

Le 4 Décembre 2014



Pour la première fois dans notre pays c'est toute la fonction publique qui va voter pour ses représentants du personnel le 4 décembre 2014.

Plus de 5 millions de salariés, titulaire et contractuels sont concernés.

Dans un contexte de politique d'austérité choisie et de démentiement du service public assumé par nos gouvernements successif Voter CGT prend dans un tel contexte tout son sens.

C'est avec détermination que les représentants CGT sont résolus à faire avancer nos revendications sur la base d'un partage des richesses plus justes et plus équitables.

Voter CGT pour exiger ensemble :

- ⇒ La création d'emplois qualifiés et la lutte contre la précarité, pour la titularisation des contractuels.
- ⇒ L'augmentation des salaires, l'arrêt du gel du point d'indice, et une meilleure protection sociale.
- ⇒ L'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance de la pénibilité.
- ⇒ La reconnaissance des qualifications.
- ⇒ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ⇒ Une qualité et une proximité du service public de santé et d'action sociale.

Pour la fonction publique hospitalière plus de 900 000 agents titulaires et contractuels seront appelés à élire leurs représentants professionnels qui siégeront dans les différentes instances représentatives du personnel (CTE, CAPL, CAPD)

Les élus CGT refusent et refuseront la fatalité. Chaque jour ils porteront d'autres propositions pour l'amélioration de notre quotidien. Certes il s'agit de se faire entendre le jour des élections mais aussi durant ceux des quatre années qui s'en suivront et qui séparent deux scrutins.

Voter CGT c'est faire vivre la démocratie représentative

La représentativité des organisations syndicales est calculée depuis 2011 à partir des résultats obtenu au CTE et ceci pour tous les niveaux : local, départemental, régional mais aussi national.

Voter CGT c'est défendre les acquis sociaux et les services publics

Voter CGT c'est regarder l'avenir et défendre un projet de société plus juste et égalitaire.

Voter CGT c'est redonner du sens à notre travail.

S'abstenir c'est accepter la résignation

Ne pas voter CGT c'est accepter l'immobilisme

L O C A L

Alors votons CGT pour que ça change et que ça bouge !



- Pourquoi se syndiquer aujourd'hui? Page 4
- Le statut Page 5
- Le Service Public Pages 6 à 8
- Les Instances Pages 9 à 10
- Le temps de travail Pages 11 à 16
- Le temps partiel Pages 17
- Les positions statutaires Pages 18 à 21
- La maladie, l'Arrêt de travail... Pages 22 à 24
- Commission de Réforme Page 25
- Comité Médical Page 26
- comment aimeriez-vous travailler? Page 27
- La retraite Pages 28 à 40
- Le cumul d'activité Page 41
- Les contractuels Page 42 à 44
- Non aux ordres professionnels Page 45
- Les congés bonifiés Page 46
- Le CGOS Page 47
- La formation professionnelle Page 48
- Les Salaires Page 50
- Informations locales Pages 51 à 52
- Grilles



Un Syndicat:

A quoi sert un syndicat:

A défendre ses intérêts, qu'ils soient individuels ou collectifs, en passant d'une posture isolée, à celle du « tous ensemble ».

Le syndicat doit également servir à conquérir des droits nouveaux.

En fait, il doit être capable de répondre aux attentes immédiates, telles qu'intervenir, notamment sur les conditions de travail dans le service et, en parallèle, être capable d'intervenir sur des grands enjeux de société actuels tels que la retraite, la protection sociale, le devenir de l'hôpital public...

Pour la CGT, il n'y a pas de petites ou grandes revendications...

Le contexte social et politique, dans lequel nous évoluons aujourd'hui, implique que l'on se mobilise pour défendre nos revendications.

Aujourd'hui, qui n'est pas inquiet sur le devenir de l'emploi ?

Qui ne l'est pas sur les salaires et le pouvoir d'achat qui stagnent... ?

Qui encore ne s'inquiète pas de l'âge et des conditions dans lesquelles on nous impose de partir en retraite ?

Qui n'a pas encore fait le constat d'une incroyable dégradation des conditions de vie au travail ?

Qui n'a aucune crainte concernant l'avenir de sa profession ?

Et dire qu'il y en a qui pensent que le syndicalisme n'est plus à la mode !

Disons le sans ambiguïté, les salariés de ce pays n'ont jamais eu autant besoin de construire un syndicat fort, pour résister, mais aussi gagner



Alors un syndicat, comment ça marche ?

La CGT n'est pas née d'hier !

Elle est incontestablement l'organisation syndicale de ce pays qui a le plus compté dans les luttes sociales et l'obtention de nombreux acquis.

Aujourd'hui plus que jamais, elle s'efforce de promouvoir l'intervention de ses syndiqués dans la gestion quotidienne et la conduite des luttes.

A la CGT, les adhérents ont des droits qui leurs sont ouverts, tels que la formation, l'information. Ils bénéficient d'une charte qui leur permet de vérifier qu'ils sont acteurs à part entière dans la vie du syndicat.

Ce sont eux qui décident des orientations des syndicats et qui désignent démocratiquement leurs responsables.

Le syndicalisme n'est pas une institution.

Sans syndiqués, pas de syndicats.

Alors, plus de recours possibles contre les injustices.

L'individualisme comme dernière posture avant d'être écrasé ?

Et si vous preniez toute votre place dans un espace dans lequel vous pouvez retrouver la parole, intervenir, compter pour un ?



**La C.G.T. est disponible pour le faire avec vous;
n'attendez plus !**

P
U
B

La formation professionnelle

L'ANFH

(Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier)

est un Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

Elle reçoit les cotisations des établissements (2,9% de la masse salariale), assure la gestion et la mutualisation des fonds versés au titre de la formation continue de l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents.

Depuis 2013 elle gère également les cotisations des établissements pour le DPC médical.

Elle a son siège à Paris et comporte 26 délégations régionales.

Ses valeurs sont :

- solidarité
- paritarisme
- proximité

au service des établissements adhérents ainsi que des salariés.

