme dans le tableau ci-contre.

PROLONGATION D'ACTIVITÉ AU-DELÀ DE LA LIMITE D'ÂGE

Les personnels atteignant leur limite d'âge en cours d'année universitaire et souhaitant poursuivre leur activité au-delà de cette date, doivent en faire impérativement la demande six mois avant la survenue de la limite d'âge. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin agréé.

Elle peut être accordée sous réserve de l'intérêt du service :

— Dans le cadre d'un maintien en fonction jusqu'à la fin de l'année scolaire, soit jusqu'au 31 juillet pour les enseignants du second degré et jusqu'au 31 août pour les enseignants du supérieur

— Pour la prolongation d'activité prévue par l'article 69 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 dans le cas des agents dont la durée de services et bonifications liquidables est inférieure à la durée équivalente au taux plein (pour obtenir des informations sur ce dispositif vous pouvez contacter votre pôle PETREL).

LE DÉPART ANTICIPÉ AU TITRE DES CARRIÈRES LONGUES

Le Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 prévoit pour certains assurés sociaux ayant commencé tôt leur activité professionnelle la possibilité de déroger aux conditions d'âge définies ci-dessus et bénéficier d'un âge d'ouverture des droits fixé à 60 ans.

Son accès est réservé aux personnels justifiant d'une double condition :

— De début de carrière: cinq trimestres de durée d'assurance avant la fin de l'année des vingt ans ;

— De durée d'assurance cotisée: nombre de trimestres équivalent à un taux plein en fonction de l'année de naissance.

Attention: Les bonifications qui s'ajoutent par ailleurs à la durée coti-

— TEXTES DE RÉFÉRENCE —

>> Code des pensions civiles et militaires de retraite

>> Loi n° 2003-775 du 21/08/2003 portant réforme des retraites

>> Loi n°2010-1330 du 09/11/2010 portant réforme des retraites

>> Loi n° 2014-40 du 20/01/2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

>> Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012

sée (bonifications pour enfants, service hors Europe, enseignement technique) sont exclues du calcul déterminant l'ouverture de ce droit.

- Le congé maladie, ordinaire, CLM, CLD, congés pour accident de service sont comptabilisés pour 4 trimestres au maximum sur l'ensemble de la carrière.

Les personnels pensant pouvoir relever de ces nouvelles dispositions peuvent prendre contact avec le Service des Retraites de l'État (SRE) à partir du portail ENSAP afin de procéder à une analyse exacte de leurs droits.

LA RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

La retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) est un régime de retraite obligatoire auquel les fonctionnaires en activité cotisent depuis le

1er janvier 2005.

Le RAFP prend en compte les éléments de rémunérations qui ne sont pas soumis à retenue pour pension civile (Primes et indemnités diverses, SFT, indemnités de jury, heures supplémentaires, CET racheté en point RAFP...).

La demande de versement de la RAFP est effectuée en même temps que la demande de pension de l'État.

La prestation due est versée après la cessation d'activité et au plus tôt à l'âge légal de la retraite. Elle est intégrée automatiquement au montant de la pension mais ne fait pas l'objet d'un calcul de la part du pôle PETREL ni de l'établissement dans lequel l'agent est affecté.

DISPOSITIONS CONCERNANT LES AGENTS RELEVANT DE PLUSIEURS RÉGIMES DE RETRAITE

Depuis le 1er janvier 2015, et en application de l'article L 161-22 du code de la sécurité sociale, le fonctionnaire qui demande la liquidation d'une pension de vieillesse doit, avant l'entrée en jouissance, avoir cessé toute activité professionnelle, salariée ou non salariée.

Pour les agents ayant relevé au cours de leur carrière de plusieurs régimes de retraite, il est donc obligatoire de demander la liquidation de leur pension à la même date auprès des différents organismes, ceci sous peine de pénalités financières.

Après concession de sa pension, la ou le retraité-e peut reprendre une activité professionnelle soumise aux règles encadrant le cumul, prévues par les articles L. 84 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Cette reprise d'activité n'ouvrira aucun nouveau droit à retraite dans quelque régime que ce soit. ♦



©AdobeStock

GROUPE DE TRAVAIL EGALITÉ

L'index mis à l'index

Déclaration CGT – FSU – Solidaires au GT égalité du 14 février 2023

Ironie de ce groupe de travail sur l'égalité professionnelle, il a été reporté le jour de la Saint Valentin, journée mercantile qui véhicule de nombreux stéréotypes et clichés sexistes.

