

Service Public

MAGAZINE

SEPTEMBRE 2019 — N°113 - SUP. N°1

1 € — cgtservicespublics.fr

RECRUTEMENT
CARRIÈRE
FORMATION
PROFESSIONNELLE
RÉMUNÉRATION
TEMPS DE TRAVAIL
SANTÉ AU TRAVAIL
INSTANCES DE
REPRÉSENTATION
RETRAITE
DROIT SYNDICAL
À PRÉSERVER
ET À GAGNER

et aussi... 5 raisons de syndiquer à la CGT

DROITS DES AGENTS

SOMMAIRE



- 4** Recrutement
- 6** Droit à la carrière
- 7** Formation professionnelle
- 10** Rémunération
- 16** Temps de travail
- 18** Santé au travail
- 24** Instances de représentation du personnel
- 28** Retraite
- 32** Droit syndical de l'agent
- 5** Raisons de se syndiquer à la CGT



MENTIONS LÉGALES

PUBLICATION DE LA FÉDÉRATION
CGT DES SERVICES PUBLICS

263, rue de Paris — Case 547
93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01 55 82 88 20

Fax : 01 48 51 98 20

Courriel : fdsp@cgt.fr

Site : www.spterritoriaux.cgt.fr

Commission paritaire n° 1219 S 07102

ISSN n° 1148-2370

Directrice de publication : Sylvie GUINAND

Impression, routage : RIVET PRESSE ÉDITION

24, rue Claude-Henri-Gorceix 87022 Limoges cedex

Tél. 05 55 04 49 50



Edito

Connaître ses droits, c'est essentiel !

La fonction publique compte aujourd'hui 5,5 millions d'agents publics dont 1,2 million d'agents territoriaux qui exercent des missions très diversifiées dans des structures très différentes, mais dans un cadre légal unifié : le statut général des fonctionnaires (Loi 13/01/1983), porteur de droits et obligations à leur rencontre, complété par les dispositions relatives à la fonction publique territoriale (Loi 26/01/1984).

Ces lois fondatrices garantissent un service public rendu pour l'intérêt général et reposant sur 3 principes fondateurs du socle républicain : les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité.

La fédération CGT des Services publics défend ces principes qui protègent l'utilisateur citoyen et la population contre les dérives des décisions administratives et politiques et garantissent que le service public soit rendu par des fonctionnaires de manière neutre, impartiale et dans l'intérêt général, dans le cadre du principe de la fonction publique de carrière.

Depuis plus de 10 ans, les gouvernements successifs ont œuvré sans cesse pour la transformation conséquente de l'action publique et la destruction de notre modèle social : Révision générale des politiques publiques (RGPP), Modernisation de l'action publique et de Transformation des territoires (MAPTAM) et loi sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (loi NOTRe) et le chantier Action publique 2022 duquel est issue la Loi de transformation de la fonction publique (dite Loi Dussopt) dont ladite « transformation » est essentiellement la démolition du socle républicain de la

fonction publique et par conséquent du service public d'intérêt général.

Alors que les garanties collectives structurent notre modèle social fondé sur la solidarité, l'État vise à se désengager au profit de l'initiative privée et s'inscrit petit à petit dans un projet de société à l'américaine fondé sur l'individualisation. Le service public est avant tout un choix de société.

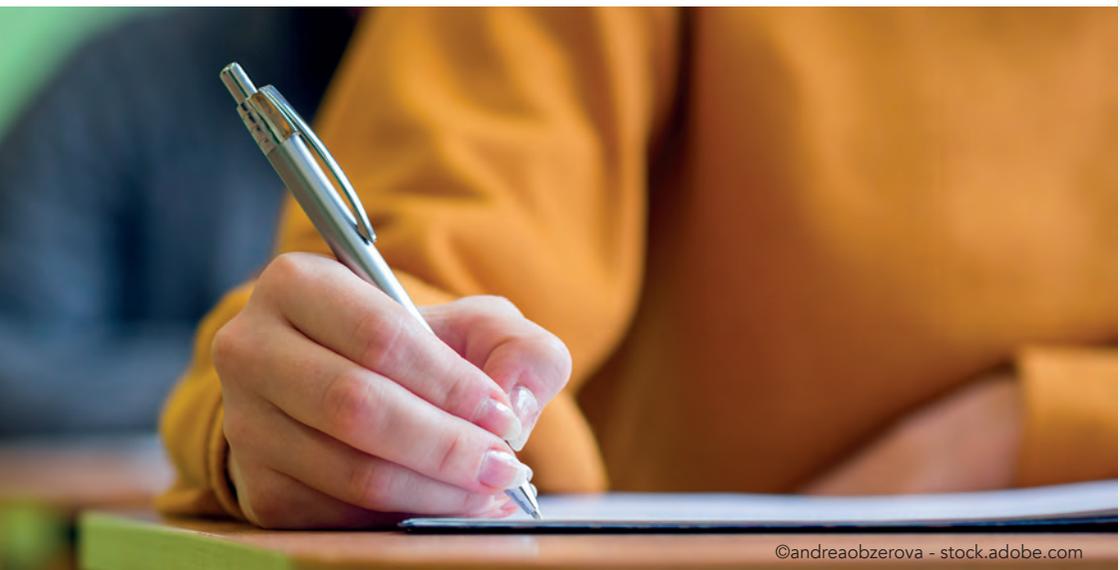
À l'opposé des objectifs capitalistes et marchands, où les repères collectifs, les notions de solidarité citoyenne et de fraternité sont gommées, la CGT et notre fédération portent une autre conception des services publics pour le XXI^e siècle : un projet alternatif et toute une série de propositions pour une fonction publique au service de l'émancipation humaine, de la démocratie, de la citoyenneté, de la satisfaction des droits et des besoins fondamentaux, de nouveaux outils de financement des politiques publiques, un statut général des fonctionnaires renforcé, la création d'emplois statutaires et la titularisation des contractuels et bien sûr la revalorisation des salaires et des pensions de retraite.

Les droits des agents doivent être préservés et notre ambition commune est d'en gagner de nouveaux.

Connaître ses droits, connaître les propositions de la CGT, c'est œuvrer pour un futur répondant aux besoins des populations et à leurs attentes, pour le développement humain durable et la recherche du progrès social.

Sylviane BROUSSE

Recrutement



©andreaobzerova - stock.adobe.com

C'est de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen que découle, pour toute la fonction publique, la nécessité de recourir aux concours comme unique moyen de recrutement de ses agents. Cet article stipule que tous les citoyens *«sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents»*. La jurisprudence constitutionnelle précise que *«c'est la capacité professionnelle concrète du candidat à exercer la fonction sur laquelle il postule qui est déterminante»*.

Les principes qui doivent guider les services publics rendus à la population doivent être portés par des principes de justice entre les agents publics. L'égalité d'accès aux services publics doit se voir respectée dans le principe même de l'accès à l'emploi public.

Pourtant, malgré la force d'un tel principe constitutionnel, le statut de 1984 s'est vu, dès 1987,

dénaturé par la «loi Galland» encourageant, notamment, le recours aux contractuels. Depuis, les réformes successives ont provoqué un éloignement considérable entre ce principe et la réalité. Le récent rapport L'Horty en fait un constat éloquent : il est constaté une *«faible place des concours dans l'ensemble des opérations de recrutement des trois versants de la fonction publique»*... *«le recrutement de titulaires représente moins d'une entrée sur quatre»*... *«du fait du développement des nouvelles voies d'accès sans concours, on peut dire que le recrutement par concours ne couvre aujourd'hui qu'un sixième de l'ensemble des recrutements publics»*. L'évolution législative récente a transformé la fonction publique en un système d'emploi dual, organisant l'inégalité entre salariés à travers deux modes de régulation de l'emploi et des carrières.

Cette évolution vise la substitution progressive de la culture de service public, appuyée sur la carrière et l'indépendance des agents, par le dogme libéral

de l'adaptation de l'emploi aux volontés, de plus en plus exorbitantes, des employeurs. Il y a donc urgence à réaffirmer les principes d'un recrutement

des fonctionnaires basé sur l'intérêt général et sur une conception de la capacité objectivée par le concours.



ANALYSE DE L'ACTUALITÉ

La loi de transformation de la fonction publique vise à transformer la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales. Son objectif est de la rapprocher du fonctionnement des entreprises privées concurrentielles.

Cette loi élargit la possibilité hallucinante de nommer des gens n'ayant pas la qualité de fonctionnaires dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale. Incitation au départ volontaire, recours aux contractuels libéré, rupture conventionnelle, alignement des

instances de représentation du personnel sur le secteur privé, tout est entrepris dans cette loi pour rendre la gestion du personnel des collectivités locales quasiment identique à la gestion d'une entreprise. C'est d'ailleurs ce qu'annonçait ouvertement le rapport parlementaire Belenet Savatier : « *La fluidité entre la fonction publique et le secteur privé apparaît comme l'une des options au service de l'ouverture et de la performance des organisations* ».

Ce rapport suggérait également de diversifier le recrutement

dans les collectivités en adaptant les modalités de recrutement des apprentis au sein des collectivités.

