



**La Confédération Générale du Travail**

**« Pour un service public de l'Équipement et de l'Environnement au service du public »**

# *Le Courrier*

## du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

N° 1485 du 23 juin 2015

### Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Election des corps de recherche du 15 juin 2015 : Communiqué CGT – FSU	3-4
2. CEREMA : Pétition pour une revalorisation des frais de déplacements	5-8
3. Assemblée générale de la MGET : Intervention du SG de la FNEE – CGT et du Président du CCAS	9-10
4. La voix des retraités	11-13
5. Assise de la biodiversité : communiqué intersyndical	14-16
6. Reforme territoriale : Tract OFICT CGT	17-18
7. Courrier aux Ministres du MEDDE – MLET : Courrier intersyndical du 10 juin 2015	19-20
8. Télétravail : Compte rendu CGT – FP et amendements	21-29
9. Carrières et rémunérations : Communiqué, intervention et note CGT – FP	30-34



## AGENDA

**Mercredi 24 juin 2015**

Bureau UGFF

**Jeudi 25 juin 2015**

CE UGFF

**Vendredi 26 juin 2015**

CCAS

**Mardi 30 juin 2015**

Secrétariat UIT



## INFOS REVES



**Loi Macron :  
Le gouvernement s'acharne  
contre les droits des salariés !**

Alors que François Hollande avait qualifié l'utilisation de l'article 49-3 en 2006 de « brutalité » et de « déni de démocratie », son gouvernement vient d'y avoir recours une deuxième fois en l'espace de quelques mois. Privés de majorité parlementaire, Valls et Macron ont utilisé les mécanismes les plus autoritaires de la Vème République pour faire adopter un texte qui constitue une attaque de grande ampleur contre les droits des salariés. (...)



**Retraites  
2ème rapport annuel du COR :**

**les solutions existent pour  
garantir de bonnes retraites**

Le Conseil d'orientation des retraites vient de présenter son second rapport annuel. Il faut en effet rappeler que, depuis la loi du 20 janvier 2014, le COR doit adopter avant le 15 juin de chaque année un rapport destiné au Comité de suivi des retraites. (...)



**Discriminations  
La SNCF condamnée 14 fois**

Dans une série d'arrêts rendus le 04 juin 2015, la Cour d'Appel de Paris condamne la SNCF pour discrimination syndicale envers treize anciens élus du personnel CGT, certains étant en retraite et d'autres encore en poste. (...)

suite sur : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



**Elections des corps de recherche  
15 juin 2015**

**Nouveau succès  
CGT-FSU  
au MEDDE-MLETR**



Les chargés de recherche du développement durable et les directeurs de recherche du développement durable n'avaient pas voté pour leurs CAP en décembre 2014 : la sortie de leur statut avait trop tardé ! Ces corps sont issus de la fusion des corps de chercheurs du ministère et de ceux de l'ex-INRETS (à la suite de l'intégration de cet établissement dans l'IFSTTAR).

**Pour ces premières élections, les listes CGT-FSU témoignent de l'écho important de nos syndicats parmi les chercheurs et nous remercions les CR et DR qui nous ont apporté leurs suffrages. Les élus apporteront tout leur soutien à leurs collègues et veilleront à défendre tous les chercheurs et la place de la recherche au sein du ministère.**

**Résultats des votes pour les CAP**

**CGT-FSU en première position parmi les directeurs de recherche**

**CGT-FSU.....27 voix.....2 sièges sur 4**

- DR-1 titulaire.....Thierry Chaussadent (IFSTTAR)
- suppléant.....Bruno Tassin (ENPC)
- DR-2 titulaire.....Teddy FEN-CHONG (IFSTTAR)
- suppléant.....Jean-Marie BURKHARDT (CEREMA)

Solidaires.....20 voix.....1 siège (DR-1)

CFDT.....17 voix.....1 siège (DR-2)

**CGT-FSU en deuxième position parmi les chargés de recherche**

Solidaires.....53 voix.....2 sièges (CR-1 et CR-2)

**CGT-FSU.....41 voix.....1 siège sur 4**

- CR-1 titulaire.....Guillaume SAINT PIERRE (IFSTTAR)
- suppléant.....Mario MARCHETTI (CEREMA)

CFDT.....35 voix.....1 siège (CR-2)

FO.....16 voix.....0 siège

**Résultats des votes pour la COMEVAL**

Les corps de chercheurs ont, en plus des CAP, une commission d'évaluation (COMEVAL) dont les membres élus examinent les conditions de recrutement de nouveaux chercheurs et les travaux de recherche qui conditionnent les avancements.

Directeurs de recherche		Chargés de recherche	
- CFDT.....28 voix.....4 sièges		- Solidaires.....51 voix.....3 sièges	
- CGT-FSU.....24 voix.....3 sièges		- CGT-FSU.....48 voix.....3 sièges	
- Solidaires.....20 voix.....2 sièges		- CFDT.....34 voix.....2 sièges	
		- FO.....18 voix.....1 siège	
Les élus CGT-FSU		Les élus CGT-FSU	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
- Bruno TASSIN (ENPC)	- Laurent GAILLET (IFSTTAR)	- Reinhard GRESSEL (IFSTTAR)	- Lætitia VAN SCHOORS (IFSTTAR)
- Charles TATKEU (IFSTTAR)	- El Miloudi EL KOURSI (IFSTTAR)	- Lourdes DIAZ OLVERA (ENTPE)	- Adèle BRESSY (ENPC)
- Jean-Michel FOURNIAU (IFSTTAR)	- Teddy FEN-CHONG (IFSTTAR)	- Mario MARCHETTI (CEREMA)	- Divitha SEETHARAMDOO (IFSTTAR)





## FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

---

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex  
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 55 82 88 70  
E mail : [fd.equipement@cgt.fr](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

### **Assemblée Générale de la MGET - 18 juin 2015 - Dijon** **Intervention de Nicolas BAILLE, Secrétaire Général de la FNEE-CGT**

Monsieur le Président Général de la MGET,  
Monsieur le Président Général de la MGEN,  
Monsieur le Président de la section MGET de la Côte d'or,  
Mesdames et Messieurs les Administrateurs, délégués et auditeurs,

Chers camarades,

Je vous transmets le salut solidaire et fraternel de la Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement.

La France n'a jamais été aussi riche, la preuve le PIB (produit intérieur brut) n'a jamais été aussi élevé. Cependant les richesses en France n'ont jamais été aussi mal distribuées. Les chiffres sont là et les chiffres sont têtus, les 10% les plus riches dans le monde et en France ont eu une progression de leur richesse bien plus rapide que n'importe qu'elle autre tranche de la population. Et l'augmentation des richesses du 1% des plus riches a été encore plus rapide. Aujourd'hui nous arrivons à constater que 85 personnes détiennent autant de capitaux et de richesses que les 3,5 milliards d'habitants les plus pauvres de notre planète. C'est la réalité c'est un constat.

En France, la répartition des richesses basée sur un principe d'Etat providence où la répartition par la ponction des impôts et taxes sur les revenus pour financer l'action publique et les prestations sociales est de plus en plus mis à mal. En terme d'action publique, le ministère de l'Équipement a notamment permis, grâce aux impôts des citoyens français, la construction du réseau routier et autoroutier français. Ce réseau est aujourd'hui largement privatisé et géré par des opérateurs privés. Ces derniers, alors qu'ils n'ont pas financé les investissements initiaux, font payer très cher le droit de passage aux usagers de la route. Cette rente privée qui bénéficie aux actionnaires sur le dos des contribuables est insupportable.

La CGT Equipement/Environnement en partenariat avec l'ENPC mène actuellement une étude sur les conséquences de ces privatisations et sur le plan de relance autoroutier car la CGT revendique le retour des autoroutes dans le giron de l'Etat : la route est un bien public au service du public !

La solidarité nationale, c'est les impôts mais aussi les cotisations sociales. A ce titre, la CGT mène une campagne de sensibilisation et de revendication sur la protection sociale et son financement.

La CGT considère que les cotisations sociales sont la partie socialisée du salaire. Cette partie du salaire socialisé permet de financer la protection sociale et notamment la sécurité sociale. Depuis maintenant de nombreuses années et quelques soient les gouvernements, des suppressions de cotisations sociales sont offertes aux entreprises pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC. Ces suppressions de cotisations se traduisent par une diminution du salaire brut tout en gardant le salaire net pour le salarié.

Ces suppressions se traduisent aussi par une diminution des ressources de la sécurité sociale. La sécurité sociale, au vu de l'organisation de l'appauvrissement de ces moyens, dé-rembourse des soins et ne rembourse pas les soins innovants et ne suit pas les évolutions de la consommation de soin de la population. Finalement, la diminution du salaire brut c'est la diminution des prestations de sécurité sociale et ce sont les plus précaires les premières victimes.

Cette organisation de l'asphyxie financière de la sécurité sociale se traduit par des constats d'échec. Echec dans le financement de la sécurité sociale et de la pérennisation de ses financements, échec sur sa capacité à redistribuer les fruits de la création de richesse, échec dans l'accès pour tous aux soins. Ces constats d'échec ont conduit le gouvernement à prendre des décisions sidérantes comme la complémentaire santé pour tous les salariés de droit privé. A travers l'ANI, le gouvernement tente de garantir un niveau de protection sociale pour tous les salariés de droit privé afin qu'ils puissent avoir un accès aux soins. Cette obligation pour les entreprises privées de prendre une complémentaire santé obligatoire pour leurs salariés c'est en même temps laisser de côté les chômeurs, les retraités, les étudiants et les fonctionnaires.