Le sexisme est en effet très prégnant dans notre société ainsi que le dernier baromètre du Haut Conseil à l'Égalité l'a encore mis en évidence. Les politiques publiques et la Fonction publique n'en sont pas exemptes!

Toujours payées un quart en moins, concentrées sur les emplois moins bien rémunérés et à temps partiel, les femmes sont de plus en plus nombreuses à ne pas pouvoir boucler les fins de mois.

Au lieu de mener des politiques volontaristes pour l'égalité en finançant des outils opérationnels, en revalorisant les métiers féminisés, en sanctionnant les employeurs qui discriminent, parce qu'il faudra un jour avoir enfin des mesures contraignantes, au lieu d'augmenter les salaires et les pensions, de lutter contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, ce gouvernement et le patronat veulent imposer une réforme des retraites violente et injuste.

Contraintes par des salaires plus faibles et des carrières plus courtes du fait de la prise en charge des enfants et des aînés, les femmes touchent déjà aujourd'hui une pension en moyenne inférieure de 40 % à celle des hommes. Reporter encore l'âge de départ, et augmenter la durée de cotisation, alors qu'elles sont nombreuses à partir en retraite avec une carrière incomplète dégradera encore leur situation.

Nous refusons de travailler plus pour gagner moins!

Au contraire, mener des politiques volontaristes pour l'égalité des salaires et des taux d'emploi procurerait des cotisations supplémentaires supérieures au déficit invoqué par le gouvernement pour justifier la réforme des retraites.

Les index qu'ils soient égalité ou senior sont davantage des machines à rendre opaques les inégalités: l'urgence n'est plus aux simples constats mais à l'action!

Nous voulons le retrait de cette réforme des retraites, l'égalité salariale et des pensions, la revalorisation des métiers

féminisés et la reconnaissance de leur pénibilité!



L'index égalité dans la Fonction publique: quelle déclinaison envisagée par le gouvernement ?

L'index serait défini à partir du modèle de l'index du secteur privé pour mesurer « de façon objective » les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, identifier les points de progression imposant à l'employeur des mesures de correction pour résorber les écarts et établir des comparaisons dans le temps et entre administrations. L'index prendrait une forme d'une note sur 100, rendue publique, calculée à partir d'indicateurs avec un niveau minimal requis de 75 points. Il s'appliquerait aux trois versants pour les départements ministériels et les établissements publics (comptant au moins 50 agent-es en gestion); des collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale d'au moins 50 agentes et d'au moins 40000 habitant-es ainsi que le CNFPT; des établissements publics de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux d'au moins 50 agent-es.

Les indicateurs mesureraient les écarts de rémunération pour les titulaires et les contractuel-les, les écarts de taux de promotion de grade et de corps, la représentation de femmes parmi les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs et leur pondération:

- 1- 40 points: écart de rémunération pour les titulaires
- 2- 10 points: écart de rémunération pour les contractuel-les
- 3- 15 points: écart de taux de promotion entre les corps
- 4- 20 points: écart de taux de promotion entre les grades
- 5- 5 points: 10 plus hautes rémunérations
- 6- 10 points (uniquement pour la FPE):

La publication se ferait chaque année avant l'été. En cas de non atteinte du 75/100, des mesures correctrices pouvant être négociées dans le cadre du

plan d'action égalité, seraient publiées dans l'année qui suit. La procédure de vérification serait la même que celle prévue pour les plans d'action. Une sanction serait applicable en cas de non-publication de la note et des indicateurs à la date fixée. Si, au terme d'un délai de 3 ans, les mesures correctrices envisagées n'avaient pas permis d'atteindre la note de 75, une contribution financière serait applicable. La première publication de l'index pour la Fonction publique d'Etat interviendrait en automne 2023 au titre des données 2022 et pour les Fonctions publiques Territoriale et Hospitalière, elle interviendrait à l'automne 2024 au titre des données 2023.

