



## Le service public est notre richesse: complémentarité entre État et collectivités territoriales.

### III Droits des personnels, vie dans les services

#### III-1 Le statutaire

#### III-2 Le statut de fonctionnaire, le fondement de la fonction publique

**III-3** Article 3 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

**III-4** Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

**III-5** Le fonctionnaire est géré par un statut : ses conditions de recrutement, de travail et de rémunération sont définies dans le cadre d'un statut général qui détermine les principes communs du travail dans la fonction publique. Le statut général des fonctionnaires repose donc essentiellement sur des lois qui constituent les droits et les obligations des fonctionnaires.

**III-6** Chaque corps ou cadre d'emploi de la fonction publique fait l'objet d'un statut particulier qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions auxquelles il correspond ainsi que les modalités de recrutement et de carrière. Les rémunérations

des agents titulaires de la fonction publique sont établies selon un même schéma : le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et indemnités. L'indice de traitement de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent.

**III-7** Droits et obligations des fonctionnaires :

Les fonctionnaires ont des obligations en contrepartie desquelles ils bénéficient de certains droits fondamentaux

**III-8** - Obligation de discrétion professionnelle, d'information au public, d'accomplissement des tâches confiées, d'obéissance hiérarchique, de réserve et de cumul d'activités.

**III-9** - Droit d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse, de grève, de formation permanente, de participation, de protection et de rémunération pour service fait.

**III-10** Articulé autour de grands principes fondateurs, telle l'unicité et l'adaptabilité de la Fonction publique, le droit à la carrière, la distinction entre le grade et l'emploi, la responsabilité individuelle et collective, le statut devrait apporter à tous les agents, mais aussi et surtout à toute la population, un certain nombre de garanties fondamentales.

#### III-11 Les non titulaires

**III-12** Par dérogation au principe du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

### III-13 Les propositions de la CGT

**III-14** renforcer le principe selon lequel « à un emploi permanent correspond un emploi statutaire »

**III-15** procéder à un plan de titularisation assis sur des créations d'emplois, en améliorant les conditions de reclassement des personnels concernés

**III-16** mieux définir et restreindre les conditions de recours au non-titulariat afin d'éviter les dérives actuelles

**III-17** renforcer et homogénéiser les droits des «véritables» contractuels nécessaires pour les missions ponctuelles ou spécifiques

### III-18 Le cadre statutaire particuliers des ouvriers des parcs et ateliers

**III-19** Les OPA sont des ouvriers d'État, ils sont assimilés à des agents non titulaires et par dérogation employés sur des postes permanents du ministère. Ils disposent d'un quasi-statut constitué d'un ensemble de textes de loi, décrets, arrêtés, circulaires ministérielles, dont certains sont propres à leur catégorie et d'autres à la fonction publique de l'État.

**III-20** Le décret n°65-382 du 21 mai 1965 s'applique aux ouvriers occupant des emplois permanents dans les parcs des ponts et chaussées et des bases aériennes admis ou susceptibles d'être admis au bénéfice du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État. Il n'existe pas de statut particulier d'ouvrier d'État au sens interministériel. Les règles de gestion des ouvriers d'État sont spécifiques à chaque ministère.

**III-21** Il n'existe pas moins de 24 décrets spécifiques pour 6 ministères de tutelle. Le point commun à tous les ouvriers d'État est leur régime de retraite : le Fond Spécial de Pension des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'État (FSPOEIE). Ce régime public particulier, géré par la caisse des dépôts et consignations, répond aux mêmes règles que les autres régimes publics à savoir que la pension est calculée en fonction du grade obtenu depuis au moins six mois et des émoluments perçus la dernière année.

**III-22** La loi 2009-1291 du 26 octobre 2009 dite de transfert des parcs a complété la loi de décentralisation du 13 août 2004. En 2007, puis en 2010 et 2011 en application de la loi, 4500 OPA ont été transférés dans les collectivités territoriales. Les OPA pourront opter pour le statut de fonctionnaire territorial mais des difficultés persistent et, à ce jour, les décrets d'application (homologie, maintien de la rémunération et retraite) ne sont pas parus au JO. Les ouvriers d'État en l'occurrence les ouvriers des parcs et ateliers sont des agents non titulaires, par dérogation employés sur des postes permanents du ministère.

**III-23** La loi ANT (agents non titulaires) officialise le recours aux recrutements en CDI sur des emplois permanents de la fonction publique. Ce type de recrutement en CDI peut servir de palliatif aux recrutements des OPA qui sont confrontés à une interdiction totale de recrutements. Sous un aspect de déprécarisation, la cédésation peut être utilisée comme un moyen de recrutement en lieu et place des fonctionnaires et des ouvriers d'État.

**III-24 La CGT revendique des emplois de fonctionnaires et d'ouvriers des parcs et ateliers sur des missions spécifiques.**

**III-25 La révision du cadre statutaire des OPA, l'avenir des ouvriers d'Etat.**

**III-26** Un rapport de la cour des comptes a pointé l'incohérence du recrutement des OPA au sein du ministère du fait qu'ils ne peuvent, théoriquement, être recrutés que dans les parcs et les bases aériennes. Ceux-ci ayant disparus, le ministère de budget n'autorise aucun recrutement tant que le décret statutaire du 21 mai 1965 ne sera pas revu. En attendant, aucun recrutement dans les services (DIR, DIRM, Services Navigation, CETE, CETMEF, DREAL, DDT(M)) n'est possible...

**III-27** A noter que, bien que la loi de transfert à l'EPA VNF intègre les OPA dans la cartographie des emplois, l'interdiction dogmatique perdure, même avec le nouveau gouvernement issu des élections du printemps 2012. L'interdiction de recruter est commune à tous les ouvriers d'État, il y a une volonté manifeste de supprimer le corps d'Ouvrier d'État et son régime de retraite.

**III-28** En ce qui concerne, l'évolution statutaire des OPA transférés, il reste des points de blocages en ce qui concerne :  
L'homologie :

- Déroulement de carrière insuffisant en catégorie C
- Reclassement insuffisant en catégorie B pour les techniciens OPA
- Accession à la catégorie A soumise à une commission nationale de classement qui ne respecte pas l'option de droit de l'agent

**III-29** La retraite :

Obligation de revoir l'article 11 de la loi afin que les OPA puissent bénéficier d'une pension unique

La CGT exige des emplois publics statutaires par :

- une véritable définition des missions, des métiers au sein du ministère en charge de l'écologie, du développement durable et des transports,
- des organisations de travail autour des missions et des métiers des OPA,
- au sens le plus large, une véritable reconnaissance du statut d'ouvrier d'État dans le cadre de la re-codification des statuts de la fonction publique pour qu'ils soient inscrits au code

général de la fonction publique.

**III-30** La CGT exige également, pour les OPA transférés dans les collectivités territoriales, un décret d'intégration leur

permettant des déroulements de carrières équivalents à ceux d'OPA et un décret retraite leur permettant de retrouver un niveau de pension équivalent à celui du FSPOEIE

### **III-31 La Loi Agents Non Titulaires (ANT)**

**III-32** La loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a été publiée au Journal officiel du 13 mars 2012.

**III-33** La CGT a été signataire du protocole du 31 mars 2011 sur la résorption de la précarité. Elle a été à l'initiative de nombreux points inscrits dans le protocole. Mais, la loi ne reflète pas dans la forme et le fond des points importants du protocole.

**III-34** La CGT dénonce cette situation et demande :

**III-35** • la communication des recensements individuels des contractuels visés

**III-36** • le blocage de toute procédure de fin de contrat ou de licenciement pendant la période de 4 ans pour les agents pouvant relever de la loi.

**III-37** • la transparence sur tous les recrutements de contractuels.

**III-38** • un plan prévisionnel de titularisation concernant tous les services et établissements publics administratifs des ministères. Cela doit se traduire par l'organisation des recrutements tous les ans (dont 2012), sans attendre la fin de la période de quatre ans fixée par la loi jusqu'en mars 2016.

**III-39** • l'ouverture de la discussion sur les corps d'accueil concernés sans exclusive.

**III-40** • le réexamen de la liste dite d'établissements ou d'emplois dérogatoires

**III-41** • la constitution d'une équipe de titularisation au sein de la DRH.

**III-42** • la création d'une instance officielle de recours qui pourra être consultée tant dans la phase de constitution du dossier que dans la phase de titularisation

**III-43** • le maintien des agents sur place, la cédésation sur des grilles favorables aux agents, la possibilité de promotion de grade des agents en même temps ou au plus près de leur titularisation

**III-44** • le droit du choix des nouveaux titularisés, en terme de rémunération, pendant leur période de stage, entre la rémunération de stagiaire titulaire et celle initiale de contractuel.

**III-45** • que la notion de stage ne puisse en aucun cas s'apparenter à un frein

**III-46** • l'application des règles mises en place pour ces titularisations, à tout le ministère y compris à l'Aviation Civile et aux établissements sous tutelle.

**III-47** • la mise en ligne d'éléments d'information sur les droits à la retraite

**III-48** • une information individuelle à chaque agent concerné de ses droits à titularisation et/ou cédésation.

**III-49** La CGT fera tout pour obtenir la garantie qu'un nouveau volant de contractuels précaires ne se reconstitue pas, en particulier en raison d'une libre interprétation par des directeurs des nouvelles dispositions de la loi de mars 2012 sur les possibilités de recrutements.

### **III-50 Les fusions de corps, le NES**

**III-51** En engageant la révision générale des politiques publiques (RGPP) l'État a réorganisé ses services dans tous les territoires. Une réorganisation qui s'est inscrite dans une véritable régression avec la volonté de réduire le nombre de corps dans la fonction publique. Beaucoup d'inquiétudes légitimes se manifestent parmi les personnels sur les conséquences d'une telle politique en terme de carrière et de missions.

**III-52** Les fusions de corps s'effectuent sous contrainte de réduction de moyens et d'abandon de mission avec le risque de voir disparaître des corps spécifiques. Ces mesures ne répondent pas aux fortes attentes et aspirations des agents à qui il est demandé une grande capacité d'adaptation dans le

cadre de l'évolution des missions avec flexibilité et souvent mobilité imposée.

**III-53** La conduite des projets de fusions, en excluant ou réintégrant brutalement tel ou tel corps montre que ce ne sont pas la nature des missions et la qualité du service public qui sous-tend la démarche.

**III-54** La CGT se prononce pour un renforcement des garanties statutaires, le maintien d'une fonction publique de carrière basée sur l'égalité d'accès pour tous, par le biais des concours avec des moyens en formation. Elle est pour une réelle reconnaissance des qualifications et est opposée à toute rémunération individualisée et basée sur

## **l'arbitraire.**

**III-55** Le Nouvel Espace Statutaire (NES) est une réforme des grilles indiciaires des catégories B. Son contenu s'avère être en complet décalage avec les attentes des agents concernés : cette nouvelle grille, si elle accorde quelques gains d'indices pour une petite partie des agents selon leur grade actuel, ne permet ni de reconnaître les niveaux de qualification réels constatés, ni d'offrir des déroulements de carrière acceptables. Concernant les salaires, si les gains indiciaires procurés par le NES sont minimes, les conditions de reclassement n'arrangent rien.

**III-56** L'administration en rajoute une couche en verrouillant actuellement toute amélioration des régimes indemnitaires, pire elle annonce même des reculs sur ce plan avec la mise en place de la PFR (prime de fonction et de résultat) outil d'individualisation de la rémunération et de la carrière. Comparées à aujourd'hui, les conditions de promotions des agents seront elles aussi dégradées.