Les établissements élaborent leur propre plan de formation qui comporte plusieurs types de formations pour les personnels :

- préparation aux concours,
- études promotionnelles,
- adaptation à l'emploi,
- projets de services
- demandes individuelles, etc...

Quant à elle l'ANFH fixe, au niveau régional et national, les critères d'attribution des dossiers dans le cadre :

- Du Congé de Formation Professionnelle qui sert essentiellement à la reconversion professionnelle. Il finance également les bilans de compétences et l'accompagnement à la VAE.
- Du Fonds Mutualisé de financement des Etudes relatives aux Promotions professionnelles qui a comme objectif de financer des agents qui ne peuvent pas être pris en charge par leur établissement quand ils ont réussi les différents concours.



Le STATUT: des droits pour tous

D'abord le Service Public « à la Française » est associé à :

3 conditions : Une mission d'intérêt générale, une intervention d'une personne morale de droit public (cela s'est complexifié avec le temps : création du secteur public économique et développement associatif privé non lucratif), un droit et un juge administratif.

3 principes : égalité, continuité, adaptabilité, encadrés par la motion d'intérêt générale, variable selon les époques, essentiellement politique et qui relève du législateur (Parlement).

Son objectif n'est donc pas la rentabilité. Il est d'ailleurs financé par l'impôt et les cotisations et non par le prix.



Le développement du SP est donc indissociable du statut des fonctionnaires créé à la libération.

3 principes :

Egalité d'accès à l'emploi, en fonction de ses seules vertus et talent d'où les concours contre le clientélisme.

Indépendance, distinction du grade et de l'emploi, caractéristique du système de carrière opposé à celui de l'emploi et du contrat, protège l'agent de l'arbitraire administratif et des pressions politiques et économiques.

Responsabilité : tout agent, chef d'établissement, doit rendre compte de sa mission à la société et pour cela doit disposer de tous ses droits de citoyens. En 46, 147 articles jettent les bases d'une Fonction publique démocratique. Aujourd'hui plus de 500 articles sont répartis en 4 titres prenant en compte la diversité des secteurs et des professions tout en gardant l'unicité de la Fonction Publique.

Les agents hospitaliers dépendent du titre I (commun aux 3 FP : état, territoriale et hospitalière) et du titre IV (lois 83 et 86), ainsi que des statuts particuliers selon les grades. Ils disposent d'un ensemble de droits et garanties : sur l'accès et le maintien dans l'emploi, les salaires et déroulements de carrière, les congés, le temps de travail et les conditions de travail, la formation, sociaux (droit syndical, grève, instances représentatives), devant la maladie, les droits à la retraite spécifiques...

Le service Public à la Française et en conflit avec le type de construction européenne. Il est à l'opposé de « l'économie de marché ouverte, où la concurrence est libre et non faussée ». et dont les critères sont uniquement monétaires : taux d'inflation ; fluctuation monétaire, déficit public, taux d'intérêt... Cela a motivé largement le rejet du traité européen en 2005.

D'où de nombreuses attaques conjointes contre le service public et le statut qui font obstacle au libéralisme renforcé en particuliers depuis les années 80. Privatisations, lois et pratiques remettant en cause les statuts. Comme la Révision Générale des Politiques Publiques ou la loi Hôpital Patient Santé Territoire. Où même le mot service public n'existe plus ! la notion de métier s'oppose à celle de fonction et au système de carrière. Le contrat se substitue à la loi. L'individualisation de la performance s'oppose à la recherche de l'efficacité sociale... L'austérité est incompatible avec égalité et solidarité !!!

Le statut n'est pas un texte sacré. La CGT cherche à le faire évoluer selon les besoins.

Créer une vraie gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, évolution vers la double carrière augmentant considérablement les besoins de formation, accès des femmes aux fonctions supérieures, remise en ordre des classements indiciaires et statutaires, résorption de la précarité, modalités sérieuses de négociation et dialogue social...

L'amélioration de nos statuts c'est l'intérêt de tous les salariés. C'est la garantie d'un service public de qualité, et tous les salariés ont besoin de plus de droits. La CGT agit aussi pour un Nouveau Statut du Travailleur Salarié.



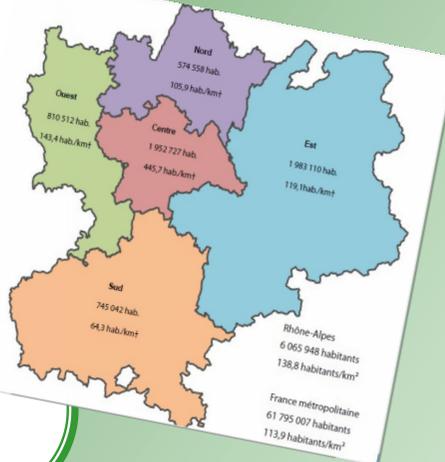
Un grand Service Public de SANTE et d'ACTION SOCIALE c'est POSSIBLE !!!

Notre système de santé a été longtemps considéré comme un des meilleurs au monde.

Aujourd'hui nous atteignons la 11^{ème} place au classement international.

Cette situation n'est pas une fatalité, elle est la conséquence des politiques déclinées ces dernières années en matière de santé et malheureusement confortées dans celles développées aujourd'hui.

La réorganisation en territoires dictée par la loi HPST (Bachelot) nuit à la santé et aux professionnels que nous sommes. Elle accélère le processus des dégradations, favorise le secteur privé lucratif au détriment de



Cela se traduit dans notre région par :

- 5 Territoires de santé par 8 départements (12 territoires avant 2010)

La réponse aux besoins de santé se fait à l'échelle d'un territoire démesuré défini technocratiquement par l'ARS. Sans prise en compte des réels bassins de vie et d'emploi.

- 9 CHT

La réorganisation en région de nos hôpitaux se traduit par des fusions d'établissement en une seule entité, aggravant la casse de l'emploi, la fermeture de nombreux services, la mutualisation des moyens.

Cela se traduit inévitablement par un manque d'effectif et une surcharge de travail pour les salariés.

- GCS

Une mutualisation de moyen se renforce entre établissements publics et privés. Cette politique favorise le monopole du secteur privé dans des activités jugées plus rentables.