Lors de cette réunion, la CGT a rappelé toutes ses réserves sur l'index qui est davantage une machine à rendre opaques les inégalités qu'à les supprimer. La CGT Fonction publique avait en novembre dernier produit une contribution_cgt_fonction_publicque_-_gt_egalite.pdf (ufsecgt.fr) sur le sujet forte de l'analyse de la CGT sur l'index dans le privé.

Stanislas Guérini avait organisé un événement « opération de com' » le lendemain du 8 mars pour officialiser cette extension de l'index égalité à la Fonction publique. L'ensemble des organisations syndicales avaient décliné cette invitation et rappelé l'urgence de retirer la réforme des retraites qui sera un outil supplémentaire pour aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT avec la FSU, Solidaires et l'UNSA ont par ailleurs rappelé au ministre dans un courrier du 9 mars que « *La résorption des inégalités professionnelles ne saurait relever de la seule bonne intention ou du slogan, ou même de la mise en œuvre de l'index dont les vertus incitatives et correctives restent contestées. Bien davantage que de passer du temps sur cet index sans utilité avérée quand on regarde sa réalité dans le secteur privé (certaines entreprises en infraction avec la loi de 2006 sur le retour de congé maternité obtiennent plus de 75/100), le véritable sujet serait de rendre opérationnel les plans d'actions avec des moyens dédiés en particulier sur l'axe 3 et l'axe 5. Enfin, et parce que l'égalité professionnelle est un sujet social de première importance, elle mérite autre chose qu'un événement aux contours peu définis. En effet, loin de tout effet de communication ou événementiel, c'est bien d'actes concrets pour avancer dans la résorption des inégalités professionnelles dont nous avons besoin.* »





Pôle emploi > France travail

**Des réformes successives,
des élections pro qui se profilent**

Une nouvelle offensive libérale

Dans un contexte de mobilisation massive et populaire contre la réforme des retraites, les « 100 jours d'apaisement » voulus par le président Macron ressemblent plus à une nouvelle étape d'offensive libérale contre les droits des travailleurs, des privés d'emploi et de la jeunesse.

BRAS ARMÉ DES POLITIQUES

Pôle emploi — fusion de l'ANPE et le réseau des Assédics — a été créé en décembre 2008 sous la présidence de Nicolas Sarkozy en pleine récession économique. Alors que le pays connaît une grave crise sociale, économique et démocratique, le président Macron nous annonce l'avènement de France Travail par une loi « objectif plein-emploi » en juin 2023 pour une mise en œuvre à compter du 1er janvier 2024. Si ces périodes ne sont pas similaires, les objectifs politiques sont identiques: adaptation contrainte des travailleurs aux besoins de main-d'œuvre du patronat; main mise accrue sur les moyens de l'UNEDIC; création d'une nouvelle « superstructure ».

En 14 ans, Pôle emploi a été le bras armé des politiques de l'emploi des différents gouvernements. Les conventions tripartites Etat-UNEDIC-Pôle emploi successives se sont traduites par la restriction de l'accueil physique et la promotion du tout numérique; la segmentation de l'accompagnement en fonction de la typologie des publics (jeunes, travailleurs handicapés, éloignement à l'emploi); l'individualisation

de l'activité (portefeuille de demandeurs d'emploi pour le conseil, l'indemnisation ou l'orientation); la création d'équipe entreprise (en charge du recueil des offres mais surtout de l'octroi des aides publiques à l'embauche) et de plateformes autonomes de contrôle de la recherche d'emploi. Les missions de Pôle emploi se sont ainsi vues réduites et le recours par les conseillers aux opérateurs privés de placement s'est renforcé. L'Etat a réduit de plus de 25 % sa subvention pour charge de service public tandis que l'UNEDIC finance près de 75 % du fonctionnement de Pôle emploi, véritable hold-up sur les cotisations sociales des travailleurs. Dans le même temps, les Régions sont les principaux financeurs de la politique d'intervention de Pôle emploi ce qui aiguise les appétits de l'association « Régions de France » pour s'approprier la compétence emploi.

