



**FONCTIONS
PUBLIQUES**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

FONCTIONS PUBLIQUES INFORMATIONS

FPI n° 2 - Avril 2015



Brigitte JUMEL

Le dialogue social à la peine

Au sommaire de ce numéro de FPI, il y a la déception d'un accord non validé.

La CFDT s'était fortement impliquée dans la négociation sur la qualité de vie au travail et avait pesé sur un projet d'accord qui fait une large place à l'expression des personnels sur la nature et le contenu de leur travail. Nous voulons donner la parole aux agents, d'autres organisations préfèrent les en priver ! Comment ne pas être déçus ?

Faire vivre le dialogue social dans la Fonction publique est une tâche ardue. Quand ce ne sont pas nos partenaires syndicaux qui l'entravent, c'est le gouvernement qui essaie de passer en force et de nous imposer des textes qui réduisent la portée de notre action. Comment ne pas être en colère ?

Dans ce contexte difficile, la CFDT refuse de se laisser enfermer dans un syndicalisme du refus ou de la complaisance. Elle prend toute sa place dans la négociation en cours sur les carrières et les rémunérations dont il est largement rendu compte dans les pages qui suivent.

La CFDT est porteuse d'un syndicalisme qui propose et qui s'engage. Et, nous en sommes certains, c'est bien celui que, que nos adhérents et les électeurs qui nous ont fait confiance en décembre 2014, veulent voir se développer.

Sommaire

Édito

Le dialogue social à la peine **P. 1**

Carrières et rémunérations

La négociation au milieu du gué **P. 2 à 3**

Qualité de vie au travail

L'accord n'est pas validé, la CFDT est déçue **P. 4**

L'ERAFP

L'ERAFP, le degré zéro du dialogue social ? **P. 5 à 6**

Contrats collectifs à Orange

Les fonctionnaires en bénéficieront en 2017 **P. 6**

Reconnaissance de l'activité syndicale

Les garanties pour les militants syndicaux sont confortées **P. 7 et 8**

L'UFFA dans les médias

P. 9

Tract

Le pouvoir d'achat, priorité de la CFDT ! **P. 10**



Commander à editionsociris@yahoo.fr

La négociation au milieu du gué

Marylise Lebranchu, ministre de la Fonction publique, a présidé le 10 mars dernier une réunion de bilan à mi-parcours de la négociation sur les carrières et les rémunérations. Elle a confirmé le choix initial du Gouvernement : réaffirmer et mieux garantir les principes qui fondent notre Fonction publique. Elle a aussi indiqué que l'objectif est bien de conclure la négociation, comme prévu, le 2 juin prochain.

La ministre a ouvert la réunion du 10 mars 2015, en précisant que la réunion conclusive de la négociation aurait bien lieu le 2 juin prochain.

Le choix du Gouvernement est de réaffirmer et mieux garantir les principes qui fondent notre modèle de Fonction publique :

- ♦ égalité d'accès ;
- ♦ séparation du grade et de l'emploi ;
- ♦ possibilité de déroulement d'une carrière complète ;
- ♦ possibilité d'affecter les fonctionnaires sur l'ensemble des territoires ;
- ♦ unité de la Fonction publique.

Pour cela, la ministre présente son choix de conforter notre modèle de Fonction publique :

- ♦ classements hiérarchiques confirmés,
- ♦ maintien des corps et cadres d'emplois, grades et échelons,
- ♦ maintien du recrutement sans concours au premier échelon de la catégorie C,
- ♦ instauration de cadres statutaires communs avec mise en œuvre progressive (conservation du patrimoine et des bibliothèques, filières administrative et sociale).

Les parcours de carrières devraient être harmonisés entre les trois versants, entre autres par la fixation des taux d'avancement de grades dans les décrets statutaires pour les trois versants. L'avancement d'échelon se fera au même rythme pour tous.

Un bilan de l'évaluation sera conduit en dehors de la négociation au cours du second semestre 2015 et l'attrac-

tivité des territoires sera traitée après la négociation.

Les thèmes propres à chacun des versants retenus pour la séquence 3 (gestion des agents) sont notamment :

- ♦ mobilité des personnels entre établissements hospitaliers ;
- ♦ règles d'organisation des recrutements au sein de la FPH ;
- ♦ bilan des fusions de corps et des cigem à la FPE ;
- ♦ déconcentration et lignes directrices de gestion à la FPE ;
- ♦ transparence et qualité des recrutements sans concours à la FPT ;
- ♦ reçus-collés et recrutements sur titres à la FPT.

Cette séquence s'est achevée le 26 mars dernier par une réunion de synthèse des trois versants. Aucun document définitif n'a été soumis pour l'instant aux organisations représentatives.

La ministre s'est ensuite exprimée sur les options qu'elle retient pour organiser la séquence 4 consacrée à la rénovation des grilles. Sa volonté est de reconstruire des parcours de carrière valorisants pour l'ensemble des agents, quelle que soit leur catégorie hiérarchique (A, B ou C).

Une nouvelle amplitude indiciaire doit être mise en œuvre au sein de chaque catégorie (différence entre l'indice du premier échelon et celui du dernier échelon du grade du corps). La durée de carrière moyenne serait portée à 35 ans.