Le malade devient un objet comptable

De la mixité des salariés imposés dans un même établissement, issus de diverses conventions collectives, résulte une réduction de nos garanties collectives.

Il s'effectue un nivellement par le bas.

- Mise en concurrence

Les établissements sont mis en concurrence entre eux.

Chacun mène une guerre sans merci pour récupérer le maximum d'activité et faire ainsi rentrer le maximum d'argent bien souvent au détriment de l'établissement voisin.

Le CGOS

Le CGOS a été créé le 13 octobre 1960 sous l'égide du ministère de la santé, sous la pression des salariés qui souhaitent accéder aux droits sociaux développés dans les entreprises privées et nationalisées au travers des Comités d'Entreprises (CE)

Objectif :

« Prendre en charge les besoins des hospitaliers à partir des prestations sous forme de complément de salaire palliant les carences de l'état de la petite enfance à la mort »

Le budget national du CGOS est redistribué sous forme de différentes prestations ou actions.

C'est un salaire différé, socialisé.

« Le CGOS crée, verse et développe : des prestations sociales; des aides remboursables (ou non) pour faire face à des contraintes ponctuelles; des activités culturelles, sportives et de loisirs et toute autre action entrant dans le champ de ses missions et pouvant présenter un caractère social. »

Au niveau régional

- 239 établissements adhérents
- 97 962 agents
- Budget: 9,2 millions €
- pour 8 départements

COMMENT BÉNÉFICIER DU CGOS?

En remplissant son dossier

CHAQUE ANNEE !!!

Malgré tout, pour bénéficier d'un maximum de prestations, le plus tôt reste le mieux.

Les représentants CGT au CGOS sont là pour défendre une politique ambitieuse, solidaire, équilibrée et accessible à tous les hospitaliers.

Ce que défend la CGT au CGOS

- La CGT demande une cotisation des établissements à hauteur de 3% de la masse salariale (au lieu des 1,5 % actuels) pour développer une réelle politique sociale.
- Une organisation type CE ou pour une politique sociale au plus près des salariés dans les établissements avec une mutualisation nationale.
- La CGT soutient les mandats cash dans les CPAS (commission permanente des aides et secours) pour que l'aide apportée aux personnes en grande difficulté ne soit pas immédiatement absorbée par les découverts bancaires.
- Un dé plafonnement des cotisations (actuellement sur la base de l'indice 460).
- La CGT défend les valeurs de vacances, loisirs et culture pour tous.
- La CGT défend les vacances maxi-sociales et a obtenu cette année 3,5 millions d'euros pour ces actions.

Les congés bonifiés

un droit légitime

C'est un principe arraché en 1946 après de dures batailles syndicales. Mais la mise en application se fait bien plus tard à la suite de trois grandes grèves.

- Grève de 1947
- Grève de un mois en 1950
- Grève de plusieurs mois déclenchée le 15 mai 1953

C'est ainsi que les fonctionnaires originaires d'outre mer vivant en France ont pu obtenir satisfaction sur une partie de leurs revendications.

Dans les hôpitaux cet acquis c'est lentement généralisé dans les années 70 :

- Un voyage payé tous les trois ans
- Un congé de 65 jours (jours fériés et dimanches compris)
- L'indemnité de vie chère de 40% durant le séjour
- 15 kilos de bagage supplémentaires

La bataille continue,

il faut sans cesse rester en alerte



**Pour avoir
plus d'informations
rapprochez-vous
du syndicat CGT**

de votre établissement...

Ils sauront vous répondre et vous orienter.

D'autres choix politiques sont à faire !

Dans cet environnement hostile nous devons tout faire pour que les salariés ne soient pas en concurrence entre eux. Chacun d'entre nous, que nous soyons du secteur public ou du secteur privé avons le besoin d'assurer l'existence matérielle de nos familles et l'éducation de nos enfants !

D'autres choix politiques sont à faire:

Nous devons exiger l'ouverture d'un véritable débat pour établir un système de santé qui réponde aux besoins de tous.

Par son action dans les luttes, au sein des établissements mais aussi auprès des usagers, la CGT est porteuse de propositions cohérentes pour réorganiser le système de santé et d'action sociale.

La CGT et ses militants restent persuadés qu'une société plus solidaire est possible avec un grand service public de santé financé par une sécurité sociale répondant aux réels besoins de toute la population.

Une sécurité sociale gérée de nouveau par les salariés.

C'est cette lutte que nous vous proposons de continuer à mener à tous les niveaux.



LA CGT REVENDIQUE :

- L'arrêt de toutes les restructurations et l'abrogation de la loi HPST.
- Redonner toute la place à l'hôpital public comme pivot central de notre système de santé.
- Un financement solidaire par le biais de la sécurité sociale.
- L'instauration d'un grand service public de santé et d'action sociale avec un nombre de personnels qualifiés suffisants.
- L'interdiction de toute politique lucrative dans le domaine de la santé (offre de soins, médicaments...).

RECHERCHE - FORMATION - INITIATIVE

Le Service Public et plus particulièrement les CHU ont aujourd'hui un rôle majeur dans tout le système de santé.

- Etablissement de références ils assurent la formation initiale et continue des médecins ou soigné le malade importe plus que de soigner la maladie.
- Ils ont un rôle moteur dans le progrès de la recherche.
- Le coût grandissant de la recherche, en 30 ans multiplié par 50, nécessite de développer des pôles de recherche publique de haut niveau.
- Il y a de l'excellence de la recherche en santé dans notre pays et de l'emploi dans le domaine d'avenir.
- La création des IUH et la réforme des universités ne répond pas à ces objectifs. C'est d'avantage une vision élitiste axé sur la concentration des moyens et calqué sur le modèle Anglo-Saxon qui est privilégié. Ce modèle est caractérisé par la mise en place d'inégalités majeures
- Le désengagement financier de l'état accentuant l'adossement à de nouvelles structures du type fondations, exclusivement financées par l'industrie pharmaceutique, rendra la recherche dépendante d'intérêts essentiellement financiers.