Certains élus pourront y voir là des opportunités à court terme pour faciliter la gestion de leur collectivité dans une perspective gestionnaire de compétition et de différenciation des territoires, voire de clientélisme. Le gouvernement affirme d'ailleurs avoir le soutien des élus locaux pour la mise en œuvre de la loi.

Cette loi vise à rendre la plus lisse possible une privatisation massive des services publics locaux que l'État pourra fortement contraindre, même contre l'avis éventuel des élus. La soutenir constitue un calcul dangereux.

REVENDEICATIONS DE LA CGT

La fonction publique de carrière garantit l'indépendance et la neutralité des fonctionnaires. Elle vise à placer ces derniers dans les meilleures conditions pour qu'ils se consacrent entièrement au service de l'intérêt général.

Le concours doit être la forme unique de recrutement des fonctionnaires. Dans les collectivités territoriales, tous les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires. Seuls les besoins temporaires qui ne peuvent pas être mutualisés (surcroît occasionnel ou saisonnier d'activité; remplacements non mutualisables d'agents) pourraient donner lieu à des contrats à durée déterminée. Mais ces contrats devraient faire l'objet d'un strict contrôle de légalité.

La réussite à un concours doit garantir un emploi

conforme aux exigences de qualification du grade obtenu par le concours.

Une liste d'aptitude devrait être établie selon le classement des lauréats au concours par ordre des meilleures notes et dans la limite des postes déclarés vacants. L'employeur aurait obligation de recruter dans l'ordre de cette liste.

À l'issue du concours, le stagiaire effectuerait une formation d'intégration et de professionnalisation, organisée et validée par le CNFPT, composée de sessions de formations et de périodes de stages pratiques. Il serait ensuite nommé sur un poste pour l'exercice effectif des missions.

La durée de ce stage serait déterminée par le statut de la fonction publique pour chaque cadre d'emplois. Il serait de six mois au minimum.

Droit à la carrière

Pour que le droit à la carrière s'applique de façon à protéger l'indépendance et la neutralité du fonctionnaire, il doit, sans intervention extérieure, s'appliquer à tous de la même façon, c'est-à-dire être parfaitement égalitaire.

Cependant, sauf à penser que les vertus, les talents et les capacités professionnelles des fonctionnaires restent figés tout au long de la vie professionnelle, cet égalitarisme de la carrière viendrait, sur le temps long, contrarier, finalement, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui lie les places et emplois publics aux citoyens « sans autre distinction que leurs vertus et leurs talents ».

Le statut de la fonction publique doit donc permettre, tout à la fois, d'assurer un déroulement

de carrière minimum à chaque agent, mais aussi de permettre à ceux qui développent plus rapidement leurs capacités, leurs vertus et leurs talents, d'occuper des places et emplois correspondant à leur développement intellectuel et à leurs capacités professionnelles.

La réponse qui a été trouvée à cela, dans le statut de 1984, a été de permettre un avancement plus rapidement « au mérite », ou « en fonction de la valeur professionnelle ». Mais cette question du mérite pose, à l'usage, de redoutables problèmes dans le traitement égalitaire des agents : qui juge du mérite ? Sur quels critères ? De nouvelles notions apparaissent : « la manière de servir » du fonctionnaire et ses « qualités relationnelles ». Mais servir quoi ou qui ? La formulation autorise toutes



les subjectivités et ouvre la voie à tous les abus : le public, la collectivité, l'autorité territoriale, la personne investie de cette autorité ? Surtout, cette notion d'avancement au mérite est utilisée par les employeurs pour contrarier et affaiblir l'indépendance du fonctionnaire en faisant des plus serviles et des plus soumis ceux qu'ils jugent les plus méritoires.

Très sagement, le statut a aussi prévu une autre voie pour permettre de reconnaître l'évolution des capacités, des vertus et des talents : la possibilité de concours internes permettant de juger de la valeur des candidats fonctionnaires à égalité avec les nouveaux postulants, tout en permettant une accélération de carrière à ceux qui évoluent plus rapidement.

C'est cette voie des concours qui est la plus pertinente, comme pour l'accès à la fonction publique,

pour juger du mérite des agents à un avancement plus rapide de la carrière. Encore faut-il, dans le même temps, permettre aux agents de se former et de s'ouvrir à de nouvelles connaissances. C'est tout l'enjeu de la formation professionnelle continue.

Aujourd'hui, avec les évolutions récentes des règles et le recul de l'emploi territorial, le droit à la carrière devient, en réalité, fort limité. C'est l'accès et la réussite aux concours internes qui peuvent permettre d'assurer un déroulement de carrière satisfaisant. D'où l'importance de la formation professionnelle et, en particulier, celle permettant d'accéder à des concours de niveau supérieur au sien : pas seulement par les préparations aux concours, mais aussi par des formations de longue durée permettant d'acquérir des connaissances d'un niveau supérieur.

REVENDEICATIONS DE LA CGT

Le principe de la fonction publique de carrière est réaffirmé. Une carrière reposant sur deux grades par catégorie est la garantie, pour chaque agent, d'un déroulement de carrière complet pour une durée moyenne dans sa catégorie sur une carrière moyenne (cas de l'entrée tardive dans la fonction publique territoriale ne permettant pas de dérouler une carrière complète).

La durée d'avancement serait réduite pour permettre ce déroulement complet de carrière.

L'avancement de grade deviendrait obligatoire à l'issue du dernier échelon du 1^{er} grade.

Les changements de catégorie ne devraient s'ef-

fectuer que par concours interne. Les moyens permettant la valorisation des acquis de l'expérience, la formation professionnelle continue et la préparation aux concours seraient suffisamment développés pour permettre à tous de bénéficier de leur expérience pour accéder à une catégorie supérieure. L'entretien annuel d'évaluation devrait être remplacé par des évaluations collectives par service ou secteur. Un entretien annuel obligatoire, pour tous les agents, porterait uniquement sur les perspectives professionnelles et les souhaits de formation des agents. Il ne porterait pas sur l'évaluation professionnelle des agents.

Formation professionnelle



©Right 3 - stock.adobe.com

La formation professionnelle est, de longue date, un axe revendicatif essentiel pour le salariat. Deux raisons se conjuguent pour donner corps à cette revendication d'un droit à la formation professionnelle continue — dans l'acceptation large de cette définition, c'est-à-dire de toutes les formations postérieures à l'entrée dans la vie active.

La première est l'aspiration à la connaissance qui a toujours accompagné les mouvements d'émancipation. Comme l'exposait Condorcet dans son rapport sur les comités d'instruction publique sous

la Révolution : « Tant qu'il y aura des hommes qui n'obéiront à leur raison seule, qui recevront leurs opinions d'une raison étrangère, en vain toutes les chaînes auraient été brisées, en vain les opinions de commande seraient d'utiles vérités : le genre humain n'en resterait pas moins partagé en deux classes, celle des hommes qui raisonnent et celle des hommes qui croient, celle des maîtres et celle des esclaves ». C'est pourquoi le mouvement ouvrier s'est toujours battu pour l'extension et la démocratisation du système scolaire, mais aussi pour

que le travail donne droit à une formation professionnelle continue permettant de corriger ou d'atténuer les inégalités et les échecs de ce système de formation initiale. L'objectif est bien de garder ouverte la possibilité, pour tous, d'un accès permanent et renouvelé à la connaissance.

Une deuxième raison, aux effets plus immédiats, a également conduit à rendre très prégnante cette revendication du droit à la formation continue : l'importance de la qualification sur le salaire. L'accès à la formation permet la reconnaissance de qualifications nouvelles et peut donc induire une

augmentation de son pouvoir d'achat et, éventuellement, de meilleures conditions de travail. S'agissant du service public et de la nécessité d'en garantir l'accessibilité, la formation est également un moyen incontournable pour en assurer la qualité. Cependant, s'il y a un intérêt, pour la défense et la reconquête du service public, à développer des compétences multiples et de haut niveau, cela ne doit pas venir concurrencer le droit des fonctionnaires à une formation continue libérée des contingences de l'emploi.

ANALYSE DE L'ACTUALITÉ



Les recettes du CNFPT, diminuées depuis 2016, sont encore plus violemment attaquées avec la menace de l'amputation des ressources consacrées à la formation professionnelle pour financer les dispositifs d'appren-

tissage. La somme concernée pourrait aller jusqu'à 100 millions d'euros, soit un tiers du budget formation du CNFPT.

La loi de transformation de la fonction publique autorise le gouvernement, dans un délai

de 18 mois, à prendre, par ordonnance, toute mesure pour organiser le rapprochement des établissements publics qui concourent à la formation des agents publics, modifier leur financement et réformer les modalités de formation.

Le processus de casse de la formation professionnelle se continuera donc après le vote de cette loi.

REVENDICATIONS DE LA CGT

- Le développement de ce droit du travail, c'est-à-dire des possibilités de formation sur le temps de travail et financées par une cotisation suffisante des employeurs ;
- 10 % du temps de travail en formation ;
- Des formations librement choisies grâce à un droit opposable à l'employeur ;
- L'accès à des formations longues, qualifiantes et diplômantes grâce à des droits cumulables dans le temps et gérés collectivement ;
- L'accès à des formations personnelles.

Rémunération



©lefebvre_jonathan - stock.adobe.com

La rémunération du fonctionnaire est définie dans la loi de 83, à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret du 24 octobre 1985.