Afin de satisfaire l'ambition présidentielle d'un taux statistique du chômage à moins de 5 %, le gouvernement s'est attaqué en 2020 et 2022 à l'assurance chômage réduisant drastiquement la durée et le montant des droits des al-

Seuls 37 % des inscrits à Pôle emploi perçoivent une allocation de retour à l'emploi

locataires. Aujourd'hui, seuls 37 % des inscrits à Pôle emploi perçoivent une allocation de retour à l'emploi versée par l'Assedic.

Pour ses promoteurs, France Travail a l'ambition de regrouper dans un « écosystème » l'ensemble des acteurs publics et privés intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle. Ainsi Pôle emploi deviendrait France Travail, les Missions locales: France Travail Jeune, les Cap emploi: France Travail Handicap et la myriade d'entreprises ou d'associations seraient des « partenaires ».

L'ensemble des travailleurs privés d'emploi sera demain contraint de s'inscrire à France Travail via des services dématérialisés et orienté par un algorithme vers l'opérateur « compétent ». La signature imposée d'un contrat d'engagement a pour objectif de renforcer les devoirs au détriment des droits et faire peser sur chacun la menace d'une radiation (privant l'allocataire des moyens pour vivre, y compris le RSA).

L'accompagnement des demandeurs d'emploi va connaître une véritable « révolution ». Actuellement basé sur le conseil en évolution professionnelle et le travailleur privé d'emploi (parcours, histoire, qualifications...), l'accompagnement demain doit principalement avoir comme finalité le retour à l'emploi (quelles qu'en soient les conditions). C'est le sens donné au développement du contrat d'engagement jeune et des expérimentations d'accompagnement des allocataires du RSA (amenées à se développer en 2024 jusqu'en 2027) avec leurs 15 à 20 heures d'activités hebdomadaires, des portefeuilles de demandeurs d'emploi liés aux « métiers en tension » et de l'annonce d'une nouvelle offre de service intensive dans le cadre de la future convention tripartite 2024-2027.

CONTRE LA CASSE DES MISSIONS

La CGT Pôle emploi n'a de cesse de dénoncer ces orientations, s'efforce de constituer des fronts larges de mobilisation unitaire contre la casse de nos missions, de nos métiers et de nos qualifications qui doivent être au service des besoins des usagers et non pas de garantir au patronat d'avoir une « armée de réserve » qui permet de maintenir à la baisse les conditions de travail et de salaire de tous les travailleurs.

Dans ce contexte, les futures élections professionnelles de novembre 2023 au sein de Pôle emploi s'avèrent décisives. La CGT Pôle emploi aura à cœur d'y défendre un véritable service public de l'emploi et le droit à une juste indemnisation pour tous les travailleurs qui en sont privés. ♦

53^e congrès de la CGT : Unis et solidaires



COMMUNIQUÉ RÉSULTATS DES VOTES
NOUS PARTAGERONS PLUS AMPLEMENT
DANS NOS PROCHAINS NUMÉROS NOTRE
ANALYSE UFSE DE CE CONGRÈS



Les 942 délégué-es représentant les syndicats CGT des entreprises et services publics de toute la France se sont réunis en congrès du 27 au 31 mars dernier à Clermont Ferrand.

Pendant toute cette semaine les délégué-es ont échangé, confronté leurs idées et décidé des orientations pour les 3 prochaines années. Elles et ils ont élu une direction confédérale pour les mettre en œuvre et les appliquer.

Aussi, les nombreux débats ont permis d'acter des orientations qui ont participé au rassemblement des congressistes autour des valeurs fondamentales qui unissent tous les syndiqués de la CGT.

Le rapport d'activité a recueilli 49,68 % (264 061 voix) des voix. Il n'a donc pas été adopté. 50,32 % des délégués ont voté contre (267 415 voix).

Le rapport financier a été adopté avec 66,69 % des voix exprimées, soit 330 559 voix, 33,31 % des congressistes ont voté contre soit 165 143 voix.

Le préambule et le thème 1 du document d'orientation ont recueilli POUR 78,29 % des suffrages exprimés soit 424 476 voix, CONTRE 21,71 % représentant 117 690 voix

Le thème 2 du document d'orientation a quant à lui été adopté POUR 70,54 % des suffrages soit 378 743 voix, CONTRE 29,46 % soit 158 141 voix.