De fait, l'Etat organise avec la généralisation des complémentaires santé la privatisation rampante de la sécurité sociale et les complémentaires santé, dans quelque temps seront, nous le craignons, les principales contributrices aux remboursements des soins.

Les complémentaires de santé sont en concurrence-et ne peuvent plus assurer les solidarités de manières importantes entre leurs adhérents car la concurrence et la solidarité ne font et ne feront jamais bon ménage !

Le premier des combats est et restera pour la CGT : **La sécurité sociale, celle qui était fondée à l'origine dans l'esprit qu'on cotise selon ses moyens et que l'on reçoit selon ses besoins.**

Afin de protéger ce modèle français de sécurité sociale, la CGT revendique une réforme du financement de la sécurité sociale en remettant en cause les exonérations de cotisations sociales, en introduisant une modulation privilégiant les entreprises qui investissent et créent de l'emploi et en faisant contribuer les revenus financiers des entreprises et des particuliers au financement de la sécurité sociale.

Au niveau de nos ministères de l'écologie, des transports et du logement, les agents qui travaillent pour le service public sont dans une situation toujours plus compliquée. Ils subissent les politiques d'austérité.

Aucune augmentation du point d'indice depuis 2010, des mesures catégorielles trop faibles voire inexistantes, des problèmes dans les déroulements de carrières. A cela s'ajoute des réorganisations permanentes avec également la réforme territoriale qui va avoir de lourdes conséquences sur les DREAL et plus globalement sur tous les services. D'ailleurs aujourd'hui même, les agents de la DREAL Bourgogne ont manifesté ce matin, ici à Dijon, pour exprimer leurs inquiétudes quant au devenir de leurs missions et des emplois.

Et que dire du niveau des pensions des retraités !

Derrière toutes ces réformes et réorganisations, il y a des agents, des services et des collectifs de travail qui sont désorientés et inquiets face à l'avenir. Nous l'avons rappelé il y a 15 jours à la ministre de l'écologie Mme Ségolène Royal. Ces agents vous en faites partie pour la plupart et vous les fréquentez dans les services, les établissements publics, les associations et les amicales des agents des ministères. Vous soutenez les plus faibles d'entre eux avec les aides que vos commissions d'aides supplémentaires délivrent au cas par cas. La CGT reconnaît depuis des années le rôle d'amortisseurs social et d'accompagnement des agents que vous remplissez au quotidien via votre réseau militant.

Depuis 69 ans, la MGET relève tous les défis qui se posent à elle. Dans les mois qui viennent la MGET ne sera plus et fera place à la MGEN. L'an dernier j'avais dit à votre assemblée générale que le contexte mutualiste et ministériel était compliqué, que vous MGET aviez souvent anticipé et innové. La réalité est toujours celle-là, compliqué pour la mutualité et nos agents.

Vous avez fait le choix courageux, alors que vous n'étiez pas contraints d'effectuer une fusion avec un acteur qui vous ressemble et avec qui vous partagez une vision convergente sur les valeurs et les ambitions. Les offres et notamment les offres individuelles ont été faites pour être convergentes.

Cette convergence n'est pas équivalence. Vous avez travaillé sur le maintien d'un niveau de garantie et c'est bien.

Cependant, j'attire votre attention sur les évolutions, en particulier sur la prévoyance, des indemnités des astreintes et des rémunérations particulières liées aux métiers de nos ministères. Nous le regrettons fortement. Nous serons vigilants sur l'application des prestations et des indemnités à venir dans le cadre des nouveaux contrats. Vous pouvez déjà compter sur la CGT pour rappeler à la MGEN, si cela s'avère nécessaire, l'obligation de qualité de remboursement que vous devez avoir vis-à-vis des agents des ministères qui vous ont choisi comme mutuelle et qui ont voté en Assemblée Générale de section la fusion MGET/MGEN. Comme vous l'avez voté hier matin lors de cette AG à plus de 94%.

La CGT considère que la gestion par les fonctionnaires eux-mêmes, du régime obligatoire, est un acquis social de la loi Morice de 1947. Cette gestion du régime obligatoire permet de faire de la protection sociale autre chose que de la gestion de prestation. Cela permet de faire de la prévention. Avec la fusion MGET/MGEN c'est la défense de cette gestion et de la sécurité sociale qui sont en jeu. Vous trouverez toujours la CGT à vos côtés pour défendre la sécurité sociale et la gestion du régime obligatoire car depuis la fin de la seconde guerre mondiale cette bataille fait partie de son ADN.

La CGT dans son rôle de représentant du personnel continuera à se battre pour que la mutuelle de demain soit, comme aujourd'hui, une mutuelle de fonctionnaire gestionnaire du régime obligatoire avec des offres portables dans le parcours professionnel de l'agent, impliquée dans l'action solidaire et présente dans nos ministères par un réseau dense de militants. Nous souhaitons une complémentaire capable de faire de la prévention et de la recherche sur la santé, nous souhaitons que nos agents puissent avoir accès à un réseau de proximité établi et reconnu par eux.

A ces conditions, aujourd'hui comme demain vous aurez le soutien de la Fédération CGT Equipement-Environnement pour que cette réalité soit renouvelée pour que perdure et soit renforcée l'organisation des solidarités entre collègues et l'aventure mutualiste, aux ministères de l'écologie, des transports et du logement.

Je conclurai cette intervention, en vous disant que nous souhaitons vivement continuer à travailler à vos côtés et dans des modalités qui restent à définir dans les années qui viennent. En vous remerciant pour votre invitation à nous exprimer à votre Assemblée Générale, je vous renouvelle le salut solidaire et fraternel de la Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement.

**Intervention de Christian MATHIS,  
président du C.C.A.S.  
lors de l'assemblée générale de la M.G.E.T.  
à DIJON le 18 juin 2015**

Je tiens tout d'abord à remercier votre président général Hubert BORDERIE pour son invitation à votre assemblée générale.

Je vous apporte le salut fraternel du Comité Central d'Action Sociale (CCAS) qui vient d'être renouvelé le 24 mars 2015 pour un mandat de quatre années.

Les membres du CCAS m'ont élu pour présider cette instance, que je souhaite animer **avec un esprit d'ouverture**, pour continuer de développer une action sociale proche des préoccupations des agents, titulaires ou non, actifs ou retraités au sein du Ministère de l'Écologie du Développement Durable et de l'Énergie (MEDDE) et du Ministère du Logement et de l'Égalité des Territoires et de la Ruralité (MLETR).

C'est ma première participation à votre assemblée générale et j'en suis honoré, je prends ainsi la suite de Christian MAHUT, **dont je salue ici le travail effectué pendant toute la durée de son mandat.**

Cette année, le CCAS et les CLAS fêtent leur 30e anniversaire. Ils ont résisté aux multiples réorganisations et restructurations des services, aux changements de périmètres et aux nombreux transferts et fusions.

En tant qu'acteurs de l'action sociale, il est de notre responsabilité de garantir, **quels que soient les changements mis en œuvre dans les services**, cette continuité de l'action sociale pour tous les actifs mais aussi envers les retraités.

En décembre 2014, la publication d'un nouvel arrêté ministériel ainsi qu'une instruction a garanti le devenir de nos instances d'action sociale ministérielle que sont les CLAS, les CRCAS et le CCAS, ainsi que les relations avec le secteur associatif et mutualiste.

Avec des salaires bloqués depuis 4 ans et qui risquent de le rester jusqu'en 2017, avec les suppressions massives d'emplois, de missions, et de structures administratives territoriales, avec le blocage des déroulements de carrière et des promotions, avec l'augmentation du coût de la vie et de la santé, la situation sociale des agents actifs et retraités s'est sérieusement dégradée et génère des besoins sociaux nouveaux, en matière de restauration, de logements, de crèches et de garde d'enfants, d'accès aux vacances et aux loisirs, tout cela avec un pouvoir d'achat en diminution...

Le désengagement massif de la sécurité sociale, du fait des politiques de restrictions budgétaires, des contraintes fiscales, et des directives européennes, ont amené les mutuelles, à prendre en charge des dépenses de santé non couvertes par le régime obligatoire, et à augmenter de façon considérable les cotisations.

De ce fait, le coût de la protection sociale complémentaire devient insupportable pour nombre de salariés, veufs, veuves et retraités, les amenant parfois à renoncer à la mutuelle, ou à se limiter à la couverture santé en faisant l'impasse sur la prévoyance.

Les mutuelles doivent rester des organismes à but non lucratifs, fondés sur le principe de solidarité, dont les adhérents sont acteurs et décideurs.

La MGET dans la MGEN doit poursuivre son combat pour la défense de la protection sociale des fonctionnaires avec les organisations syndicales.

Face à des ministères qui ne recrutent plus, qui se désengagent, le potentiel des adhérents diminue et la population des personnes protégées devient vieillissante avec près de 50 % de retraités.

Dans ce contexte, nous ne pouvons accueillir que favorablement les rapprochements opérés entre les mutuelles de la fonction publique, afin de maintenir des prestations accessibles à tous les agents, et de donner à tous les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire.

La MGET a considéré nécessaire d'envisager un rapprochement avec la MGEN. Ce processus engagé à été validé à 94% lors de cette AG, après trois années de travail de part et d'autre.

Cette orientation à été menée avec la plus grande transparence.