Et l'intégration d'une partie des primes dans le traitement indiciaire se fera sans perte de pouvoir d'achat pour les agents.

Le calendrier de mise en œuvre des mesures sera pluriannuel et une définition des priorités devra être arrêtée.

Les indices bruts et hors échelle (de A à G pour les très hauts fonctionnaires) seront supprimés pour tout exprimer en indices majorés.



Intervention de la CFDT

Madame la ministre,

Tout d'abord, la CFDT note positivement le choix du Gouvernement d'inscrire la négociation dans le respect du statut et des principes régissant la Fonction publique.

La réunion que vous présidez aujourd'hui s'inscrit dans le calendrier de la négociation sur l'« Avenir de la Fonction publique : PPCR », calendrier et méthode que nous avons arrêtés collectivement il y a maintenant un an.

La CFDT a pris bonne note des orientations que vous venez de donner tout en respectant pleinement la négociation à venir.

Sur l'organisation de la négociation, la CFDT Fonctions publiques a dit sa satisfaction du temps consacré aux échanges autour de l'architecture statutaire avant d'aborder la traduction concrète des revendications exprimées dans la séquence 4 consacrée à la grille.

Pour la CFDT, les discussions consacrées à la gestion des emplois et des agents doivent renvoyer pour partie à une négociation plus large sur l'amélioration du dialogue social qui traiterait des compétences des CAP, et pour une autre partie à des discussions par versant.

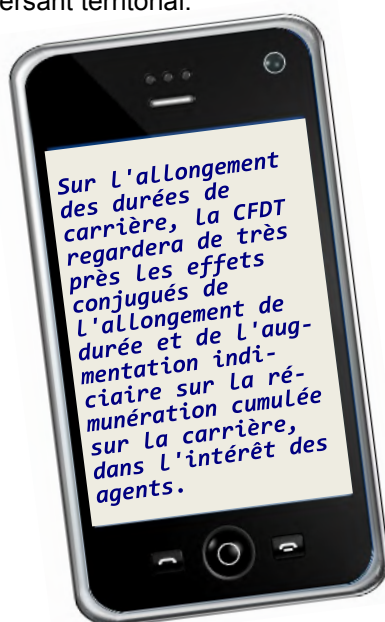
Mais, la CFDT Fonctions publiques, acquise à la nécessité de faciliter les mobilités, souhaite rappeler que la réalité est têtue. Il en est ainsi de la structure des emplois par versants qui ne sera pas modifiée de sitôt et qui ne facilite pas les fameuses mobilités : 52% des agents de catégorie A à l'État (hors enseignants) contre 75% des agents de catégorie C à la Territoriale, professions réglementées à l'Hospitalière...

En plus du sujet « mobilité », il en est un autre qui restera à traiter : celui de l'attractivité des territoires.

La CFDT sera donc bien présente au second semestre pour en traiter dans le calendrier que vous venez d'annoncer.

Sur la négociation qui sera consacrée à la grille, la CFDT Fonctions publiques tient à rappeler ici les grandes lignes de ses revendications : l'avancement d'échelon doit reconnaître l'ancienneté et donc se faire au même rythme pour tous.

La CFDT se félicite donc pleinement de votre annonce, même si elle veillera à la préservation de l'intérêt de tous les agents notamment sur le versant territorial.



L'avancement de grade doit reconnaître la montée en compétences et donc la « valeur professionnelle ». Mais celle-ci doit aussi être reconnue par des vecteurs autres que financiers : formation, mobilité professionnelle, etc.

Pour cela, il conviendrait de faire des évaluations sur un rythme bi-annuel plutôt qu'annuel et de fixer ensemble les objectifs à l'entretien d'évaluation, comme vous l'avez proposé dans un temps ultérieur à la négociation qui nous occupe.

Enfin, sur les corps et catégories, la CFDT rappelle sa revendication d'une structure la plus harmonisée possible en trois grades.

Sur les mesures indiciaires proprement dites et dont il est indispen-

sable de dire un mot, la CFDT attend des propositions qui permettent au moins deux choses devenues indispensables aujourd'hui :

- ♦ revaloriser les écarts entre les différents niveaux de recrutement afin de mieux reconnaître les qualifications ;
- ♦ augmenter les amplitudes entre premier et dernier échelon d'un corps pour les faire tendre au moins vers 2.

Sur l'allongement des durées de carrière, la CFDT regardera de très près les effets conjugués de l'allongement de durée et de l'augmentation indiciaire sur la rémunération cumulée sur la carrière, dans l'intérêt des agents.

Mais une grille de rémunération ne résume pas à elle seule ce qu'il est convenu d'appeler la carrière. C'est pourquoi, la CFDT tient à mettre l'accent sur deux de ses autres propositions :

- ♦ généraliser les recrutements sur titres pour les professions réglementées dans les trois versants ;
- ♦ mettre en œuvre ou au moins expérimenter des cadres communs à deux ou trois versants pour un certain nombre de métiers bien identifiés : conservateurs des bibliothèques, infirmiers, assistants de service social, métiers techniques et administratifs. Les agents ont à y gagner et, si on les écoute, sont même demandeurs. Grille, recrutement, formation : pour chacun des cas cités il n'est pas impensable de pouvoir avancer sur au moins deux de ces sujets à chaque fois.