Le thème 3 du document d'orientation a été adopté POUR 71,7 % des suffrages soit 384 690 voix, CONTRE 28,3 % soit 151 803 voix.

Le vote global du document d'orientation a été adopté POUR 72,79 % des suffrages représentant 394 519 voix, CONTRE 27,21 % des suffrages exprimés soit 147 501 voix.

La nouvelle commission exécutive confédérale à parité constituée de 66 membres et la Commission Financière et de Contrôle constituée de 5 membres ont été élues à la majorité. Pour la première fois en 128 ans, la CGT a élu une dirigeante femme comme Secrétaire générale, Sophie BINET.

Le Bureau Confédéral a aussi été élu à la majorité, il est composé à parité de 10 membres :

- Sophie BINET, Secrétaire Générale
- Laurent BRUN, Administrateur
- Céline VERZELETTI
- Sébastien MENESPLIER
- Mireille STIVALA
- Thomas VACHERON
- Catherine GIRAUD
- Gérard RE
- Nathalie BAZIRE
- Boris PLAZZI

Au cœur des débats de ce congrès : la lutte historique en cours contre la réforme des retraites. Une motion a été adoptée. Elle réaffirme notre volonté de gagner le retrait de la réforme des retraites imposée par le gouvernement et le patronat. ♦

Installation du CIAS et des SRIAS

L'installation du nouveau Comité interministériel d'action sociale a eu lieu le vendredi 12 mai 2023 avec l'élection de son nouveau président. Cela va donner le top départ des installations des 13 nouvelles sections régionales d'actions sociales prévues entre la mi-mai et les premiers jours du mois de juillet.

Petit rappel, l'action sociale ministérielle « devrait normalement prendre en compte » les particularités de chaque ministère et des personnels qu'il emploie. Elle constitue généralement le mode d'intervention pour prendre en compte les besoins de proximité et les plus urgents ainsi que ceux qui sont liés aux particularités des missions exercées par les personnels qui en bénéficient.

L'action sociale interministérielle est le socle minimum de l'action sociale offerte à l'ensemble des agents des administrations de l'Etat et cela « devrait permettre aussi » l'harmonisation de leur situation. L'action sociale interministérielle vise à répondre aux préoccupations et attentes générales exprimées par l'ensemble des agents de l'Etat. Elle est conçue et gérée par une direction interministérielle, en l'occurrence la direction générale de l'administration



L'établi de Robert Linhart, publié en 1978 est un classique de la littérature sur le monde du travail.

« L'établi » est pour la première fois adapté à l'écran par Mathias Gokalp, son deuxième long métrage.

Il avait réalisé un premier film « Rien de Personnel » en 2009, une comédie qui critiquait l'hypocrisie du système de management des cadres.

Ce nouveau film traite de la pénibilité au travail et de l'engagement. Le personnage (le comédien Swann Arlaud interprète Robert Linhart) découvre l'enfer que représente le travail en usine, l'oppression aux machines, la persécution des contremaîtres, l'arbitraire de la direction, le racisme décomplexé.

C'est cet angle qui est choisi. Davantage peut-être que de mettre en exergue les éléments de l'idéologie qui l'anime, le film s'attache à montrer la dureté du travail à la chaîne, le paternalisme de certains dirigeants, l'autoritarisme forcené d'une grande partie de la Maîtrise.

Quelques mois après mai 1968, Robert, jeune agrégé de philosophie de 24 ans, normalien et militant d'extrême gauche se fait embaucher dans une usine Citroën sise dans le XIII^e arrondissement de Paris (pour la petite histoire, l'ancienne usine Panhard-Levassor).

Pour comprendre une telle démarche, il faut avoir présent à l'esprit qu'à cette époque certains mouvements d'extrême gauche théorisaient les infiltrations de militants sur les lieux de production afin de mettre en œuvre les préceptes marxistes-léninistes et, ainsi créer ou favoriser des situations révolutionnaires. Robert Linhart était de ceux-là, responsable de la Gauche prolétarienne, mouvement d'obédience maoïste.

Il va de soi que Robert Linhart – comme les autres « établis » – a caché son cursus lors de son recrutement puis à son arrivée à l'usine.