Lors de leur assemblée générale, les adhérents ont été acteurs et décideurs de ce projet de fusion, même si toutes les questions n'ont pas eu de réponse et que pour certains des doutes subsistent sur l'avenir de leur mutuelle historique, alors même que le référencement se termine. **Restera t'il une mutuelle au sein de notre ministère et surtout laquelle ?**

Cette question aura, je pense, une réponse dans les mois à venir, mais je ne doute pas que de possible craintes seront dissipées et que gage nous sera donné que l'orientation qui à été prise était ce qu'il y avait de mieux pour les adhérents.

Dans ce cadre, le Comité Central d'Action Sociale de nos ministères souhaite mettre à son ordre du jour, lors de la séance plénière du 09 octobre 2015, un point d'information sur la fusion entre la MGET et la MGEN, présenté par le président général Hubert Borderie.

Ainsi dans le cadre de l'action sociale solidaire avec la prévention dans le domaine de la santé, le CCAS souhaite continuer d'échanger avec la MGEN, sur les actions d'initiatives locales organisées par les CLAS, avec des modes de financements existants ou à trouver pour l'avenir.

**Pour conclure mon intervention, je tiens à vous remercier, vous tous ici présents pour votre engagement associatif, tant au niveau local que national, envers tous les agents de nos ministères.**

Merci de votre attention,

Christian MATHIS, président du CCAS

# «LA VOIX DES RETRAITÉS»

## LA LOI DE «MODERNISATION DU SYSTÈME DE SANTÉ» (LOI TOURAINE)

La loi de «Modernisation du système de santé» (loi Touraine) a été votée en première lecture par l'Assemblée nationale le 15 octobre 2014 et par le sénat le 15 avril dernier. Aujourd'hui le gouvernement a engagé la procédure accélérée: une seule lecture par assemblée (au lieu de deux) suffit puis une commission mixte paritaire (7 députés et sept sénateurs) se réunit, se met d'accord et l'affaire sera faite... Conclusion : le temps presse pour sauver notre système de santé!

Derrière un présentation positive <sup>1</sup> elle « modernise » à la façon Hollande-Macron, relayant les exigences de l'Union Européenne et donc du Capital financier, deux composantes fondamentales du système de Santé national : l'hôpital, et les conditions d'exercice de la médecine. et par conséquent la Sécurité Sociale qui est la composante sur laquelle s'appuient les deux autres.

Loi fourre-tout sur la santé, elle comporte dans ses différents volets une cohérence qui en fait une loi de destruction en cascade du droit de chacun de recevoir les soins du meilleur niveau adapté à son état de santé.

### L'Hôpital

*C'est une transformation majeure: il s'agit de passer d'un système centré sur l'hôpital à une médecine de proximité coordonnée par le médecin traitant...* a déclaré la ministre Touraine en présentant le projet de loi à l'Assemblée nationale. En effet, c'est sur l'hôpital que l'ensemble des médecins français s'appuient actuellement. C'est là qu'ils ont fait leurs études, c'est là qu'ils ont appris à prescrire. Pour les médecins, les connaissances qu'ils ont pu acquérir au sein de l'hôpital et le fait de pouvoir s'appuyer sur l'hôpital sont des éléments essentiels.

Pour mener à bien cette entreprise de «décentrage» ou plutôt de destruction du coeur et du cerveau du système de santé, la loi transforme la «communauté hospitalière de territoire (fusion d'hôpitaux sur un territoire mise en œuvre par la précédente loi HPST ou loi Bachelot) en «groupement hospitalier de territoire (GHT). L'adhésion à ce GHT devient obligatoire. La convention constitutive des GHT doit être approuvée par le directeur de l'Agence Régionale de Santé» (fonctionnaire d'autorité nommé par le gouvernement) et en conformité avec le «plan régional de santé». Derrière ces grands mots, il y a une restructuration des hôpitaux publics: dans un même «territoire», il ne pourra y avoir qu'un nombre limité de services dits de «premiers recours/de proximité» et qu'un nombre limité de services dits de «références».

Il est possible d'apprécier les effets concrets de cette réforme administrative à travers ce qu'il advient dans le cadre de l'application du Plan hôpital universitaire du Nord de Paris comportant la restructuration de l'hôpital Lariboisière et la fermeture de 500 lits... l'APHP met en place une nouvelle structure d'hôpital qui ne tourne plus autour des spécialités des

<sup>1</sup> TITRE LIMINAIRE : RASSEMBLER LES ACTEURS DE LA SANTÉ AUTOUR D'UNE STRATÉGIE PARTAGÉE  
TITRE II : FACILITER AU QUOTIDIEN LES PARCOURS DE SANTÉ  
TITRE III : INNOVER POUR GARANTIR LA PERENNITE DE NOTRE SYSTEME DE SANTE  
TITRE IV : RENFORCER L'EFFICACITÉ DES POLITIQUES PUBLIQUES ET LA DÉMOCRATIE SANITAIRE  
TITRE V : MESURES DE SIMPLIFICATION

services, mais autour du *parcours et de la filière de soins* dont le contenu a été explicitement défini le 4 février dernier devant les Directeurs d'hôpitaux par la ministre Touraine : « *le dispositif fera en sorte que les patients n'aient plus accès à l'hôpital qu'en dernier recours* » Il n'y aurait plus comme aujourd'hui des services de cardiologie, de pneumologie, d'hématologie... mais des structures qui accueilleraient les patients indépendamment de leur type de pathologie. Le traitement serait fait majoritairement en ambulatoire (c'est-à-dire que le patient reste à l'hôpital moins d'une journée) et dans des structures périphériques de toute nature (à son domicile, etc...) Le développement de l'ambulatoire et du parcours de soins conduit à un éclatement de l'hôpital tel qu'il s'est construit sur des services spécialisés. Cela veut dire, pour les patients, qu'ils n'ont plus de médecins référents ; ils ne sont plus dans des services basés sur une spécialité, ils ne sont plus dans des services avec des équipes qui les connaissent bien, formées du médecin à l'aide-soignante sur la spécialité. Cela ne peut aboutir qu'à une diminution de la qualité des soins et à des pertes de chances. D'autant plus que lors des traitements, le patient n'est plus vu systématiquement par un médecin mais par une « infirmière clinicienne ».

Ainsi le Chapitre II du titre III de loi consacré à « *innover pour préparer les métiers de demain* » met en œuvre la notion « d'exercice en pratique avancée » définie ainsi : « *il permet aux auxiliaires médicaux de réaliser les activités suivantes : orientation, prévention, diagnostic, évaluation clinique, prescription d'examen, renouvellement ou adaptation des prescriptions médicales...* » Ces tâches sont celles des médecins, les auxiliaires médicaux ne sont pas médecins. La prise en charge d'un patient suppose qu'on l'examine, qu'on fasse un diagnostic avant de pouvoir prescrire. On exige des étudiants en médecine qu'ils fassent sept à huit ans d'études car cela ne s'apprend pas uniquement dans les livres.

## Les médecins

Il y a un cruel manque de médecins car l'Etat a sciemment organisé une pénurie de médecins depuis 1972 par l'instauration d'un concours au nombre de places limité pour les études de médecine (le *numerus clausus*). Nous arrivons au moment où la pénurie commence.

La loi prévoit de compléter la loi Bachelot en donnant au directeur de l'ARS toute autorité pour l'organisation de la médecine ambulatoire (y compris le droit de l'installation géographique des médecins et des autres personnels de santé) et la négociation de conventions régionales. Jusque là, les rapports entre médecins et autres professionnels de santé étaient régis par une convention nationale négociée avec la Sécurité sociale. La porte est ainsi ouverte à des modalités de prise en charge et de tarifs différents d'une région à l'autre.

Cette dislocation de l'exercice de la médecine complète l'instauration du tiers payant généralisé dont il faut analyser ce qu'il signifie. Le tiers payant est effectivement une disposition centrale de cette loi. La contre-partie de cette avancée pour certains est une remise en cause de l'indépendance professionnelle des médecins, un premier pas vers une médecine à l'américaine. En effet, la conséquence du tiers payant généralisé est que les complémentaires, mutuelles et assureurs, se voient accorder l'accès à toutes les données statistiques collectées par la Sécurité sociale et une place de décideurs, au même rang que les caisses d'assurance maladie, dans les rapports avec les médecins et les autres professionnels de santé. Ils auront ainsi les moyens d'orienter la politique de santé, de choisir les soins et praticiens qu'ils remboursent dans les différents contrats proposés à leurs clients. On passe d'une logique de solidarité à une logique d'assureurs qui auront les moyens de contraindre les médecins à

soigner à moindre coût. Cette logique dans certains pays aboutit à ne pas prendre en charge des soins coûteux pour un malade mal assuré ou à l'espérance de vie jugée trop limitée. Les retraités sont particulièrement concernés par ce projet de loi qui est dans la continuité de la loi Bachelot, avec pour seul objectif de réaliser des économies et pour conséquence une dégradation généralisée du système de santé.

La loi Touraine a suscité une mobilisation massive des jeunes médecins, internes et chefs de clinique, et des médecins libéraux avec l'ensemble unanime de leurs syndicats, ce qui ne s'est jamais vu, ainsi que de nombreux membres des professions de santé d'exercice libéral avec leurs syndicats. La manifestation du 15 mars dernier les a rassemblés dans un cortège impressionnant, massif, inédit par son ampleur où dominait le mot d'ordre de retrait de la loi et les slogans en direction des assurés sociaux les alertant sur les dangers de cette loi pour leur droit à être soigné.