Sur tous ces points, la CFDT Fonctions publiques a fait parvenir une contribution écrite de ses revendications et propositions, et c'est à cette aune que nous avancerons dans la suite de la négociation et jugerons du point d'arrivée.

L'accord n'est pas validé, la CFDT est déçue



**CGT, FO, FSU et Solidaires
rejetent l'accord sur la
qualité de vie au travail !**

L'accord sur la qualité de vie au travail (QVT) pour la Fonction publique n'a pas été validé suite au rejet de la CGT, FO, FSU et Solidaires. La CFDT est déçue, les agents seront privés de nouveaux droits.

La CFDT a pesé pour l'ouverture d'une négociation avec les employeurs publics sur l'amélioration de la qualité de vie au travail. Elle a pris sa part pour obtenir de nouveaux droits :

- ♦ Reconnaissance de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail.
- ♦ Droit d'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail.
- ♦ Droit au respect de la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle.
- ♦ Droit à la déconnexion de tout moyen de communication et d'information en dehors des heures de service.
- ♦ Droit de recours en cas de refus de l'autorisation d'exercer en télétravail.

Ces droits devaient être accompagnés d'un renforcement des compétences des comités techniques, en lien et en complémentarité avec les CHSCT, permettant aux représentants des personnels de s'assurer de leur bonne mise en œuvre.

La CFDT a en effet insisté sur l'impérieuse nécessité que l'accord cadre national soit réellement décliné localement, au plus près des personnels.

Dans ces conditions, la CFDT Fonctions publiques a décidé, comme d'autres organisations, de signer cet accord.

Mais, au final, ces organisations ne représentent pas les 50 % de voix

indispensables à la validation de l'accord, donc à sa mise en œuvre.

La CGT, FO, la FSU et Solidaires ont refusé de s'engager tout en reconnaissant que le projet d'accord contient de réelles avancées qu'elles ont contribué à inscrire dans le projet d'accord.

Leur désaccord est lié au contexte du gel du point d'indice, des suppressions d'emplois, des restructurations (et même de la loi Macron...). FO a ajouté que les personnels sont représentés par les organisations syndicales et qu'elle refusait « *d'isoler les agents et de les laisser seuls face à la pression hiérarchique* ».

La CFDT condamne avec la même force la dégradation du pouvoir d'achat, les suppressions d'emploi non justifiées, les restructurations sans dialogue, mais elle estime que rien faire serait pire que le mal.

Ainsi, les agents perdent là de nouveaux droits, notamment, l'occasion de pouvoir parler de leur travail et de peser sur son organisation.

La CFDT profondément déçue !

Mais peut-être n'est ce que temporaire car la Ministre en charge de la Fonction publique a repoussé le délai de signature au mois de septembre, donnant ainsi aux organisations non signataires la possibilité de faire vivre ces réelles avancées qu'elles reconnaissent.

Et aux Finances...

Faute d'être soutenu par des syndicats représentant une majorité des agents, le projet d'accord pour l'égalité professionnelle femmes-hommes aux Finances n'est pas validé, Solidaires et CGT refusant de l'approuver.

Certaines mesures ne seraient pas appliquées sans accord :

- ♦ la création de 30 places en crèches ;
- ♦ la mise en place d'une nouvelle autorisation d'absence d'une ½ journée pour les agents conjoints, pacsés ou concubins d'une compagne enceinte pour se rendre aux trois examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse ;
- ♦ l'attribution de 20 logements supplémentaires en foyers meublés pour les familles monoparentales en difficulté ;
- ♦ l'engagement de reloger dans la journée les agents victimes de violences conjugales.

La CFDT Finances veut croire qu'il ne s'agit que d'un regrettable incident de parcours.

Pour aller plus loin



Communiqués de la [CFDT Fonctions publiques](#) et des autres organisations.



Le projet d'accord [sur la qualité de vie au travail dans la Fonction publique](#).

L'ERAFP, le degré zéro du dialogue social ?

L'ERAFP, l'établissement gérant le régime de retraite additionnelle des fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique, ignore le dialogue social pourtant prôné par le gouvernement. Pour la CFTD, cela est inacceptable.

En février et mars 2015, à deux reprises, l'ERAFP passe en force en imposant des dispositions qui n'ont pas fait l'objet d'un dialogue social préalable avec les organisations syndicales qui siègent au conseil d'administration aux côtés des employeurs publics.

Une baisse des rentes cumulée de 17 %

L'ERAFP a proposé en décembre 2014 au conseil d'administration, où les représentants des personnels sont minoritaires (voir § suivant), un plan de redressement articulé autour de deux dispositions :

- ♦ Une majoration de la valeur d'achat du point (soit une baisse de 9% de la future rente).
- ♦ Le report de l'âge de déclenchement de la surcote de 60 à 62 ans (une baisse de 8% pour les futurs bénéficiaires).

L'ERAFP et les tutelles de l'ERAFP ont justifié ce plan par la dégradation de l'environnement du Régime « *toutes choses égales par ailleurs* » selon les mots du directeur.