Pour vos élus La CGT:

- il nous apparaît indispensable d'insister sur la nécessité d'une politique globale du médicament.
- Le médicament n'est pas un produit comme un autre. Il s'agit d'un bien commun de l'humanité.

Il est donc de la responsabilité des pouvoirs publics de contrôler cette industrie que ne peut relever de la seule logique de la gestion financière et marchande.



Non aux ordres professionnels

Depuis 8 ans, le monde infirmier est en ébullition. Les blouses blanches rejettent avec énergie la mise en place d'un ordre professionnel, imposée dans le cadre de la loi HPST, avec une volonté non avouée de faciliter son application en éloignant et isolant de fait les organisations syndicales.

Structure de droit privée, dénuée de véritable légitimité démocratique, l'ordre se voit confier des missions autrefois garanties par des structures publiques. Le transfert de ces missions a permis au gouvernement de faciliter sa marche forcée vers la révision générale des politiques publiques et de supprimer de nombreux postes dans la fonction publique.

L'expérience des Ordres montre qu'ils font porter à l'individu la responsabilité des manquements à la déontologie sans aucune prise en compte de l'environnement de l'exercice de nos métiers, caractérisé par une dégradation de nos conditions de travail et d'un manque criant d'effectif. Les nouveaux modes de managements, source de nombreux maux, imposés par nos employeurs, sont complètement ignorés.



La CGT REAFIRME SON OPPOSITION AUX ORDRES ET DENONCE AVEC FORCE LES CONTRAINTES EXERCÉES EN DIRECTION DES PROFESSIONNELS POUR FORCER A L'ADHESION.

(d'autant plus que les dernières élections ont représentées un véritable fiasco et démontre le peu d'intérêt des personnels concernés qui de fait désavoue cette structure)

L'intersyndicale CGT, CFTC, CFDT, FO, SUD, UNSA, exige du nouveau gouvernement la suppression de l'ordre et le retour des missions confiées à l'ONI au Haut Conseil des Professions Paramédicale ; véritable service public ou égalité de traitement prime sur intérêt corporatiste.

LES ORDRES MEME GRATUITS ON N'EN VEUT PAS !

Pour plus d'information rapprocher-vous de votre syndicat CGT

Les contractuels

La mise en stage et la titularisation

L'accès à un grade de la Fonction Publique commence par une période de stage de un an.

C'est l'autorité ayant pouvoir de nomination (le Directeur) qui décide la mise en stage.

Il n'y a pas d'avis de la Commission Paritaire pour la mise en stage.

Les modalités de recrutement sont propres à chaque grade. Voie de concours, sans concours, concours réservés, examens....

L'agent stagiaire bénéficie de la prime de service et cotise à la CNRACL pour sa retraite.

Après un an de stage effectif, le Directeur peut décider, après avis de la commission administrative paritaire de:

- La titularisation.
- La prolongation du stage (au maximum un an).
- La fin du stage équivalente à un licenciement.

L'agent à temps partiel doit effectuer l'équivalent d'1 an à temps complet

Le 4 décembre, les contractuels de la fonction publique sont concernés par le vote au comité technique d'établissement (pas au CAP)

Il peuvent se présenter également comme candidat. Voir avec le syndicat.

Les contrats de droit privé :

A chaque nouveau gouvernement un nouveau contrat aidé voit le jour

Pas de grand changement mais une précarité toujours bien présente

Actuellement les contrats en cours sont le Contrat Unique d'Insertion (CUI) et le dernier arrivé : le contrat « emploi avenir » qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans (30 pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés)

Ce sont des contrats de droit privé, principalement conclus en CDD (pour la fonction publique), à temps partiel ou à temps plein.

L'employeur bénéficie d'aide financière de l'état.

Un suivi est obligatoire, par un tuteur choisi parmi les salariés et par référent de la mission locale ou de CAP emploi dans le cadre de l'emploi avenir.

Le salarié doit être placé en capacité d'effectuer un parcours de formation lui permettant d'acquérir des compétences professionnelles.

En cas de non embauche en fin de CDD la prime de précarité n'est pas versée aux bénéficiaires de ces contrats

L'emploi avenir bénéficie d'une priorité d'embauche pendant 1 an en cas d'emploi correspondant à ses compétences professionnelles acquises.

**Concernant
les élections
professionnelles,
vous êtes
électeurs au CTE
de notre
établissement
Surtout
ne restez isolés,
prenez contact
avec vos
représentants
CGT**

Les instances représentatives du personnel

Les instances représentatives permettent l'expression de l'avis des personnels par leurs représentants qu'ils choisissent lors des élections professionnelles.

L'expression de la Démocratie au travers du droit Syndical est un acquis précieux.

Les nouvelles instances nées de la « nouvelle gouvernance » (conseils de pôles, commissions des soins Infirmiers et Médico-techniques, ...) font pâles figures en n'offrant aucun droit, aucune garantie aux garanties. Elles sont au service de projets dictés par des intérêts économiques, elles sont des instances d'intégration où la démocratie n'existe pas!

La CGT:

**Exige que les instances soient
décisionnelles et prennent toutes
leur place dans la démocratie
sanitaire à laquelle nous aspi-**



LE CONSEIL DE SURVEILLANCE ET LE DIRECTOIRE :

Suite à la mise en place de la Loi HPST (loi Bache-lot), le Conseil d'Administration a disparu des établissements relevant du Code de la Santé Publique (les hôpitaux). Il a été remplacé par un Conseil de Surveillance.

Rien que le choix de l'intitulé de cette nouvelle instance en dit long sur les objectifs fixés : avant, il s'agissait d'administrer l'établissement, maintenant il faut le surveiller, c'est une pratique venue directement du privé.

Le Directoire, est présidé par le Directeur de l'établissement et qui détient en fait tous les pouvoirs. Il a en charge de mettre en œuvre le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens défini par le Directeur de l'ARS.

La représentativité des personnels au conseil de surveillance est bien entendu, fortement réduite, et n'existe pas dans le directoire. (organe de direction consulté sur les principales décisions)
Dans les établissements relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles (établissements sociaux et médico-sociaux), le **Conseil d'Administration** est, pour le moment, maintenu dans sa forme et dans ses prérogatives.