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon qui, lui, est défini selon l'ancienneté et l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération du fonctionnaire se différencie ainsi du salaire qui, lui, est fixé par un contrat entre l'employé et l'employeur.

Elle est composée de plusieurs éléments :

1

LE TRAITEMENT DE BASE

Le traitement de base mensuel est un élément statutaire qui dépend du grade et de l'échelon du fonctionnaire. Il est calculé en fonction d'une grille indiciaire et par référence à la valeur du point d'indice.

Le traitement indiciaire est calculé en multipliant l'Indice Majoré - IM — (variable selon le grade et

l'échelon du fonctionnaire) par le point d'indice.

La valeur actuelle du point d'indice est de 4,68602 euros brut (depuis le 1^{er} février 2017).

Exemple de calcul : un agent classé à l'Indice Majoré (IM) 309 a pour traitement de base :

$309 \times 4,68602 \text{ euros} = 1447,98 \text{ € brut}$

INDICE BRUT - IB / INDICE MAJORE - IM

L'Indice Brut est un élément permettant le classement et la comparaison entre les grades des différentes filières.

L'Indice Majoré est l'élément qui permet à l'agent de calculer le montant brut de son traitement de base.

Le traitement de base mensuel représente la part la plus importante de la rémunération et sert de base de calcul des compléments de traitement.

Accès aux grilles indiciaires :
<https://www.cgtservicespublics.fr> > vos-droits
 > rémunérations > salaire indiciaire > barèmes
 de traitement, carrière, pouvoir d'achat,
 RIFSEEP > Barèmes de traitement

2 LES COMPLÉMENTS DE TRAITEMENT OBLIGATOIRES

■ Le supplément familial de traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement est accordé aux agents ayant la charge effective et permanente d'enfant (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Cette notion d'enfant à charge ne suppose l'existence d'aucun lien juridique de filiation.

Il est composé d'un élément fixe mensuel défini en fonction du nombre d'enfants à charge et d'un élément proportionnel, à partir du deuxième enfant, calculé sur le traitement indiciaire brut (décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985).

Pour les agents occupant un emploi à temps non complet, le supplément familial de traitement est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale du travail, sauf pour l'attribution pour un seul enfant.

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	ÉLÉMENT	
	Fixe mensuel (en euros)	Proportionnel (en %)
Un enfant	2,29	-
Deux enfants	10,67	3
Trois enfants	15,24	8
Par enfant au-delà du troisième	4,57	6

Lorsque deux agents publics (fonctionnaire ou agent contractuel de l'un des trois versants de la fonction publique, militaire, magistrat) assument la charge du ou des mêmes enfants, l'agent bénéficiaire du SFT est désigné d'un commun accord entre les intéressés selon le principe de non-cumul.

■ L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence est destinée à compenser les inégalités de coût de logement, différences de coût de la vie entre les différents lieux où un fonctionnaire peut exercer ses fonctions (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Elle est calculée en pourcentage du traitement. Ce pourcentage varie selon la commune dans laquelle

l'agent est affecté. Le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 classe les communes en trois zones :

zone 1 : 3 %	zone 2 : 1 %	zone 3 : 0 %
--------------	--------------	--------------

Pour les agents occupant un emploi à temps non complet, l'indemnité de résidence est déterminée dans les mêmes conditions que pour les agents à temps complet, puis réduite en fonction du temps de travail effectif (article 105 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

■ La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La NBI a pour objectif de valoriser des fonctions comportant une responsabilité, une technicité particulière ou des difficultés d'exercice dans certaines zones du territoire.

Elle consiste à octroyer des points d'indices majorés supplémentaires au fonctionnaire pendant le temps où il occupe cet emploi.

Elle est strictement réglementée par Décret : Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale et Décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible.

■ La GIPA

La GIPA ou indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat est un dispositif créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008 permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics dans les trois versants de la fonction publique.

La GIPA fonctionne sur une période de référence de quatre ans, on compare l'évolution du Traitement Indiciaire Brut (TIB) de tous les agents concernés et celle de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC hors tabac).

Si le traitement a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée leur est versée.

TRAITEMENT MINIMAL : un traitement minimal égal à la valeur du SMIC

est garanti au fonctionnaire occupant un emploi à temps complet.

Une indemnité différentielle peut lui être versée si la rémunération mensuelle allouée est inférieure au montant du SMIC. Au 1^{er} janvier 2019, aucun échelon des grilles indiciaires de la fonction publique territoriale ne correspond à une rémunération inférieure au SMIC (1 521,22 euros par mois).

LA RÉMUNÉRATION ACCESSOIRE

3 ■ Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est un complément du traitement regroupant des primes et indemnités très diverses distinct des autres éléments de rémunération.

La mise en place des régimes indemnitaires (loi Hoeffel de 1994) a permis aux collectivités, dans le cadre de la libre administration, de mettre en place une part variable de rémunération pour tous les agents.

En principe, les collectivités ne sont pas tenues d'instituer un régime indemnitaire. Lorsqu'elles le font, il leur appartient de respecter le plafond indemnitaire dont peuvent bénéficier les agents de l'État servant dans des corps comparables (principe de parité — article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : «*Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État*»).

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est le régime indemnitaire qui est progressivement mis en place dans la FPT.

4 LA RÉMUNÉRATION INDIRECTE

■ La partie du salaire qui est différée et socialisée

Pour sécuriser les parcours professionnels, un régime de sécurité sociale s'est généralisé à partir de la Libération. Visant à couvrir les aléas de santé, la retraite, les politiques familiales, le chômage, la formation professionnelle, l'aide au logement social, etc., un certain nombre de cotisations ont été imposées aux entreprises pour être redistribuées aux travailleurs en fonction de leur situation devant ces différents risques ou étapes de leurs vies. Conçus, à l'origine, pour être administrés par les travailleurs eux-mêmes par le biais de leurs représentants, ces organismes de sécurité sociale ont été progressivement étatisés et administrés comme des politiques publiques, c'est-à-dire toujours plus tournés vers un affaiblissement de l'État social et de la solidarité.

Le statut de la fonction publique a été soumis à des règles semblables par le biais de caisses spécifiques ou par l'application d'un régime général. C'est ainsi que la cotisation à un régime d'assurance chômage, par exemple, n'est pas obligatoire dans la fonction publique, l'emploi étant considéré, à l'origine, comme protégé.

Ce sont ces cotisations qui financent nos prestations sociales liées à notre activité de travail que nos employeurs nomment « charges patronales » ou « charges sociales ». Or, ce ne sont des « charges » que si on considère que les gens qui travaillent n'ont aucun droit à en réclamer le fruit. Plus pragmatiquement, nous considérons que ces caisses de solidarité sociales ont été conquises au même titre que le niveau des salaires directs qui est aujourd'hui le nôtre. La diminution des cotisations sociales est une attaque identique à la régression des salaires nets. Sommés d'être toujours plus efficaces et productifs, nous en payons en plus le prix par une insécurité grandissante.



ANALYSE DE L'ACTUALITÉ

■ GEL DU POINT D'INDICE

La rémunération des fonctionnaires est bloquée depuis 2010 par la non-revalorisation de la valeur du point d'indice de la Fonction publique, à l'exception d'une faible augmentation en 2016/2017, largement insuffisante : elle est néanmoins le fruit d'une lutte inlassable de nos fédérations CGT inter-versants (État, Hospitalière et Territoriale) pour obtenir le dégel du point! Malgré un léger sursaut en 2016/2017, la CGT rappelle que l'augmentation de 1,2 % en deux temps qui a fait passer la valeur du point de 4,630 € à... 4,658 €! Soit 28 centimes bruts après 6 ans de gel des rémunérations. La valeur du point d'indice est à ce jour toujours bloquée et le gouvernement a annoncé son gel au moins jusqu'en 2022. De plus, les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 2010, voire depuis 1983, quand la valeur du point d'indice n'a plus été indexée sur l'évolution du coût de la vie, sont confirmées. D'autant que, dans le même temps, la contribution retraite a augmenté de 2,09 %, la CSG a subi une hausse de 1,7 %, à compter du 1^{er} janvier 2018, soi-disant compensée par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES). Mais cette suppression ne compensant pas entièrement son augmentation, une indemnité compensatrice est créée sur le fondement de l'ar-

ticle 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017.

Elle est attribuée à compter du 1^{er} janvier 2018 aux agents publics dans les conditions prévues par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 dont les modalités d'application sont précisées par une note d'information du 14 décembre 2017 et par une circulaire interministérielle du 15 janvier 2018.

Les bénéficiaires de cette indemnité sont les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public, sous certaines conditions portant sur la date de l'exercice des fonctions.

Les vacataires, collaborateurs occasionnels du service public et autres intervenants ponctuels, n'exerçant pas à ce titre une activité principale, ne bénéficient pas de l'indemnité. Les agents publics non assujettis à la CSG ne la perçoivent pas non plus (circulaire du 15 janvier 2018).

Les 5,6 millions d'agents de la Fonction publique ont perdu entre 10 et 15 % de leur pouvoir d'achat en cinq ans, soit environ 200 € à plus de 800 € par mois selon la catégorie et l'ancienneté dans la carrière!