Cela permettrait d'anticiper pour 2015 le passage de la couverture comptable de ses engagements au-dessous du seuil réglementaire de 100 %.

La CFTD et les autres organisations syndicales ont jugé très alarmistes les prévisions de la Direction et demandé le report de l'examen de ces mesures pour travaux complémentaires et l'ouverture de discussions.

La Direction et le Président de l'ERAFP ont refusé de retirer ce point et de mettre en place des groupes de travail. Les représentants des organisations syndicales ont donc voté unanimement contre.

Un nouveau CA s'est tenu début février 2015 sans qu'aucune concertation n'ait été lancée entre-temps. Les organisations ont, dans ces conditions, refusé de siéger.

Augmentation de la valeur d'acquisition

La direction envisage d'augmenter la valeur d'acquisition du point. Cela sera sans effet sur la cotisation

paliers, à 62 ans en 2015. Les modalités d'application de la surcote ne sont pas alignées sur celles du régime des retraites (60 ans porté à 62 ans, etc.). Elle entraînera globalement une baisse de 8 % du montant de la surcote.

Oui au dialogue social, non aux décisions unilatérales

La situation financière du RAFP n'a rien de catastrophique. Ce régime est en phase de montée en charge, il verse très peu de rentes. Créé en 2005, il a recueilli en 2013 les cotisations de 4,5 millions de fonctionnaires pour un montant de 1,77 milliard d'euros alors qu'il n'a versé que 17 808 rentes pour un montant de 289 millions d'euros. Actuellement le montant global des actifs du régime approche les 20 milliards d'euros.

Les représentants de la CFTD ont considéré qu'il n'y avait pas

lieu de prendre des mesures dans l'urgence et souhaité prendre le temps d'un examen approfondi en profitant que 2015 était l'année du dixième anniversaire du régime. La direction a préféré le passage en force.

La voix des agents minimisée !

Les représentants des personnels siégeant au conseil d'administration ont reçu des tutelles (*) de l'ERAFP un projet de décret.

Celui-ci prévoit, notamment, de modifier la composition du conseil d'administration. Le nombre des représentants des personnels passerait



L'ERAFP a fait le choix, grâce à la CFTD, de l'investissement socialement responsable

payée par les actifs (le taux est de 1 %, moitié agent, moitié employeur, sur le montant des primes plafonné à 20 % du traitement brut) ni sur la rente versée (les droits restent acquis). Mais les agents acquerront moins de points pour la même cotisation, ce qui, à terme, quand ils feront valoir leur droit à la retraite, entraînera un montant de rente moins élevé. L'augmentation de la valeur d'acquisition sera de 9 % (4,5 % en 2015 et 4,5 % en 2016).

Recul de l'âge d'application de la surcote

La surcote du RAFP s'applique à partir de 60 ans, âge porté, sans

de huit à six et celui des collègues des employeurs territoriaux et hospitaliers serait réduit à due concurrence. Le nombre de personnes qualifiées, nommées par les tutelles, passerait de trois à quatre.

Ce projet de décret n'a fait l'objet d'aucune discussion préalable. Mise devant le fait accompli, les organisations syndicales de la Fonction publique ont décidé d'interpeller la ministre le 19 mars dernier.

À la suite de quoi ce projet a été retiré, il fera l'objet d'une concertation approfondie en avril.

L'ERAFP appartient aux fonctionnaires

L'ERAFP gère les sommes que versent les fonctionnaires et, à

égalité, celles que versent les employeurs. Mais, au total, ces sommes sont ou seront distribuées, sous forme de rente, aux fonctionnaires à la retraite.

Elles appartiennent donc bien aux agents titulaires, actifs et retraités, de la Fonction publique.

L'ERAFP est un outil à leur service, ce n'est pas une filiale de la Caisse des dépôts aux ordres de la direction du Budget et du ministère des Finances.

La CFDT revendique que le Conseil d'administration soit paritaire (moitié employeurs, moitié organisations syndicales), à l'instar de la plupart des caisses de retraites complémentaires du secteur privé.

Les tutelles de l'ERAFP

Les tutelles de l'ERAFP sont le ministre chargé de la Fonction publique, le ministre chargé du budget et le ministre chargé de la sécurité sociale.

Ces ministres désignent, par arrêté conjoint, un commissaire du Gouvernement qui représente l'État au conseil d'administration de l'établissement de la retraite additionnelle.

La tutelle s'exerce après consultation d'un conseil de tutelle qui comprend, outre le commissaire du Gouvernement et le contrôleur d'État, un représentant de chacun des ministres chargés de la Fonction publique, du budget, de la sécurité sociale, de l'économie, des collectivités territoriales et de la santé.

Une réunion de ce conseil est organisée avant chaque réunion du conseil d'administration de l'établissement ([détails sur le site de l'ERAFP](#)).

Pour aller plus loin

Cfdt:

Calcul de la cotisation sur [le site de la CFDT Fonctions publiques](#)

STENGIER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Présentation de l'ERAFP [sur son site](#).

Contrats collectifs à Orange

Les fonctionnaires en bénéficieront en 2017

La CFDT revendiquait l'élargissement du contrat collectif aux fonctionnaires, pour l'équité et la convergence des droits et garanties entre tous les salariés d'Orange.