LE CTE : COMITÉ TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT:

Formé, avant tout, des représentants des personnels, cette instance est informée et/ou donne un avis sur tous les aspects de la vie de l'établissement, de l'organisation du travail, notamment:

Le budget et son suivi, le projet social, les horaires, roulements, la formation professionnelle, le bilan social, les critères de répartition des primes, les créations, suppressions, transformations des services, plans de redressements soumis à l'ARS (Agence Régionale de Santé qui se substitue aux DDASS et aux ARH)

RAPPEL:

**Le CTE aborde toutes les
QUESTIONS COLLECTIVES**

Les instances représentatives du personnel



LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

LOCALES ET DÉPARTEMENTALES :

Elles sont composées, à parité, de représentants du personnel et de l'administration.

Elles donnent un avis sur toutes les questions individuelles concernant les personnels telles que :
la titularisation, l'avancement d'échelon et de grade, la notation, la discipline.

Dans chaque établissement, les agents sont répartis dans 9 Commissions (CAPL), selon leur corps (A, B, C) et leur catégorie (techniques, soignants/sociaux, administratifs) ; quand l'effectif est insuffisant (- de 4) ou dans les petits établissements, les situations sont examinées au niveau départemental (CAPD).

La CAPD statue aussi en commission de réforme (validation des accidents de travail, maladie, handicap, ...) d'où l'importance d'une CGT bien présente.

RAPPEL:

Les CAP traitent toutes les QUESTIONS INDIVIDUELLES

LE COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL:

Instance décisionnaire très importante.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents de l'établissement, mais aussi des salariés des entreprises extérieures.

- Il a pouvoir de faire respecter la loi en la matière.
- Il a pouvoir d'organiser des enquêtes, proposer, imposer des mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail.
- Il est composé avant tout de représentants des personnels désignés selon la représentativité syndicale issue des élections professionnelles....

On le voit, là aussi, le résultat des élections compte.



RAPPEL:

Votre vote compte.

En cas de problèmes

N'hésitez pas à interpeller

vos représentants CGT

Les contractuels

Le contrat

L'engagement se fait **obligatoirement par un contrat écrit**, dans les formes définies à l'article 4 du décret du 6 février 1991.

Le contrat écrit mentionne obligatoirement :

- Les références de la base légale du contrat.
- La date d'effet et de fin.
- La définition du poste occupé.
- Les droits et obligations.
- Les conditions d'emploi, dont la rémunération et le temps de travail.

L'agent contractuel a des devoirs (discrétion professionnelle, secret professionnel, respect des consignes hiérarchiques...)

et certains droits liés aux libertés publiques (liberté de pensée, libertés syndicales, droit de grève).



Le droit disciplinaire pour les contractuels

Pour un contractuel, le pouvoir disciplinaire est concentré dans les mains du Directeur et l'avis d'un Conseil de discipline n'est pas requis.

Les sanctions susceptibles d'être appliquées sont : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire et peut aller jusqu'au licenciement sans préavis ni indemnités

L'agent contractuel doit se voir communiquer son dossier et peut se faire assister de la personne de son choix lors de la procédure disciplinaire (représentant syndical, avocat, ou toute autre personne)

La rémunération

La rémunération est fixée par le contrat, qui se réfère généralement à un indice applicable aux agents titulaires.

Il est primordial que tous les éléments de la rémunération soient clairement définis, en adéquation avec les fonctions exercées par l'agent et l'expérience dont il peut se prévaloir.

La rémunération doit être au moins égale au SMIC. Depuis 2010, possibilité d'évolution mais pas de prime de service

Les droits

La constitution du **droit à pension** est obligatoire, pour cela l'agent contractuel est affilié à l'IRCANTEC (ce qui peut être vérifié sur la feuille de paye).

L'agent contractuel a droit à des congés :

- Congés annuels (sauf congés bonifiés).
- Congés syndicaux.
- Congés pour formation professionnelle.
- Congés pour la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse.

Autre : dispo.....



Fin de Contrat. Licenciement

Le non-renouvellement d'un contrat arrivé à son terme n'est pas considéré comme un licenciement par la réglementation. Pour les droits d'indemnisation chômage, contacter la CGT.

La procédure de l'employeur pour interrompre un contrat avant son terme est encadrée (obligation d'un préavis, motifs précis, lettre en recommandé avec AR...). N'hésitez pas à contacter un délégué CGT.

Les contractuels

Le recours à l'emploi non statutaire devient de plus en plus fréquent dans nos établissements, vous êtes aujourd'hui près de 200 000 contractuels dans la Fonction publique hospitalière.

La recherche d'économie à tout prix, la volonté de réduire le cout du travail conduisent les directions à avoir recours à des recrutements de personnels sous contrats, pour avoir une main d'œuvre plus flexible et corvéable à merci.

Plus de souplesse dans la gestion des emplois et une précarité lourde de conséquences pour les agents.

La loi du 13 mars 2012 a instauré pour une période de 4 ans un mode de recrutement réservé à la titularisation

pour des agents remplissant certaines conditions d'ancienneté. (voir plus bas)

Cette loi permet également la transformation des CDD en CDI pour les personnes ayant atteint 6 ans de CDD au cours des 8 dernières années précédant le 13 mars 2012 (3 ans s'il est âgé de + de 55 ans)

Mais Attention, les titularisations restent conditionnées à l'existence d'un poste, aussi, la bataille pour l'emploi menée par la CGT reste le sel rempart contre la précarité. Cette bataille nous concerne tous.

La situation des contractuels dans la fonction publique hospitalière reste pénalisante et injuste

LA CGT REVENDIQUE :

La titularisation immédiate de tous les contractuels qui occupent des emplois correspondant à des besoins permanents dans les établissements hospitaliers, les maisons de retraites...et la création d'emploi pour répondre à l'ensemble des besoins.