Du côté du mouvement ouvrier et singulièrement de la CGT :

*Projet de loi Santé 15 avril 2015*

*Hier a été voté en première lecture à l'Assemblée Nationale ce même projet de loi. :  
La fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale réaffirme son entière opposition à cette loi et demande son retrait immédiat.*

*Le Congrès de la FD qui s'est tenu du 23 au 27 mars 2015 à Reims, a voté à l'unanimité dans son appel le retrait sans réserve du projet de loi Santé.*

*Ce projet met en cause directement l'offre de soins et l'accès au service public, il représente une véritable régression sociale portant atteinte aux intérêts des salariés et des usagers !*

Partout en France la mobilisation intersyndicale, bien souvent à l'initiative de la CGT, se développe contre ce projet de loi.

Le 21 mai dernier les personnels des hôpitaux de Paris ont massivement fait grève et manifesté à l'appel de l'USAP-CGT, FO et SUD et six syndicats pour le retrait de la réforme de réorganisation du travail des établissements de l'AP-HP (Assistance Publique – Hôpitaux de Paris). En s'attaquant aux conditions de travail des personnels qui déjà remplissent leur mission de service public dans des conditions extrêmement difficiles le Directeur de l'AP-HP Martin Hirsh anticipe l'application de la loi Touraine.

**EXIGEONS UN SERVICE PUBLIC DE SANTE  
A LA HAUTEUR DES BESOINS.**

***LE PROJET DE LOI TOURAINE DOIT ÊTRE RETIRÉ***



INTERSYNDICALE CATEGORIELLE DES PERSONNELS DE L'ENVIRONNEMENT

Après Strasbourg, après les sénateurs au Muséum d'histoire naturelle...

## Les assises de la biodiversité à Dijon le 10 juin 2015

### Les représentants du personnel ont été reçus par un représentant du Ministère

A Strasbourg, lors de la conférence de sur l'AFB, nous avions une délégation de 10 personnes. A Dijon pour les assises de la biodiversité, nous étions plus de 50 agents ATE, TE et contractuels.

Le nouveau Directeur Général de l'Aménagement, du Logement et de la Nature, Paul Delduc, a reçu une délégation syndicale. Il était accompagné d'Olivier Laroussinie préfigurateur de l'AFB et d'Elisabeth Dupont-Kerlan, Directrice Générale de l'ONEMA.

CÔTE-D'OR - ECOLOGIE

### Distribution de tracts pour le lancement des assises de la biodiversité

Notez cet article : ★★★★★

le 10/06/2015 à 10:05 Vu 712 fois



Photo Bertrand Lhote

photo HD (abonnés)

Extrait du site du « Bien public » (presse régionale)

Les 5e assises de la biodiversité ont commencé ce mercredi matin au palais des Congrès de Dijon pour trois jours. Près de 800 participants sont attendus.

En marge de ce congrès, une cinquantaine de personnes ont distribué des tracts pour dénoncer la création de l'Agence française de la biodiversité (AFB) qui serait, selon eux, "qu'une coquille vide" "sans moyens supplémentaires" et "améliorations pour le personnel".

PARTAGER

Recommander 3

Tweeter 2

Envoyer à un ami

## Face aux questions précises, nous n'avons eu, au mieux, que de vagues réponses !

**Question :** Pourquoi les mesures transitoires pour les contractuels de l'ONEMA n'ont pas été publiées en même temps que celle de l'ONCFS ?

**Réponse :** On ne sait pas pourquoi il y a eu découplage. Certainement parce qu'il y avait une plus forte pression.

**Question :** Quand y aura-t-il une réunion interministérielle sur l'intégration des TE dans le NES ?

**Réponse :** On en parle à la ministre demain quand on la voit.

**Question :** Et pour le passage des ATE en catégorie B, nous n'acceptons pas la présentation de la DRH du ministère qui limite à 150 le nombre d'agents concernés. Pour nous, les 150 c'est déjà du passé et cela doit déjà être mis en œuvre.

**Réponse :** On en parle à la ministre demain quand on la voit.

**Question :** Les propositions sur l'indemnitaire dans le projet de quasi-statut sont indigentes, que comptez vous faire ?

**Réponse :** Je découvre le problème.

**Question :** La sortie de corps TE vers les IAE se fait au compte goutte. Le décroisement MAAF/MEDDE change la donne pour les spécialités eau/risque et biodiversité côté agriculture. Que proposez-vous pour la sortie de corps et combien ?

**Réponse :** L'analyse n'a pas été faite.

**Question :** L'AFB ne pourra pas se construire sans prendre en compte les attentes des personnels et leurs revendications (statutaires, métiers...).

**Réponse :** Le rapport à la ministre a été complété, vous verrez quand il sera rendu public.

**Question :** La Ministre nous recevra-t-elle pour enfin marquer un intérêt pour les personnels de ses établissements ? Le cabinet de la ministre nous répondra-t-il un jour sur nos demandes multiples de rendez-vous sur les différents sujets ? Les personnels seront-ils enfin reconnus avec respect ?

**Réponse :** On voit avec la Ministre et le cabinet.

**Question :** La situation des personnels en détachement sera-t-elle enfin examinée ? Est ce que le ministère interviendra enfin auprès de certains directeurs/directrices qui se comportent comme des potentats locaux ?

**Réponse :** Absence de réponses claires.

Il a aussi été abordé les inquiétudes concernant les fonctions supports et le report éventuel de 3 à 4 mois de la création de l'AFB.

## **AFB**

### **Pour défendre la biodiversité, il faut des moyens à la hauteur et des agents valorisés dans leurs statuts et conditions d'exercice de leurs missions**

DIJON, le 10 juin 2015

La création de l'AFB semble à présent s'accélérer, après les prémices de 2012 et 2013 où une première préfiguration avait donné lieu à deux rapports successifs.

Les préfigurateurs de l'époque avaient été interpellés par l'ensemble des organisations syndicales sur l'inanité de cette agence et sur les problèmes des personnels des établissements publics qui effectuent des missions de préservation et de restauration des milieux, et donc de la biodiversité.

Une AFB sans moyens supplémentaires par rapport à la situation actuelle, déjà pas brillante pour les établissements en place ; et sans améliorations pour les personnels ne serait qu'une coquille vide et se réduirait à une opération de communication.

Aujourd'hui, les agents dénoncent publiquement les conditions d'exercice de leurs missions et le manque de reconnaissance de leur travail :

- **les 1 500 agents techniques de l'environnement** sont des inspecteurs de l'environnement, commissionnés et assermentés. Or, ils sont encore en catégorie C, alors même qu'ils font preuve d'une connaissance des milieux et d'une maîtrise des procédures judiciaires et administratives primordiales dans la défense de l'environnement ;

- **les techniciens de l'environnement** sont également des inspecteurs de l'environnement. Experts, ils assurent en plus la responsabilité de services mais sont cantonnés à la catégorie B, qui n'a pas bénéficié d'évolutions, contrairement à quasiment tous les autres corps de B de la fonction publique ;

- **les agents contractuels** sont recrutés dans des statuts obsolètes, leurs rémunérations sont indécentes du fait d'un régime indemnitaire dérisoire par rapport aux fonctionnaires équivalents, et leurs perspectives de carrière et de mobilité sont infimes. Sans un nouveau statut nettement amélioré et sans options de titularisation favorables, proposées au plus vite, on assistera à une précarité crue et à un tarissement des recrutements. De plus, de nombreux agents contractuels sont en situation précaire (CDD) et voient leurs emplois menacés par des restructurations à venir et les diminutions d'effectifs.

**l'environnement, la biodiversité, la protection des milieux méritent mieux : communications creuses.**

ne pourra être mis en œuvre sans les personnels et sans augmentation d'effectifs et de moyens. Or le ministère reste sourd et réfractaire à nos demandes, sous prétexte de gel des budgets.

estion de priorités. Quand on veut, on peut.

Il faut donc constater que derrière la communication institutionnelle et les discours, l'environnement est la dernière des priorités.

### **L'Etat et Madame Royal doivent prendre leurs responsabilités et répondre aux besoins de protection des de l'environnement et aux attentes des personnels.**

#### Planning de l'intersyndicale :

- 17 juin : réunion sur le quasi statut,
- 23 juin : comité de suivi AFB.

## **Restons mobilisés !!!**

**Face à l'absence de réponses aux demandes de l'Intersyndicale, seuls le rapport de force et la pression pourront nous permettre d'obtenir satisfaction sur nos revendications.**

**Preuve en est avec le résultat sur les grilles et le régime indemnitaire des contractuels de l'ONCFS où seule la reprise du mouvement a permis des avancées rapides.**

**L'Intersyndicale a besoin de vous.**

**Les actions locales et nationales vont être amplifiées afin d'obtenir satisfaction !**

## Réforme territoriale, DREAL, réorganisations

### Et le service public, alors ?

#### Encore, et encore... !

Les précédentes réorganisations sont encore fraîches. Les ingénieurs, cadres et techniciens des services de l'Etat sont déjà confrontés à l'insuffisance des moyens, aux surcharges de travail, aux difficultés pour faire du bon travail de service public.

Il va s'agir à nouveau de trouver un poste, de « protéger » sa rémunération et sa carrière.

Il est à parier que, derrière la banalité de certains des organigrammes proposés, se cache le projet de suppressions à brefs délais d'implantations, par exemple, en « jouant » de la pyramide des âges.

Il y a aussi des réorganisations en perspective dans les régions non fusionnées, les services déconcentrés et l'Administration centrale.



#### Une réorganisation imposée

La réorganisation des DREAL est résolument descendante : projets transmis aux préfets préfigureurs d'ici le 30 juin, préfigureurs des futurs services nommés en juillet, organisations et lieux d'implantation validés par les ministères (et le 1er ministre ?) durant l'été, organigrammes détaillés à l'automne, mise en place des services au 1er janvier 2016.