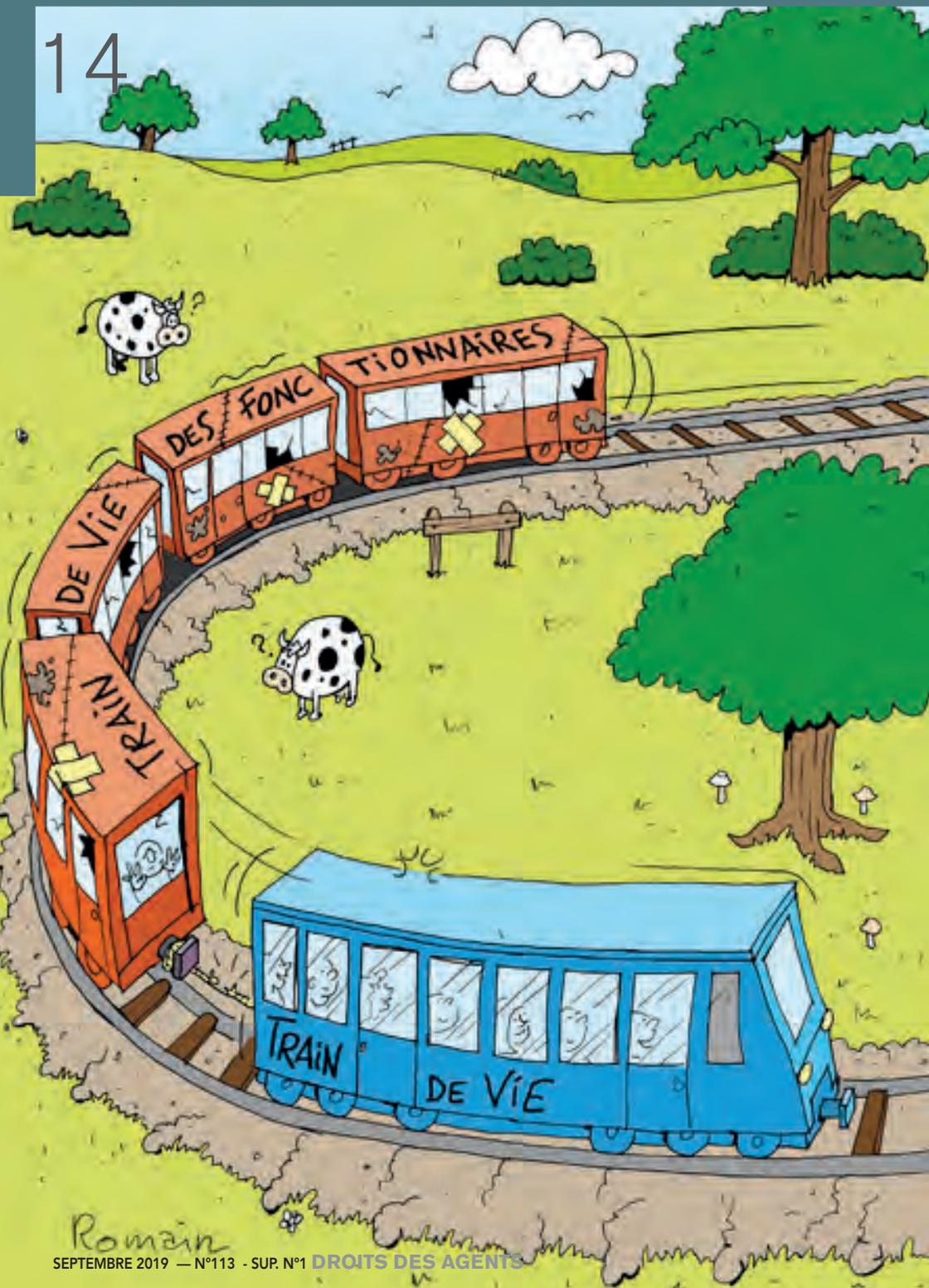
■ RIFSEEP

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est devenu, depuis décembre 2016, le nouvel outil indemnitare de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités qui existent dans la fonction publique territoriale.

Avec les restrictions budgétaires que nous connaissons, le RIFSEEP va accroître les inégalités entre les agents et favoriser la recherche de la performance individuelle et non plus l'intérêt collectif pour l'exercice des missions de service public auprès de la population. Cela est d'une injustice et d'une inégalité profonde pour les agents « *diviser pour mieux régner* ».

De plus, la plupart de ces primes ne comptent pas dans le calcul de la retraite.

Pour les agents et l'immense majorité des Français, l'augmentation de la CSG, la baisse des APL, l'augmentation des prix de l'énergie, la stagnation des salaires, la désindexation des retraites, le retour de l'inflation sont autant d'éléments qui prouvent que la situation, loin de s'améliorer, se détériore, contrairement aux affirmations du gouvernement sur l'augmentation du pouvoir d'achat.



Romain

REVENDEICATIONS DE LA CGT

- Hausse du point d'indice permettant d'augmenter le traitement de tous les agents de façon égalitaire
- Revalorisation du point d'indice pour compenser notre perte du pouvoir d'achat depuis 2000
- Salaire minimum de 1800 euros bruts/mois
- Intégration dans le calcul de la retraite (à taux plein et à 60 ans) le traitement des primes (Régime indemnitaire)
- Abandon du PPCR, mesure rétrograde (tassement de la grille, allongement des carrières, saupoudrage indiciaire, inégalité de traitement)
- Égalité salariale femmes-hommes
- Refonte ambitieuse de la grille indiciaire
- Reconnaissance des qualifications
- Abrogation du RIFSEEP
- Institution d'un 13^e mois statutaire
- Départ à la retraite avec un traitement indiciaire qui correspond au double du traitement indiciaire du début de carrière de l'agent

Pour la CGT, il faut notamment :

- S'attaquer au coût du capital et obtenir une autre répartition des richesses ;
- Recenser, évaluer et contrôler les aides aux entreprises avant la suppression de celles qui n'auront manifesté aucune utilité sociale ;
- Mettre en place de mécanismes d'indexation pour prendre réellement en compte les dépenses effectives et le coût réel de la vie ;
- Établir un indice des prix plus en phase avec la réalité du coût de la vie pour une majorité de la population ;
- Appliquer une répercussion immédiate des variations des prix constatées sur les salaires et pensions... ;
- Fixer des cotisations sociales suffisantes pour permettre aux caisses de Sécurité sociale de financer les revendications sociales : retraite à 60 ans à taux plein, continuité du salaire en cas de chômage, prise en charge des frais médicaux à 100 %, etc. ;
- Démocratiser de la gestion des caisses de Sécurité sociale en rendant les représentants des salariés très majoritaires dans leurs conseils d'administration.



©Kana Design Image - stock.adobe.com

Temps de travail

Le temps de travail annuel est défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Il fixe la durée du travail effectif à trente-cinq heures par semaine et le décompte du temps de travail sur la base d'une durée annuelle de 1607 heures **maximum**.

Cette base annuelle tient compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements (sujétions liées à la nature des missions notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux).

C'est sur les 1607 heures que sont définis l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le

statut de la fonction publique territoriale (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - article 7-1). Cet article a été créé par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Il précise par ailleurs que les régimes de travail mis en place antérieurement à 2001, dits aussi régimes dérogatoires, peuvent être maintenus par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement et après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.



ANALYSE DE L'ACTUALITÉ

La loi de transformation de la fonction publique remet en cause l'article 7-1 du statut de la fonction publique territoriale en mettant fin, au nom de l'harmonisation du temps de travail, aux régimes dérogatoires à la durée légale (1607 heures annuelles) antérieurs à 2001, mis en place dans plusieurs collectivités et établissements publics. Cette loi impose aux collectivi-

tés concernées la redéfinition de nouveaux cycles de travail, par délibération et dans «*le respect du dialogue social local*», c'est-à-dire, souvent, une simple information aux représentants du personnel. L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de

travail de leurs agents, soit :

- au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal ;
- en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

Reste à savoir comment pourront être conciliées les 1607 heures avec un nombre de jours fériés variables d'une année sur l'autre, avec les horaires atypiques de plus de 30 % des agents et avec un temps de travail hebdomadaire à 35 heures.

REVENDEICATIONS DE LA CGT

La CGT rappelle que, dans la Fonction publique territoriale, ce sont des négociations locales qui ont permis de gagner des avancées, justifiées par l'organisation du service, la pénibilité ou la volonté politique de créer des emplois publics statutaires supplémentaires, en réduisant le temps de travail tout en conservant les rémunérations.

Ainsi, dans certaines collectivités, le temps de travail annuel est inférieur à 1607 heures. Ces conquêtes syndicales sont justes et nécessaires, mais avec les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique tous les accords locaux seront mis à la poubelle.

Le temps de travail a déjà fait l'objet d'une attaque forte en 2016/2017, dans le cadre du rapport LAURENT sur l'état des lieux du temps de travail des agents publics et par la circulaire ministérielle du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique qui en a résulté. On peut y lire dans le chapitre consacré aux obligations annuelles de travail : «*En application de la réglementation en vigueur, la durée de travail effective est fixée à 35 heures par semaine et à 1607 heures par an*».

Ce rappel réglementaire occulte déjà l'adjectif

«maximum», pourtant significatif, figurant dans le Décret du 25 août 2000.