Avec d'autres camarades, il s'infiltré en usine pour raviver le feu révolutionnaire, mais la majorité des ouvriers ne veut plus entendre parler de politique.

Les conditions de l'époque sont très documentées.

Très fidèle au roman autobiographique de Robert Linhart, le film décrit la complexité et l'intensité des rapports entre les salarié-es, la place des femmes, la traduction concrète de la lutte des classes.

L'expérience durera presque un an, ponctuée de hauts et de bas, d'espoir et de fatigue.

Quand Citroën décide de se rembourser les accords de Grenelle en exigeant des ouvriers qu'ils travaillent 3 heures supplémentaires par semaine à titre gracieux, Robert et quelques autres entrevoient la possibilité d'un mouvement social.

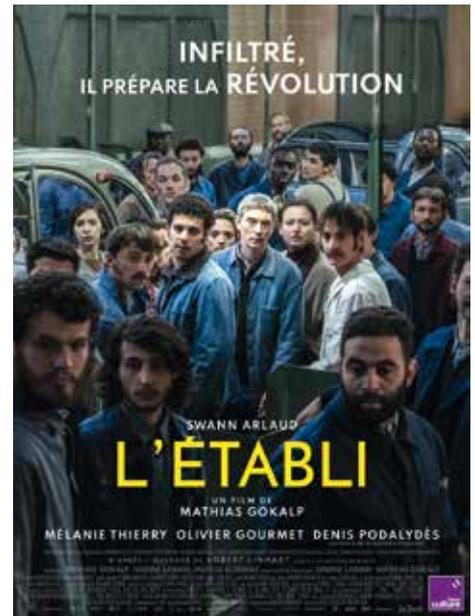
Les conséquences de la grève sont montrées dans leur caractère multiforme, voire contradictoire

Très fidèle au roman autobiographique de Robert Linhart paru en 1978, le film décrit la complexité et l'intensité des rapports entre les salarié-es, la place des femmes, la traduction concrète de la lutte des classes.

Certes, pour celles et ceux qui ont lu le roman avant d'aller voir le film, il peut exister une frustration dans l'impossibilité de teinter les images des touches poétiques dont le livre est parsemé.

Au bout du compte, s'il ne s'agit pas d'un chef-d'œuvre, c'est néanmoins un très beau film sur l'engagement avec une magnifique distribution. La cause défendue, l'attachement aux valeurs progressistes sont d'autant plus mis en avant de manière pertinente que le film évite l'écueil du prosélytisme.

À voir notamment pour la résonance en notre période de forte mobilisation sociale. ♦



et de la Fonction publique (DGAFP). Le CIAS donne son avis et fait des propositions.

Les SRIAS constituent l'échelon régional de coordination de l'action sociale au bénéfice des agents rémunérés sur le budget de l'Etat. Les actions proposées par les SRIAS visent à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leurs familles, notamment dans le domaine de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs. C'est aussi un laboratoire d'expérimentation pour mettre en place des actions qui pourraient par la suite être reprises au niveau national.

Chaque année, plus de 330 actions sont mises en place sur l'ensemble du territoire (séjours en colonie de vacances, stage de préparation à la retraite, aides à la pratique sportive, logement temporaire et logement d'urgence).

La CGT a deux sièges de titulaire dans les 13 SRIAS, c'est la déclinaison en région du Comité interministériel de l'action sociale qui est composé d'un collège de treize représentants du personnel (FO 3, FSU 2, UNSA 2, CFDT 2, CGT 2, CGC 1, Solidaires 1).

Pour l'UFSE- CGT, c'est la désignation de 52 mandats pour les nouvelles SRIAS (26 titulaires et 26 suppléants).

Le profil CGT du militant de l'action sociale au sein des SRIAS, c'est plutôt une femme (29 femmes et 21 hommes), une moyenne d'âge de 53 ans. Les trois ministères les plus représentés sont le MTES (16), Finances (14), la Justice (7). ♦



LES DISPOSITIFS INDEMNITAIRES LIÉS AUX RESTRUCTURATIONS DANS LES SERVICES DE L'ÉTAT

La prime de restructuration de service

À la suite de l'article dans « Angle droit » du journal Fonction publique n° 325 dédié aux indemnités, voici un nouveau focus sur la Prime de restructuration de service (PRS).