Aucune discussion de fond n'est prévue sur le rôle des services et de l'Etat, alors que le paysage territorial est bouleversé. Les organisations syndicales sont invitées à participer à une concertation régionale informelle organisée par le préfet préfigureur...

#### Dans quel but ?

Les fondamentaux, ce sont bien sûr : le plan d'ajustement structurel demandé par la Commission Européenne et accepté par la France, les 50 milliards d'économies du Pacte de responsabilité, les 20 milliards annuels du CICE, la priorité à la « baisse du coût du travail » et à « la compétitivité des entreprises ».



La loi Macron affaiblit le droit, au profit du patronat. La « revue des missions » va accentuer la pression pour le « recentrage » de l'Etat et la réduction des dépenses.

La réforme territoriale va doter les régions et les métropoles de nouvelles compétences : politique économique, internationalisation, aménagement du territoire, transports, adaptation régionale des lois. Les intercommunalités vont devoir se soumettre à un critère drastique de taille critique, compromet les coopérations existantes. En 2020 les départements, sauf exception, doivent se dissoudre dans des métropoles ou des EPCI... Départements et Régions perdent la compétence générale qui contribuait à répondre à des besoins exprimés par les usagers.

**Les puissances financières et les lobbies pourront jouer plus encore des concurrences entre structures, de l'affaiblissement du service public, et de la mise en cause de l'égalité de traitement des usagers.**

(DREAL : Direction de l'Environnement de l'Aménagement et du Logement, échelon régional des ministères MEDDE et MELTR)

## Que faire ?

L'encadrement des services est requis pour mettre en place cette réforme. Il est prévu de former et d'accompagner les cadres pour cela dans une logique d'implication personnelle dite de « management collaboratif » qui les place en première ligne face à leurs collègues, dans un climat de dégradation accrue de l'ambiance et des conditions de travail, et de développement de la souffrance au travail.

Les ingénieurs, cadres, techniciens ou administratifs B sont investis de missions par la collectivité au nom de l'intérêt général. A tel point que sans leur investissement personnel, souvent au-delà des obligations réglementaires, quel service pourrait réellement fonctionner ?

Il y a les décisions politiques, mais elles n'ont de sens qu'en impliquant les agents, et les usagers. Il est de notre responsabilité de dire ce qui ne va pas et de nous faire entendre.

**La CGT conteste la réforme territoriale : celle-ci s'oppose au développement de services publics utiles, avec des personnels reconnus, à une réponse efficace et démocratique aux besoins, à l'égalité entre les territoires et les usagers.**



## Faire respecter le droit des ingénieurs, cadres, techniciens et B administratifs

- Desserrer les délais des réorganisations pour se donner le temps d'une vraie concertation ;
- garantir un droit d'expression libre pour que chacun puisse exprimer son point de vue, dans le cadre professionnel ;
- réaliser une étude d'impact avant toute décision ;
- donner la possibilité à chacun de trouver un poste où il puisse s'épanouir et évoluer professionnellement ;
- garantir la pérennité des missions et des sites d'implantation du service public ;
- préserver et conforter les compétences et l'expertise, les reconnaître dans les grilles ;
- maîtriser son temps et sa charge de travail, pour faire du bon travail ; construire un plan de recrutement pluriannuel concerté.

**LE 17 JUIN DE 10H À 18H**  
LES INGÉNIEURS, CADRES  
ET TECHNICIENS



**ORGANISEZ  
LEUR  
DÉFENSE !**

info initiative 17 juin

**Je souhaite donner un avis, témoigner de ma situation, proposer...**

**Je souhaite prendre contact avec la CGT  me syndiquer  : pour mieux se défendre, être entendus, construire des propositions, agir ensemble...**

**Nom Prénom.....Service.....**

**Adresse.....**

**Mail :.....tél.....**

Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens - Fédération CGT Equipement-Environnement  
263 avenue de Paris Case 543 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 88 72 • mail : [ofict.equipement@cgt.fr](mailto:ofict.equipement@cgt.fr) • site : <http://ofict.reference-syndicale.fr>



Montreuil, le 10 juin 2015

**Madame Ségolène ROYAL**

Ministre de l'écologie,  
du développement durable et de l'énergie

**Madame Sylvia PINEL**

Ministre du logement,  
de l'égalité des territoires et de la ruralité

Mesdames les Ministres,

Lors de la présentation du RIFSEEP au CSFPE, l'ensemble des fédérations syndicales a rejeté le projet.

Sans nouvelle concertation, deux décrets et plusieurs arrêtés ont été publiés pour la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

Lors de la réunion du 1<sup>er</sup> juin organisée avec les organisations syndicales suite à la demande de FO-CGT-FSU et Solidaires, Madame la Ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie a annoncé une demande de dérogation pour les corps techniques des ministères auprès de la DGAFP.

Dans le cadre de la réunion plénière du 5 juin à la DRH, relative aux mesures catégorielles 2015 et à la mise en place du RIFSEEP, les organisations syndicales ont décidé unanimement de quitter la séance face au blocage avec la DRH.

Nous observons par ailleurs que le projet présenté par la DRH contredit même les objectifs initialement affichés par le gouvernement à savoir l'harmonisation des différents régimes et le rattrapage des inégalités générées par leur méthode de mise en œuvre.

A l'unanimité, les organisations syndicales ont demandé que la dérogation, dont vous avez accepté le principe, porte sur l'ensemble des agents de vos ministères et des établissements publics, qu'ils appartiennent à un corps administratif, technique ou d'exploitation.

Cette demande forte et consensuelle se justifie largement pour les raisons suivantes :

- les agents de vos ministères subissent depuis bientôt 10 ans des réformes et restructurations incessantes (DIR, DDEA, DDI, DREAL, VNF, CEREMA, ANCOLS...) et maintenant la réforme territoriale de l'État et la création de l'Agence française de la biodiversité. Renforcer l'individualisation des rémunérations dans ce contexte et le poids de la cotation de postes en plein bouleversement n'est pas acceptable !
- Ils sont tous impactés, avec de nombreuses interrogations sur leur avenir, et il serait inconcevable que la demande de dérogation à la mise en œuvre du RIFSEEP ne porte pas sur l'ensemble des agents. Sans pour autant opposer les corps et dans un souci d'égalité nous réclamons également la dérogation pour les personnels administratifs comme le prévoit le décret.
- un vrai bilan RH de la très contestée PFR est indispensable avant de se projeter sur le RIFSEEP. Or, nous ne l'avons pas obtenu malgré nos demandes répétées. Comment dans ces conditions ne pas reproduire et sanctuariser les mêmes erreurs (reconnues dans plusieurs rapports fournis par l'administration) ? D'autant plus que les mesures catégorielles, de l'aveu même du Directeur des ressources humaines, sont en voie de disparition à très court terme et cela va entériner de facto le gel de l'indemnitaire !

Ce n'est donc pas le moment de se lancer dans une modification lourde des régimes indemnitaires qui ne peut générer que démotivation et frustration chez les agents, ainsi que de nouveaux dysfonctionnements des services de la DRH qui croulent déjà aujourd'hui sous le poids des dossiers en retard dû aux dernières réformes structurelles.

Mesdames les Ministres, la manière dont se préfigure la mise en place du RIFSEEP, de nature à aggraver le vécu anxigène des personnels, avec son corollaire de RPS, est une menace sur l'unité de nos communautés de travail.

Nos organisations refusent cette évolution et l'aggravation de la fracture sociale qui va en découler au moment où les réformes de structures, qui demandent cohésion et solidarité, s'accélèrent de toute part.

Face à l'urgence des échéances et aux enjeux très importants pour l'avenir des personnels nous sollicitons une audience, dans les plus brefs délais, avant le CTM du 2 juillet et la présentation du PLF 2016.

Nous vous prions d'agréer, Mesdames les Ministres, l'expression de nos respectueuses salutations.

Pour la CGT  
Nicolas Baille

Pour FO  
François Deneux

Pour la FSU  
Jean-Luc Ciulkiewicz

Pour l'UNSA  
Daniel Puigmal

Pour Solidaires  
Laurent Pidancet



# Compte-rendu de la réunion du 8 juin 2015 sur le projet de décret sur le télétravail dans la fonction publique

Montreuil, le 11 juin 2015

*Référence : compte-rendu de la première réunion en date du 26 mai 2015 à la DGAFP (publié sur le site de l'UGFF le 2 juin : <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article5053>)*

Pièce-jointe : projet de décret avec les propositions de la CGT

La réunion relative au projet de décret sur le télétravail qui s'est tenue le 8 juin 2015 à la DGAFP poursuivait trois objectifs :

- examiner le projet de décret transmis par la DGAFP;
- étudier les modalités de déclinaison employeurs et individuelle ;
- étudier les modalités d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail.

## 1. Déclaration liminaire de la délégation CGT

La CGT a rappelé qu'il était nécessaire d'entamer un chantier spécifique, hors du champ de ce décret, sur le travail téléporté et le travail nomade, qui sont aussi bien des réalités déjà fortement existantes, que des évolutions prévisibles de l'organisation du travail dans les administrations. Ces réalités, au sein de chaque administration particulière, ont besoin d'un encadrement plus général, et le contenu du décret sur le télétravail aura un effet en partie prescriptif sur elles.

Par ailleurs, la CGT a insisté sur la nécessité de créer des décrets dérogatoires au décret « cadre » relatif au télétravail dans la fonction publique, dès lors que la quotité de travail en mode télétravail excéderait 50%. La CGT a ainsi insisté sur le fait que le décret « cadre » sur le télétravail ne doit pas avoir pour objet de faciliter la mise en œuvre de la RÉATE 2.