Conditions à remplir :

- être en fonctions au 31 mars 2011
- Ou bénéficier de l'un des congés ouverts aux agents contractuels (congé de maladie, de maternité, de paternité, etc.).
- justifier d'au moins **4 ans de services publics** en équivalent temps plein :
 - * entre le 31 mars 2005 et le 31 mars 2011,
 - * ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement souhaité dont au moins 2 ans entre le 31 mars 2007 et le 31 mars 2011.

À savoir : l'agent dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 peut bénéficier des accès réservés s'il remplit cette condition d'ancienneté. (nous contacter)

À noter : les agents en CDD au 31 mars 2011 qui ont bénéficié d'un **passage automatique en CDI** au 13 mars 2012 sont concernés

Le recrutement

les contractuels de la Fonction Publique Hospitalière sont régis par l'article 9 de la loi 86-33 du 19 janvier 1986 (statut de la FPH) et du décret 91-155 du 6 février 1991.

Principes de base :

Dans la Fonction Publique, tout emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire (article 3 de la loi du 13 juillet 1983).

Par dérogation, des contractuels peuvent être recrutés pour assurer des remplacements (maladie, maternité, temps partiel...) ou quand le poste ne peut pas être pourvu dans les conditions statutaires.

Il est important de connaître ses droits et de contacter la CGT quand on est contractuel car les Directions profitent souvent de la précarité.

Le recrutement des contractuels ne se fait pas par concours, mais pour certains personnels il y a obligation de justifier d'un diplôme pour être recruté (exemple : infirmière, IADE, aide soignante...).

Par dérogation aux modes d'accès traditionnels à la fonction publique hospitalière, des moyens d'accès dits réservés sont organisés jusqu'au 13 mars 2016 pour certaines catégories d'agents contractuels en vue de leur titularisation.

Sont concernés, les agents qui occupaient au 31 mars 2011, pour répondre à un besoin permanent à un emploi dans la fonction publique hospitalière à temps complet ou à temps non complet à au moins 50 % en CDI ou en CDD .

Le TEMPS de TRAVAIL



Depuis 2002, la durée du temps de travail est fixée à 35h par semaine, 32h30 pour le travail de nuit

L'organisation du temps de travail est régie par le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002.

Des accords plus favorables ont pu être obtenus par les organisations syndicales, grâce à la mobilisation des personnels dans certains établissements et sont aujourd'hui de plus en plus remis en cause par les directions, l'objectif étant toujours de faire des économies sur le dos du personnel.

Aucune modification ne peut se faire sans l'avis du CTE et la mobilisation s'impose à nouveau pour maintenir les acquis (décompte du temps de travail effectif lors des arrêts maladie, des accidents de travail...)

La durée du temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, 32h30 pour le personnel de nuit.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1607 heures maximum sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.



INFO

Nous vous proposons dans le présent recueil une compilation des décrets, arrêtés, circulaires publiés depuis 2002.

Décrets n° 2002-8 et 2002-9 du 4 janvier 2002.

Cette durée est réduite pour les agents soumis à des sujétions spécifiques dans les conditions prévues ci-après :

1° **Pour les agents en repos variable** (travaillant au moins 10 dimanches ou fériés /an): La durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 582 heures, hors jours de congés supplémentaires.

2° **Le travail de nuit:** Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures. Pour les agents travaillant exclusivement la nuit, la durée annuelle de travail effectif est de 1476 heures, hors jours de congés supplémentaires (hors saison, jour de fractionnement ...). Pour les agents qui alternent des horaires de jour et des horaires de nuit, la durée annuelle de travail effectif est réduite au prorata des périodes de travail de nuit effectuées.

3° **Les agents en servitude d'internat** bénéficient de 5 jours ouvrés consécutifs de repos compensateurs supplémentaires par trimestre, à l'exception du trimestre comprenant la période d'été. Ces jours sont exclusifs de toute compensation des jours fériés coïncidant avec ces repos compensateurs. Ils ne sont pas attribués lorsque l'agent en servitude d'internat est en congé ou en absence autorisée ou justifiée plus de 3 semaines au cours du trimestre civil à l'exception des périodes de formation en cours d'emploi.

Le TEMPS de TRAVAIL

TRAVAIL EFFECTIF:

«La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles». Lorsque l'agent a obligation d'être joint à tout moment, par tout moyen approprié, pendant le temps de pause et de restauration, les critères de définition du temps de travail effectif sont réunis. Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif.



GARANTIES:

L'organisation du travail doit respecter les garanties suivantes :

- La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder **48 heures au cours d'une période de 7 jours**.
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder **9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit**, toutefois, lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement, peut, après avis du comité technique d'établissement ou du comité technique paritaire, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, **sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures**.
- **Dans le cas de travail discontinu (coupures), l'amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à 10 heures 30**. Cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de trois heures.
- Les agents bénéficient d'un repos quotidien de **12 heures consécutives minimum** et d'au moins un repos hebdomadaire de **36 heures consécutives minimum**.
- Le nombre de jours de repos est fixé à **4 jours pour 2 semaines**, 2 d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, **dont un dimanche**.
- Une **pause d'une durée de 20 minutes** est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.
- Pour les agents soumis à un régime d'équivalence ainsi que pour les agents travaillant exclusivement de nuit, le temps de travail est décompté heure pour heure. (Des dispositions spécifiques existent, nous contacter)

Le cumul d'activité

Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public de la fonction publique doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

A défaut les agents s'exposent à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à révocation.

Toutefois, dans certaines conditions et après avoir formulé une demande expresse auprès de leur administration, les agents peuvent être autorisés à exercer un cumul d'emploi ou d'activité dans le secteur privé .

Nous sommes dans la situation d'un cumul d'activité accessoire (Expertise ou consultation, enseignement ou formation, activité à caractère sportif, activité agricole, travaux ménagers de peu d'importance chez des particuliers, aide à domicile à un membre de la famille,, activités de collaboration avec son conjoint....)

L'agent doit adresser sa demande de cumul d'activité par recommander, en respectant la procédure déclinée dans les textes, à l'autorité administrative dont il relève.

L'administration dispose de deux mois pour notifier sa décision .A défaut la demande est réputée accordée.