1607 heures c'est un maximum d'heures à ne pas dépasser. Ce n'est pas un maximum à atteindre.

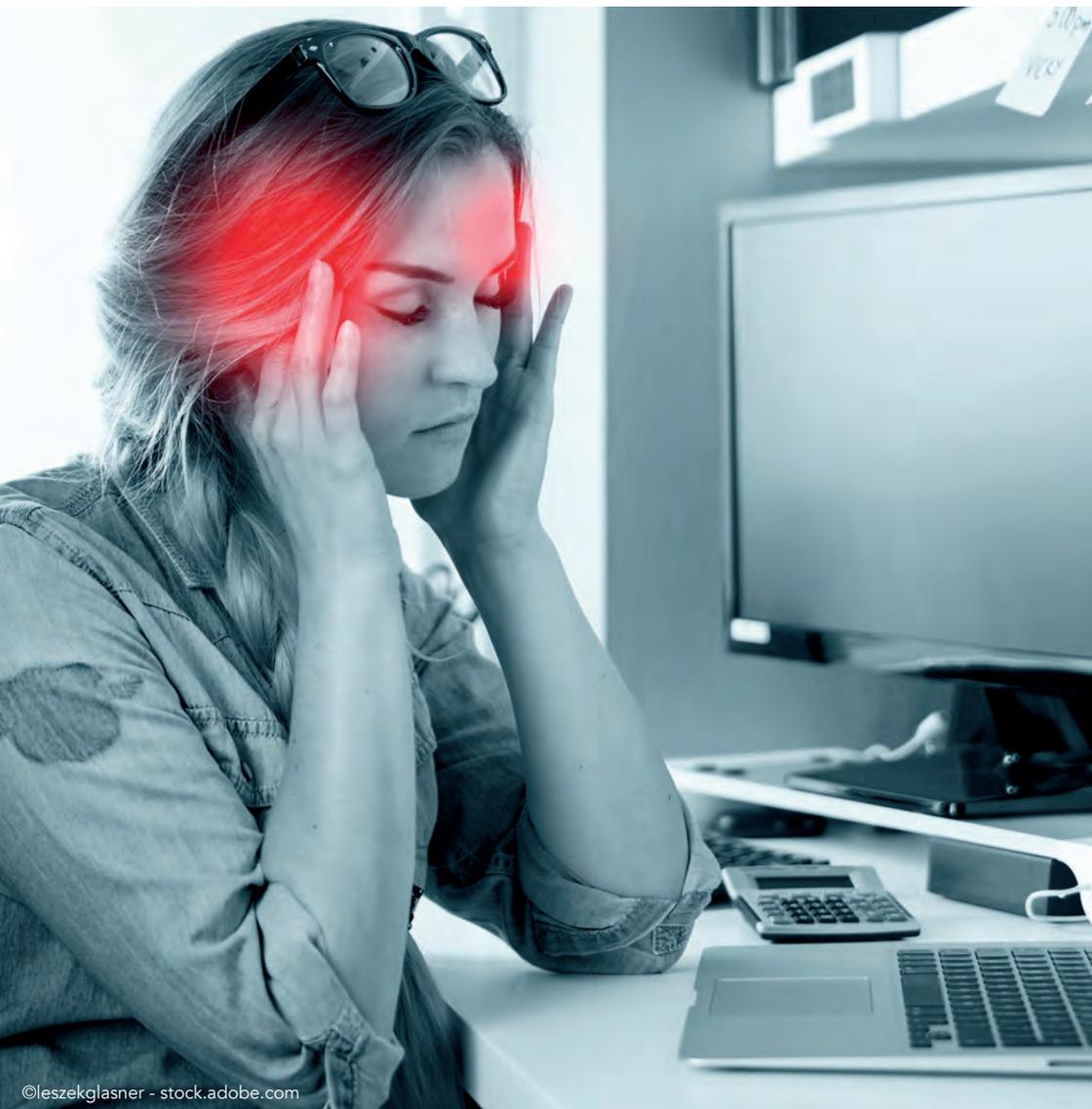
L'augmentation du temps de travail ne répond à aucun besoin propre au bon fonctionnement des services publics, mais c'est l'alibi pour faire baisser le «*coût*» du travail et réduire le personnel de plus en plus considéré comme la variable d'ajustement des politiques d'austérité. L'incitation faite aux employeurs publics à innover, à expérimenter, à adapter les règles et normes aux particularités locales supposées reflète en fait le détricotage de tout le tissu des services publics républicains, la généralisation des délégations de services publics et l'ouverture au privé.

La réelle innovation serait de définir le temps de travail à 32 heures par semaine. Cela permettrait de créer massivement des emplois dans les collectivités, de répondre aux besoins croissants des usagers, d'améliorer les conditions de travail des agents jugées de plus en plus pénibles.

La CGT revendique les 32 heures pour toutes et tous dès maintenant. C'est économiquement possible et c'est socialement nécessaire.

18

Santé au travail



©leszekglasner - stock.adobe.com

L'employeur est garant de la santé au travail de ses agents, il doit pour cela prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le bien-être au travail.

Le décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié apporte toutes les précisions sur la manière d'appréhender la santé au travail.

Les agents subissent de plein fouet les restrictions budgétaires que le gouvernement impose aux collectivités et subissent ainsi la dégradation de leurs conditions de travail. L'enjeu de la santé au travail est bien de donner la possibilité aux agents de faire leur travail sans pression managériale qui serait guidée par la volonté de faire autant, mais avec moins d'agents. Cette pression amène de la précarisation, de la difficulté, voire de l'impossibilité, de faire son travail correctement. Cette souffrance qui s'installe souvent de manière individuelle se doit d'être traitée collectivement afin de redonner un sens collectif au travail.

C'est pourquoi le rôle des représentants du personnel et leur implication dans les différentes instances comme le Comité Technique et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont primordiaux pour la CGT.

LES DIFFÉRENTES INSTANCES MÉDICALES

■ Commission de réforme

Cette instance est chargée d'apprécier la situation des fonctionnaires territoriaux inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions ou souffrant d'une invalidité temporaire :

- retraite pour invalidité des agents CNRACL (- 111 trimestres)
- mise en œuvre des droits statutaires découlant d'un accident de service ou d'une maladie liée à l'exercice des fonctions
- appréciation de l'invalidité ouvrant droit à l'allocation temporaire d'invalidité
- placement en Congés Invalidité Temporaire imputable au Service
- attribution de l'assurance d'invalidité temporaire...

La commission de réforme comprend deux médecins généralistes, deux représentants de l'administration, deux représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont désignés

par les deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la CAP compétente au regard de la catégorie (A, B ou C) de l'agent dont la situation est examinée.

Le traitement de l'agent (ou demi-traitement pour l'agent dont les droits à congés maladie sont épuisés) dont le dossier est soumis à l'examen de la commission de réforme est maintenu tant que l'avis de cette commission n'est pas intervenu.

■ Comité médical

Conformément au décret n° 87-602, le comité médical est compétent à l'égard :

- des fonctionnaires territoriaux en activité
- des fonctionnaires détachés auprès d'une collectivité ou d'un établissement de l'État
- des agents non titulaires, stagiaires et titulaires relevant du régime général de la Sécurité sociale

Ses compétences

Il donne un avis après saisine obligatoire par l'employeur sur :

- la prolongation des congés ordinaires de maladie au-delà de six mois consécutifs ;
- l'octroi ou le renouvellement :
 - o d'un congé de longue maladie
 - o d'un congé de longue durée
 - o d'un temps partiel thérapeutique
 - o de la mise en disponibilité d'office pour une durée d'un an
- la réintégration à l'issue :
 - o d'un congé ordinaire de maladie
 - o d'un congé longue maladie
 - o d'un congé de longue durée
 - o d'un temps partiel thérapeutique
- l'aménagement des conditions de travail après un congé de maladie ou une disponibilité d'office
- le reclassement dans un autre emploi
- la retraite pour invalidité d'un agent CNRACL
- ainsi que dans tous les autres cas prévus par les textes réglementaires :
 - o contestation de l'agent ou de la collectivité suite aux conclusions du médecin agréé lors d'une contre-visite
 - o contestation de l'agent ou de la collectivité suite aux conclusions du médecin agréé lors

d'une visite d'aptitude au recrutement
o procédure simplifiée de retraite pour invalidité (uniquement pour les agents relevant de la CNRACL depuis au moins 27 ans, ou 109 trimestres)

Composition

Deux praticiens de médecine générale agréés, un médecin spécialiste agréé selon l'affectation de l'agent, un médecin assurant le secrétariat du comité médical.

Médecine professionnelle et préventive

Les collectivités territoriales et les établissements publics doivent obligatoirement disposer d'un service de médecine préventive soit en créant leur propre service, en adhérant à un service commun à plusieurs collectivités, ou en adhérant au service créé par les Centres De Gestion de leur Département (art 108-2 de la loi 84 53 du 26 janvier 1984 modifiée).

Le médecin de la médecine professionnelle et préventive exerce son activité médicale en toute indépendance. Il a un rôle de conseil auprès de la collectivité, de l'autorité territoriale, des agents et de leurs représentants. Il s'assure que le travail n'altère pas la santé physique et psychique des agents.