**III-57** Le NES et les fusions n'ont d'autre logique que celle de la RGPP : il s'agit pour l'administration de répondre aux impératifs du marché privé en abandonnant le coeur de nos missions historiques et de faire des économies, en réduisant dans le même temps les effectifs.

## **III-58 Rémunération**

**III-59** Des années de politiques régressives ont plongé les agents de la fonction publique dans des conditions de rémunérations et de travail de plus en plus dégradées. Après des années successives de "modération salariale", le gouvernement Sarkozy a décrété unilatéralement, l'année même de la promulgation de la loi sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique, un gel des traitements dans la fonction publique sur la période 2011 – 2013 et le gouvernement Hollande ne remet pas en cause cette mesure.

**III-60** Non seulement, nos salaires de base sont en chute libre et nos carrières sont écrasées, mais il faut également faire face à des ponctions supplémentaires. Cela a commencé par la mise en place du Régime Additionnel de la Fonction Publique en 2005 (RAFP), système de retraite par capitalisation. Et voilà que, depuis 2011, nous devons faire face à une augmentation de la cotisation de pension civile qui, elle, dès 2012, nous retranche 0,54 % de pouvoir d'achat.

**III-61** Ces mesures concourent à dégrader fortement le pouvoir d'achat des fonctionnaires et à renforcer

l'individualisation des rémunérations via les mesures concernant les régimes indemnitaires. A cela s'ajoute l'effet d'une inflation de plus en plus marquée, entamant gravement le pouvoir d'achat de toutes les catégories. Les agents de la fonction publique paient donc le prix fort de la politique de rigueur décidée par les gouvernements.

**III-62** Les fonctionnaires particulièrement lésés : pertes de pouvoir d'achat depuis 2000

**III-63** L'inflation des prix pèse lourdement sur le budget des ménages : En 2011, l'évolution des coûts atteint :

+23,1% pour le prix du fioul domestique  
+14,3% pour le prix des carburants  
+6,5% pour le prix de l'électricité  
+8,5% pour le prix du gaz de ville  
+10,3% pour le prix du café

**III-64** De 2001 à 2011, le point d'indice a évolué en moyenne de +0,81% par an alors que l'inflation a augmenté au rythme de +2,1% par an. La perte du pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'inflation a donc atteint 13% !

## **III-65**

<b>Perte mensuelle</b>	<b>Catégorie C</b>	<b>Catégorie B (NES)</b>	<b>Catégorie A</b>	<b>Catégorie A+</b>
Perte de salaire indiciaire	- 233 €	- 315 €	- 436 €	- 557 €

(moyenne par catégorie depuis janvier 2000 - personnel administratif)

## **III-66 Des débuts de carrière proches du SMIC**

**III-67** C'est si vrai que suite aux réévaluations du SMIC le 1er janvier (+2,4%) et 1er juillet 2012 (+2%), au demeurant plus que modestes, les gouvernements successifs ont été obligé d'en tirer la conséquence en attribuant un point d'indice supplémentaire au dessus du minimum aux premiers échelons des échelles 3, 4 et 5 de la catégorie C.

**III-68** Aujourd'hui, un agent de catégorie B qui sera recruté dans le nouvel espace statutaire (NES) ne sera plus qu'à 1%

au dessus du SMIC (contre 33% en 1983) et celui qui le sera en catégorie A à 15%

## **III-69 Un tassement des grilles indiciaires**

**III-70** Aujourd'hui est remise en cause la possibilité pour les agents de dérouler une carrière tout au long de leur parcours professionnel et d'atteindre le sommet des grilles indiciaires. En catégorie C, un agent recruté à l'échelle 3 déroule une carrière de 5 points d'indice en 14 ans ! Les agents de catégorie B sont particulièrement déclassés au regard de leurs

qualifications et responsabilités : le début de leur grille indiciaire, y compris dans le cadre du NES, s'est fortement rapproché de celle de la catégorie B.

**III-71** L'enjeu de la revalorisation des grilles, c'est à la fois de reconnaître justement les qualifications des agents, leurs responsabilités, et aussi de restaurer l'attractivité de la fonction publique, pour des recrutements de qualité.

### **III-72 Croissance de la part variable**

**III-73** Le gel des traitements trahit en fait une volonté d'en finir une fois pour toutes avec le principe d'augmentation générale des salaires au profit d'un indemnitaire de plus en plus individualisé et complexe.

**III-74** Il suffit de constater qu'en 1991, pour 1000 euros de salaire mensuel brut versés, on percevait en moyenne 120 euros de primes c'est aujourd'hui 220 euros par mois.

### **III-75 La CGT revendique :**

**III-76 -Un salaire minimum mensuel à 1 700 euros bruts  
Le Rattrapage des pertes intervenues au cours des années antérieures**

**III-77 -La Suppression des écarts de rémunérations entre femmes et hommes**

**III-78 -Une refonte de la grille indiciaire sur la base d'un SMIC à 1 700 euros avec une meilleure reconnaissance des qualifications (cf. annexe 1- grilles UGFF)**

**III-79 -Une amplitude de carrière minimale de 1 à 2, garantie à tous, pour une carrière complète**

**III-80 -L'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut**

## **III-81 Conditions de travail**

**III-82** Alors même que les attributions des comités d'hygiène et de sécurité sont renforcées et incluent désormais les conditions de travail (CHSCT), celles-ci se sont ces dernières années considérablement dégradées.

**III-83** Cette dégradation est la conséquence de la RGPP et de la REATE, et se caractérise d'abord par la croissance et la généralisation de l'insécurité dans tous les secteurs de la fonction publique et en particulier dans nos ministères de l'Écologie (MEDDE) et du Logement (METL) :

**III-84 -insécurité des structures** avec les réorganisations incessantes, les suppressions et fusions de services (officiellement dans un objectif d'économies, en réalité fort coûteuses et ayant pour but véritable la destruction des missions et la liquidation des services publics aux fins de privatisation et de rentabilisation) ;

**III-85 -insécurité géographique**, découlant directement de l'instabilité structurelle : mobilité imposée, augmentation des temps de transport domicile-travail, remise en cause des logements de fonction, raréfaction des postes entraînant des affectations éloignées en cas de promotion ou de réussite à un concours, même interne.

**III-86** Du fait du blocage des salaires et du tassement des grilles indiciaires, des agents de plus en plus nombreux renoncent au bénéfice de concours ou de promotions, car la mobilité qui en résulte, non compensée par des gains financiers suffisants, est insoutenable. Quant au "retour" des économies d'emplois sur les salaires des fonctionnaires, promis par le précédent président de la République à 50% des économies réalisées, c'est (en plus de l'immoralité du système : tue ton voisin pour en hériter) une escroquerie.

**III-87** Au ministère de l'écologie, les "gains" prévisionnels

aux suppressions de postes s'élèvent à 235 millions d'euros entre 2008 et 2013, dont 107 millions (soit 45,6% et non pas 50%) sont reversés sous forme de mesures catégorielles (essentiellement des primes, dont la moitié sert à payer les dégâts de la RGPP : primes de restructuration, indemnités temporaires de mobilité...);

**III-88 -insécurité des missions**, qui elle aussi est la résultante immédiate de la RGPP : suppression de l'ingénierie publique rebaptisée « concurrentielle », menace sur l'ADS et l'ATESAT, recours à la sous-traitance... L'impossibilité pour les services et les agents d'accomplir les missions qui leur restent, par manque d'effectifs et de moyens, et par désorganisation des structures, est plus pernicieuse encore.

**III-89** Au point qu'il a été officiellement demandé aux cadres des services déconcentrés d'établir la liste des missions à supprimer. Ne plus pouvoir faire son travail, que l'on sait utile à la collectivité, être contraint à le faire mal ou incomplètement : cette « qualité empêchée » est reconnue comme une des plus importantes causes de souffrance au travail et de risques psychosociaux par les psychologues et sociologues du travail ;

**III-90 -insécurité des statuts** : au-delà des attaques contre le statut général de la fonction publique, au-delà du recours croissant à des formes de salariat précarisé (cdd, vacataires, sous-traitance...), ce sont l'identité des métiers et donc l'image de soi-même qui sont remis en cause à travers les fusions de corps injustifiées.

**III-91** Ainsi la fusion du corps des TSE et de celui des contrôleurs des TPE s'inscrit clairement dans le cadre de la mise en cause des missions d'exploitation de la route. Pour les OPA, c'est la destruction du statut d'ouvrier d'État qui

est programmée, ce qui signifie à la fois la perte de la compétence ouvrière dans les services publics, la fin d'une filière de sécurité de l'emploi et de promotion sociale, et aussi la fin de la prépondérance de l'intérêt général dans la construction, l'entretien et l'exploitation des infrastructures, lesquelles sont d'ailleurs de plus en plus privatisées.

**III-92 -insécurité des rémunérations** : les salaires sont gelés depuis 3 ans alors que les cotisations de retraite ont augmenté, les pensions de retraite diminuent et vont diminuer plus encore au fur et à mesure que les dispositions issues de la réforme de 2010 s'appliqueront pleinement, les primes sont de plus en plus variables et aléatoires (telle la part «Résultats» de la PFR) et prennent une part de plus en plus importante dans les rémunérations (12% en moyenne en 1991 pour 22% en 2011, plus de 30% en catégorie A, jusqu'à 50% dans certains corps), de nouvelles règles discriminatoires sont introduites dans les déroulements de carrière pour en minorer les évolutions, comme le 8ème échelon dit «fonctionnel» d'AAP1.

**III-93** Ces mesures, emblématiques de la RGPP, avaient pour but d'introduire la concurrence entre agents par une individualisation destructrice des collectifs de travail, et qui plus est, trompeuse : pour quelques «heureux élus» rarissimes, la finalité est bien de faire baisser les rémunérations et les avantages sociaux de tout le monde. Marylise Le Branchu, ministre de la Fonction publique, a fait savoir lors de l'audience du 27 septembre 2012 sur la catégorie C que l'évaluation serait revue pour valoriser le collectif et non plus l'individualisation à outrance. L'en ce sens. Dont acte. Cependant, la conquête de grilles indiciaires décentes est à entamer.

**III-94 -insécurité psychologique** : perte des repères et qualité empêchée ont déjà été évoqués. S'y ajoute un management harcelant censé augmenter la productivité mais dont les effets sont inverses : techniques de reporting (comme Salsa) censées permettre le contrôle des moyens alloués mais déconnectées de la réalité du travail, entretiens professionnels et évaluations basés sur la réalisation d'objectifs souvent irréalisables, primes à la performance, diminution de l'autonomie et de l'initiative, embauche de personnels précaires non formés à leurs tâches et perte de la mémoire et de la compétence collectives, priorisation de l'urgence – souvent fausse – sur le travail de fond... génèrent démotivation, stress, *burn out*, dépressions, absentéismes, suicides... Une souffrance de moins en moins possible à cacher, et d'ailleurs de plus en plus avouée par les personnels, y compris d'encadrement.

**III-95** Après avoir longtemps tenté de présenter les agents en difficulté comme «mal dans leur tête» ou «mal dans leur vie», notre administration (comme bien d'autres et comme nombre d'entreprises privées) est bien forcée de reconnaître que ce sont les organisations (ou désorganisations) de travail et les structures (ou destructurations) qui sont pathogènes. La création, dans le cadre du CHSCT-M, d'un groupe de travail sur la prévention primaire des risques psychosociaux est une 1<sup>ère</sup> étape de cette reconnaissance ;

**III-96 -insécurité physique** : aujourd'hui plus qu'hier (car tout n'était pas parfait avant la RGPP), le travail rend malade et le travail tue. Notre ministère a toujours payé un lourd tribut, essentiellement sur les routes, en accidents de travail et en maladies professionnelles dues à l'utilisation de produits toxiques (amiante, goudrons, enrobés, pesticides ...).