## 2. Projet de décret

3.

### 2.1 Exposé de la DGAFP

La DGAFP a souligné que le projet de décret garantit :

- une définition homogène de la notion de télétravail ;
- une quotité de télétravail plafonnée ;
- une procédure normée ;
- des droits et obligations précisées.

Le décret garantit également que les textes employeurs doivent en effet nécessairement comporter :

- les modalités de prise en charge des coûts, formations ainsi que celles de contrôle du temps de travail ;

- les activités éligibles ;
- les règles en matière d'hygiène et de sécurité, de sécurité des systèmes informatiques, de protection des données.

En outre, l'arrêté individuel doit également préciser :

- les activités de l'agent exercées dans le cadre du télétravail ;
- la quotité applicable à l'agent et les plages horaires durant lesquelles il peut-être contacté par son employeur ;
- les équipements mis à disposition de l'agent et leurs modalités d'utilisation.

## **2.2 proposition de la délégation : modifications du projet de décret**

La DGAFP s'est pour l'instant montré à l'écoute et dans une phase de recueil des observations des organisations syndicales.

### **• Définition**

Dans le paragraphe « définition », alinéa 2, la délégation propose que l'expression « au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels » soit remplacée par « dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation ou au domicile de l'agent ». L'idée est bien de mettre en avant, que le télétravail à domicile ne saurait être une généralité et que l'employeur public, se doit, s'il en a la possibilité de proposer un poste de travail à l'agent à proximité de son domicile.

### **• Quotité de dérogation**

La délégation a demandé à ce que ce chapitre soit réorganisé et qu'il pose en premier de manière indiscutable et non interprétable le principe de la quotité de télétravail à 50%. Elle rappelle par ailleurs que ce seuil de télétravail peut s'apprécier sur une base mensuelle et non trimestrielle, comme proposée par l'administration (soit un maximum de 3 jours par semaine 2 fois et 2 jours par semaine 2 fois).

S'agissant des mesures dérogatoires pour des publics vulnérables, la délégation a rappelé qu'il était nécessaire de prendre des décrets dérogatoires pour ces publics et que le fait de les intégrer dans le projet de décret global était discriminatoire et stigmatisant.

Pour les publics ciblés par les mesures dérogatoires, la délégation a demandé à ce que la durée de proposition de télétravail par le médecin de prévention soit déterminée et qu'il soit bien précisé que cette proposition s'adresse aux agents qui en font la demande. L'objectif est bien d'éviter que la porte soit ainsi ouverte pour basculer systématiquement et pour une durée indéterminée en télétravail toute personne estimée vulnérable, permettant ainsi à l'employeur d'échapper à ses obligations légales et sociales.

La délégation a demandé que soit retiré le cas des femmes enceintes, hors congés pathologiques, qui ne doivent pas figurer dans le décret comme catégorie susceptible de mesures dérogatoires à la limite de 50% de télétravail, et doivent être intégrées dans le cadre du régime commun à tous les agents publics. Une telle inscription serait clairement discriminatoire.

Par contre, les prérogatives de proposition d'aménagement des conditions d'exercice des fonctions des médecins de prévention (article 26 du décret 82-453) leur permettent de proposer de faciliter l'obtention du télétravail pour la durée de la gestation, ce qui relèvera de la circulaire d'application du décret.

La délégation a demandé à ce que les travailleurs reconnus handicapés puissent à leur demande bénéficier du télétravail, mais bien dans l'attente d'adaptation de leur poste de travail, pour une durée de trois mois renouvelable une fois, avec information du CHSCT sur l'avancement de l'état d'adaptation du poste.

La même logique d'une période de trois mois renouvelable une fois, sur demande de l'agent, à l'expiration d'un mi-temps thérapeutique, a été proposée par la délégation en ce qui concerne les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée.

S'agissant des agents souffrant de pathologies particulières, la délégation a également proposé d'insérer à la suite « dont le médecin de prévention considère qu'elles créent des difficultés pour l'agent en l'attente du poste de travail, pour une durée de trois mois renouvelable une fois. ». Il est nécessaire d'éviter toute confusion entre médecin traitant, qui détermine la gravité de l'état de santé, et médecin de prévention, qui est en charge de l'environnement de travail.

La délégation a par ailleurs proposé que soit inscrit dans le décret le principe d'une surveillance médicale particulière pour les agents mentionnés comme pouvant bénéficier d'un régime dérogatoire dans le cadre du télétravail. Ce principe doit se traduire par la mise en place d'une visite médicale tous les six mois pour ces agents.

Enfin, s'agissant des agents en situation de handicap reconnus ou souffrant de pathologies particulières, la délégation a insisté sur le fait qu'une position de télétravail dérogatoire et permanente (pour trois ans) doit relever d'une modification de l'article 1 du décret 84-1051<sup>1</sup> et ne relève pas a priori d'un décret « cadre » sur le télétravail.

- **Procédure de demande**

A l'origine, la proposition faite par la DGAFP en matière d'hygiène et de sécurité au travail dans le cadre de l'autorisation de télétravail ne reposait que sur la conformité des locaux situés dans le domicile de l'agent. Toutefois la délégation a demandé à ce que soit également ajouté la conformité des locaux professionnels, étant donné que la DGAFP a ouvert la possibilité pour les agents soit de travailler dans un télécentre, soit dans des locaux autres que celui de son affectation.

S'agissant de la durée d'autorisation en télétravail, la délégation a demandé un parallélisme des formes avec l'article 2 du décret 82-624 du 20 juillet 1982 relatif au temps partiel<sup>2</sup>. Ainsi, la durée d'autorisation du télétravail est d'un an, renouvelable dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement d'autorisation de travail en télétravail doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Concernant la réversibilité à la demande de l'employeur, la délégation a demandé à ce qu'elle soit motivée par les nécessités de service.

Enfin, la délégation a insisté sur la nécessité pour l'agent de pouvoir faire un recours auprès de la CAP ou de la CCP compétente, en cas de litige, notamment s'agissant de la réversibilité à l'initiative de l'employeur, conformément à l'article 2 du décret n°82-624 du 20 juillet 1982<sup>3</sup> relatif au temps partiel.

---

1 « Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé, peut affecter ce fonctionnaire dans un emploi de son grade, dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes. », décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

2 « L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse. »

3 « En cas de litige, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire compétente ».

- **Droits et obligations, prises en charge des coûts**

La délégation a demandé à ce que soit ajoutée la prise en charge par l'employeur des coûts de l'utilisation des matériels par l'agent, ainsi que le renouvellement des matériels utilisés.

- **Déclinaison par l'employeur**

La délégation a proposé de modifier l'ordre de saisine des instances paritaires en ce qui concerne la décision d'arrêté individuel de l'agent. Ainsi le CHSCT est saisi en premier puis le CT en second.

Par ailleurs, la délégation a demandé le ré-ordonnement du chapitre, au sein duquel elle a ajouté les dispositions suivantes qui doivent figurer dans l'arrêté individuel :

- les modalités de prévention des risques psycho-sociaux notamment par le maintien du lien régulier avec l'équipe de travail, de l'organisation de réunions d'équipe régulières et leur restitution dans le bilan social, et de temps de travail spécifiquement réservés aux réunions d'équipe,
- les modalités de restitution annuelle dans le cadre des commissions administratives ou consultatives paritaires, en particulier sous l'angle des effectifs concernés, de l'égalité professionnelle et de l'absence de discriminations dans les promotions ;
- les modalités d'intervention des professionnels du service santé et sécurité au travail, dans une logique de prévention primaire des risques professionnels ;
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, et le respect de la pause méridienne, des limites de l'amplitude de travail et du repos hebdomadaire obligatoire, en particulier par des plages horaires de trêve de messagerie ;
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des équipements et des coûts découlant ~~directement~~<sup>4</sup> de l'exercice du télétravail, notamment le coût, l'utilisation, le renouvellement et la maintenance des matériels, logiciels, abonnements et communication ;
- les modalités en dotation de matériels ergonomiques et équivalents à celui des agents en poste fixe.

- **Déclinaison par l'agent**

La délégation a demandé la suppression de la période d'adaptation (cf. point suivant). Elle a par ailleurs insisté sur la nécessité de préciser dans l'arrêté individuel :

- les plages horaires de trêve de messagerie ;
- les conditions d'installation des matériels.
- Période d'adaptation

La délégation a demandé la suppression du chapitre, qui est redondant avec le principe de réversibilité. Elle a ainsi proposé que soit inséré dans le chapitre « procédure de demande », le point suivant : « *Pendant les trois premiers mois de la période de trois ans maximum ouverte par la demande de télétravail, le délai de prévenance peut-être réduit à un mois* ».

### **3. Accompagnement de la mise en œuvre du télétravail**

La délégation a insisté sur la nécessité de produire une circulaire en plus du guide méthodologique envisagé, les deux documents n'ayant pas la même finalité.

### **4. Calendrier proposé par la DGAFP**

- accompagnement/ circulaire et examen du décret : une réunion en juillet 2015
- passage du projet de décret en CCFP : septembre 2015

---

4 La délégation a demandé à ce que le mot « directement » soit supprimé afin d'éviter que certains employeurs refusent de prendre en charge les coûts indirects de l'exercice du télétravail.