L'administration se réfère à la commission de déontologie pour formuler son avis .Celle-ci doit se prononcer dans les mêmes conditions de délai de deux mois.

En cas de désaccord avec sa direction l'agent peut saisir le tribunal administratif.

L'agent peut avoir une activité d'auto entrepreneur. Il bénéficie de droit à un temps partiel au moins égal à un mi-temps. Ce cumul, soumis à l'avis de la commission de déontologie, est limité dans le temps à 3 ans.

Si l'agent travaille sur un temps non complet inférieur à 70% de la durée du temps légal, il peut exercer une activité complémentaire quel qu'en soit l'objet.

La seule condition est d'en informer l'administration. La pratique d'un tel cumul n'est pas limitée dans le temps.

La production d'œuvres artistiques de l'esprit est autorisée (Livres, peintures, musique, cinéma , photographie...).Ces activités peuvent s'exercer librement.



La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

Les 12 critères de pénibilité retenus par la CGT :

- Manutention et port de charges lourdes
- Contraintes posturales et articulaires
- Vibrations
- Exposition à des produits CMR (cancérogènes, mutagènes, repro-toxiques)
- Exposition aux poussières et fumées
- Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- Exposition aux bruits intenses
- Les rayonnements ionisants
- Travail de nuit
- Travail alterné, décalé : Alterné figurant dans le décret n° 76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975 Le travail posté en discontinu - Travail par relais en équipe alternante
- Longs déplacements fréquents
- Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

Plus 3 critères spécifiques* à la Fonction publique :

- Exposition à des risques de contamination biologique
- Risques d'agressions physiques et psychiques
- Lieux d'intervention dangereux (routes, incendies,...)



LA CGT PROPOSE :

- Garantir un niveau des retraites avec au moins 75 % du dernier salaire. Pas de pension inférieure au SMIC !
- Rétablir l'indexation des pensions sur les salaires et rétablissement de la péréquation (= restitution dans les pensions des retraités des améliorations de carrière des actifs/ves).
- Revenir à un droit effectif au départ à partir de 60 ans à taux plein pour toutes et tous, c'est-à-dire sans décote.
- intégrer à partir de 18 ans toutes les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, de chômage ou d'activité professionnelle.
- Reconnaître la pénibilité en améliorant les conditions de travail et en réduisant le temps de travail. Instaurer un véritable suivi post professionnel.
- Etendre l'accès à la catégorie active qui ouvre le droit à un départ anticipé à taux plein et qui prend en compte les facteurs d'exposition définis par la CGT.
- Assurer les moyens de financement en développant l'emploi statutaire public, en augmentant les salaires et en intégrant les primes, en réaffectant une partie des richesses sur le travail, en dégageant des ressources supplémentaires des revenus financiers.



Elections professionnelles
Elections CNRACL
Votez CGT!!!

Le TEMPS de TRAVAIL

CYCLES ET HORAIRES DE TRAVAIL

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail définis par service ou par fonction et arrêté par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement ou du comité technique paritaire.

Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à douze semaines.

De manière pratique, un cycle de travail fait apparaître l'alternance entre les périodes d'activité, quelles qu'elles soient, et les repos hebdomadaires.

- Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier, il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine.
- Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle. Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail
- Le tableau de service définit de manière précise la répartition du travail (ou des récupérations, RTT, congés annuels et autres qui ne soient pas des repos hebdomadaires) pendant les périodes d'activités définies dans le cycle. Il doit être porté à la connaissance de chaque agent quinze jours au moins avant son application. Il doit pouvoir être consulté à tout moment par les agents.

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, 48 heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service établi, et à une information immédiate des agents concernés par cette modification. Tout agent soumis à un décompte horaire qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail.

L'agent en formation au titre du plan de formation et qui, de ce fait, ne peut être présent à son poste de travail accomplit un temps de travail effectif décompté pour la durée réellement effectuée (trajet inclus).



MODALITES D'APPLICATION DE LA RTT

Lorsque la durée hebdomadaire moyenne est comprise entre 35 et 39 heures, les agents bénéficient d'heures ou de jours de repos supplémentaires au titre de la RTT, dans la limite de 20 jours ouvrés par an, et en proportion de leur durée hebdomadaire de travail effectif, selon le barème suivant :

- ⇒ 18 jours ouvrés pour 38 heures hebdomadaires,
- ⇒ 15 jours ouvrés pour 37h30 hebdomadaires,
- ⇒ 12 jours ouvrés pour 37 heures hebdomadaires,
- ⇒ 6 jours ouvrés pour 36 heures hebdomadaires,...

INFO

Lors d'une absence autorisée ou justifiée alors que le tableau de service fait apparaître un jour de RTT, il convient de reporter ce jour; il n'est donc pas perdu.

La période pendant laquelle le fonctionnaire ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du temps de travail. Il ne peut donc pas prétendre à des RTT obtenues sur ce temps.

circulaire 18/01/2012

Le TEMPS de TRAVAIL

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Les heures supplémentaires ne peuvent excéder 180 heures dans l'année avec un plafond de 15 heures par mois.



- Pour les infirmiers spécialisés, cadres de santé infirmiers, sages-femmes, sages-femmes cadres de santé, personnels d'encadrement technique et ouvrier, manipulateurs d'électroradiologie médicale, les heures supplémentaires ne peuvent excéder 220 heures dans l'année avec un plafond de 18 heures par mois.
- Lorsque la durée du cycle de travail est supérieure à un mois, ce plafond est déterminé en divisant le nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées dans l'année par 52 et en multipliant ce résultat par le nombre de semaines que compte la durée du cycle de travail.

Les heures supplémentaires font l'objet soit d'une compensation horaire donnant lieu à une récupération au moins d'égale durée, soit d'une indemnisation avec majoration de 25% dont les conditions sont fixées par décret (Décret 2002-598 du 25 avril 2002)

Les modalités générales sont fixées par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement.

RAPPEL:

La rémunération des heures supplémentaires, ou leur compensation sous forme de repos compensateur Est un droit.



