



Compte rendu du CCFP - du 23 mai 2016

Délégation CGT :

Sylvie BAYLE, Vincent BLOUET, Jean-Marc CANON, Michel CAUSSEMILLE, Philippe CREPEL, Thomas DEREGNAUCOURT, Catherine MARTY, Mickael WICKE (expert sur le point 1 consacré au suivi du protocole d'accord du 8 mars 2013) et Fabrice BRUCKER (expert sur la cessation progressive d'activité des agents atteints d'une maladie professionnelle).

L'Intervention de la Ministre est limitée à 4 sujets :

1 - Sensible aux arguments des syndicats lors de la séance précédente, elle a retiré le PACTE en catégorie B. A l'occasion du projet loi égalité citoyenneté, elle pourrait intégrer un dispositif qui permettrait de réduire les inégalités d'accès à la Fonction publique. Pour cela elle organisera une réunion avec son cabinet le 2 juin prochain autour de propositions sur les recrutements des B et A qui seront faites aux syndicats.

Sur un tel sujet, elle veut rechercher un consensus dans la Fonction publique.

2 – Spécificité des agents publics ultra-marins : à l'occasion du projet de loi d'égalité réelle en outre-mer, des dispositions spécifiques à la Fonction publique pourront être intégrées. Elle organisera une première réunion le 13 juin, la situation de Mayotte sera traitée en priorité, en particulier lors d'une réunion au ministère de l'Outre-Mer le 3 juin.

3 – Le rapport Laurent sera remis au Premier Ministre cette semaine, il faudra ne pas alimenter le discours anti-fonctionnaires. Employeurs, ministère et organisations syndicales devront se saisir du sujet rapidement.

4 – Une information sur les suites à donner à la loi déontologie sera faite à la fin de la séance.

① Intervention liminaire de la CGT _____

Pour débiter, la CGT Fonction publique tenait à faire part de toute son opposition au projet de loi travail.

Nous acceptons de discuter pour améliorer la diversité et favoriser le recrutement social dans la Fonction publique mais en conservant le principe d'égalité d'accès. Dans ce cas, nous sommes disponibles pour discuter. Il sera nécessaire de rediscuter du PACTE en catégorie C en en faisant le bilan.

La CGT est disponible pour discuter sur la situation des ultra-marins.

Concernant le rapport Laurent, c'est un sujet potentiellement explosif et nous réfuterons toutes les tentatives visant à stipendier les agents de la FP. Il faudra examiner la situation de tous les agents publics et de leur temps de travail dans le détail et particulièrement celle de ceux qui font plus de 35 heures ! Le sujet des Conditions de Travail est très lié à celui de la RTT.

La Ministre répond :

Le PACTE pour la catégorie C est à réétudier après un bilan ou à réfléchir sous une autre forme.

Elle a signé, le jour même, une réponse à la lettre unitaire du 13 avril dernier sur les salaires. Il n'y aura pas de réouverture de discussions sur les salaires.

Au sujet des lettres de cadrage, elle rencontre le ministre du budget pour son ministère dans les jours à venir.

Le dialogue social dans la FP est un thème pour le second semestre (bilan et préparation des élections 2018)

Sur PPCR, il faudra regarder les adaptations éventuelles s'il y a de réels problèmes issus des textes.

Le CPA peut être un nouveau droit pour les fonctionnaires avec un droit à la formation, nous aurons le débat dans les 8 mois à venir ! Il faut mettre le temps à profit pour débattre.

La répartition de la charge pour le dernier employeur de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité des agents atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante sera évoquée dans le cadre de la loi de finance pour 2017. Elle est favorable à la création d'un fonds de mutualisation.

La Fonction publique diffusera une instruction sur le décret « primes/points » au mois de juin.

La ministre condamne les violences et la haine anti policiers et contre les forces de l'ordre. Nous devons tous prendre nos responsabilités y compris les syndicats.

La ministre introduit la présentation.

L'égalité professionnelle n'a pas d'échos médiatiques alors qu'il y a de bons travaux dans la Fonction Publique.