Missions

- Surveillance médicale de tous les agents et vérification de la compatibilité de leur état de santé avec leur poste de travail; surveillance particulière de certaines catégories de personnels : femmes enceintes, agents en situation de handicap, agents soumis à des risques particuliers...
- Intervention sur le milieu professionnel : conditions de travail, adaptation des postes de travail, protection des agents contre les nuisances et les risques d'accident.

Actions en lien avec la collectivité

- Est obligatoirement informé par la collectivité de chaque accident de service, maladie professionnelle...
- Établit chaque année un rapport d'activité qu'il

transmet à l'autorité territoriale et qui doit être présenté en comité technique;

- Rend compte de ses actions lors des réunions du CHSCT, s'il existe, ou du comité technique, en tant que membre de droit (sans voix délibérative).

DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS MALADIE

■ Congé de maladie ordinaire (CMO)

Agent titulaire

La durée du congé peut atteindre 1 an pendant une période de 12 mois consécutifs.

L'agent perçoit pendant 3 mois la totalité de son traitement, les 9 mois suivants sont rémunérés à demi-traitement. Complément de salaire : il existe des mutuelles assurances prévoyances qui prennent en charge au bout de 3 mois d'arrêt maladie le complément de salaire.

Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont versés intégralement durant le congé.

Agent stagiaire

Il doit effectuer les mêmes démarches que les titulaires. La titularisation est reportée de la durée d'absence pour congé maladie au-delà de 36 jours.

Agent non titulaire

Les agents non titulaires bénéficient du congé de maladie ordinaire, mais sont soumis au droit commun en matière de protection sociale et dépendent du régime général de la Sécurité sociale. Ils perçoivent les indemnités journalières prévues par le code de la Sécurité sociale et, selon des conditions de durée de service, ils bénéficient d'un maintien de leur traitement.

CONTRÔLE

L'autorité territoriale peut faire procéder à la contre-visite d'un fonctionnaire par un médecin agréé de l'administration (médecins généralistes et spécialistes agréés).

Le fonctionnaire doit se soumettre à la contre-visite du médecin agréé. Le médecin agréé transmet ses conclusions à l'autorité territoriale qui est seule habilitée à notifier à l'agent la reprise du travail par voie de courrier. Cette notification de reprise du travail peut être contestée par l'agent auprès du comité médical départemental.

■ Congé longue maladie (CLM)

Les agents stagiaires ou titulaires peuvent bénéficier d'un congé longue maladie pour une durée maximale de 3 ans.

L'agent conserve l'intégralité de son salaire pendant 1 an, ensuite, pendant les 2 années suivantes, il en perçoit la moitié.

L'agent touche la totalité des suppléments pour la charge de famille et l'indemnité de résidence.

L'agent ne peut pas bénéficier d'un second congé longue maladie s'il n'a pas, auparavant, repris ses fonctions pendant 1 an.

La reprise du travail se fait après avis du comité médical départemental.

Un reclassement peut être proposé à l'agent (s'il ne peut reprendre ses anciennes fonctions) ou un aménagement des conditions d'emploi, notamment par le temps partiel thérapeutique.

■ Congé de longue durée (CLD)

L'agent stagiaire ou titulaire a le droit de bénéficier de ce congé lorsqu'il est atteint de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou d'un déficit immunitaire grave et acquis et qu'il est donc dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qu'il a épuisé ses droits à plein traitement de congé de longue maladie (au bout d'un an de congé longue maladie).

La durée de ce congé peut atteindre 5 ans, pour la même affection. Il peut être fractionné ou utilisé de façon continue.

L'agent conserve la totalité de son traitement principal pendant 3 ans, puis les 2 années suivantes à demi-traitement.

La demande de ce congé doit être adressée à son administration, accompagnée d'un certificat de son médecin précisant qu'il peut bénéficier de ce congé. Attention, le certificat ne doit pas faire mention, en raison du secret médical, de la pathologie.

L'administration transmet ensuite le dossier au comité médical départemental.

■ Congé Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

Le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 est pris en application de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 qui a créé un nouvel article — 21 bis — au statut général des fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires), instituant un droit au CITIS lorsque l'incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident de service ou un accident de trajet reconnu **imputable au Service**, ou à une maladie contractée en service.

Il s'agit d'un nouveau congé pendant lequel le fonctionnaire reste en position d'activité et qui prévoit des modalités spécifiques d'indemnisation du fonctionnaire différentes de celles des congés de maladie classiques (CLM, CLD, CMO).

CE CONGÉ EST OUVERT

- Aux fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet si la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 28 heures (en sont donc exclus les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire est inférieure à 28 heures et les agents contractuels)
- Aux fonctionnaires stagiaires

Ce nouveau congé remplace le congé pour accident de service, de trajet, de maladie à caractère professionnel ou celui pour maladie professionnelle (jusqu'alors prévu à l'article 57 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il n'est pas applicable pour un accident de service déclaré avant le 10 avril 2019.

■ Temps partiel thérapeutique

Après un congé maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, l'agent peut être autorisé, après avis du comité médical, à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection sur toute la carrière de l'agent.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé, après avis favorable de la commission de réforme compétente, pour une période d'une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois.

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE PEUT ÊTRE ACCORDÉ

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent ;
- soit parce que l'agent doit faire l'objet d'une rééducation ou réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec sa santé.

L'agent autorisé à travailler à temps partiel perçoit l'intégralité de son traitement et de ses primes.

Ce temps partiel ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

■ Reclassement

L'ordonnance du 19 janvier 2017 « relative au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique » a instauré, dans les trois versants de la fonction publique, un droit à une Période de Préparation au Reclassement (PPR).

Pour la Fonction Publique Territoriale, cela se traduit par la création d'un nouvel article 85-1 dans la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT, modifiant de fait le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux.

Ce décret instaure : « lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir ses fonctions et après avis du comité médical, ou de la commission de réforme, l'autorité territoriale lui propose une période de préparation au reclassement ».

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant.

ANALYSE DE L'ACTUALITÉ



La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 modifie profondément les modes de fonctionnement et les prérogatives des « comités techniques et CHSCT » en leur substituant une instance unique : le Comité Social Territorial. Voir page 24

Le bilan social et le rapport sur l'état des Collectivités, qui étaient obligatoirement présen-

tés en Comité technique tous les deux ans, sont supprimés au profit du Rapport Social Unique qui devra indiquer les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité. Ce rapport, qui est davantage tourné vers les questions budgétaires, ne reflétera pas l'état réel des collectivités et des conditions de travail des agents. Il devra être présenté tous les ans en CST à

partir du 1^{er} janvier 2021. Cette loi affaiblit les missions des instances médicales placées auprès des centres de gestion, mais aussi de la médecine agréée et préventive, « en rationalisant leurs moyens d'action ». Cette disposition sera applicable par ordonnance.

La loi supprime l'application de la journée de carence pour les arrêts maladie liés à l'état de grossesse et crée un nouveau droit aux congés pour les proches aidants.

SANTÉ AU TRAVAIL

©Ricochet64 - stock.adobe.com

REVENDICATIONS DE LA CGT

La suppression du jour de carence pour les jours de maladie liés à la grossesse est la seule avancée sur cette revendication de l'abrogation qui reste d'actualité pour l'ensemble des pathologies (art 115 de la loi 2017-1837 du 30 déc. 2017 et la circulaire du 15 févr. 2018).

L'objectif qui a présidé à la création des CHSCT était de rétablir l'équilibre avec l'employeur en s'appuyant sur des conseils en matière d'analyse du travail (Art. L. 236-9) afin de prendre en charge une véritable représentation des intérêts des salariés.

Il n'intervient pas seulement a posteriori sur les accidents qui ont eu lieu, mais enquête, dans un but de prévention, sur les situations présentant des

risques pour la santé des salariés.

Son domaine d'intervention n'est pas limité à l'hygiène-sécurité (les risques physiques), mais aussi aux risques psychosociaux (RPS).

C'est pourquoi la CGT revendique le maintien des CHSCT et demande son renforcement, notamment par la possibilité de voir appliquer le délit d'en-trave, comme dans le privé.

- Une médecine préventive axée au bien-être des agents et aux bonnes conditions de travail par une médecine de prévention publique rattachée auprès des centres de gestion.
- La création significative et suffisante d'emplois de médecin de prévention.

Instances de représentation du personnel

Les agents publics participent, via leurs représentants siégeant au sein d'instances consultatives, à l'examen de décisions relatives à leur carrière ou au fonctionnement des services. Ces instances consultatives sont de trois ordres différents : des instances nationales, des instances relatives à l'organisation et aux conditions du travail et des instances de suivi individuel des carrières.

■ **Les instances nationales sont le conseil commun de la fonction publique (CCFP) et le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).**

Le CCFP examine toute question d'ordre général commune aux 3 versants de la fonction publique ou relative à la situation des agents publics dont il est saisi par le ministre chargé de la fonction publique ou à la demande écrite des 2/3 des membres d'un collège. Il est consulté pour avis des projets de loi, d'ordonnance ou de décret relatifs aux 3 versants de la fonction publique et ayant une incidence sur la situation statutaire des agents titulaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents contractuels. Il peut examiner également toute question commune à au moins 2 versants relative aux évolutions de l'emploi public, à la mobilité et aux parcours professionnels, à la formation professionnelle, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc.