**Propositions d'amendements de la CGT Fonction publique**  
**(amendements en rouge et mots barrés ; ne pas tenir compte du surlignage jaune)**

**Projet de décret « télétravail »**  
**pris en application de l'article 133 de la loi n°2012-347**

**Champ d'application**

Le présent décret est applicable aux fonctionnaires régis par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée, aux agents publics civils non fonctionnaires et aux magistrats.

**Définition**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux de façon régulière et **volontaire**, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il se pratique ~~au domicile de l'agent ou, le cas échéant,~~ dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation **ou au domicile de l'agent**.

**Quotité et dérogations**

**La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à 50 % de la durée du service de l'agent.**

**Le seuil défini au premier alinéa peut s'apprécier sur **une base mensuelle**.**

La quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à **trois jours par semaine**. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

~~Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur **une base trimestrielle**.~~

**Sur proposition du médecin de prévention, il peut être dérogé pour une durée déterminée aux seuils et période de référence prévus aux alinéas précédents au profit des agents suivants qui en font la demande :**

- **Les travailleurs reconnus handicapés, en l'attente de l'adaptation du poste de travail pour une durée de trois mois renouvelable une fois, avec information du CHSCT de l'avancement de l'état d'adaptation du poste.**
- **Les femmes enceintes, la CGT souhaite que la situation des femmes enceintes, hors congés pathologiques, soit intégrée dans le cadre général applicable à tous les agents publics. En effet, laisser une citation en l'état contribue à la discrimination des femmes.**
- **Les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée :**
  - à expiration d'un mi-temps thérapeutique et dans le cadre de la visite de pré-reprise, le médecin du travail, sur demande de l'agent, peut proposer le télétravail pour une durée de trois mois renouvelable une fois.**
- **Les agents souffrant de pathologies particulières, dont le médecin de prévention considère qu'elles créent des difficultés pour l'agent en l'attente de l'adaptation du poste de travail, pour une durée de trois mois renouvelable une fois.**

- Une surveillance médicale particulière pour les agents sus-mentionnés en situation de télétravail se traduira par une visite médicale tous les 6 mois.
- Concernant les agents en situation de handicap reconnus ou souffrant de pathologies particulières, une position de télétravail dérogatoire et permanente (pour trois ans) doit relever d'une modification de l'article 1 du décret 84-1051 (du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions), et ne relève pas a priori d'un décret « cadre » sur le télétravail.

### Procédure de demande

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Le chef de service ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des fonctions exercées et l'intérêt du service.

L'autorisation est accordée sous réserve de la conformité des locaux professionnels ou du domicile de l'agent aux normes en matière d'hygiène et de sécurité et de la compatibilité des installations électriques, téléphoniques et d'accès à internet avec les activités exercées en télétravail, telle que prévue par l'arrêté ministériel, la délibération de l'assemblée délibérante ou la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière [cf. infra « déclinaison par employeur »].

La durée de l'autorisation est d'un an maximum, renouvelable après entretien avec le supérieur hiérarchique direct qui émet un avis, renouvelable dans la limite de trois ans.

A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail en télétravail doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses. (*même formule article 2 Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 sur le temps partiel*).

Les refus opposés à une demande de télétravail, ou à son renouvellement, formulée par un agent exerçant des activités éligibles telles que définies dans l'arrêté ministériel, la délibération de l'assemblée délibérante ou la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière [cf. infra « déclinaison par employeur »] doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi du 11 juillet 1979.

En cas de changement de fonctions, la demande de télétravail doit être renouvelée par l'agent concerné.

L'autorisation de télétravail est réversible. En dehors de la période d'adaptation [cf. infra], il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration, motivée par les nécessités de service, ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Pendant les trois premiers mois de la période de trois ans maximum ouverte par la demande de télétravail, le délai de prévenance peut-être réduit à un mois.

En cas de litige pour l'application des dispositions du présent article, l'agent peut saisir la commission administrative ou consultative paritaire compétente. (*article 2 Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 sur le temps partiel*)

### Droits et obligations, prise en charge des coûts

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant leurs fonctions sur site, notamment en matière de réglementation du temps de travail, d'hygiène et de sécurité et de droit à la formation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de l'utilisation, du renouvellement et de la maintenance de ceux-ci.

### Déclinaison par employeur

Un arrêté ministériel, une délibération de l'assemblée délibérante, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et du comité technique précise :

*(ré-ordonnement des alinéas)*

- les activités éligibles au télétravail,
- les conditions de compatibilité des installations électriques, téléphoniques et d'accès à internet avec les activités exercées en télétravail
- le cas échéant, la liste et la localisation des locaux professionnels mis à disposition par l'administration pour l'exercice du télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements,
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données,
- les règles à respecter en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention des maladies professionnelles,
- la possibilité d'accès des autorités compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité,
- Les modalités de prévention des risques psycho-sociaux en particulier par le maintien du lien régulier avec l'équipe de travail, de l'organisation de réunions d'équipe régulières et leur restitution dans le bilan social, et de définition de temps de travail spécifiquement réservé aux réunions d'équipe,
- Les modalités de restitution annuelle dans le cadre des commissions administratives ou consultatives paritaires, en particulier sous l'angle des effectifs concernés, de l'égalité professionnelle et de l'absence de discriminations dans les promotions.
- Les modalités d'intervention des professionnels du service santé et sécurité au travail, dans une logique de prévention primaire des risques professionnels,
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, et le respect de la pause méridienne, des limites de l'amplitude de travail et du repos hebdomadaire obligatoire, en particulier par des plages horaires de trêve de messagerie,
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des équipements et des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût, l'utilisation, le renouvellement et la maintenance des matériels, logiciels, abonnements et communications,

- les modalités en dotation de matériels ergonomiques et équivalents à celui des agents en poste fixe,
- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail,
- le cas échéant, la durée de l'autorisation [cf. supra « Procédure de demande de télétravail »] si elle est inférieure à un an.
- 
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des équipements et des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût et la maintenance des matériels, logiciels, abonnements et communications,
- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail,
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données,
- les règles à respecter en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention des maladies professionnelles,
- la possibilité d'accès des autorités compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité,
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,
- les activités éligibles au télétravail,
- les conditions de compatibilité des installations électriques, téléphoniques et d'accès à internet avec les activités exercées en télétravail
- le cas échéant, la liste et la localisation des locaux professionnels mis à disposition par l'administration pour l'exercice du télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements,
- le cas échéant, la durée de l'autorisation [cf. supra « Procédure de demande de télétravail »] si elle est inférieure à un an.

### **Déclinaison par agent**

L'accord du chef de service ou de l'autorité territoriale ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination à la demande de télétravail est formalisé par un arrêté individuel ou un avenant au contrat de travail signé par l'agent et le chef de service ou l'autorité territoriale compétente ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière.

L'arrêté individuel ou l'avenant au contrat de travail précise les conditions d'application à l'agent de l'arrêté ministériel, la délibération de l'assemblée délibérante ou la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la fonction publique hospitalière [cf. supra « déclinaison par employeur »], ainsi que :

- les activités de l'agent exercées dans le cadre du télétravail,
- le lieu ou les lieux d'exercice du télétravail,
- la date de prise d'effet de la situation de télétravail et le cas échéant, sa durée,

- ~~le cas échéant, la période d'adaptation [cf. infra],~~
- les journées consacrées au télétravail et au travail sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent,
- les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses fonctions en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être contacté, et les plages horaires de trêve de messagerie.
- la nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses fonctions en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation et de maintenance de ces équipements, de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique.

### **Période d'adaptation**

~~L'arrêté individuel ou l'avenant au contrat de travail peut prévoir une période d'adaptation, de trois mois, pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail, par écrit et moyennant un délai de prévenance d'un mois.~~



## Communiqué de la CGT Fonction publique suite aux annonces de la ministre sur les carrières et les rémunérations

Ce matin, la ministre de la Fonction publique a présenté aux organisations syndicales la dernière version des propositions gouvernementales portant sur la grille indiciaire dans le cadre de la négociation dite Parcours professionnels Carrières Rémunérations.

De cette présentation, ressortent en particulier les éléments suivants :

- ▶ Le plan a vocation à entrer en application entre 2016 et 2020 (et non plus 2022 comme envisagé antérieurement)
- ▶ Trois filières feront l'objet de mesures spécifiques : les agents de maîtrise territoriaux (à la situation desquels sera portée une « *attention particulière* » selon les mots de la ministre) ; les agents de catégorie B de la filière sociale (qui seront progressivement basculés en catégorie A) ; les enseignants
- ▶ Chaque agent aura la garantie de changer de grade au moins une fois dans sa carrière
- ▶ Au premier échelon de la catégorie C, l'indice majoré sera porté à 330 (321 actuellement) ; le dernier échelon sera porté à 473 (462 actuellement). Il est cependant à noter que le premier échelon de la catégorie C a déjà fait l'objet de deux revalorisations consécutives en 2014 et 2015 (en décembre 2013, l'indice du premier échelon était de 309)
- ▶ Au premier échelon de la catégorie B, l'indice majoré sera porté à 343 (326 actuellement) ; le dernier échelon sera porté à 587 (562 actuellement)
- ▶ Au premier échelon de la catégorie A, l'indice majoré sera porté à 390 (365 actuellement) ; le dernier échelon sera porté à 821 (783 actuellement)
- ▶ A ces mesures s'ajouteraient l'intégration d'une partie des primes dans le traitement correspondant à 4 points pour la catégorie C, 7 points pour la catégorie B et 9 points pour la catégorie A. Les agents ne bénéficiant pas de régime indemnitaire se verront attribuer des points supplémentaires dans les mêmes proportions

La ministre a réaffirmé que ce projet ne s'appliquerait que s'il fait l'objet d'un accord majoritaire.