Dans sa déclaration, la CGT indique que l'effectivité de la suppression des inégalités entre les hommes et les femmes est un point crucial de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique ; les écarts de salaires s'expliquent principalement par deux facteurs : le temps partiel et la répartition entre les catégories, les corps, les filières, répartition défavorable aux femmes.

C'est pourquoi, il est nécessaire de travailler sur les classifications des métiers à prédominance féminine en appliquant le principe «à travail de valeur égale, salaire égal», ce qui implique par exemple, la fin de ce qu'on appelle les «petits A».

Les femmes ne doivent plus être pénalisées dans leurs déroulements de carrière du fait notamment des interruptions (congé parental, temps partiel, etc...).

La CGT attend donc la circulaire précisant l'absence d'impact sur le déroulement de carrière, les évaluations, la rémunération des congés pathologiques, maladies afférentes à la grossesse, ainsi que des congés d'adoption.

En outre, il convient de rappeler la loi concernant les maintiens des jours RTT pendant les congés maternité, loi qui n'est pas appliquée partout et singulièrement pas dans certains établissements hospitaliers.

La démarche intégrée doit être systématique ; l'égalité doit se concevoir en amont de toutes décisions, ce qui n'est pas le cas.

Concernant la fusion, ou comme vous l'appelez, le rapprochement des labels égalité et diversité, la CGT était opposée à cette fusion, de peur d'une dilution des questions d'égalité ; nous attendons donc qu'on nous démontre que le label égalité n'est pas devenu une branche du label diversité.

Sur la mise en place d'une «sous-formation» de la Formation Spécialisée n°3 du conseil commun consacrée à l'égalité, comme prévu par le décret de création du Conseil, nous prenons acte, c'était du reste une demande de notre part. En effet, la CGT s'était opposée à la disparition du comité de suivi de l'accord de 2013, et à son intégration dans la FS3 ; et en effet, le suivi n'a pu se faire au sein de la FS3.

Sur le télétravail, la CGT rappelle qu'il ne doit pas être abordé comme un moyen pour les femmes d'assumer encore un peu plus la «double journée», mais qu'au contraire, il convient d'analyser si ce dispositif n'aboutit pas à plus d'inégalités entre les femmes et les hommes, c'est sous cet angle que la CGT l'analysera.

Enfin, il ne peut y avoir de véritable politique d'égalité femmes-hommes, sans que soit dégagée une ligne budgétaire dédiée.

Après les interventions des organisations syndicales, la ministre répond que la démarche intégrée doit être systématique à tous les niveaux de la Fonction publique. Il faut renforcer l'obligation d'établir des comparaisons sexuées, faite à chaque employeur. Il faut prendre des mesures lorsqu'apparaissent des écarts inexplicables entre les femmes et les hommes comme annoncé dans PPCR.

Le label égalité doit rester différent du label diversité. Une circulaire, en septembre, incitera tous les employeurs à candidater à l'obtention des deux labels.

Pour la FPE, elle donne la priorité à la formation professionnelle.

Elle va rendre obligatoire la mixité de la présidence des jurys et des comités de sélection ...

Elle souhaite transmettre le rapport au parlement et à la délégation aux droits des femmes. Celle-ci pourrait proposer un débat au parlement sur le sujet.

Il faut continuer à travailler l'articulation qualité de vie au travail et vie personnelle.

Le guide des droits familiaux pourrait être accompagné d'une circulaire.

Harcèlement sexuel et moral, le sujet étant dans l'actualité, faudra-t-il une circulaire ?

Le sujet de l'égalité nécessite de travailler sur le long terme.

Le diaporama de la DGAFP est joint au compte-rendu

③ Amiante

Projet de décret relatif au droit à la cessation anticipée d'activité et à l'attribution de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (ASCAA) aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Ce projet de texte étend aux fonctionnaires et agents publics les dispositions applicables aux salariés du privé et à certaines catégories d'agents publics lorsqu'ils sont atteints d'une maladie reconnue comme maladie professionnelle provoquée par l'amiante. Cette maladie professionnelle doit figurer sur une liste *ad hoc* fixée par l'arrêté du 29 mars 1999 modifié.