En effet, faute de base juridique, les fonctionnaires et contractuels d'Orange (ex France Télécom) ne peuvent pas bénéficier du contrat collectif Santé et Prévoyance de leurs collègues salariés.

C'est maintenant chose faite suite à un accord majoritaire (CFDT, CGT, SUD-PTT et CGC).

Dans un premier temps, les fonctionnaires et contractuels percevront une aide à la complémentaire santé de 300 € bruts annuels pour 2015 et 450 € bruts annuels pour 2016.

Et, dans un second temps, Orange s'engage à ouvrir des négociations

pour mettre en place, dès 2017, un contrat collectif santé obligatoire.

Ensuite, l'accord prévoit une dernière négociation pour un contrat collectif en matière de prévoyance.

La CFDT d'Orange, devenue 1^{ère} organisation syndicale, s'est fortement engagée pour l'amélioration du pouvoir d'achat de tous les salariés.

Reconnaissance de l'activité syndicale

Les garanties pour les militants syndicaux sont confortées

La ministre de la Fonction publique a souhaité mettre en place « *un socle de garanties pour les agents, titulaires et non-titulaires, investis d'un mandat syndical* » en l'inscrivant dans le statut général du fonctionnaire ([le titre I : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#)).

Comme l'a porté la CFTD, la carrière et la rémunération des militants syndicaux ne doivent être ni pénalisées, ni avantagées, du fait de leur engagement syndical.

Après discussion entre les organisations syndicales de la Fonction publique et l'Administration, un relevé de conclusion a permis de préciser certaines dispositions et d'en améliorer d'autres concernant la carrière qui figureront dans le prochain projet de loi concernant la déontologie des fonctionnaires dont l'examen par le parlement est prévu pour l'automne.

Dans les mois qui viennent des décrets et des circulaires préciseront les aspects touchant notamment à la rémunération.

Une carrière à la moyenne

Plusieurs articles des lois statutaires concernant les agents des trois versants de la Fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière) fixent les règles d'avancement des militants syndicaux à temps complet (les permanents syndicaux).

Désormais, un seul article figurant dans le Titre I du statut général (qui s'applique aux agents des trois versants) posera les principes de leur carrière.

La loi rappellera que l'agent en position d'activité ou de détachement, s'il bénéficie d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'une activité syndicale ou s'il est mis à la disposition d'une organisation syndi-

cale, est réputé conserver sa position statutaire. Il bénéficie, dans ces conditions et au même titre que ses collègues, de l'avancement d'échelon et de grade.

L'avancement d'échelon d'un « permanent syndical » continuera de s'effectuer sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade de son administration d'origine.

S'agissant des changements de grade, lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire sera inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté détenue dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, et selon la même voie, au grade supérieur.

Ces dispositions s'appliqueront dès la première année si l'agent est permanent depuis au moins six mois durant cette année.

Le relevé de conclusion précise que des dispositions plus favorables pratiquées dans telle ou telle administration ne seront pas remises en cause.

Les militants déchargés à au moins 70 % de leur temps

La grande nouveauté, qui sera insérée dans la loi, est la reconnaissance des agents consacrant au moins 70 % de leur temps de travail à une activité syndicale.

Ceux-ci bénéficieront des mêmes dispositions que les permanents, l'avancement moyen pour le changement d'échelon et de grade.

La CFTD s'en félicite même si elle aurait souhaité que cela s'applique à partir d'un mi-temps syndical.

Liberté syndicale des agents publics

Si les salariés et les patrons français ont eu possibilité de créer des syndicats dès la loi de 1884, les agents publics devront attendre la loi statutaire de 1946 présenté par le ministre de la Fonction publique de l'époque, Maurice Thorez. Durant toute cette période, certains d'entre eux se sont regroupés au sein d'associations professionnelles.

La reconnaissance « statuaire » du fait syndical dans la Fonction publique accompagne la reconnaissance générale qui figure dans le préambule de la constitution française d'octobre 1946 : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». Deux ans plus tard, la [convention internationale de l'Organisation internationale du travail \(OIT\)](#) adopte diverses propositions relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Elle reconnaît « *aux travailleurs et aux employeurs, sans distinction d'aucune sorte, le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations* ». Ils sont libres « *d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action* ».

La France a ratifié cette convention en 1951.

Reconnaissance de l'activité syndicale

Si les permanents n'ont pas d'entretien ni d'évaluation, -ils ne relèvent d'aucune autorité administrative pour leur activité syndicale à plein temps-, il n'en sera pas de même pour ceux qui gardent un pied dans un service. L'entretien annuel avec leur chef de service sera obligatoire, mais il ne fera l'objet d'aucune appréciation.

Les permanents bénéficieront d'un entretien individuel à la fin de leur mandat syndical dans l'optique de leur réintégration.

Promotion de corps et troisième voie

Si les avancements d'échelon et de grade se font à la moyenne, l'Administration n'a pas voulu retenir de règles concernant la promotion de corps ou de cadre d'emplois et/ou de changement de catégorie.

Toutefois, l'attention des ministères et des employeurs publics territoriaux et hospitaliers sera attirée, par circulaire, sur le fait que les obstacles juridiques à la promotion interne des personnels consacrant la totalité de leur temps de service à l'activité syndicale ont été supprimés (loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dit « accords de Bercy »).