**III-97** De nos jours s'y ajoutent en nombre significatif les répercussions du stress sur la santé : 21 suicides en 2011, décès par crise cardiaque d'un sous-directeur de SPSSI fortement soupçonné d'être lié à des pressions et à des conditions de travail intenable, explosion de consultations des médecins et psychologues de prévention pour surmenage, *burn out* et dépressions...

**III-98 -insécurité de la gestion des personnels** : c'est une des conséquences les plus inédites, les plus sournoises, et en même temps très graves, de la baisse des moyens et des effectifs accompagnée de la sous-traitance informatique systématique. Logiciels inopérants. Salaires versés avec des mois de retard pour les personnels entrants. Retards de plusieurs années dans les avancements. Primes non versées. Erreurs. Reprises sur salaires multiples, souvent erronées, sans possibilité d'échelonnement.

**III-99** Et, de plus en plus, la machine administrative enrayée par la désorganisation des services (DRH, PSI) et le manque d'effectifs, jointe à l'idéologie de l'économie à tout prix, génèrent une gestion des personnels inhumaines : sanctions administratives abusives ayant des conséquences graves sur la rémunération (comme la fausse qualification de service non fait pour un agent du CETE de l'Est, suspendue par le tribunal administratif en référé), embauche de vacataires maintenus au SMIC pendant des années, avec des interruptions de contrat de 2 mois tous les 10 mois pour ne pas les cédiser, fuite des agents des secteurs de gestion RH et de paye surchargés de travail, nécessité de mettre en place à la DRIEA une assistance psychologique 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24...

**III-100** Pour la première fois dans l'histoire de ce ministère, en tout cas dans de telles proportions, les services RH (et la DRH en premier) sont livrés à une anarchie, une inefficacité flagrantes, et pour beaucoup d'agents désespérantes. La DRH d'aujourd'hui est incapable de savoir où se trouvent les agents du ministère et d'en fournir des listes fiables, comme nous l'avons vu lors des élections de 2011. Les agents doivent sans cesse vérifier eux-mêmes et réclamer pour obtenir leurs avancements (ou simplement leur salaire).

**III-101** Les fiches de paie sont transmises avec 2 mois de retard. Les amputations erronées de salaire sont compensées par des prêts sociaux ministériels, ce qui n'est absolument pas leur raison d'être. Et les agents des services RH souffrent de ne pas pouvoir accomplir un travail correct (malgré des heures écrêtées en forte augmentation) ;

**III-102 insécurité matérielle** : les agents du ministère se trouvent de plus en plus en situation de surendettement et

obligés de demander des secours et des prêts. Dans certaines zones géographiques, notamment en région parisienne, les loyers peuvent absorber plus de 50% du salaire et les logements fournis par le ministère sont notoirement insuffisants.

**III-103** À cela s'ajoutent en Île-de-France, pour les agents qui ne trouvent à se loger qu'en grande banlieue – voire en province – des conditions de transport désastreuses. Depuis

### III-105 Temps de travail

**III-106 Pour en finir avec le sur-travail non rémunéré dans nos services, la fin de la RGPP et des suppressions d'emplois doit être effectivement actée et un plan de recrutement suffisant mis en œuvre.**

**Nous demandons :**

**III-107 -le décompte de toutes les heures de travail effectuées,**

**III-108 -la mise en place de procédures d'alerte permettant de prévenir le non respect de la réglementation sur les temps de travail et de repos,**

**III-109 -le paiement ou la récupération des heures supplémentaires pour toutes les catégories de personnel,**

**III-110 -l'évaluation et l'adaptation éventuelle de la charge de travail lors de l'entretien professionnel,**

**III-111 l'évaluation des heures supplémentaires en termes d'emplois et la mise en place d'un plan de recrutement concerté en réponse à la charge de travail**

2010, on observe une baisse des temps partiels en catégorie C et une forte augmentation de la vente des jours placés sur les Comptes Épargne Temps, dans toutes les catégories.

**III-104** Ces constats étant faits, notre combat syndical doit porter avec une priorité accrue sur l'amélioration des droits des personnels et des conditions de travail dans les services.

C'est en ce sens que sont proposées les orientations suivantes.

**constaté,**

**III-112 -la mise en place de comités de suivi des charges et temps de travail au sein des CHSCT,**

**III-113 -la négociation dans un cadre national de modalités d'organisation du temps de travail permettant de compenser les éloignements domicile-travail et les mauvaises conditions de transport subis par les agents : semaine de 4 jours ou 4,5 jours dans le cadre des règlements intérieurs ARTT (comme à l'ex-ministère de l'Environnement et comme dans les actuelles DDI), télétravail avec prise en charge de tous les frais par l'employeur comme prévu par l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 et l'article L. 1222.9 du Code du travail,**

**III-114 -conservation des jours épargnés sur CET, sauf sur demande de l'agent,**

**III-115 -suppression de la proratisation des jours RTT en cas de maladie.**

### III-116 Hygiène et sécurité

**III-117** L'action revendicative est et doit rester la clef de la lutte en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Nous devons faire respecter la législation actuelle et pousser à son évolution.

**III-118** Le document unique d'évaluation des risques n'est pas finalisé partout, la CGT doit tenir toute sa place dans son élaboration, mais aussi dans le suivi annuel des plans d'action qui en découlent.

**III-119** Nous devons exiger que ces plans d'actions soient suivis de près et présentés à chaque séance de C.H.S.C.T. Si les risques « physiques » restent toujours présents, le fléau des risques psychosociaux, en moyenne 21 suicides par an reste très important. Même si l'administration fait mine de les combattre, ceux-ci font des ravages parmi nos collègues.

**III-120** La baisse des effectifs avait déjà beaucoup

détérioré les conditions de travail. Mais les réorganisations, fusions, délocalisations et transferts au Conseil Général jettent les personnels dans un environnement sans cesse en mouvement et sans repère stable. La reconnaissance n'est pas au rendez-vous. La prime au mérite fait des dégâts parmi les personnels. Et ce ne sont pas les simulacres de « formations management » organisées par l'administration qui vont faire changer les choses.

**III-121** Les controverses sur l'agrément d'expert au C.H.S.C.T., capital Santé et Stimulus Conseil ont reçu, en début d'année, leur agrément du ministère du travail, indispensable sésame pour pouvoir réaliser des expertises pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).

**III-122** Identifiés comme des spécialistes des risques psychosociaux, ces deux cabinets sont régulièrement sollicités par les directions d'entreprise. Mais leur méthode,

essentiellement axée sur une approche individuelle des tensions dans le travail, est loin de faire l'unanimité dans le milieu de l'expertise. Autre surprise de cette cuvée du Ministre Xavier Bertrand début 2012, l'agrément d'ID.R.H., une entreprise de conseil dans les domaines de l'organisation du management et des ressources humaines qui intervient souvent dans les administrations de l'État et les collectivités territoriales. (L'I.D.R.H. Jean-Luc PLACET, est par ailleurs Président de la Fédération Patronale des entreprises de « Conseil syntec et responsable, au sein du Medef, d'une commission » « respect de l'homme »).

**III-123** Ne nous trompons pas d'experts ni de syndicat ! Chaque CHSCT est doté d'un secrétaire dont le rôle n'est pas à confondre avec celui du secrétaire de séance, qui vient en complément du secrétariat tenu par l'administration. Les secrétaires de CHSCT sont élus parmi les membres des organisations syndicales pour la durée du mandat.

**III-124** Dans tous les cas, il faut être extrêmement vigilant quant au fait que le secrétaire du CHSCT doit avoir un poste à part entière et que son rôle ainsi que les moyens, notamment matériels, accordés par l'administration doivent être inscrits dans le règlement intérieur des CHSCT.

**III-125** La CGT rappelle la question et le rôle du secrétaire du CHSCT dans un ministère où les personnels sont exposés et plus particulièrement les agents d'exploitation transférés ou pas, qui risquent leur vie à chaque instant !

**III-126** Les missions du secrétaire sont à construire. L'administration va tenter de les réduire au minimum ou pire, d'intégrer le secrétaire à la politique du « tout va bien ».

**III-127** Il ne tient qu'à nous de « former des secrétaires » qui seront les maillons de la chaîne qui nous permettra d'obtenir des conditions de travail préservant notre santé physique et mentale. Le secrétaire doit être l'interlocuteur privilégié des autres partenaires.

**III-128** Nous devons nous saisir de la création d'un groupe de travail ministériel sur les conditions de travail pour faire admettre et mettre en œuvre la prévention primaire des risques psychosociaux, c'est-à-dire l'action sur les organisations et structures de travail lorsqu'elles sont pathogènes.

**Nous demandons :**

**III-129 -la création dans chaque service d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de proximité,**

**III-130 -la formation continue des représentants du personnel au CHSCT en dehors des décharges syndicales et des 12 jours annuels de congé pour formation syndicale, aux frais de l'employeur mais avec choix de l'organisme de formation qui peut être leur fédération,**

**III-131 -l'amélioration des conditions d'exercice de la fonction de représentants du personnel en CHSCT : délégation horaire, libre accès aux locaux, possibilité de recours au délit d'entrave...**

**III-132 -le renforcement de la médecine de prévention : obligation d'une visite médicale annuelle pour tous les agents, visite médicale de reprise après un congé de maladie prolongée, obligation pour l'employeur d'atteindre le nombre légal de médecins de prévention, pouvoir d'injonction de ceux-ci,**

**III-133 -le renforcement de la formation, des moyens et des prérogatives des inspecteurs hygiène sécurité, des conseillers de prévention et des ASP,**

**III-134 -l'ouverture d'une enquête du CHSCT en cas d'accident de service, de maladie professionnelle, de suicide et de tentative de suicide,**

**III-135 -la transmission des avis, recommandations et travaux du CHSCT à tous les services pour information des agents et application par les chefs de service,**

**III-136 -l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques professionnels et d'un plan de prévention dans chaque service,**

**III-137 -la mise en place de mesures concrètes négociées contre la souffrance au travail et pour la prévention des risques psychosociaux,**

**III-138 -une information des agents sur leurs droits en matière de conditions de travail et de prévention des risques psychosociaux, et sur les modalités d'accès aux services de prévention, registres hygiène et sécurité, circuits d'intervention d'urgence,**

**III-139 -un module de formation sur la prévention des risques psychosociaux dans toutes les formations initiales, formations prises de poste, réunions d'accueil des nouveaux arrivants,**

**III-140 -l'obligation de rapport national de l'activité des commissions de réforme,**

**III-141 -la mise en place d'un observatoire de la santé au travail,**

**III-142 -la résorption de tous les retards et dysfonctionnements de gestion et de paye qui pénalisent les agents, en incluant les mesures d'organisation, d'augmentation des moyens et des effectifs qui s'avèreraient nécessaires.**

**III-143 Décret amiante**

**III-144** Le projet de décret portant extension du décret amiante à certains fonctionnaires du ministère est en voie de publication, 6 ans après que l'administration ait lancé

son enquête auprès des services déconcentrés. Un véritable scandale. La note ministérielle relative à l'enquête sur la protection des agents contre les substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques n'a pas encore trouvé le moindre début de traduction concrète.