La PRS s'accompagne le cas échéant d'une indemnité accessoire, l'AAMC, versée dans le cas où le conjoint de l'agent est contraint de cesser son activité professionnelle du fait de la mobilité de l'agent bénéficiaire de la PRS.

LA PRIME DE RESTRUCTURATION DE SERVICE – PRS

Le décret n° 2008-366 précise que la PRS « peut être attribuée aux agents mutés ou déplacés dans le cadre de la restructuration du service dans lequel ils exercent leurs fonctions ». Celle-ci vise pour les employeurs à faciliter les mobilités géographiques.

AGENT-ES ET SERVICES CONCERNÉS :

La PRS peut être versée aux agents publics de l'État :

- fonctionnaires, magistrats, militaires détachés dans un emploi fonctionnel;
- aux agents contractuels de droit public recrutés en CDI;
- aux agents détachés dans un corps

de la Fonction publique d'État;

- aux personnels ouvriers des établissements industriels de l'État.

Les services potentiellement concernés sont les administrations de l'État et ses établissements publics, quelle que soit la catégorie juridique de ces établissements, dès lors qu'ils emploient des agents potentiellement éligibles à la PRS. Les établissements publics locaux d'enseignements (EPLE) ou les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) sont donc également concernés.

L'arrêté ministériel désignant l'opération de restructuration peut, le cas échéant, recenser les postes et emplois pour lesquels le bénéfice de la prime de restructuration de service est ouvert.

Obligations de l'agent-e :

Le bénéficiaire de la PRS doit demeurer 12 mois dans ses nouvelles fonctions sous peine de devoir rembourser les sommes perçues. Toutefois, cette obligation est tempérée dans les cas suivants :

- si le bénéficiaire quitte ses nouvelles fonctions avant la fin de la période de 12 mois suite à une radiation des cadres, le remboursement s'effectue au prorata du temps passé dans les nouvelles fonctions;

- si le changement de fonction a pour objet de pourvoir un poste vacant, ou fait suite à une promotion de grade ou de corps, ou s'effectue dans le cadre d'une obligation statutaire de mobilité, ou d'une affectation à l'issue d'un congé de formation non demandée par l'agent, il n'y a pas lieu d'exiger le remboursement de la PRS.

MODALITÉS DE CALCUL ET DE VERSEMENT :

Le montant plafond interministériel de la PRS est fixé à 30000 €.

L'arrêté fixe le montant de la PRS qui est composé de deux parts en fonction de :

1° la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative

Moins de 10 km	1250 € (1)
Entre 10 et 19 km	2500 €
Entre 20 et 29 km	5000 €
Entre 30 et 39 km	7500 €
Entre 40 et 79 km	9000 € (2)
Entre 80 et 149 km	12000 € (2)
A partir de 150 km	15000 €

(1) Montant versé uniquement si la distance entre la nouvelle résidence administrative et la résidence familiale a augmenté;

(2) Ces montants sont majorés de 3000 € si l'agent a au moins un enfant à charge et qu'il ne change pas de résidence familiale;

2° la situation personnelle de l'agent

Avec changement de la résidence familiale (RF) si l'agent n'a pas d'enfant à charge 10000 €

Avec la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale: 12500 € (Aucune durée de présence minimale dans le logement pris à bail, justifiant le versement de la deuxième part, n'est exigée.)

Avec changement de la RF si l'agent a un ou plusieurs enfant(s) à charge: 15000 €



©AdobeStock

Les deux parts sont calculées séparément et sont cumulables par tout agent éligible à la PRS.

Traitement de la situation d'un couple d'agents publics

Pour un couple d'agents publics, la PRS peut être attribuée à chacun dès lors qu'ils sont concernés par deux opérations de restructuration différentes et effectuent chacun une mobilité résultant de cette restructuration.

Et, la seconde part de la PRS n'est pas cumulable par un couple d'agents publics impacté par la même opération de restructuration.

Toutefois, le cumul partiel est autorisé:

- les deux agents peuvent bénéficier de la première part de la PRS en fonction de la distance.

- mais, seul l'un des deux membres du couple peut bénéficier de la deuxième part de la PRS fonction de la situation familiale.