Le CSFPT est saisi pour avis par le ministre chargé des collectivités territoriales des projets de loi et d'ordonnance relatifs à la fonction publique territo-

riale. Il fait des propositions en matière statutaire. Il est consulté par le ministre chargé des collectivités territoriales pour les décrets réglementaires relatifs à la situation des fonctionnaires territoriaux et aux statuts particuliers des cadres d'emplois. Il examine toute question relative à la fonction publique territoriale dont il est saisi par le ministre chargé des collectivités territoriales, ou à la demande écrite du tiers de ses membres. Il peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales.

■ **Les instances relatives à l'organisation et aux conditions de travail sont le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).**

Le comité technique est consulté sur les questions relatives : à l'organisation et au fonctionnement des services, aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels, aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle, aux sujets d'ordre général relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, aux aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale en a décidé l'attribution, et sur l'action sociale. Le CT est informé des conséquences des principales décisions budgétaires sur la gestion des emplois. L'autorité territoriale présente au moins tous les 2 ans au comité technique un rapport sur

l'état de la collectivité. Ce rapport dresse le bilan des moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité.

Le CHSCT a pour mission : de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, de veiller au respect de la réglementation en ces domaines. Il procède à l'analyse des risques professionnels, propose des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail. Il coopère à la préparation

des formations à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre. Les membres du comité procèdent à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite. Le CHSCT procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle. Il est informé des suites qui leur sont données. Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites



réservées à ses observations. Il peut demander à ce qu'il soit fait appel à un expert agréé : en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle, en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail. Il est consulté : sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents, sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail, sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité. Dans les services comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont communiqués au comité. Chaque année, le président soumet pour avis au CHSCT : un bilan de la situation

générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des services et des actions menées au cours de l'année écoulée, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

■ **Les instances de suivi individuel des carrières sont les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives du personnel.**

Les CAP sont consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la carrière des fonctionnaires : refus de titularisation, avancements d'échelon et de grade, promotion interne, révision de l'évaluation, refus de temps partiel, mutations, détachement et mise en disponibilité, discipline, etc.

La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai,
- au non-renouvellement du contrat des agents titulaires d'un mandat syndical,
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle est également saisie des demandes de révision des comptes-rendus d'entretien professionnel, des refus de télétravail, des refus de temps partiel, des refus successifs de formation. La CCP est, en outre, informée des refus de congé pour formation syndicale et de la situation des agents pour lesquels l'administration n'est pas en mesure de procéder au reclassement pour inaptitude physique.



La loi de transformation de la fonction publique supprime et fusionne les CT et CHSCT dans une instance unique compétente pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail : le Comité Social Territorial (CST). Le CST ajoute aux compétences actuelles des CT celles des CHSCT relatives à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes.

Sous certaines conditions, une « formation spécialisée » dédiée à la santé, la sécurité et les conditions de travail (les questions de réorganisation de service sont traitées dans le comité social) peut être créée au sein de ces comités.

La loi affirme le rôle « stratégique » du CST sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des

compétences et des parcours professionnels en ajoutant les questions de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap, liées au parcours professionnel.

C'est donc plus qu'une fusion CT/CHSCT puisque le CST absorbe certaines prérogatives actuelles des CAP avec des « lignes directrices de gestion » déconcentrées mais sans réels moyens pour les assumer.

La fusion CT/CHSCT par la création du CST aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés. Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le

manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable. Supprimer l'instance CHSCT obligatoire, c'est supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentants formés et techniciens, et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels!

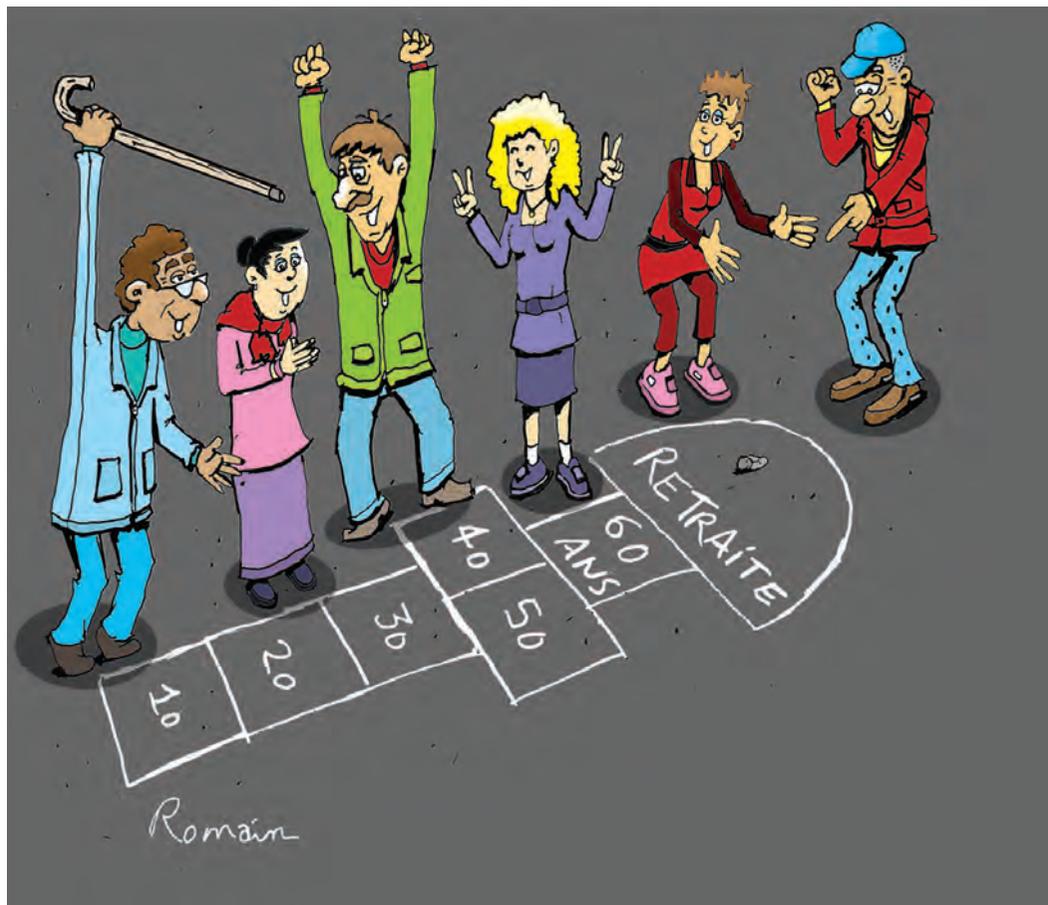
La loi recentre également les attributions des CAP en les vidant d'une très grande partie de leurs compétences et prérogatives. L'avis des CAP sera supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne. Ne subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours, révision du compte-rendu d'évaluation) et à la discipline.

REVENDICTIONS DE LA CGT

Le maintien de CT et de CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, est essentiel pour la concertation et apporter des réponses constructives. Afin qu'ils jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, les compétences des CHSCT doivent être renforcées et des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et aux prérogatives des CT.

Les CAP doivent avoir un rôle et des prérogatives renforcés pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de la carrière par des élus disposant des moyens nécessaires. C'est une des conditions pour conforter les personnels dans une fonction publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

Retraite



Tous les fonctionnaires territoriaux, titulaires ou stagiaires exerçant au moins 28 heures hebdomadaires bénéficient d'un régime spécial de retraite en cotisant à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales — CNRACL. La CNRACL, créée par l'ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945, est le régime spécial de retraite et de Sécurité sociale chargé de l'assurance vieillesse

des fonctionnaires territoriaux (pour 62 %) et des personnels hospitaliers (pour 36 %).

La CNRACL fonctionne **selon les principes de répartition** : les cotisations versées par les actifs et leurs employeurs servent au paiement des pensions des retraité.e.s.

La CNRACL est la seule caisse dont les représentants au Conseil d'Administration sont élus par

leurs pairs dans les 2 collèges : 8 pour le collègue employeur, 8 pour les affiliés dont 6 pour les actifs et 2 pour les retraités. Elle dispose d'un Fonds d'Action sociale à destination des retraité.e.s les plus démunis.e.s.

Les droits des ressortissants de ce régime sont définis par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 modifié ; ils s'inspirent de la législation applicable aux fonctionnaires de l'État.

Les retenues correspondent aux cotisations salariales et les contributions aux cotisations patronales.

Les taux de cotisations relèvent du domaine réglementaire et sont fixés par décret. À partir du 1^{er} janvier 2011, le taux de la retenue a été progressivement aligné sur celui du secteur privé. En effet, le taux de cotisations salariales, qui s'élevait avant la réforme de 2010 à 7,85 %, s'aligne depuis progressivement sur celui du régime général (retraite de base + Agirc-Arrco). En 2019, il s'élève à 10,89 %. En 2020, il atteindra 11,10 %.

La pension de retraite des fonctionnaires est liée à la grille de leur carrière. Elle n'a rien d'un privilège, c'est un mécanisme adapté à la situation statutaire et aux carrières des agents.