**III-145** Le ministère, pour traiter ces questions de santé, applique des délais sans rapport avec l'imminence des risques pour la santé des agents... En fait, il y a une volonté dilatoire dans l'action de la DRH ajoutée à une incompétence totale en matière de sécurité et prévention. Il est vrai que l'ensemble des champs professionnels est vaste avec de nombreux métiers à risques qui nécessitent une grande technicité en matière d'hygiène et sécurité. Il apparaît donc nécessaire d'exiger du ministère qu'il renforce ses compétences techniques dans ces domaines.

**III-146** Par ailleurs, le vaste développement des transferts des personnels vers les collectivités locales et autres établissements publics a compliqué la situation de

nombreux agents exposés à l'amiante durant leur carrière. Ainsi, des travailleurs des services maritimes exposés pendant des années à l'amiante (fonctionnaires et OPA) ayant opté, après leur transfert, perdent le bénéfice des mesures amiantes (décret OPA et décret fonctionnaires à venir).

**III-147** Cette situation n'est pas acceptable. Les pouvoirs publics doivent intervenir pour permettre à ces agents de conserver et d'exercer les garanties obtenues au MEDDE. La question va se poser brutalement lors de la publication du décret amiante étendu aux fonctionnaires des services maritimes des ex DDE.

**III-148** La fédération se doit d'intervenir pour trouver une solution dans le cadre du CHSCT ministériel et sensibiliser la fédération des services publics (collectivités locales) à ce problème pour nous aider à transposer les dispositifs de cessation d'activité anticipée une fois les agents affectés dans leur établissement ou collectivité d'accueil.

### **III-149 Pénibilité – service actif – bonification**

**III-150** La question de la reconnaissance de la pénibilité du travail, et de sa réparation, est au cœur des enjeux syndicaux d'aujourd'hui, particulièrement dans notre secteur où la santé des agents est fréquemment dégradée par les conditions de travail (accidents, utilisation de produits toxiques, travail de nuit, en équipes, isolé...).

**III-151** Si la prévention est primordiale, elle ne saurait se substituer aux compensations dues aux agents ayant subi des conditions de travail pénibles. Par ailleurs, apparaissent de plus en plus des altérations de la santé dues au stress, à la fatigue nerveuse, à la surcharge de travail qui elles aussi nécessitent d'être reconnues et prises en charge.

**III-152** En 2008, le ministre de l'écologie J.L. Borloo s'était appuyé sur une étude effectuée auprès des agents d'exploitation qui leur reconnaissait une espérance de vie réduite pour demander au ministre du budget et de la fonction publique de débloquer une bonification de 20% pour les personnels d'Etat et ceux transférés aux collectivités. L'arbitrage ministériel n'a, encore à ce jour, pas été rendu. Pénibilité et dangerosité des missions exposent les personnels à un décès prématuré. La réponse attendue est bien la réparation par un départ anticipé à la retraite et non une reconnaissance à travers une incapacité.

**Nous demandons :**

**III-153 -la reconnaissance des pénibilités du travail par l'ouverture de négociations incluant un dispositif de retraite anticipée,**

**III-154 -le maintien et l'extension du service actif avec bonification (1 trimestre par année de travail pénible) avec une prise en compte statutaire de la pénibilité et de la dangerosité,**

**III-155 -le bénéfice de la cessation progressive d'activité pour tout agent victime de maladie professionnelle ou dont la santé a été altérée par l'amiante, les bitumes, pesticides, peintures...**

**III-156 -l'obligation pour l'employeur d'assurer une visite médicale annuelle et un suivi médical post-professionnel,**

**III-157 -la traçabilité des accidents du travail et maladies professionnelles, la simplification des modalités de reconnaissance,**

**III-158 -la mise en place de mesures concrètes de prévention sous l'égide des CHSCT.**

**III-159 Concernant les OPA**

**III-160** La reconnaissance de nos missions et de nos métiers pénibles est une question de justice sociale ! Le départ anticipé doit permettre aux salariés travaillant dans des conditions pénibles, difficiles à supprimer, de partir plus tôt, pour améliorer leur santé et/ou leur durée d'espérance de vie, et bénéficier d'une retraite d'une durée équivalente aux autres salariés en bonne santé.

**III-161** Un départ anticipé est rendu possible grâce au décret du 18 août 1967 sur les métiers et travaux insalubres. La nomenclature des métiers définie dans ce décret est devenue obsolète, il faut absolument en modifier les dispositions, l'actualiser en fonction des nouveaux métiers, des nouvelles missions et faire prendre en compte l'impact de la pénibilité.

- Contraintes liées à des efforts physiques lourds
- Environnement agressif, exposition CMR
- Contraintes liées aux rythmes de travail.

### III-162 Nous demandons

**III-163** -Pour 15 ans de travail en situation de pénibilité, un départ anticipé à la retraite à taux plein pour réparation.

**III-164** -Pour moins de 15 ans, bonification d'un trimestre par année de travail en situation de pénibilité.

**III-165** -Intégration du décret 67 dans le décret d'intégration dans la FPT.

**III-166** -Extension du dispositif C3A Amiante à l'ensemble des OPA ayant été exposés.

**III-167** -Harmonisation du régime de maladie des OPA (décret 72-154) avec le régime des fonctionnaires.

### III-168 Les logements de fonction

**III-169** Le décret du 9 mai 2012 vient réformer le régime d'attribution des logements de fonction dans l'ensemble de la fonction publique. Il impacte, au passage, l'ensemble des agents des voies navigables, des phares et balises et d'autres services.

**III-170** Les concessions par utilité de services seront supprimées et remplacées par des conventions d'occupation précaires. Les concessions en NAS seront réduites à leur minimum pour des agents aux obligations bien précises. Les agents des phares et balises se trouvant, dans leur majorité, dans des zones géographiques à fortes tensions foncières et immobilières risquent d'être durement touchés par l'application de ce décret.

**III-171** Il en est de même pour les agents des voies navigables situées sur des zones également sensibles. Ce décret constitue un fait sans précédent. Il dispose, dans le cas de l'octroi d'une convention d'occupation précaire (COP), que la redevance sera calculée sur la base du marché immobilier, introduisant explicitement une discrimination de fait entre fonctionnaire d'un même corps puisque les conditions du marché sont variables d'une zone à une autre.

**III-172** Ainsi, pour la première fois, un texte concernant le régime des fonctionnaires vient de façon formelle mêler statut, missions, redevance et...aléas du marché. Il traduit bien l'état d'esprit « marché » de ses rédacteurs.

**III-173** Jusqu'à maintenant, les concessions par utilité de service des logements étaient assorties d'une redevance fixée et révisée par le service des domaines. La redevance due était calculée sur la base de la valeur locative des locaux, déduction faite de certains abattements. La valeur locative de ces logements était déterminée selon les dispositions des articles R\*100, R\*101 et A 93.7, al. 1, du CDE par les services fiscaux locaux (instruction en date du 23-02-1970 publiée dans le BO de la direction générale des impôts). Elle était déterminée dans tous les cas par application de la loi du 1er septembre 1948.

**III-174** Ainsi c'est encore une norme juridique (loi) qui fixe la valeur locative. Le décret du 9 mai 2012, en revanche, consacre un changement de référentiel. Dorénavant, ce serait bien le marché qui servirait de base (et non plus une loi) pour établir une redevance. C'est ce pas franchi vers la référence au «marché local immobilier» qui constitue l'atteinte au principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires d'un même corps.

**III-175** La CGT devra examiner sur la base de ce constat la possibilité de saisir une juridiction compétente si l'administration en vient à appliquer le décret. La fédération devra prendre une décision avec l'ensemble des composantes syndicales représentantes des personnels touchés par ce décret.

### III-176 La formation professionnelle

**III-177** Nos deux grands ministères techniques sont en manque d'une formation professionnelle à la hauteur des enjeux des Grenelles de l'Environnement et de la Mer, de la transition énergétique et du développement durable de notre économie et de notre société.

**III-178** La formation professionnelle tout au long de la vie est régie par la circulaire ministérielle du 8 mars 2012 prise en application du décret du 15 novembre 2007. Elle marque une rupture par rapport à la politique précédente et s'inscrit dans une politique de gestion des ressources humaines fondée sur deux éléments:

- la gestion par les compétences et l'approche métiers.
- l'individualisation des carrières et des rémunérations fondée sur l'obligation de résultats

**III-179** L'entretien professionnel (et de formation) est la cheville ouvrière de ce dispositif. Dans ce cadre, c'est à l'agent de maintenir et de développer son « employabilité » en construisant (co-construisant) son parcours professionnel.

**III-180** C'est la maîtrise d'ouvrage régionale et centrale qui définit les besoins de formation en fonction des priorités et passe des commandes à des « opérateurs » internes ( CVRH, IFORE...). L'interministérialité de la formation s'organise en formations généralistes et en formations « métiers ».

**III-181** La formation est un outil d'accompagnement des politiques de restructurations en cours depuis plusieurs années et de reconversion des agents (ex ingénierie publique)

**III-182** Depuis la mise en oeuvre du plan d'orientation de décembre 2010 de l'administration: l'agent se trouve face à un dispositif de « type catalogue », le nombre de jours formation par agent est en constante diminution, les crédits sont en réduction ainsi que le vivier de formateurs internes.

**III-183** L'appareil de formation est à reconstruire dans les services (il faut des crédits et des moyens), la concertation avec les OS est quasi inexistante et doit retrouver toute sa place dans les commissions locales de formation (CLF).

**III-184** La formation souffre d'un manque de pilotage stratégique et de transversalité alors que nos missions devraient de plus en plus s'exercer dans le cadre « d'équipes projet », le lien DR/DDI est mal pris en compte.

**III-185** L'administration développe de plus en plus d'outils individualisés comme la e-formation qui demande un suivi important.

**III-186** Il faut redonner du sens aux politiques de formation pour garantir l'égal accès de tous à la formation:

**Nous demandons :**

**III-187 - la réaffirmation de la formation des agents comme une priorité,**

**III-188 - l'augmentation négociée du temps consacré à la formation et des objectifs de jours de formation/agent,**

**III-189 - la définition d'un plan stratégique de formation, doté des moyens correspondants, pour répondre aux besoins des personnels dans la mise en œuvre des politiques publiques,**

**III-190 - la revalorisation du réseau des écoles du ministère comme pivots du dispositif de formation,**

**III-191 - le renforcement de l'offre interne de formation en affirmant le rôle des centres de formation, voire en leur donnant une capacité de former à l'interministériel,**

**III-192 -l'amélioration de l'offre de logements aux agents stagiaires et en formation**

### III-193 Egalité professionnelle

**III-194** L'égalité professionnelle figure parmi les 6 chantiers prioritaires de la Ministre inscrits dans l'agenda social pour 2012 et 2013.

Au 1er trimestre 2013, un projet de charte ministérielle pour la période 2013-2017 sera validé en CT ministériel avec une mise en œuvre des actions validées pour le second trimestre. Au niveau de la Fonction Publique, de septembre à novembre 2012, un cycle de concertation a été engagé autour de plusieurs thématiques notamment le déroulement de carrière des femmes et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

**III-195** La CGT doit prendre ces sujets à bras le corps. En effet, des premiers dispositifs sont mis en œuvre avec les 2 circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 (étude d'impact « égalité professionnelle » pour chaque projet de loi et nomination d'un haut fonctionnaire en charge de l'égalité dans chaque ministère).