Pour les promotions par examen professionnel ou par concours, les arrêtés organisant les épreuves ainsi que les supports des épreuves seront, comme pour l'avancement de grade, complétés afin d'y introduire explicitement la possibilité de mentionner les activités exercées par l'agent dans le cadre d'un mandat syndical. Les jurys seront avertis en conséquence de ces dispositions.

Le Gouvernement formulera, par circulaire, en associant les employeurs publics territoriaux et hospitaliers à son élaboration, des préconisations afin de généraliser les bonnes pratiques de gestion relatives à la promotion de corps ou de cadre d'emplois des agents

investis d'un mandat syndical à temps plein et qui, par assimilation, devront également être étendues aux agents bénéficiant du nouveau régime dérogatoire du droit commun (agents déchargés à au moins 70 % de leur temps de travail).

Enfin, l'accès à la troisième voie prévue par certains concours sera ouverte aux agents déchargés à temps complet (et ceux à au moins 70 %).

Maintien de la rémunération

La rémunération, traitement et primes, d'un agent devenant permanent syndical (et par assimilation celui consacrant au moins 70 % de son temps de travail à une activité syndicale) sera maintenue. Il ne subira donc aucune perte de revenu. Toutefois, il ne percevra plus les indemnités représentatives de frais et les indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires par exemple) liées à l'emploi qu'il occupait auparavant. La Fonction publique ne fait là que suivre une décision récente du Conseil d'État ([n° 344801 27 juillet 2012](#)).

Les primes liées à la manière de servir seront également maintenues pour assurer la neutralité, sur le plan indemnitaire, de l'administration à l'égard de l'agent investi d'un mandat syndical.

À la Territoriale, lorsqu'une augmentation collective sera votée par l'assemblée délibérante d'une collectivité, dans le respect du principe de parité avec la Fonction publique de l'État, les agents qui relèvent de cette collectivité bénéficieront également du taux d'augmentation moyen distribué aux fonctionnaires du grade auquel ils appartiennent.

Lorsque le nombre d'agents titulaires de ce grade dans la collectivité est trop peu élevé pour permettre une telle appréciation, ce sont les mon-

tants servis au niveau du cadre d'emplois, ou, à défaut, dans la collectivité, qui sont pris en compte.

L'augmentation moyenne du montant du nouveau régime effectivement versé à l'effectif de référence sera appliquée à l'agent concerné.

Enfin, une nouveauté concerne le sort de la [NBI](#). Cette indemnité est attachée au poste qu'occupe l'agent bénéficiaire. En devenant permanent, il l'a perdue. La Fonction publique propose de maintenir, à titre dérogatoire, son montant mais hors contingent, c'est-à-dire que le service et l'agent remplaçant n'en seront pas privés. Cela ne constituera pas un droit acquis, en cas de réintégration l'agent ne la percevra plus sauf à retrouver un poste doté d'une NBI.

Toutes ces dispositions feront l'objet d'un décret qui ne remettra pas en cause les situations existantes plus favorables.

Des avancées, mais tout n'est pas réglé

Le fait d'inscrire dans la loi les garanties concernant le déroulement de la carrière des agents consacrant au moins 70 % de leur temps à une activité syndicale est une reconnaissance du fait syndical dont se félicite la CFDT. S'agissant du maintien de la rémunération, on observera que c'est le Conseil d'État qui a tranché en faveur des agents.

Toutefois, la CFDT aurait souhaité que d'autres garanties soient appliquées à tous les agents consacrant une partie de leur temps de travail au service de l'action syndicale. Ainsi, la CFDT a demandé que la barre des 70 % soit abaissée à 50 % (l'Administration avait initialement proposé 80 %).

Pour ceux et celles qui y consacrent une part moins importante, la CFDT a demandé et continuera de demander que les décharges de service soient réelles et que leur absence soit, autant que possible, compensée.

L'UFFA dans les médias

12 février

AEF : Avenir de la fonction publique : Le point sur les discussions. Marylise Lebranchu dévoilera ses orientations le 10 mars :

Cette synthèse des échanges entre l'administration et les syndicats, loin d'être "révolutionnaires", consiste plutôt en une "réaffirmation de l'existant", commente a posteriori Mylène Jacquot, secrétaire générale adjointe de l'Uffa-CFDT, attendant de prendre connaissance, en mars, des pistes retenues.

24 février

La Gazette : Qualité de vie au travail dans la fonction publique : Marylise Lebranchu veut sortir de l'impasse :

« En insistant sur l'impérieuse nécessité des déclinaisons locales, au plus près des personnels, la CFDT Fonctions publiques est décidée à signer l'accord QVT », indique notamment le syndicat dans un communiqué du 18 février.

1er mars

Profession education : Qui a peur de la voix des agents ? La CFDT a pesé pour l'ouverture d'une négociation avec les employeurs publics sur l'amélioration de la QVT et a défendu avec vigueur de nouveaux droits pour les agents (cf. ci-dessus). En insistant sur l'impérieuse nécessité des déclinaisons locales, la CFDT Fonctions publiques a fait connaître son intention de signer l'accord QVT.

D'autres organisations, dont l'Unsa, ont fait le même choix mais elles ne représentent pas les 50 % de voix indispensables pour valider l'accord. Tout en affirmant que le projet d'accord contient de réelles avancées, la CGT, FO, la FSU et Solidaires ont refusé de s'engager, arguant du contexte de gel du point d'indice et de suppression d'emplois, FO ajoutant que les personnels sont représentés par les syndicats et que l'expression directe est dangereuse... pour leur santé ? Les agents perdent là une occasion de parler de leur travail et la CFDT est profondément déçue. Situation peut-être temporaire car la ministre de la Fonction publique a repoussé à septembre 2015 le délai de signature, donnant ainsi aux organisations non signataires la possibilité de faire vivre ces réelles avancées qu'elles reconnaissent.

10 mars

AEF : Avenir de la fonction publique : Marylise Lebranchu fixe les grands axes mais reste prudente sur les moyens engagés :

De son côté, l'Uffa-CFDT, représentée par Mylène Jacquot, sa secrétaire générale adjointe, note également "positivement le choix du gouvernement d'inscrire la négociation dans le respect du statut" mais "attend du concret", prévient-elle dans un communiqué. L'importance de maintenir cette architecture a été soulignée par l'ensemble des syndicats lors des précé-

dentes réunions et souligné à nouveau lors de la présentation de la synthèse en février dernier.

La Gazette : Marylise Lebranchu précise les grandes lignes de sa réforme de la fonction publique :

Les indices bruts et hors échelle seront supprimés pour tout exprimer en indices majorés, indique aussi la CFDT fonctions publiques dans un communiqué du 10 mars. (...) La CFDT souligne également « qu'elle sera particulièrement attentive à ce que l'ensemble des agents soient gagnants ».

AFP : Fonctionnaires: la négociation sur les salaires sera bouclée le 2 juin (Lebranchu) :

Dans un communiqué, la CFDT a noté après la réunion, que "la ministre n'a fait aucune annonce chiffrée", indiquant qu'elle "attend du concret".

11 mars

Le Figaro : Le gouvernement promet une meilleure carrière aux fonctionnaires :

La CFDT regrette que la ministre soit incapable de faire des annonces chiffrées et dit attendre « du concret ».

Localtis : Amélioration du pouvoir d'achat des agents : le gouvernement avance ses propositions :

Dans un communiqué, la CFDT Fonctions publiques a affirmé de son côté qu'elle "sera particulièrement attentive à ce que l'ensemble des agents soient gagnants".

16 mars

AEF : Avenir de la fonction publique : les syndicats, réservés, attendent des clarifications sur les premières orientations :

"Ce point d'étape était important dans le sens où la ministre a confirmé nombre de points qui conditionnent la poursuite de la négociation", commente de son côté Guy Barbier, le secrétaire général de l'Unsa Fonction publique. Mylène Jacquot, secrétaire générale adjointe de l'Uffa-CFDT affirme pour sa part que son syndicat se "retrouve sur la plupart des grands principes annoncés". Selon elle, la ministre n'a certes "rien annoncé de concret mais il faut laisser de la place à la négociation". (...) De son côté, la CFDT "attend du concret", sachant "très bien que le plus dur reste à venir", prévoit Mylène Jacquot, la ministre n'ayant fait "aucune annonce chiffrée".

18 mars

Connexité : Retour sur les élections professionnelles avec les responsables syndicaux :

Dans un contexte marqué par la dégradation des conditions de travail et la baisse du pouvoir d'achat, électrices et électeurs ont redit leur volonté d'un dialogue social véritable dans les administrations, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers. Le dialogue social peine à se concrétiser dans la fonction publique. Première manifestation de cette faiblesse du dialogue social, le taux de

participation ne cesse de baisser depuis deux décennies ; En dépit des campagnes menées par les organisations syndicales, en dépit des interventions médiatiques du ministère de la Fonction publique, un agent sur deux seulement a participé au scrutin de décembre 2014. Certes, il s'agit là d'une moyenne et certains secteurs affichent des taux de participation largement supérieurs. Mais globalement la baisse est avérée. Pour la CFDT, la forte réticence pour ne pas dire souvent le refus des employeurs publics à faire vivre le dialogue social au niveau national et au niveau local est un facteur déterminant de l'abstention.

(...) La CFDT met au cœur de son action l'amélioration de tout ce qui fait le quotidien des agents : pouvoir d'achat, qualité de vie au travail, parcours professionnels. Elle veut continuer à faire respecter les droits acquis et à en conquérir de nouveaux pour tous les personnels. Ainsi, elle revendique le droit à la protection sociale complémentaire avec participation financière des employeurs publics à hauteur d'au moins 50 % de la cotisation, droit au compte personnel de formation, droit pour les agents contractuels à de nouvelles garanties sur les salaires et les fins de contrat. La CFDT veut des parcours professionnels attractifs et sécurisés qui reconnaissent l'expérience et les compétences acquises.

19 mars

AEF : Avenir de la fonction publique : le ministère veut développer la déconcentration de la gestion des agents :

L'Uffa-CFDT ne se prononce pas contre la déconcentration "d'actes simples ne nécessitant pas la consultation des CAP" mais juge le processus "plus compliqué pour le reste", estimant que l'on "ne peut pas appliquer une règle toute faite sur les personnels aux niveaux hiérarchiques différents ou issus de ministères aux cultures différentes". L'Unsa Fonction publique prévient de son côté qu'il est "hors de question d'amputer la capacité de contrôle des CAP" même si elle se dit favorable à la facilitation des actes de gestion.

20 mars

AEF : Administration territoriale de l'Etat : le gouvernement devrait esquisser ses premières pistes de réforme en avril :

"Les agents sont inquiets sur la mobilité en termes de compétences notamment", relaie Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT, qui estime que la multiplicité des travaux en cours manque de lisibilité.

25 mars

AEF : Avenir de la fonction publique : l'administration étudie la mise en place de lignes directrices de gestion :

L'Uffa-CFDT ne souhaite pas sa part pas voir remises en cause les compétences des CAP et attend de connaître les modalités de mise en place.

Le pouvoir d'achat, priorité de la CFDT !

**Depuis 2010, la CFDT dénonce le gel de la valeur du point
et son impact sur la dégradation des carrières !**

Aujourd'hui, plutôt que de proposer une grève, la CFDT revendique des mesures salariales et propose des solutions dans le cadre de la négociation ouverte par la ministre de la Fonction publique :

- ♦ Des mesures générales : hausse de la valeur du point et/ou attributions de points d'indice à tous ;
- ♦ Transformation en indiciaire d'une partie de l'indemnitaire, sans perte pour les agents, ce qui constitue un gain pour les futures pensions ;
- ♦ Des niveaux de recrutement revalorisés en B et en A, car les qualifications exigées pour être recruté doivent être mieux rémunérées ;
- ♦ Des avancements d'échelon qui permettent de vraies augmentations de salaire notamment en début de carrière !, et qui se fassent à l'ancienneté, donc au même rythme pour tous,
- ♦ Des avancements de grade mieux valorisés car la montée en compétences de chacun mérite d'être reconnue ;
- ♦ Des promotions de corps ou de cadres d'emplois qui reconnaissent les évolutions fonctionnelles et les prises de responsabilités ;
- ♦ Des contraintes de service public mieux rémunérées, par la revalorisation du travail du dimanche et de nuit.

**Au-delà de cette seule négociation, la CFDT est exigeante
pour tous les agents en voulant :**

- ♦ Faire reculer la précarité : un agent sur cinq est contractuel ;
- ♦ Obliger tous les employeurs à participer à hauteur de 50 % à la complémentaire santé : un agent sur cinq n'a pas les moyens de financer sa complémentaire santé et prévoyance ;
- ♦ Valoriser les parcours professionnels, aussi par la formation : deux agents sur trois regrettent de ne pouvoir évoluer professionnellement ;
- ♦ Promouvoir la diversité : un agent sur trois perçoit des discriminations sur son lieu de travail.

**S'engager pour chacun, agir pour tous,
c'est proposer et négocier
pour obtenir des résultats concrets.**

C'est le choix de la CFDT !



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ÉTAT, TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE

CONNAISSEZ VOS DROITS

Scannez
le QR-code
et accédez
directement
au site internet



RÉSERVÉ
AUX
ADHÉRENTS
CFDT*



Code anifonp
des fonctions publiques

- ✓ TOUS LES TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES
- ✓ + DE 3000 COMMENTAIRES EXPLICATIFS

www.cfdt-code-fonctions-publiques.fr

*Consultez vos représentants CFDT pour obtenir le mot de passe

Retraite du
Service
Public !

*A part moi,
qui s'occupe de
ma retraite ?*



RETRAITE, Préfon vous répond

créé par
votre organisation
syndicale

Préfon est le diminutif de
Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.

Préfon est une association à but non lucratif,
créée en 1967 par 4 organisations syndicales.

Préfon-Retraite est le complément de retraite des agents du service public,
qui vous garantit à l'échéance une rente à vie en fonction de votre épargne.

Avec Préfon-Retraite, votre épargne est défiscalisée* et intégralement sécurisée.

Mais savez-vous que Préfon-Retraite est ouvert non seulement à tous les agents du service public
mais aussi à des millions de personnes comme leur conjoint ?

Vous vous posez des questions ?
Renseignez-vous, appelez Préfon.

30 25

APPEL
GRATUIT

www.prefon-retraite.fr

Préfon ^{Retraite}
Complémentaire et Nécessaire

Sous réserve de la fiscalité en vigueur.

Le régime PREFON-RETRAITE est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L. 441-1 et suivants du Code des assurances, dont l'objet est la constitution et le service d'une retraite par rente au profit des affiliés. Il est souscrit par : L'association PREFON, Association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social, 12 bis, rue de Courcelles à Paris 8ème, dont l'objet social est de développer des liens de solidarité entre les fonctionnaires ou assimilés, notamment en leur offrant la possibilité de bénéficier de retraites complémentaires auprès de : CNP Assurances, société anonyme au capital de 594 151 292 euros entièrement libéré, ayant son siège social 4, Place Raoul Dautry à Paris 15ème, entreprise régie par le Code des assurances, assureur du régime PREFON-RETRAITE.