Le dispositif est accessible, sur demande de l'intéressé adressée à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou de recrutement, sous couvert du chef de l'établissement ou du service dans lequel il exerce ou a exercé ses fonctions, dès l'âge de cinquante ans. Le bénéficiaire peut demander à être admis à la retraite dès l'âge de soixante ans par dérogation aux dispositions de la loi de 2010 portant réforme des retraites. Le montant de l'allocation spécifique est égal à 65 % de la rémunération de référence, c'est-à-dire de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération moyenne (dès lors qu'ils présentent un caractère régulier et habituel) perçue par l'intéressé pendant les douze derniers mois de son activité.

L'allocation spécifique est versée au bénéficiaire par le dernier employeur public ayant rémunéré l'agent avant sa cessation anticipée d'activité, dernier employeur qui est également celui qui a instruit la demande, autorisé la cessation d'activité et attribué l'allocation en question.

L'allocation spécifique s'analyse comme un revenu de remplacement. La dépense correspondante appartient à la catégorie des dépenses de personnel ; elle est imputée précisément sur le compte des prestations sociales obligatoires d'employeur et contrôlée dans les conditions du droit commun.

Amendement 1 déposé par la CGT : il reformule la rédaction de l'article 1 en ne faisant plus référence à l'arrêté du 29 mars 1999 mais à une liste établie par arrêté des ministres chargés du travail et de la sécurité sociale. Cela permettra d'inclure dans cet arrêté, des maladies telles que les cancers des ovaires et du larynx par exemple.

Le gouvernement est favorable à l'amendement qui est voté à l'unanimité du CCFP.

La CGT, Solidaires, la FA-FP, l'UNSA, la FSU déposent des amendements *préservant les droits à avancement d'échelon des agents touchant l'ASCAA*.

Le gouvernement dépose lui-même un amendement allant dans le même sens.

Solidaires maintient son amendement précisant que le fonctionnaire bénéficiera d'un avancement d'échelon moyen.

Il est voté par tous, la CFDT et la CGC s'abstenant.

Solidaires dépose un amendement *précisant que le montant de l'allocation correspond à 100% de la rémunération de référence au lieu des 65% prévus par le texte*.

Le gouvernement donne un avis défavorable considérant que le taux doit être calé sur celui prévu dans le privé.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT – CFTC – CGC – CGT – FA-FP – FO – FSU – Solidaires
Abstention : UNSA
Contre : Employeurs hospitaliers – employeurs territoriaux

La FSU demande que *le montant de l'allocation ne soit pas inférieur à 75% de la rémunération de référence.*
Le gouvernement y est défavorable pour les mêmes motifs que précédemment.

Votes sur l'amendement :

Pour : Unanimité du collège syndical
Contre : Employeurs hospitaliers – employeurs territoriaux

Solidaires demande que *le plancher de l'allocation ne soit pas inférieur à 100% du traitement indiciaire brut afférent à la rémunération minimale de la fonction publique.*

Le gouvernement maintient le plancher de 75% appliqué dans les ministères de la défense et de la mer.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT – CFTC – CGC – CGT – FA-FP – FO – FSU – Solidaires
Abstention : UNSA
Contre : Employeurs hospitaliers – employeurs territoriaux

La FSU demande que *le plancher ne soit ni inférieur à 75% du traitement indiciaire brut afférent à la rémunération minimale de la fonction publique, ni inférieur à 75% du SMIC mensuel brut.*

Le gouvernement donne un avis favorable.

L'amendement est voté à l'unanimité.

Pour Solidaires, *l'addition des rémunérations moyennes incluant les primes à caractère régulier, elles ne peuvent être plafonnées à 100% du traitement indiciaire brut.*

Le gouvernement est défavorable à l'amendement ce plafond étant celui appliqué aux personnels de la défense et de la mer.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT – CFTC – CGT – FA-FP – FO – FSU – Solidaires
Abstention : CGC – UNSA
Contre : Employeurs hospitaliers – employeurs territoriaux

Pour la FSU, *le fonctionnaire doit conserver le bénéfice du supplément familial de traitement.*

Le gouvernement émet un avis défavorable considérant que le SFT est attaché à la rémunération principale, ce que n'est pas l'allocation.