**III-196** Pour la CGT, l'approche de l'égalité doit s'appliquer partout dans toutes les négociations, projets de lois, textes réglementaires (approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes). Il faut lutter contre les stéréotypes et les discriminations, former et sensibiliser les membres de

jurys de concours et de CAP, intégrer la question de l'égalité dans la formation initiale dispensée dans les écoles.

**III-197** Il faut aussi former les membres des jurys de concours avec une présidence alternée femme/homme des jurys, que la participation aux actions de formation soit égale au taux de féminisation des corps, veiller à développer des formations courtes et proches du lieu de travail, savoir apprécier les règles de gestion des mobilités géographiques dans le cadre des avancements et des promotions, veiller à une gestion équilibrée des avancements et des promotions. Il faudra aussi regarder les évolutions de carrière suite à une maternité, du temps partiel, avoir des informations tangibles des primes par corps et par ancienneté entre homme et femme et mettre en place les mesures correctrices qui s'imposent.

**III-198** Constituer des « viviers » permettrait un meilleur accès des femmes à l'encadrement supérieur. Tout cela fait partie des objectifs fixés la fonction publique

et à décliner dans chaque ministère pour l'application d'un plan d'action interministériel pour 2013-2017.

**III-199** Par ailleurs, la CGT estime que le monde du travail est aussi un lieu où de nombreuses femmes sont exposées aux violences sexistes ou sexuelles de certains hommes. L'accueil et l'accompagnement des victimes dans nos lieux de travail est essentiel. Solliciter la médecine du travail, les CHSCT, exiger des campagnes de prévention sont des axes de travail importants pour combattre les discriminations et le sexisme.

**III-200** Enfin, la question de la parité au niveau de la représentativité de la CGT à tous les niveaux (national, local) et dans toutes les instances (CAP, CTM, CHSS, CCAS....) ne pourra que donner davantage de crédibilité à nos revendications sur le sujet. La CGT à l'Équipement doit parvenir à une représentativité proportionnelle aux effectifs. Les femmes, elles aussi, ont des capacités et peuvent représenter tous les agents y compris les hommes.

### III-201 Répartition F/H (bilan social 2010)

Toutes filières	Femmes	Hommes	
A – A+*	3845	6966	10811
B	7234	12275	19509
C	10558	4491	15049
C expl	294	7564	7858
OPA	120	5137	5257
Autre	7	18	25
Total	22058	36451	58509

\*malheureusement le bilan social n'indique pas les femmes faisant partie des A+

### III-202 Nombre de femmes dans l'encadrement supérieur (bilan social 2010)

	Femmes	Hommes	
Services déconcentrés	10,00%	90,00%	
Administration centrale	39,00%	61,00%	
TOTAL	24,50%	75,50%	

Toutes filières	Femmes	Hommes
nombre	1674	3258
%	33,90%	66,10%

### III-203 Handicap

**III-204** L'emploi des travailleurs handicapés :

#### III-205 Le maintien dans l'emploi :

Aucun agent ne doit être mis en retraite pour invalidité s'il ne l'a pas vraiment choisi. Le maintien dans l'emploi des agents porteurs de handicap doit être la priorité absolue de notre ministère.

**III-206** Tous les moyens existants doivent être déployés pour garantir ce maintien :

- Adaptation du poste de travail
- Bilan de compétence
- Formation qualifiante
- Recours aux ergonomes.

**III-207** Lorsque le maintien dans le corps d'origine s'avère impossible, le reclassement dans un autre corps doit se faire sans que l'agent ne soit pénalisé.

- Aucune perte de rémunération y compris les primes et le service fait
- Pas d'allongement du trajet domicile-travail

**III-208** Les médecins de prévention sont au cœur du

processus de maintien dans l'emploi. Ils doivent être mieux formés et leurs préconisations suivies d'effets.

**III-209** Les comités médicaux et les commissions de réformes doivent mieux fonctionner. Les représentants du personnel doivent pouvoir y jouer tout leur rôle, être formés.

**III-210** Le CHS-CT doit être pleinement associé aux mesures à prendre pour le maintien dans l'emploi. Il doit également veiller à améliorer le poste de travail laissé par l'agent devenu porteur de handicap afin que le nouveau titulaire de poste ne devienne pas porteur de handicap à terme.

#### III-211 Recrutement externe :

Le recrutement externe doit être au moins égal à 6% du flux d'embauche. Il doit se faire dans tous les grades et toutes les catégories.

#### III-212 Action sociale :

Une action sociale répondant aux besoins spécifiques des personnes handicapées et des enfants handicapés des agents doit être mise en place.

### III-213 Action sociale

**III-214** Remettre l'humain au cœur de nos revendications ! L'action Sociale Ministérielle s'est structurée en 1985 à travers la création du Comité Central d'action sociale (CCAS) et des comités locaux d'action sociale (CLAS).

**III-215** Elle repose sur une représentation majoritaire des élus mandatés du personnel représentant les 2/3 des membres et minoritaire de l'administration et des partenaires sociaux et associatifs représentant 1/3 des membres.

**III-216** Celle-ci est unique dans la fonction publique, elle est assortie de moyens humains et matériels pour l'exercice des responsabilités dans ces comités permettant, aux présidents et secrétaires, d'être déchargés de tout ou partie de leurs autres tâches.

**III-217** Depuis son origine la CGT a pris toute sa place dans l'action sociale et a permis la prise en compte des besoins sociaux et humains des personnels actifs et retraités à travers le développement de la politique d'action sociale ministérielle.

**III-218** Aujourd'hui ces acquis sociaux sont menacés par les restructurations incessantes, les suppressions massives d'emplois, la rationalisation et la mutualisation des ressources humaines, et le développement de l'interministérialité au plan local.

**III-219** L'arrêté ministériel du 22 décembre 2008 fixe les droits fondamentaux dédiés aux CLAS et aux CCAS, il a été complété en juillet 2010 par un arrêté portant création des commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS).

**III-220** Cependant, ces textes ministériels n'ont pas de fondement juridique pour les directions interministérielles, ce qui fragilise les CLAS dans les DDI (DDTM).

**III-221** Nous devons exiger de nos ministères et de la fonction publique que les CLAS installés dans tous les services (DREAL, DIR, CETE, SN, DDT(M), DIRM...) soient pérennisés. Il en va de la survie de l'action sociale de proximité, indispensable au traitement des difficultés des agents et à la prise en compte de leurs revendications.

**III-222** La CGT se doit de relever le défi de répondre aux besoins nouveaux des agents, de leurs familles et des retraités ; avec une exigence d'harmonisation, par le haut, des prestations, d'augmentation du budget dédié à l'action sociale, d'égalité de traitement et d'accès à l'action sociale individuelle et collective pour l'ensemble des agents, quelque soit leur affectation.

**III-223** L'action sociale ne doit pas constituer un soin palliatif aux politiques d'austérité sur les salaires, le pouvoir d'achat et l'emploi, mais un fortifiant à même de prendre en compte toute la dimension humaine des conditions de vie et de travail des agents actifs et retraités,

et de leurs familles.

**III-224 C'est pourquoi nous revendiquons :**

**III-225 l'augmentation générale des salaires et de la valeur du point d'indice,**

**III-226 l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et de missions,**

**III-227 un budget d'action sociale à hauteur de 3 % de la masse salariale et des pensions,**

**III-228 le développement de la restauration collective avec un prix de repas restant à la charge de l'agent n'excédant pas la valeur d'un point d'indice diminué de la subvention interministérielle,**

**III-229 l'octroi de chèque restaurant aux agents n'ayant pas accès à la restauration collective,**

**III-230 l'instauration d'un prêt à taux 0 % pour l'accession à la propriété,**

**III-231 la création d'un prêt à taux 0 % pour l'amélioration de l'habitat et des économies d'énergie, la gestion des logements sociaux réservés aux fonctionnaires, par les organisations syndicales**

**représentatives dans la fonction publique,**

**III-232 la création d'une garantie de paiement des loyers par l'État employeur pour les salariés locataires,**

**III-233 la sauvegarde et l'entretien du patrimoine immobilier de l'État à caractère de loisir Social (centres de vacances, unités d'accueil...) avec les moyens nécessaires à la mise aux normes de sécurité et d'accessibilité,**

**III-234 la pérennisation d'un CLAS par service ministériel, interministériel (DDT(M) et dans les établissements publics (EPA VNF, CEREMA...), avec une sécurisation des moyens matériels et humains pour mettre en œuvre la politique d'action sociale au sein du service,**

**III-235 l'augmentation de la part du budget de l'action sociale consacrée aux actions collectives réalisées par les CLAS, afin de développer le lien social, l'information et la prévention,**

**III-236 la reconquête d'une action sociale en faveur des retraités à partir d'un fichier permettant de diffuser des informations sur les prestations sociales et l'activité du CCAS et du CLAS,**

**III-237 l'extension de la prestation « séjours d'enfants » de moins de 18 ans aux séjours en camping.**

### **III-238 Protection sociale**

**III-239 Protection sociale obligatoire**

**III-240** Notre système de protection sociale va mal. Partout les enquêtes montrent que la santé est la préoccupation majeure des français, après les salaires et l'emploi. Les droits élémentaires ne sont plus aujourd'hui accessibles à un grand nombre.

**III-241** Notre modèle issu du conseil national de la résistance de 1945 et assis sur le principe « cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins » est attaqué. La protection sociale n'est plus désignée comme une richesse sociale mais comme un poids financier. Après le déficit et la dette publique, le « trou de la sécu » serait un « boulet » pour notre compétitivité.

**III-422** D'ailleurs, pour nous en convaincre on détourne les notions. On parle de « charges » pour ne plus dire cotisations sociales : que celles-ci soient patronales ou salariales, elle font pourtant partie du salaire socialisé reversé sous forme de prestations aux assurés.

**III-243** Le patronat combat depuis des années pour ne plus verser les cotisations sociales, pour abaisser le « coût du travail » et, dans le même temps, augmenter le « coût du capital ». Depuis 1993, la part des cotisations patronales a

baissé de 26%. En contre-partie, la Contribution Sociale Généralisée (CSG) assise à 89% sur les salaires et à 11% sur l'épargne populaire a été instaurée.

**III-244** Mais ce financement ne suffit pas à couvrir les besoins des assurés. En effet, une majorité des employeurs qui bénéficient des exonérations patronales et des allègements fiscaux continuent de licencier, donc d'abaisser les rentrées de cotisations salariales et d'augmenter les prestations liées au chômage grevant encore davantage le budget de la protection sociale. La non revalorisation de la majorité des salaires pèsent également sur les recettes.

**III-245** Alors, certains pensent à franchir le pas et à remettre en cause le mode de financement originel de la sécu de 1945 assis sur les cotisations sociales.

**III-246** Derrière le projet de TVA sociale de Nicolas Sarkozy ou la hausse de la CSG évoquée par François Hollande, c'est la question du mode de financement par la fiscalisation, et non plus par les cotisations sociales et le salaire socialisé qui est posée.

**III-247** Les défenseurs de cette position tentent de prouver que la fiscalisation serait plus juste puisqu'elle permettrait de taxer tous les revenus et les produits financiers. Avec

quelle garantie ? La même qui a conduit un gouvernement dit de gauche à instaurer une contribution sociale assise en quasi-totalité sur les revenus des salariés ? Avec quelles garanties sur la nature de l'assiette et avec quel contrôle ? Quel devenir pour les caisses de sécurité sociale ?

**III-248** Aujourd'hui l'Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie (ONDAM) inscrit dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale est un véritable carcan financier. Le budget n'est plus défini en fonction des besoins mais des moyens contraints alloués. Avec l'ONDAM, on ne parle jamais de la nécessité d'augmenter les ressources de la Sécu, mais toujours de la baisse des prestations.

**III-249** L'impôt ne peut être une source pérenne de financement de la protection sociale. Au nom des difficultés économiques, de la discipline budgétaire dictée par le Traité de Stabilité, de Coordination et de Gouvernance européen (TSCG), il sera toujours possible, pour un gouvernement, de réduire la couverture sociale, de distinguer ce qui relève de la solidarité nationale et de ce qui relève de la couverture individuelle, et ce au plus grand bénéfice des assureurs privés.

**III-250** Le patronat a donc tout intérêt au transfert des cotisations sociales sur la CSG ou tout impôt assis sur les richesses issues du travail.

**III-251 C'est pourquoi la CGT revendique :**

**III-252 - la non fusion de la CSG avec l'impôt et le retour aux cotisations sociales avec introduction dans l'assiette de toutes les formes de rémunération (intéressement, participation, épargne salariale, etc.),**

**III-253 - l'arrêt et la suppression des exonérations patronales,**

**III-254 - l'augmentation des salaires, pensions et retraites,**

**III-255 - la création d'emplois en CDI dans le privé et statutaires dans la Fonction Publique.**

**III-256 - la mise à contribution des profits et des revenus financiers**

**III-257 Protection sociale complémentaire**

**III-258** Les fonctionnaires et les Ouvriers d'État sont assujettis à un régime particulier d'assurance maladie de par leur statut qui prévoit que l'État garantit, en totalité ou partiellement, le traitement de ses agents titulaires en cas de maladie, d'accident de service et des dispositions spécifiques en cas de mise en retraite pour invalidité.

**III-259** C'est en raison de cette particularité du régime d'assurance maladie obligatoire que le législateur a confié sa gestion aux mutuelles de fonctionnaires d'État le 9 avril 1947 (loi Morice).

**III-260** Pour la Fédération, les complémentaires santé devraient être exclusivement des mutuelles (régies par le Code de la Mutualité) parce qu'elles sont à but non lucratif et parce qu'elles fonctionnent sur la base de « un adhérent = une voix ». Elle invite les agents à adhérer à la Mutuelle Générale de l'Environnement et des Territoires (M.G.E.T.), laquelle a maintenu les solidarités familiales, et inter-générationnelles (retraités) et à soutenir son action pour la santé et la défense de l'assurance maladie obligatoire.

**III-261** Pour autant la CGT en exprimant son désaccord avec le contenu du rapport Chadelat de 2003 (travail du Groupe de travail de la Commission des comptes de la Sécurité sociale « La répartition des interventions entre les assurances Maladie obligatoires et complémentaires en matières de dépenses de santé »), réaffirme que la défense de la Sécu ne souffre d'aucun compromis et surtout pas l'acceptation des transferts vers les complémentaires quand bien même elles seraient des mutuelles.

**III-262** En effet, le rapport Chadelat regroupe dans un même ensemble l'assurance maladie obligatoire (AMO) et l'assurance maladie complémentaire de base (AMCB) et c'est ce à quoi correspond une protection sociale solidaire.

**III-263** En regroupant sous le terme « protection sociale solidaire », la sécurité sociale (obligatoire) et les complémentaires (facultatives et privées), on s'inscrit dans l'architecture préconisée par le rapport Chadelat. C'est, d'ailleurs, ce que réalisent chaque année les lois de financement de la Sécu en désengageant l'Assurance Maladie.

**III-264** Concernant la gestion du Régime Obligatoire (RO) par les mutuelles de fonctionnaires de l'État qui découle de la Loi Morice de 1947, notre fédération s'est toujours prononcée pour le maintien et la défense de cette gestion par les mutuelles de fonctionnaires, comme élément découlant de la particularité du régime d'assurance maladie des fonctionnaires. En effet, le régime particulier des fonctionnaires est une conséquence du statut général des fonctionnaires qui prévoit le maintien du traitement (en totalité ou en partie) en cas de congés maladie, d'accidents de service, ainsi que la couverture statutaire du risque invalidité.

**III-265** Si la CGT a, en 1947, donné son feu vert pour que la gestion de l'Assurance Maladie des fonctionnaires de l'État soit confiée aux mutuelles de fonctionnaires, c'est en raison de la proximité mutuelles-syndicats (la CGT étant à l'origine de la constitution des mutuelles de fonctionnaires sur la base de la Sécu de 1945), mais certainement pas pour que celles-ci en confient ensuite la gestion à des organismes privés lucratifs. Car la privatisation rampante de l'Assurance Maladie au travers des transferts de prestations vers les complémentaires, la remise en cause de la gestion du RO par les mutuelles de fonctionnaire comme élément de remise en cause du statut général des fonctionnaires, représentent des reculs sociaux indéniables.

### III-266 C'est pourquoi la CGT se prononce pour :

**III-267 - une participation de l'employeur public au financement des garanties en santé et prévoyance, communes aux agents (actifs, retraités, titulaires et non titulaires) et complémentaires au régime général et aux droits statutaires. Cette participation devrait être au minimum de 50 % du coût de cette couverture, pour garantir à tous les agents les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire.**

**III-268 - une gestion de cette couverture par les mutuelles de la Fonction Publique, et aux MEEDE et METL, par la MGET, mutuelle historique du ministère,.**

**III-269 - la défense et le maintien de la gestion déléguée de l'AMO par les mutuelles de fonctionnaires et aux MEDDE et METL par la MGET, mutuelle historique,**

**III-270 - l'harmonisation par le haut des couvertures de l'ensemble des ministères et Etablissements Publics.**

## III- 271 Retraites-retraités

### III-272 Contexte

**III-273** Depuis 1993, et surtout depuis 2003 et 2010, les retraites ont été durement malmenées malgré des mouvements sociaux de grande ampleur. C'est ainsi que nos retraites ont diminué de part le fait de l'allongement de la durée de cotisation qui est passé de 37.5 années à 40, puis 42. L'effet le plus néfaste de ces réformes tient dans le fait de la modification du coefficient multiplicateur qui est passé 2 à 1,875 en 2003 pour arriver en fin de mise en œuvre de la réforme Fillon à 1,786, soit 42 annuités. Tout allongement futur tirera toujours vers le bas nos retraites dans la mesure où le taux de reversement de 75% ne bouge pas.

**III-274** Depuis la mise en place du gouvernement HOLLANDE, une injustice a été réparée pour les carrières longues, mais le doute persiste sur la durée de cotisation-. Nous ne pouvons pas admettre que nous allions au terme du projet Fillon, c'est à dire 42 annuités, malgré l'affirmation préélectorale d'une durée de 40 annuités et la possibilité de partir à 60 ans si les critères sont réunis. Les 40 annuités ne sont pas fixées dans le marbre. L'application de l'indexation des pensions sur l'indice des prix a conduit à une perte de pouvoir d'achat.

**III-275** De plus, le rapport de la cour des comptes de septembre 2012 par ses préconisations, tirerait encore un peu plus vers le bas les retraites, car il prévoit de taxer un peu plus les retraités, pour récupérer 5 milliards d'euros sur les 12 dont ceux-ci bénéficieraient :

**III-276** Donc la cour des compte suggère de :

- Supprimer l'abattement de 10% sur le revenu déclaré.
- Supprimer la majoration pour avoir élevé 3 enfants.
- Supprimer « à terme » des ristournes sur la taxe foncière et la taxe d'habitation
- Supprimer les exonérations de cotisations sociales pour les retraités employeurs
- Soumettre les pensions aux cotisations d'assurance maladie.
- Augmenter la CSG pour atteindre le niveau de cotisations des actifs.

**III-277** Ainsi la nouvelle taxe de 0,3% sur les pensions des

retraités déjà imposables est injuste et discriminatoire envers les retraités car elle affaiblira encore plus leur pouvoir d'achat. L'appel intersyndical du 11 octobre 2012 lancé au printemps, sur le pouvoir d'achat, l'aide à l'autonomie, l'accès aux soins avait toute sa pertinence et ce rapport est venu à point nommé pour renforcer la nécessité de réagir, de se faire entendre, car l'ensemble du monde du travail, actifs et retraités va être soumis à de plus en plus d'austérité sous la sempiternelle pression européenne et du FMI qui ne comprend que les dictats du capitalisme exacerbé.

### III-278 Les conditions de départ en retraite

**III-279** Le triptyque « âge de départ, taux de réversion, durée de cotisation » en matière de retraite a évolué. Anciennement c'était 60 ans, 75% de taux de réversion, 37.5 annuités de cotisations. Aujourd'hui avec les lois Fillon c'est 62ans, un système de décote et surcote et vers 42 annuités. **Les revendications fédérales sont les suivantes:**

**III-280 - Départ à 60 ans**

**III-281 - 75% de taux de remplacement**

**III-282 - 37,5 annuités**

**III-283 - Reconnaissance de la pénibilité**

**III-284 - Minimum de pension = au SMIC soit 1700€ brut.**

**III-285 - Revalorisation des pensions avec un rattrapage de 300€ dès maintenant et une indexation assurant l'évolution de leur pouvoir d'achat.**

**III-286 - Intégration des primes dans le calcul pour les droits à pension et disparition de l'ERAFP**

**III-287 - Revalorisation des droits familiaux et augmentations des crédits sociaux pour les actifs et les retraités.**

**III-288 - Egalité homme femme**

### **III-289 - Prise en compte du service actif avec bonifications**

### **III-290 - Prise en compte des 6 derniers mois pour le calcul à pension.**

### **III-291 - Validation des années d'études et de chômage.**

### **III-292 - Départ anticipé pour les carrières longues.**

### **III-293 - Amélioration fin de carrière avec notamment le retour aux CFA et CPA et coup de chapeau**

### **III-294- Taux de réversion de 50% pour les veufs et les veuves**

### **III-295 Pour les OPA :**

**- refus de l'alignement des régimes spéciaux sur le régime général**

**- non remise en cause du Code des Pensions civiles et militaires, du Fonds Spécial des pensions des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'État et de la CNRACL, avec le calcul de la pension sur les six derniers mois.**

**III-296** Pour la FNEE-CGT, le triptyque initial âge de départ, taux de réversion, durée de cotisation constitue le socle de base. Toutes autres modifications qui ne seraient pas progressistes, seraient désapprouvées. Par contre, et compte tenu de l'allongement de la durée de vie on peut réfléchir sur la durée de cotisation à la seule condition de ne pas toucher au coefficient multiplicateur de 2 ( 37,5 multiplié par deux = 75%). Cela aurait pour avantage d'améliorer les retraites puisque les 75% passeraient de ce fait à 80% pour 40 annuités (40X2=80) à condition de prendre en compte les années d'étude et de chômage. Il est certain qu'une période de plein emploi répondrait dès aujourd'hui à la satisfaction des besoins sociaux et améliorerait notablement nos acquis si peu que nous soyons revendicatifs et à l'offensive.

### **III-297 Les retraités**

**III-298** Si les retraités aujourd'hui, sont environ 15 millions, ils représenteront à l'horizon 2040 le 1/3 de la population française. Ces données démographiques ne doivent pas faire prendre les retraités comme un coût pour la société, mais plutôt comme un facteur de développement économique et de progrès. Les différentes réformes successives ont eu pour but de paupériser l'ensemble du monde des retraités. En plus le problème du vieillissement de la population est une aubaine pour le pouvoir pour faire payer un peu plus les salariés et les retraités en matière de protection sociale. C'est pourquoi les retraités sont confrontés à plusieurs grands problèmes.

**III-299** Tout d'abord celui du pouvoir d'achat.

Si fin 2009, la retraite moyenne tous régimes confondus était de 1194€ brut avec de grandes disparités (hommes 1524€, femmes 877€, réversion 1065€), il n'en demeure pas moins que 5 millions de retraités ont entre 800 et 1000€

par mois. Le seuil de pauvreté étant à cette date de 954€ mensuel. On peut donc dire que 4 à 5 millions de retraités sont en dessous de ce seuil et vivent dans la pauvreté. La réforme Balladur, ayant indexé les retraites sur l'évolution du coût de la vie et non sur les salaires a lourdement pesé sur cette baisse constante du niveau de retraite. Les hausses successives et continues des différents services (eau, EDF, GDF, transports), ainsi que les augmentations diverses contribuent à amenuiser encore plus le pouvoir d'achat des retraités. L'augmentation permanente et parfois très élevée des impositions locales, l'augmentation de 0,4 point de la TVA, la taxation de 0,3%, la redevance télé pour les retraités imposables de plus de 80 ans mettent en difficulté un bon nombre de retraités.

**III-300** D'où la nécessité, dans notre secteur d'activité, de donner toute leur place aux retraités, dans nos CLAS, pour pouvoir prendre en compte leurs difficultés et essayer d'y répondre par des aides matérielles qui peuvent aller d'une demande d'aide pour le chauffage jusqu'à une participation pour des aménagements ou pour faire face à une pression fiscale trop importante. Il est certain que, vu la dégradation rapide du pouvoir d'achat des retraités, nous devons nous battre sinon pour l'augmentation des différentes aides, mais surtout pour l'augmentation des retraites en générales, si nous ne voulons pas augmenter la paupérisation dans notre pays.

**III-301** Toutes les préconisations des divers organismes comme celles de la cour des comptes ne sont pas d'un bon augure pour le pouvoir d'achat des retraités. Ceux-ci ne sont pas des nantis comme on voudrait nous le faire croire, mais plutôt une source de richesse et de développement de part leur consommation et leur implication dans les milieux associatifs.

### **III-302** Ensuite celui du logement

Les retraités n'échappent pas non plus à la hausse des loyers. Beaucoup d'entre eux n'ont plus la possibilité de pouvoir vieillir dignement dans leur domicile et dans leur environnement. Ils sont amenés à changer de cadre de vie, qui au-delà d'être très perturbant psychologiquement est souvent très difficile matériellement. En effet nous souffrons d'un manque crucial de logements sociaux et adaptés à la fin de vie. De plus le nombre de places dans les foyers ou logements sociaux sont à des tarifs exorbitants que les retraités ne peuvent souvent pas se payer sans le recours à des aides soit de la famille soit d'organismes divers. C'est pourquoi de plus en plus de retraités font appel à des aides matérielles et financières pour pouvoir vivre dans leur logement actuel et les adapter à leurs conditions de vie.

### **III-303** Et encore celui de l'accès aux soins

Les remboursements successifs des médicaments, la hausse des tarifs des mutuelles inhérente aux baisses de prises en charges par la sécurité sociale, font que de plus en plus de personnes âgées ne peuvent plus se soigner. La médicalisation à domicile n'est souvent pas prise en charge à 100%. Les aides à domicile sont payantes et pour cela beaucoup de retraités vivent dans des conditions

calamiteuses fautes de moyens. La salubrité et l'hygiène font partie de la qualité de vie et doivent de ce fait faire l'objet d'une prise en charge. Les maisons médicalisées ne sont pas en nombre suffisant, elles manquent souvent de personnels qualifiés et sont souvent vétustes et inadaptées. Les revendications sur cet aspect doivent être prises en considération et portées haut et fort, afin que la santé soit accessible à l'ensemble des personnes jeunes et personnes âgées dans des conditions optimales.

### **III-304** Enfin celui de l'aide à la perte d'autonomie

La perte d'autonomie ne frappe pas que les personnes âgées. Avant 60 ans les personnes non autonomes sont considérées comme des personnes handicapées, pourquoi devrait-il en être autrement après ? Cette discrimination sert de prétexte à faire financer différemment la perte d'autonomie en passant par un système assurantiel.

S'il est vrai que la maladie invalidante affecte plus particulièrement les personnes âgées (Alzheimer, Parkinson...), il faut noter que 73% des personnes de plus de 90ans vivent à domicile. Selon Bercy, les sommes affectées en 2010 à la perte d'autonomie représentent 24 milliards d'euros, soit 1.3% du PIB. Le besoin de financement d'ici 2015 s'élèverait à un peu moins d'un point de PIB. Il n'y a donc pas lieu de dramatiser la situation.

**III-305** Il n'est pas juste que les personnes qui ont perdu leur autonomie doivent en plus financer individuellement leur prise en charge. Ce qui n'est pas le cas concernant le cas pour une maladie comme le cancer qui est pris en charge par l'assurance maladie.

Il faut considérer également que l'aide à l'autonomie est facteur de création d'établissement de santé, de services et d'emplois. Collectivement les coûts sont très supportables, alors qu'individuellement ils sont souvent insoutenables.

**III-306** En outre, l'évolution des recherches médicales laisse à espérer que dans un avenir assez proche, ces maladies pourront être soignées grâce aux cellules souches ou autres découvertes. Il faut remarquer que l'espérance de vie en bonne santé progresse plus vite que l'espérance de vie elle-même. Il y a donc nécessité de financer la recherche pour prolonger la santé des personnes plutôt que de les faire payer pour assouvir des appétits financiers. C'est bien là tout le sens de la défense de notre protection sociale

### **III-307** Le financement

**III-308** Toutes ces revendications ont évidemment un coût, mais le financement est possible, si le nouveau gouvernement voulait bien s'attaquer réellement à la finance. Ce n'est pas la rémunération du travail qui coûte cher, mais c'est les actionnaires qui ruinent notre pays. Un énorme doute s'installe sur la capacité de notre gouvernement à s'attaquer à ce réel problème. Durant la campagne électorale, le nouveau président n'avait cessé de critiquer son prédécesseur qui avait favorisé une certaine catégorie de personnes très aisées. Ce qui est vrai.

**III-309** Il n'est pas compréhensible aujourd'hui que ce

président et son gouvernement, continue dans la même voie en annonçant une exonération de charges de 40 milliards d'euros pour les entreprises, en augmentant de + 0,4% la TVA et en envisageant une hausse généralisée de la CSG. Ces méthodes nous conduisent de plus en plus dans le mur de l'austérité en diminuant de manière drastique le pouvoir d'achat, alors que c'est dans la relance de la consommation et la politique du plein emploi que se trouve forcément la réponse à la compétitivité et à l'essor économique. La justice sociale doit être de mise et non galvaudée au profit de la même caste dominante par l'argent.

**III-310** Les solutions préconisées par la CGT vont dans ce sens et ne sont pas ni utopiques ni irréalisables.

**En effet pour financer les retraites en général et les besoins sociaux dans leur ensemble. Il faut :**

**III-311 - Consacrer une part suffisante de la richesse produite pour assurer un niveau de pension conforme à nos revendications**

**III-312 - Mettre à contribution les revenus financiers à hauteur de ceux du travail (gain de 20 milliards d'euros)**

**III-313- Mettre à contribution de la même manière les intéressements et les stocks options (5 milliards)**

**III-314 - Supprimer les exonérations patronales. On pourrait éventuellement admettre l'exonération en contre-partie d'emploi et de manière temporaire avec un contrat d'objectif et de résultat.**

**III-315 -Supprimer le chômage et avoir une politique de plein emplois (50 milliards)**

**III-316 - Cotiser sur l'ensemble des rémunérations.**

**III-317 - Augmenter les salaires sur la bases d'un SMIC a 1 700€ brut par mois, cela augmenterait aussi les rentrées de cotisations.**

**III-318 - Réformer le système de retraite complémentaire pour garantir un taux de remplacement tel qu'on le revendique.**

**III-319** Les problèmes de l'aide à l'autonomie, de l'accès aux soins, des logements adaptés aux personnes âgées et du logement social en général sont des objectifs revendicatifs cruciaux. Ceux-ci vont venir en débat très rapidement. Nous devons être très solidaires actifs et retraités pour que les financements soient assurés dans le cadre d'un nouveau droit de l'assurance maladie dont les recettes seraient basées sur des cotisations prélevées sur les revenus du travail et du capital et sur les produits financiers.

### **III-320** Les perspectives

**III-321** Enfin nous devons être très vigilants sur les approches en matière de retraites. En effet les fonds de

pensions sont de plus en plus pressants et certains réformistes sont partisans d'une retraite par points, ce qui effacerait de ce fait la solidarité intergénérationnelle. De plus la possibilité de créer une caisse de retraite spécifique à la fonction publique d'État aigüise bien des appétits.

### III-322 La syndicalisation

**III-323** Avec 15 millions de retraités, nous sommes 150000 retraités syndiqués. Ce simple constat nous pose le problème de la fidélisation de nos futurs retraités, mais aussi la reconquête de ceux qui se sont éloignés ou que nous avons laissés abandonnés à eux-même.

Ce n'est pas seulement un problème de structure. Il en existe plusieurs qui vont de l'UCR, en passant par les USR et les sections syndicales des syndicats nationaux.

**III- 324** Pour ce qui concerne la FNEE, le collectif retraite, a commencé à engager des démarches pour que le problème de la syndicalisation des retraitables et des retraités soit pris en considération au plus haut niveau de nos composantes. Sans une réelle volonté politique de celles-ci, notre UFR ne pourrait pas à elle seule se substituer aux organisations et faire le travail à leur place. Elle peut apporter un soutien et des éclairages sur les pratiques et les vécus, mais rien ne remplacera une réelle activité sur le terrain. Il faut bien avoir en tête que ce travail est commun actifs et retraités car les actifs d'aujourd'hui, sont les retraités de demain.

### III-325 Les OPA

Ceux-ci disposent d'un régime de retraite particulier le Fond Spécial de Pension des Etablissements Industriels de l'État (FSPOEIE). 4500 OPA viennent d'être transférés dans les collectivités territoriales. Ils auront la possibilité d'opter pour le statut territorial. Dans ce cas, la loi de transfert des parcs de 2009 prévoit deux régimes de retraites : le FSPOEIE et le CNRACL. Ce double calcul engendrerait une perte considérable sur leur pension.

**III-326 Pour les OPA qui intégreront la FPT et qui opteront pour le statut de fonctionnaire territorial : nous revendiquons la révision de l'article 11 de la loi 2009-1291 du 26 octobre 2009 avec une pension unique de retraite à travers un décret spécifique. Les OPA ne**

### III-340 Originaires de l'Outre- Mer

**III-341** Depuis toujours, les originaires de l'Outre-Mer ont été un enjeu primordial dans la politique de l'État de par les richesses de leurs territoires.

Malheureusement le non développement de ces départements d'Outre-Mer du fait les différentes politiques des gouvernements successifs n'a pas permis l'essor escompté, en témoigne l'échec de la départementalisation de 1946 des quatre DOM, et celle de Mayotte devenu département en mars 2011 sans moyens de déploiement et encore à la traîne sur le respect et l'application des droits dans tous les domaines.

L'histoire a montré que ces peuples ont donné leur vie à la

**doivent pas subir de perte sur leur pension. Ils doivent pouvoir bénéficier du maintien du FSPOEIE**

### III-327 En ce qui concerne le FSPOEIE

**Nous dénonçons, combattons et exigeons l'annulation des mesures antisociales qui nous ont été imposées dans les réformes de 2003 et 2010, à savoir :**

**III-328 -l'augmentation des durées d'assurance, la mise en place de décote,**

**III-329 -le report de la retraite à 62 ans pour les actifs et 57 ans pour les travaux insalubres,**

**III-330 -les augmentations de cotisations salariales,**

**III-331 -la suppression du CFA et maintien du CPA,**

**III-332 -les menaces sur le coup de chapeau...**

**III-333 La CGT revendique également : un dispositif de départ anticipé à la retraite pour les OPA sur des carrières longues et pénibles,**

**III-334 -l'amélioration du décret du 18 août 1967 sur les travaux et métiers insalubres, pénibles, avec la prise en compte des nouvelles missions et des nouveaux métiers ainsi que du travail posté et des horaires décalés,**

**III-335 -une bonification d'un trimestre par année de travail en situation de pénibilité,**

**III-336 -l'extension du dispositif amiante à l'ensemble des OPA qui ont été exposés à l'amiante,**

**III-337 -le calcul de la retraite sur les heures effectives, suppression de l'abattement de 66 heures annuel**

**III-338 -la prise en compte généralisée du complément de la prime de rendement dans le calcul de la retraite,**

**III-339 -la prise en compte de l'ensemble des primes (métier, expérience, IHS) dans le calcul de la retraite...**

patrie française tant dans les guerres que pour les combats politiques et culturels... sans qu'ils puissent avoir en retour les mêmes droits que leurs compatriotes.

**III-342** La seule possibilité qui leur était offerte, c'est d'essayer d'évoluer dans le colonialisme et d'immigrer dans l'hexagone sans retour possible.

Ceux-là ne reconnaissant aucun droit si ce n'est celui de travailler pour un salaire de misère avec des conditions de travail des plus détestables.

**III-343** Les originaires de l'Outre-Mer n'ont jamais été

reconnus comme des français à part entière. Ils ont été considérés comme des étrangers ayant une carte d'identité, et de plus pour les surveiller et les diriger vers des métiers qui ne correspondaient pas à leurs expériences et compétences, le gouvernement de l'époque mettra en place un Bureau pour le Développement des Migrations dans les départements d'Outre-Mer (BUMIDOM) pendant 20 ans. Ce même bureau est devenu par la suite Agence Nationale pour l'Insertion et la Promotion des travailleurs d'Outre-Mer (ANT) et aujourd'hui L'Agence de l'Outre-Mer pour la Mobilité(LADOM). Cette agence subit les mêmes conséquences des politiques gouvernementales à savoir la RGPP, les suppressions de postes ainsi que les diminutions de budget qui lui est alloué par l'État.

**III-344** Les originaires, en se syndiquant massivement à la CGT durant toutes ces années, ont pu mener des actions fortes pour gagner et obtenir de nouveaux droits.

**III-345** La CGT est la seule organisation syndicale qui prend en compte dans son activité les problématiques particulières de ces salariés.

**III-346** Grâce à la CGT, les originaires ont gagné sur le congé bonifié, la prime d'éloignement, de meilleurs tarifs aériens dans le cadre d'un décès d'un membre de sa famille, ...Il reste encore à gagner sur d'autres droits et à maintenir ceux gagnés par la lutte, surtout que beaucoup de chefs de service remettent constamment en cause ces droits.

**III-347** Le lien entre les camarades de la CGT de l'hexagone et ceux des départements d'Outre-Mer a permis de développer les luttes afin que les revendications gagnées dans l'hexagone le soient dans ces territoires en sachant que d'autres revendications qui sont plus spécifiques permettent de faire évoluer les droits et garanties des salariés.

**III-348** Ce sont les luttes de 2009, 2011 et 2012 qui ont permis de faire évoluer le quotidien de ces personnels, mais le plus difficile reste à faire : faire appliquer les protocoles obtenus suite à ces luttes.

**III-349** Les restructurations des services du MEDDE dans les 5 départements d'Outre-Mer en 2011, ont conduit à la réduction des effectifs, une mobilité restreinte pour le retour des fonctionnaires originaires dans leur département d'origine, des conditions de travail déplorables. Aucune politique de progrès pour les salariés n'a pu se faire vu l'entêtement de l'ancien gouvernement. Malgré le changement de gouvernement en 2012, aucun acte de progrès n'est constaté.

**III-350** La CGT est la première organisation syndicale dans les DEAL hormis à la Réunion, et est devenue la première organisation syndicale à Mayotte suite aux élections de février 2012, fait historique depuis la création d'une direction de l'Équipement en 1977 dans ce territoire.

**III-351** Les assises de l'Outre-Mer en 2011 ont permis d'avoir des échanges constructifs entre toutes les organisations de la CGT y compris celles d'Outre-Mer.

**III-352** Les sujets abordés étaient les suivants::

- les enjeux des originaires de l'Outre-Mer,
- la tarification sociale et aérienne,
- la continuité territoriale,
- le droit de retour au pays,
- la situation sociale et économique en Outre-Mer,
- l'activité Outre-Mer dans la CGT,
- les convergences de luttes,
- les perspectives d'actions (Renforcement, Syndicalisation et Mobilisation).

**III-353** Cela veut dire que l'activité syndicale faite au quotidien par la CGT, avec les originaires de l'Outre-mer, porte ses fruits au quotidien. C'est grâce aux luttes et aux organisations spécifiques telles que les collectifs des originaires d'Outre-Mer de la Confédération mais aussi dans la plupart des Fédérations, y compris à l'Équipement-Environnement, que les revendications pourront être gagnées.

**III-354 Les revendications des originaires de l'Outre-mer**

**III-355 - l'application de la note de la DPSM du 12 mars 2004 avec amélioration et prise en compte de nos revendications**

**III-356 - le rétablissement du fret**

**III-357 - l'augmentation de la prise en charge du fret à hauteur de 50kgs**

**III-358 - le retour aux dispositions du Décret n°53-1266 du 22 décembre 1953 portant aménagement du régime de rémunération des fonctionnaires de l'État en service dans les départements d'Outre-Mer, concernant les indemnités,**

**III-359 - la suppression de l'appréciation du chef de service dans le cadre du congé bonifié,**

**III-360 - l'abrogation de la notion de la résidence habituelle et familiale,**

**III-361 - l'octroi du congé bonifié devrait se faire à partir de deux critères en fonction des faisceaux d'indice**

**III-362 - la réévaluation de l'indice 340 (inchangé depuis plus de 30 ans), à l'indice 530 brut pour la prise en compte de la conjointe ou du conjoint dans le cadre du congé bonifié.**

**III-363 - l'application de cet indice de façon identique de façon à prendre en compte le traitement net des intéressés et non le traitement brut**

**III-364** - le maintien des majorations liées à la vie chère pour les agents bénéficiant du congé bonifié des Départements Régions d'Outre-Mer (DROM), Pays d'Outre-Mer (POM) et Collectivité d'Outre-Mer (COM)

**III-365** des droits étendus à tous les originaires de statut public ou privé (agents publics et les ouvriers de l'État)

**III-366** - des droits statutaires particuliers de l'Outre-Mer s'appliquant aux originaires de l'Outre-Mer travaillant dans l'hexagone et ceux travaillant dans les Départements Régions d'Outre-Mer (DROM), Pays d'Outre-Mer (POM) et Collectivité d'Outre-Mer (COM)

**III-367** - la création d'emplois statutaires en Outre-Mer

**III-368** - l'installation de passerelles entre les fonctions publiques de façon à faciliter le retour au pays des originaires de l'outre-mer, nous demandons qu'une priorité soit donnée aux originaires de l'outre-mer à la suite de leur stage.

**III-369** - des facilités de mutations pour les originaires d'Outre-Mer qui souhaitent regagner leur département d'origine,

**III-370** - de plus grandes perspectives d'évolution de Carrière pour les agents en poste dans les DROM, POM et COM

**III-371** - favoriser les départs des enfants en cas de familles recomposées ou en cas de garde alternée

**III-372** la prise en charge des enfants de parents divorcés ou séparés

**III-373** - étendre le bénéfice du congé bonifié (méthode du faisceaux d'indice) aux enfants des originaires de l'Outre-Mer nés sur le continent et entrant dans la fonction publique, et vice-versa

**III-374** - le droit aux colonies de vacances pour les enfants des agents du Ministère travaillant dans les DROM, POM et COM et dans l'hexagone

**III-375** - l'inscription dans la brochure du CGCV de destinations dans les DROM, POM et COM pour l'ensemble des agents du MEDDE

**III-376** - la création d'une agence publique chargée du traitement des billets d'avion et des flux aériens pour l'Outre-Mer

**III-377** - une tarification sociale et abordable avec la révision des taxes aériennes vers les DROM, POM et COM vers l'hexagone et vice-versa ,

**III-378** - l'arrêt des tarifs prohibitifs qui sont pratiqués

par les compagnies aériennes vers les DROM, POM et COM,

**III-379** - la diminution du prix des billets d'avion des DROM, POM et COM vers l'hexagone et vice-versa,

**III-380** - la prise en charge des billets d'avion et fret pour les dépendances qui sont rattachées aux DROM, POM et COM dans le cadre des congés bonifiés,

**III-381** -l'application des tarifs préférentiels pour que les agents du Ministère puissent assister aux obsèques de leurs parents proches, nous demandons 8 jours pour assister à l'enterrement et faire les démarches administratives, plus 2 jours de délais de route,• la revalorisation des primes en fonction de la pénibilité que subissent les agents dans les DROM,

**III-382** - le reclassement des personnels suite à l'impossibilité de faire leurs missions,

**III-383** - un traitement égalitaire des déroulements de carrières ainsi que des promotions sans discrimination,

**III-384** - le rétablissement du dialogue social dans les services,

**III-385** - la mise en place des actions de Formation,

**III- 386** - la demande que les agents originaires de l'Outre-Mer venant en formation dans l'hexagone soient rattachés au CVRH de PARIS et non celui de ROUEN,

**III-387** - la prise de poste doit être financée par l'administration sans discrimination,

**III-388** - la mise en place partout de CLF (Comité Local de Formation), avec un plan de formation précis,

**III-389** - ouverture des centres de formations dans toutes les disciplines professionnelles, notamment avec la création d'un IRA en Outre-Mer,

**III-390** - un alignement des prestations Sociales fournis dans le cadre du CCAS dans les départements concernés

**III-391** - la prise en compte et le paiement des frais de transport et des missions avec titres de transport revalorisés en fonction de la vie chère,

**III-392** - l'amélioration de la prime spécifique d'installation (ex prime d'éloignement), versement à tous les agents titulaires et non titulaires,

**III-393** - l'abrogation des lois et décrets supprimant en 2028 les compléments de pension (ITR, etc),

**III-394** - la réforme des compléments de pension en élargissant les dispositions à tous les agents aux Antilles,

**III-395 - l'aide au retour pour les retraités,**

**III-396 - la mise en place de véritables négociations avec les outils d'évaluation dans tous les territoires d'Outre-Mer avec des mesures applicables à l'ensemble de la population, fonctionnaires compris,**

**III-397 - la mise en place d'une autonomie économique et politique de chaque territoire pour permettre la maîtrise locale du développement endogène et du progrès social,**

**III-398 - l'attribution d'un jour férié payé chômé pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage.**