Dans ce dernier cas, l'administration doit donc s'assurer que le conjoint de l'agent concerné n'est pas éligible à cette seconde part, soit parce qu'il n'a pas la qualité d'agent public, soit qu'il a la qualité d'agent public mais relève de la même opération de restructuration. Elle doit dans la mesure du possible traiter de manière concomitante la situation des deux agents publics. Ceux-ci doivent désigner d'un commun accord à l'administration le bénéficiaire de la seconde part et à défaut elle n'est pas versée.

MODALITÉS PRATIQUES D'ATTRIBUTION DE LA PRS

L'attribution de la PRS doit être considérée de droit dès lors que la mobilité de l'agent public répond aux conditions de l'opération de restructuration.

Le fait qu'un agent obtienne un poste correspondant à ses vœux dans le cadre de la conduite de l'opération de restructuration ne justifie pas le refus de la PRS.

Ainsi, la jurisprudence souligne qu'un agent changeant d'affectation dans le cadre d'une opération de restructuration se traduisant par la suppression de son emploi a le droit de percevoir une indemnité de restructuration même s'il a eu la possibilité de choisir son nouveau poste dans le cadre par exemple d'une cellule de reconversion (CE n° 284035 du 4 mai 2007).

Instruction des droits à PRS

Le droit à l'attribution de la PRS naît avec la mutation ou le déplacement de l'agent résultant de la restructuration de leur service. L'attribution ne nécessite donc pas de demande formelle à l'initiative de l'agent.

Néanmoins, l'administration est fondée à lui demander, par un formulaire, les informations et justificatifs permettant de déterminer le montant de la PRS, en particulier s'agissant du changement de résidence familiale, de la prise à bail d'un logement distinct, des enfants à charge ou dans le cas des couples d'agents publics.

Les ministères et établissements publics sont libres de déterminer le processus d'identification et d'attribution de la PRS dans le cadre de la conduite de l'opération de restructuration au regard de leurs propres contraintes organisationnelles et de leurs outils existants.

Cumul ou non avec d'autres indemnités

La PRS peut être cumulée:

- avec le dispositif de prise en charge des frais de changement de résidence. Celui-ci prévoit la majoration de l'indemnité pour changement de résidence pour une mutation d'office prononcée sous certaines conditions;

- avec le Complément Indemnitaire d'Accompagnement (cf. article p. 16 du journal Fonction publique n° 325).

La PRS ne peut pas être cumulée avec l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV) pour la même opération de restructuration: ainsi, un agent ayant bénéficié de la PRS suite à la suppression de son poste ne pourra pas prétendre au versement de l'IDV au titre de la même restructuration de son poste.

MODALITÉS DE VERSEMENT ET FISCALISATION

La PRS et l'AAMC sont versées par l'administration d'origine à l'agent au moment de la prise de fonctions dans le nouveau poste. Le versement est effectué en une seule fraction mais peut, à la demande de l'agent, être versé en deux fractions sur deux années consécutives.

La PRS et l'AAMC sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux. La loi de finances 2019 a supprimé (a/c du 1er janvier 2019) le régime d'exonération fiscale applicable aux primes versées dans le cadre de délocalisations d'administrations de la région parisienne vers la province.

La PRS peut constituer un revenu exceptionnel (art. 163-0 A du code général des impôts), susceptible d'imposition étalée sur demande du contribuable si les conditions de la législation fiscale sont réunies. ♦

FOCUS SUR L'ALLOCATION D'AIDE À LA MOBILITÉ DU CONJOINT – AAMC

La PRS est complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité qui, du fait de la mobilité subie par l'agent concerné par une restructuration de service, se trouve contraint de cesser son activité professionnelle, quelle qu'en soit la nature, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mobilité.

L'AAMC est de droit dès lors que l'agent bénéficie de la PRS. Le montant de l'AAMC est fixé forfaitairement à 7 000 euros.

L'allocation est versée quelle que soit la modalité juridique de cessation de l'activité du conjoint (ex: démission pour le conjoint salarié du secteur privé, mise en disponibilité pour le conjoint fonctionnaire qui ne bénéficie pas de la PRS...). ♦

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

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

partenariat@macif.fr