Le traitement indiciaire pris en compte pour le calcul est **le dernier traitement indiciaire brut détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation de fonctions**. Si la durée de 6 mois n'est pas atteinte, la pension est alors calculée sur la base de l'indice précédent.

À savoir que pour le fonctionnaire qui travaille à temps partiel, le calcul s'effectue sur la base du traitement qu'il percevait s'il travaillait à temps plein.

Le pourcentage maximum lié au nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein est fixé à 75 % du traitement indiciaire.

Les agents contractuels de droit public et les titulaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures sont affiliés à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), régime de retraite de base des salariés du secteur privé, et disposent d'un régime de retraite complémentaire spécifique : l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat, des Collectivités publiques et des hôpitaux — IRCANTEC.



ANALYSE DE L'ACTUALITÉ

Le patronat, soutenu par tous les gouvernements successifs, ne cesse de s'attaquer aux conquits issus du Conseil National de la Résistance (CNR) et au programme basé sur « *un plan complet de sécurité sociale visant à assurer à tou.te.s les citoyen.ne.s des moyens d'existence dans tous les cas où ils seraient incapables de se les procurer par le travail, avec la gestion appartenant aux représentants des assurés et de l'État... Une retraite*

permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours » et la Loi dite de « généralisation de la Sécurité sociale » du 26 mai 1946 qui en a découlé.

Les attaques constantes contre la Sécurité sociale n'ont alors jamais cessé et le système de retraite par répartition a subi des modifications conséquentes depuis 1993, entre augmentation des taux et allongement des durées de cotisation et de l'âge requis pour cesser toute activité salariée.

Toujours dans l'optique de transformer notre société en supprimant les principes de solidarité, le projet gouvernemental vise à faire passer l'ensemble des régimes de retraite existants sur un seul système par points, un régime unique individuel!

Supprimer ces principes entraînera inéluctablement une grande majorité de la population vers un avenir des plus incertains, la paupérisation des futurs retraités ne fera que s'accroître.

Ce système de retraite s'inscrit dans un projet de société construit sur le modèle libéral :

ANALYSE DE L'ACTUALITÉ - SUITE

- il met en place un mécanisme purement gestionnaire et comptable de la retraite,

- il est destiné à faire des économies sur le dos des salariés, malgré ce que martèle le gouvernement, en accélérant la baisse de leur pension, et en reculant l'âge d'accès à une retraite pleine et entière, avec un âge réel de la retraite à 64 ans, voire 65 ans.

Les points acquis pendant la vie professionnelle ne garantiront pas un niveau de pension suffisant. La valeur du point au moment de la retraite sera tributaire de la conjoncture économique, de l'équilibre budgétaire, de l'espérance de vie par génération.

Le retraité partant à l'âge légal de 62 ans, même avec une carrière complète, n'aura pas les moyens de vivre dignement sa retraite. Le libre choix dans ces conditions est un leurre.

Aujourd'hui, la retraite des fonctionnaires est calculée à partir du même montant pour tous les agents ayant le même grade et le même échelon et sur les 6 derniers mois de leur carrière. Demain, avec le système universel de retraite par points, ce serait le salaire moyen de l'ensemble de la carrière qui serait pris en compte : les mauvaises années vont être comptabilisées (les plus petits salaires de la carrière, le temps partiel subi, les

périodes de chômage ou de précarité...), ce qui conduira forcément à une chute des pensions et à une double peine pour les femmes, les malades ou invalides, les jeunes précaires ou les privés d'emploi.

En supprimant les 42 régimes de base et complémentaires existants, qui prennent en compte toutes les spécificités professionnelles et réparent les inégalités ou les contraintes particulières des différents métiers, c'est l'ensemble des dispositifs de départs anticipés (carrières longues, pénibilité, handicap, amiante...) qui seront beaucoup moins favorables.



REVENDICATIONS DE LA CGT

Pour la CGT, il faut au contraire préserver et améliorer notre modèle social. Pour gagner de meilleures retraites, il faut augmenter les financements assis sur les cotisations sociales, part de notre salaire socialisé.

La CGT, dans son 52^e congrès, s'engage à combattre le projet gouvernemental de système universel de retraite par points et défend le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraite existants.

La retraite de demain se construit dès aujourd'hui. Conquérir un haut niveau de droits à la retraite nécessite :

- des droits garantissant dans tous les secteurs professionnels la possibilité d'un départ dès 60 ans et le départ anticipé pour tous les agents ayant exercé des travaux pénibles et astreignants
- le maintien du calcul de la retraite sur l'indice de l'échelon détenu les 6 derniers mois de la carrière
- une pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité (pour une carrière complète) sans que celle-ci ne puisse être inférieure au SMIC pour une carrière complète de travail, assurée quel que soit le régime de retraite et reposant sur l'ensemble de la rémunération
- un accroissement de la part des richesses créées par le travail consacrée à leur financement
- la réindexation des retraites sur le salaire annuel moyen et non sur l'inflation, facteur de décrochage de pouvoir d'achat entre les actifs et les retraités
- la décision par le salarié du choix de son départ en retraite
- la reconnaissance de la pénibilité au travail, cette dernière ne devant pas être une fatalité
- l'aménagement des fins de carrière avec un droit à un départ anticipé à la retraite à taux plein à 55 ans, voire 50 ans pour les métiers les plus pénibles, est la garantie d'une espérance de vie en bonne santé pour toutes et tous
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, c'est 6,5 milliards d'euros dans l'immédiat pour les retraites
- l'amélioration du droit au départ à la retraite à taux plein, anticipé, pour les personnes en situation de handicap
- la prise en compte pour les jeunes des années d'études, de formation, d'apprentissage et de recherche du 1^{er} emploi
- la garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition par le financement nécessaire à chaque régime
- la suppression des exonérations de cotisations sociales (dont la transformation du CICE en exonérations) pour dégager 20 milliards d'euros supplémentaires pour le financement des retraites
- une gestion démocratique du système de retraite et des régimes qui le constituent

Droit syndical de l'agent

Le droit syndical dans la fonction publique est la possibilité pour les agents titulaires, stagiaires ou les contractuels de droit public d'exercer une activité syndicale pendant leur temps de travail et de pouvoir bénéficier d'informations et de formations syndicales en application du décret 85-397 du 3 avril 1985 modifié par le décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014.

Chaque agent d'une même collectivité a le droit à 12 h d'information syndicale au cours d'une même année. Afin d'assister aux heures d'Informations syndicales, il doit faire la demande d'une Autori-

sation d'Absence auprès de son chef de service, trois jours avant. Les agents, syndiqués ou non, de la Fonction publique territoriale, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public en activité, bénéficient de la possibilité de prendre un congé de formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de 12 jours ouvrables par an pour participer à des stages ou à des sessions consacrées à la formation syndicale.

Pour les agents de droit privé (type emploi aidé), se référer au Code du travail.



5 raisons

de se syndiquer à la CGT

1

Transformer la société

La CGT agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions. Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement des peuples. Les mutations du monde et des sociétés appellent de nouvelles conquêtes sociales garantissant les droits fondamentaux des personnes et le respect des peuples, assurant que les richesses, fruit du travail des hommes, financent le progrès social, le bien-être et qu'elles concourent, au travers d'un nouveau type de développement, à la sauvegarde de la planète. Soumise à la logique du profit, la société actuelle est traversée par la lutte des classes et par de multiples contradictions.

2

Porter des idées de liberté, d'égalité, de justice, de fraternité et de solidarité

Ces valeurs sont inscrites dans les statuts de la CGT. La CGT joue un rôle déterminant dans la sauvegarde et la conquête de garanties sociales.

3

Lutter

Les possesseurs et les dominants ne lâchent rien qu'ils ne soient obligés. Ce sont les rapports de force, et uniquement eux, qui permettent de maintenir des équilibres dans la société et de conquérir une société plus juste.

4

Faire converger les revendications du monde du travail

La CGT est le syndicat qui a la plus longue histoire. Elle a toujours promu un syndicalisme confédéré qui part du principe que les intérêts des uns ne se mettent pas en concurrence avec les intérêts des autres.

5

La CGT c'est la solidarité

Les combats des uns favorisent les combats des autres. C'est pourquoi la CGT vous informe de vos droits et des luttes multiples, vous défend si vous êtes menacé. La CGT vous forme à la lutte collective et démocratique.





UNI·E·S
POUR
GAGNER



J'adhère!

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. : Courriel : @

Collectivité employeur :



Fédération CGT des Services publics

Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 88 20 — Email : fdsp@cgt.fr | Site Internet : www.cgtservicespublics.fr

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !





DES **MILLIERS**
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

DES **DIZAINES DE MILLIERS**
DE JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES

DES **CENTAINES DE MILLIERS**
DE BÉNÉFICIAIRES CHAQUE ANNÉE

**LE CNFPT
EST LE PARTENAIRE
FORMATION
DES AGENTS ET
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**

WWW.CNFPT.FR



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

verse chaque mois 1 300 000 pensions,
compte 2 400 000 actifs cotisants,
est en relation avec
44 000 employeurs territoriaux et hospitaliers.

Retrouvez toute l'information et les services de la CNRACL
sur son site internet

www.cnracle.retraites.fr

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales est gérée à Bordeaux
par la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts.



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers