

QUEL BILAN REVENDICATIF FÉDÉRAL POUR LE MANDAT 2018-2022 ? MERCI QUI ??

C'est un fil orange revendicatif qui vous est proposé. L'idée est de répondre aux questions qui vous sont souvent posées : à quoi servent les syndicats ? Qu'est-ce que la CFDT a obtenu ? Pourquoi voter pour la CFDT ?...

Voici donc un florilège des avancées obtenues par la CFDT, parfois seule, parfois avec d'autres syndicats, mais toujours au bénéfice des agents et grâce à la négociation. Aucun des sujets ci-dessous n'a été obtenu par la grève. Cette sélection, organisée par thème, est loin d'être exhaustive.

TRAVAIL AUTOUR DE LA PRÉCARITÉ

PRIME DE FIN DE CONTRAT

Lors de l'examen de la loi de transformation de la fonction publique dite TFP, un travail de lobbying auprès des parlementaires a permis l'introduction d'amendements relatifs à la mise en place d'une prime de précarité pour les agents en contrats de moins d'un an. C'est une belle avancée. Les employeurs qui multiplient ces contrats doivent désormais payer la précarité dans laquelle ils placent les agents. Cette indemnité de fin de contrat s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

TEMPS NON COMPLET (DÉCRET N°2020-132 DU 17 FÉVRIER 2020)

Les agents à temps non complet sont des agents titulaires ou en CDI ayant des horaires à 18 heures par semaine par exemple et la rémunération qui va avec. Bien souvent, ils font des heures en plus de ce temps non complet qui ne sont pas toujours comptabilisées et encore moins payées et jamais majorées. La fédération Interco CFDT a obtenu la majoration des heures complémentaires pour les agents à temps non complet. Un décret permet depuis cette date de majorer les heures dites complémentaires. Cette majoration est encore soumise à délibération, mais la CFDT travaille à la rendre obligatoire. Leur donner une existence réglementaire c'est aussi un moyen de faire augmenter le temps de travail de ces agents si ces heures sont régulièrement effectuées.

RÉMUNÉRATIONS

NBI DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Les secrétaires de mairie ont un métier particulier. Elles sont

majoritairement des femmes avec plusieurs communes employeurs dans des secteurs ruraux. Elles sont hyper polyvalentes et pointues dans la gestion communale. Pourtant, elles sont oubliées dans de nombreux domaines : la formation, la reconversion professionnelle, les temps de travail atypiques et bien sûr, la rémunération. Pour cela, la CFDT a participé aux négociations concernant la revalorisation de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les secrétaires de mairie, continue à faire entendre leur voix et à les voir sur le terrain.

RIFSEEP

La CFDT demande depuis plusieurs années un décret permettant la concordance avec la fonction publique d'État (FPE) pour faire bénéficier les agents de ce nouveau régime indemnitaire. Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire actualise enfin les équivalences avec la FPE de l'ensemble des cadres d'emploi des agents territoriaux. Tous les agents (sauf l'enseignement artistique mais on continue d'y travailler) peuvent bénéficier du RIFSEEP.

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES DANS LA FP

Un premier décret n°2020-543 en mai 2020 prévoit le versement du « forfait mobilités durables » aux agents publics et fixe à 100 le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait à 200 € maximum par an. Depuis le mois d'octobre, ce forfait a été augmenté avec la possibilité de cumuler avec la prise en charge des participations employeur pour les transports en commun.

+3,5% DE POINT D'INDICE

L'été 2022 a vu une augmentation historique du point d'indice qui était gelé depuis de trop nombreuses années. Cette augmentation n'est pas suffisante au regard des chiffres de l'inflation et de l'investissement des agents du service public durant la période. Néanmoins, ne boudons pas notre plaisir de voir enfin le salaire de tous les agents augmenter en valeur du point d'indice et pas seulement les agents en dessous du Smic, en point d'indice ce qui est important pour la retraite. La part active de



la CFDT dans cette négociation a permis de pousser l'augmentation initialement proposée par le Gouvernement bien insuffisante.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Une avancée historique pour les agents de la fonction publique (FP) avec l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, relative à la protection sociale complémentaire dans la FP. Elle oblige les employeurs publics, comme dans le privé, à financer au moins 50% de la complémentaire santé des agents. Cette obligation de prise en charge à 50% s'appliquera progressivement, dès 2024 à l'État, à mesure que les contrats collectifs arriveront à échéance, et au plus tard en 2026 à tous les employeurs publics des trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique territoriale (FPT), le décret impose aussi la participation obligatoire des employeurs à la prévoyance.

Cette revendication de longue date de la CFDT voit enfin sa concrétisation par cette ordonnance qui a permis d'ouvrir des négociations à l'État et à la territoriale.

INSTANCE DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATIONS

La loi TFP transforme radicalement le dialogue social dans la fonction publique. Elle prive les organisations syndicales de bon nombre de leviers pour faire valoir les droits des agents. La CAP devient une instance de saisine a posteriori sur des questions de télétravail ou de formation par exemple. Néanmoins, dans ces nouvelles instances de dialogue social, Comité social territorial (CST) ou Formation spécialisée (FS) qui remplace le CHSCT, la CFDT a obtenu de pouvoir nommer des suppléants dans la FS. Ces suppléants pourront être choisis par le syndicat parmi les agents de la collectivité. Cette particularité de deux suppléants permet d'avoir plus de représentants du personnel qui peuvent être formés, se spécialiser dans la santé au travail et mieux répondre aux attentes des agents. Cette évolution a été obtenue par la CFDT au sein du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Concernant les possibilités de négociation dans la FP, elles ont été obtenues par une ordonnance issue de la loi TFP. La CFDT a

longuement bataillé y compris avec Marie-Odile Esch, ancienne secrétaire générale de notre fédération, pour obtenir un décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la FPE a été publié le 8 juillet au Journal officiel (JO).

Il fixe les modalités d'application des nouveaux articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il définit les modalités de négociation des accords, notamment s'agissant de la demande à l'initiative des organisations syndicales d'ouvrir une négociation ou des modalités d'organisation des réunions à distance. Il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter, précise les conditions de publication des accords, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords peuvent être révisés, suspendus ou dénoncés.

DROIT SYNDICAL

Protocole d'accord cadre sur le droit syndical : après un an de négociations au sein d'un groupe de travail employeurs / organisations syndicales piloté par Claire Le Calonnec, notre ancienne secrétaire générale de la fédération, un protocole d'accord cadre sur le droit syndical a été voté à l'unanimité des organisations d'employeurs et syndicales. Ce protocole permet d'établir des marges de négociation pour les négociations à venir après les élections sur les droits alloués aux représentants du personnel dans les collectivités et les administrations.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Compte personnel de formation : depuis juin 2018, tout agent public peut savoir, sans passer par son employeur, combien il y a d'heures sur son compte personnel de formation (CPF), celui-ci remplaçant le DIF (droit individuel à la formation). Avec son numéro de sécurité sociale, chacun peut créer son compte sur le site moncompteactivite.gouv.fr. Important pour les agents de la catégorie C non diplômés, ils auront droit à 48 heures par an avec un plafond de 400 heures à condition d'avoir indiqué sur le site qu'ils n'ont pas de diplôme.

Évolutions professionnelles : la CFDT s'est beaucoup investie pour ces dispositifs même si elle n'a pas obtenu tout ce qu'elle voulait. Un décret paru au JO du 24 juillet 2022 définit « les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics ». Le texte instaure un plan individuel de développement des compétences et une période d'immersion professionnelle. Par ailleurs, il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel et permet un congés de transition professionnelle sous certaines conditions.



SDIS

La CFDT a participé aux négociations qui ont enfin abouti à la revalorisation de la prime de feu. La CFDT a obtenu un taux à 25%. Celle-ci compte pour la retraite. La CFDT demande toujours une augmentation du taux à 28%.

Autre avancée, le 7 juillet 2020, a été publié le rapport conjoint du fonds national de prévention des risques professionnels, de la caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSGC), intitulé « *impact et prévention des risques relatifs aux fumées d'incendie pour les sapeurs-pompiers* ». Ce rapport est le résultat de presque dix années d'effort syndical et spécifiquement de la CFDT pour que soient enfin reconnus pour les sapeurs-pompiers les risques de cancer liés au contact des fumées d'incendie. En effet, si ce risque était connu des pompiers sur le plan toxique et de l'asphyxie, il l'était beaucoup moins sur la partie cancérogène.

SECTEUR SOCIAL

TRAVAILLEURS SOCIAUX

Le passage en catégorie A des cadres d'emplois, des assistants sociaux éducatifs et éducateurs de jeunes enfants territoriaux et du corps interministériel, des assistants de service social de l'État est effectif depuis le 1^{er} février 2019 grâce au protocole PPCR. Cette entrée en catégorie A était une revendication portée depuis plus de vingt ans par la CFDT.

MÉTIERS PARAMÉDICAUX ENFIN EN CATÉGORIE A

La CFDT a obtenu le passage de ces cadres d'emplois en catégorie A grâce au PPCR. Trois ans après leurs homologues de la fonction publique hospitalière (FPH), les personnels paramédicaux de la FPT accèdent enfin à la catégorie A.

PRIME « GRAND ÂGE »

La CFDT a bataillé pour obtenir la prime « Grand âge » et sa transposition dans la territoriale. Elle a aussi obtenu la modification du décret écrivant « services » au lieu de « structures ». Cette extension des bénéficiaires permet désormais sans ambiguïté de flécher les agents des services des CCAS et CIAS, en charge du soin aux personnes âgées. Cette précision est fondamentale pour les agents qui travaillent à domicile. Malheureusement, cette clarification ne compense pas le nombre important d'agents qui ne seront pas concernés par ce décret alors qu'ils exercent les mêmes fonctions, quand ils ont été recrutés dans le cadre d'emplois des agents sociaux notamment (exclus du décret).

BILAN DU SÉCUR

ACCORDS SÉCUR ET LAFORCADE

Le Ségur a été une avancée ou un rattrapage sur un secteur trop longtemps oublié. Il aura fallu une pandémie mondiale pour prendre en compte les agents du social et du médico-social.

Le Ségur est un accord signé par la CFDT qui permet une revalorisation de la rémunération par des points d'indices à hauteur de 189 € dans la FPH. Tout l'enjeu pour la fédération a été d'obtenir une transposition rapide dans la FPT sur les établissements sociaux et médico-sociaux pour les agents soignants. Un premier décret sur les EHPAD permet de mettre en place assez vite un complément de traitement indiciaire (CTI).

Après les soignants, le Ségur 2 : ce sont les professionnels de la filière socio-éducative exerçant dans les fonctions publiques d'État, hospitalière ou territoriale, qui sont concernés par la prime de revalorisation salariale de 183 € nets par mois, à compter du 1^{er} avril 2022, comme le stipulent trois décrets publiés au JO du 29 avril 2022. La CFDT n'a eu de cesse de revendiquer la transformation de cette prime en CTI qui a un caractère obligatoire.

À l'été 2022, la loi de financement rectificatif de la sécurité sociale permet la transformation en CTI pour tous les agents concernés par la prime. C'est une grande victoire pour la CFDT qui est restée à l'offensive sur cette question de l'obligation de mettre en place cette revalorisation pour les employeurs. Les décrets sont en cours de rédaction à l'heure où nous imprimons ce fil orange.

SAGES-FEMMES / MÉDECINS DE PMI

En 2021, les sages-femmes ont vu une revalorisation sur une partie des primes en équivalence avec la FPH. Cette revalorisation concourt à l'amélioration de l'attractivité des sages-femmes au sein du service public et à la reconnaissance de la filière médicale.

La PMI et les médecins n'ont pas été oubliés dans le Ségur 2, mais ils ne sont toujours pas concernés par la transformation en CTI, ce que la CFDT revendique toujours pour eux.

PASSAGE EN CAT B DES AUXILIAIRES DE SOINS ET AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE ET MÉDICO-TECHNIQUE

Le Ségur et l'accord Laforcade, ce sont, en parallèle du CTI, le passage en catégorie B pour les aides soignants territoriaux (anciens auxiliaires de soin) et auxiliaires de puériculture. C'est aussi le passage en catégorie A pour le secteur médico-technique, les techniciens de laboratoire par exemple. ●