Evoquant la question de la valeur du point d'indice, elle s'est exprimée sur la tenue d'un rendez-vous salarial au printemps 2016.

A ce stade, la négociation doit durer jusqu'au 9 juillet et les organisations syndicales devront faire connaître leur position aux environs de fin septembre.

La CGT a rappelé les grands principes de son approche de la négociation et ses exigences revendicatives (voir la pièce-jointe).

Pour la CGT Fonction publique, l'évolution des propositions gouvernementales traduit l'impact de la démarche unitaire de rejet des précédentes propositions. Notre organisation restera offensive et exigeante durant la phase finale de la négociation. Elle mettra tout en œuvre pour organiser la consultation la plus large possible des agents de la Fonction publique avant de déterminer sa position.

Montreuil, le 16 juin 2015



## Négociations PPCR du 16 juin 2015 Intervention de la CGT Fonction Publique

Madame la Ministre,

C'est un exercice compliqué que de réagir à une intervention qui apporte de nouvelles propositions sur cette négociation PPCR, propositions que nous découvrons donc à l'instant.

À ce stade donc, la CGT acte volontiers que le gouvernement n'entend pas en demeurer à sa copie du 11 mai dernier. Sur ce strict point de vue, nous ne pouvons que nous en féliciter puisque la CGT, avec l'ensemble des autres organisations syndicales, avait considéré que ce qui avait été mis sur la table à cette date n'était pas acceptable.

Pour le reste, et, en particulier, sur les nouvelles mesures que vous annoncez, la CGT peut simplement indiquer qu'elles semblent emprunter la bonne direction.

Mais, il ne s'agit aucunement d'un blanc-seing car, à l'évidence, il faut maintenant les regarder de manière plus précise et plus approfondie.

Il est tout aussi indispensable de replacer ces propositions dans l'ensemble des thématiques abordées, tant les choses sont interpénétrées. En effet, sur bien d'autres sujets très importants, par exemple l'égalité professionnelle, la mobilité choisie ou encore les ratios promus/promouvables, la CGT a encore bien des observations et des propositions à faire valoir.

Autrement dit, nous devons encore négocier dans les jours et les semaines qui viennent.

En tout état de cause, lorsque le protocole d'accord sera stabilisé, la CGT prendra le temps et les moyens de la consultation la plus large possible. Ce n'est qu'au terme de ce processus démocratique que notre organisation arrêtera sa position.

Même si ce n'est pas l'objet de cette négociation, la CGT ne saurait conclure son intervention sans parler du gel de la valeur du point d'indice, d'autant que vous l'avez-vous même évoqué.

Chaque mois qui passe rend cette mesure plus inacceptable et plus désastreuse et fait peser un lourd contentieux entre nous.

L'augmentation de la valeur du point est plus que jamais à l'ordre du jour. Pour la CGT, cela ne peut attendre un rendez-vous salarial au printemps 2016 que vous venez d'envisager.



## **Note aux syndicats sur la réunion du 16 juin 2015**

### **Négociations parcours professionnels, carrières, rémunérations**

Montreuil, le 18 juin 2015

La toute première observation est qu'au-delà des grilles, qui focalisent légitimement l'attention, l'accord qui sera proposé à la signature abordera de nombreuses dispositions relatives au déroulement de carrière, à la gestion des corps et cadres d'emploi, à "l'attractivité" de la fonction publique, à l'égalité professionnelle (du point de vue du classement des corps et cadres d'emplois féminisés dans la grille), aux modalités des négociations salariales.

L'accord constituant un ensemble (sans sous-signature de telle ou telle partie comme pour les accords Jacob), toutes les dispositions seront importantes et, pour l'essentiel, sont à appréhender ensemble.

Alors que sur la grille le gouvernement affirme être au bout de ses propositions, sur toutes les autres questions, les choses ne sont pas encore complètement calées.

Le texte du protocole sera négocié à partir de la réunion du 30 juin, pour un texte présenté par la ministre le 9 juillet. Des bilatérales permettront d'avancer parallèlement aux 4 réunions plénières d'ici le 9 juillet.

Concernant la grille, nous vous joignons les documents reçus.

Les conditions du déroulement de carrière, du reclassement d'une grille à l'autre (surtout pour la catégorie C), font aussi partie de l'appréciation de la grille. Nous ne disposons pas encore de l'ensemble de ces informations.

Concernant le calendrier, il est ramené de 2022 à 2020, avec une première étape de revalorisation sur la grille en 2017.

L'affirmation du principe garantissant pour tous les agents l'accès au minimum à un deuxième grade est importante, mais demande à être précisée quant à sa déclinaison.

Concernant la filière sociale, pour l'instant seule la décision de passage de la filière sociale en catégorie A est claire, le modèle étant celui des paramédicaux.

Concernant les bornages indiciaires de la catégorie A-type, ils seront harmonisés avec les corps enseignants et d'ingénieurs. De nombreux corps d'ingénieurs sont sur d'anciens bornages (enseignement supérieur et recherche,...).

La revalorisation de la valeur du point d'indice ne faisait explicitement pas partie de la négociation depuis le début. Pour la CGT, qui a toujours refusé que les déroulements de carrière (passages d'échelon, promotions, meilleure prise en compte des qualifications,...) soient mêlés aux négociations salariales proprement dites, le principe n'est pas choquant en soi.

Cependant, il va de soi que dans le contexte de gel inacceptable de la valeur du point d'indice que nous subissons, un engagement explicite du gouvernement sur sa revalorisation serait d'une importance particulière dans le contexte de cette négociation.

**Concernant une première interprétation des grilles proposées par le ministère, quelques points sont à retenir.**

La durée "statutaire" pour dérouler un grade est stable ou peu modifiée.

Le SMIC actuel équivaut à l'indice 315 majoré.

L'indice initial de la catégorie C passera à 330 (majoré).

L'indice terminal de la catégorie C se rapproche de l'actuel indice terminal du premier grade de la catégorie B, 486. Cet élément contraint à une réévaluation des catégories B et A.

L'indice initial de la catégorie B passera à 343 (majoré).

L'indice terminal du deuxième grade du B passe à l'ancien indice terminal du CII antérieur au NES, 534.

L'indice terminal de la catégorie B passe à 587.

L'indice initial de la catégorie A passera à 390 (majoré).

L'indice terminal du deuxième grade du A passe à l'indice maximal de la grille : 1015 brut et 821 majoré.

## Tableaux grilles indiciaires (PPCR au 17 juin 15)

### Catégorie C :

Situation actuelle				Situation future**			
	Début IM	Fin IM	Durée		Début IM	Fin IM	Durée
Echelle 3 (11 échelons)	321 *	363	22 ans	C1 (12 échelons)	330 (+9)	382 (+19)	26 ans
Echelle 4 (12 échelons)	323	382	26 ans	C2 (12 échelons)	332 (+9)	420 (+13)	26 ans
Echelle 5 (12 échelons)	326	407	26 ans				
Echelle 6 (9 échelons)	338	462	20 ans	C3 (10 échelons)	350 (+12)	473 (+11)	19 ans
2017				Fusion Échelle 4 et 5 en C2 Intégration des 4 points de prime dans la grille			
2018 à 2020				Revalorisation des grilles C1, C2 et C3			

(\* IM 309 en 2013 et IM 315 en 2015)

\*\* passage de 3 à 4 grades en 2016 et évolution indiciaires en plusieurs étapes

## Catégorie B :

Situation actuelle				Situation future*			
	Début IM	Fin IM	Durée		Début IM	Fin IM	Durée
Grade 1 (13 échelons)	326	486	31 ans	B1 (13 échelons)	343 (+17)	503 (+17)	30 ans
Grade 2 (13 échelons)	327	515	31 ans	B2 (13 échelons)	356 (+29)	534 (+19)	30 ans
Grade 3 (11 échelons)	365	562	23 ans	B3 (11 échelons)	392 (+27)	587 (+25)	24 ans
2016				Intégration des 6 points de prime dans la grille			
2017 à 2018				Revalorisation des grilles B1, B2 et B3			

\* plusieurs étapes pour y arriver

## Catégorie A type :

Situation actuelle				Situation future*			
	Début IM	Fin IM	Durée		Début IM	Fin IM	Durée
Attaché (12 échelons)	365	658	24 ans 5 mois	Attaché (11 échelons)	390 (+25)	673 (+15)	26 ans
Attaché principal (10 échelons)	434	783	17 ans 6 mois	Attaché principal (9 échelons)	500 (+66)	821 (+38)	18 ans
Attaché hors classe (7 échelons + HEA)	626	HEA	12 ans 10 mois	Attaché hors classe ** (6 échelons + HEA)	655 (+29)	830	11 ans 6 mois
Directeur de service *** (14 échelons)	453	798	20 ans 2 mois	Directeur de service *** (14 échelons)	465 (+12)	IB 1020	24 ans
2017				1 <sup>ère</sup> étape d'intégration de points de prime dans la grille 1 <sup>ère</sup> étape de revalorisation			
2018				2 <sup>nd</sup> étape d'intégration de points de prime dans la grille (9 points d'IM à la fin des 2 intégrations)			
2019				2 <sup>nd</sup> étape de revalorisation			
2020				Revalorisation du dernier échelon d'Attaché principal ** et de Directeur de service ***			

\* plusieurs étapes pour y arriver

\*\* grade non utilisé dans tous les versants de la FP

\*\*\* grade en extinction dans la FPE