Votes sur l'amendement :

Pour : Unanimité du collège syndical
Contre : Employeurs hospitaliers – employeurs territoriaux

L'UNSA souhaite que *les mots « sous réserve qu'elles présentent un caractère régulier et habituel » caractérisant les rémunérations soient supprimés du fait de leur imprécision.*

Le gouvernement émet un avis défavorable, cette formulation étant utilisée dans le décret relatif aux salariés du privé.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT– CGC– FA-FP - UNSA
Abstention : CFTC – CGT – FO – FSU – Solidaires
Contre : Employeurs hospitaliers – employeurs territoriaux

La CGT souhaite *que le versement de l'allocation puisse se cumuler avec une pension de réversion.*

Le gouvernement ne peut donner un avis favorable en l'état actuel des textes mais s'engage à proposer une disposition législative dans ce sens à l'occasion du vote de la loi de finances 2017.

Votes sur l'amendement :

Pour : Unanimité du collège syndical
Abstention : Employeurs hospitaliers – employeurs territoriaux

La CFDT précise *que le décès lié à une maladie professionnelle maintient les droits des ayants droit au capital décès.*

Le gouvernement émet un avis défavorable, le texte régissant le régime spécial des fonctionnaires l'incluant déjà.

Votes sur l'amendement :

Pour : Unanimité du collège syndical
Contre : Employeurs hospitaliers – employeurs territoriaux

Pour la CFDT, *la date de la mise en œuvre du droit au capital décès doit être celle du jour où le fonctionnaire a fait valoir ses droits à la cessation anticipée d'activité.*

Le gouvernement émet un avis défavorable, le mode de calcul n'ayant pas changé depuis 2015.

Votes sur l'amendement :

Pour : Unanimité du collège syndical
Contre : employeurs hospitaliers – employeurs territoriaux

Tous les votes concernant les amendements portant sur les contractuels sont repris.

Le gouvernement précise par amendement que les droits des agents des ministères de la défense et de la mer sont préservés par le présent décret.

L'UNSA retire son amendement.

Vote global sur le texte : unanimité.

④ LOI DEONTOLOGIE _____

Les décrets d'application commenceront à être examinés lors des CCFP de juin et juillet.

Projets de textes en cours d'élaboration : (diaporama joint)

- ✓ Organisation, composition (femmes/hommes) et compétences Conseil commun de la fonction publique ;
- ✓ Protection des agents contractuels « lanceurs d'alerte » pour assurer le respect des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 (portée du principe de non-discrimination).
Publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions du fonctionnaire suspendu ;
- ✓ Prolongation du plan d'accès à l'emploi titulaire dans la FPE (CSFPE) ;
- ✓ Prolongation du plan d'accès à l'emploi titulaire dans la FPT (CSFPT) ;
- ✓ Prolongation du plan d'accès à l'emploi titulaire dans la FPH (CSFPH) ;
- ✓ Composition (femmes/hommes) des conseils supérieurs de la FP (CSFPE/CSFPT/CSFPH) ;
- ✓ Articulation entre le délai de prescription et la procédure disciplinaire ;
- ✓ Critères supplémentaires établis à titre subsidiaire, notamment pour les fonctionnaires qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie (FPE) ;
- ✓ Modalités de recours à la procédure de droit souple en matière de mutation - et notamment CIMM outre-mer (FPE) ;
- ✓ Conditions et limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection fonctionnelle, des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales ;
- ✓ Congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de son choix (FPE et FPT) ;
- ✓ Règles applicables aux agents déchargés de service au titre d'une activité syndicale ;
- ✓ Liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire par le fonctionnaire ;
- ✓ Règles d'organisation et de fonctionnement de la commission de déontologie et règles de procédure applicables devant elle ;
- ✓ Modèle, contenu et modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts ;
- ✓ Modèle, contenu et modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de la déclaration de situation patrimoniale ;
- ✓ Champ du mandat de gestion ;
- ✓ Composition des instances représentatives du personnel (femmes/hommes) ;
- ✓ Modalités et critères de désignation des référents déontologues ;
- ✓ Dispositions propres à la FPT (CSFPT: suivi des candidats inscrits sur une liste d'aptitude).

Fin à 19h30

Prochain CCFP, le 27 juin 2016