ASTREINTES

Les astreintes doivent conserver un caractère exceptionnel et ne constituent pas un mode normal de l'organisation et du fonctionnement du service.

L'astreinte n'est pas du temps de travail effectif. Les temps d'intervention et de déplacement pendant le période d'astreinte sont, quant à eux, décomptés et rémunérés comme du temps de travail effectif. Ils sont alors soit rémunérés en heures supplémentaires, soit compensés en temps d'égale durée. (Décret 2003-507 du 11 juin 2003)

Les modalités d'organisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du CTE. (Pour plus de détail, contactez-nous).

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS:

Ce Compte Epargne Temps permet d'accumuler des droits à congés rémunérés, ouvert à la demande de l'agent... Attention, PIÈGE: trop d'établissements incitent ou obligent les agents à mettre en route un compte épargne temps. C'est une attaque du droit à congé.

Principale modalité:

Il peut être alimenté dans la limite de 60 jours au total par:

- Des heures ou des jours de RTT non pris (sans limite).
- Des heures supplémentaires (sans limite d'heure).
- Des congés annuels non pris sans que le nombre de jours pris dans l'année soit inférieur à 20.

Il n'y a pas de limite de jour à atteindre avant de pouvoir prendre des jours sur le CTE

La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

Avec la Cgt exigeons une retraite décente !

- La reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine.
- Un droit à la retraite à 60 ans avec 75 % du dernier traitement et pas de pension inférieure au SMIC.
- Des dispositions pour que les femmes puissent accéder à la formation professionnelle.
- Développer un service public d'accueil de la petite enfance et des enfants hors temps scolaire.
- Adapter les horaires afin d'articuler vie professionnelle et vie privée.
- obtenir des emplois statutaires à temps plein.
- Reconnaissance du droit à la santé et de la pénibilité des travaux des femmes.
- Reconnaissance de vrais droits familiaux pour atténuer les inégalités femmes/hommes.
- Le rétablissement du minimum garanti pour toutes les pensions.

RETRAITÉ-E-S : RÉALITÉS ET PROPOSITIONS CGT

Les retraité-e-s des fonctions publiques territoriale et hospitalière ont vu leur situation aggravée par les différentes réformes.

Déconnectées des salaires de la Fonction publique, leurs pensions, comme celles des retraité-e-s du privé, ne sont augmentées qu'une fois par an, en fonction de l'indice des prix à la consommation, au lieu d'être indexées sur l'évolution des salaires.

La réforme publiée en 2014 a reculé la date de revalorisation de la pension du 1er avril au 1er octobre, sauf pour les retraités d'invalidité. Cette loi n'a pas supprimé les mesures très restrictives de 2010 pour percevoir le minimum garanti pour celles et ceux qui touchent les plus basses pensions. Les retraité-e-s sont victimes, comme toutes et tous, des attaques contre notre protection sociale, des mesures régressives : franchises médicales, non remboursement de médicaments, augmentation du forfait hospitalier et des cotisations des mutuelles... Les retraité-e-s hospitaliers sont même exclus de la gratuité des soins dans les hôpitaux où elles et ils ont pourtant travaillé une bonne partie de leur vie, gratuitement à laquelle ils avaient droit en activité.

Le cumul emploi-retraite

la réforme publiée en 2014 prévoit qu'à compter du 1er janvier 2015 les salaires perçus par un-e retraité-e en supplément de la pension ne contribueront pas à augmenter la pension de retraite qui ne sera pas recalculée...



Le Font d'Action Social (FAS)

Le FAS de la CNRACL apporte des aides assujetties à conditions de ressources : santé, chauffage, aide à la mutuelle, amélioration de l'habitat, aide pour rester à domicile... les élus-es CGT sont les seuls à se battre pour augmenter les plafonds de ressource. Pour bénéficier d'une aide partielle en 2013, les ressources d'une personne seule ne devaient pas dépasser 1 378 € mensuels et pour un couple 2 067 € mensuels. Pour 2014, le gouvernement a bloqué la décision du conseil d'administration de l'augmentation des plafonds.

LA CGT REVENDIQUE :

- Le maintien de la gestion du Fonds d'Action Sociale (FAS) sous l'autorité de la CNRACL
- L'indexation des pensions sur les salaires à compter du 1er janvier et non sur les prix.
- Un minimum de 1 700 € brut mensuel de pension pour une carrière complète
- Un niveau de pension de réversion à 75 %.
- La prise en charge par la Sécurité Sociale de toutes les dépenses de santé et des conséquences de la perte d'autonomie.
- La révision des plafonds de ressources pour bénéficier du FAS et l'attribution des chèques vacances.

La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

JEUNES AUJOURD'HUI, QUELLE RETRAITE DEMAIN ?

Contrairement à ce que dit le gouvernement, rien n'est joué !

La réforme des retraites publiée en 2014 intègre de nouveau une augmentation de la durée de cotisations pour les générations à partir de 1958 jusqu'à 1973.

Le gouvernement et le Medef déclarent ne pas vouloir consacrer un euro supplémentaire au système de retraite et qu'il convient donc de revoir à la baisse ces droits pour les jeunes. Ils seraient condamnés à cotiser sans pouvoir bénéficier eux-mêmes, plus tard, d'une retraite correcte ! Or, les bénéfices accumulés des grandes entreprises atteignent des niveaux jamais égalés. Les ressources de financement durable existent pour construire un système de retraite qui profite à toutes les générations, y compris les plus jeunes, sans les sacrifier sur l'autel du profit et de la compétitivité, la capitalisation n'est pas une solution fiable.

La crise financière et l'histoire ont montré le caractère très aléatoire des placements financiers...



L'ambition de la CGT

La CGT veut œuvrer, avec l'ensemble des salarié-e-s et notamment les plus jeunes, à garantir et faire évoluer le système de **retraite solidaire par répartition**. Dans l'intérêt de toutes les générations, le défi à relever est d'assurer aux retraité-e-s actuel-le-s, comme aux futur-e-s retraité-e-s, un niveau de vie satisfaisant. **Cela suppose une réforme du système afin que les évolutions de la société et du travail soient prises en compte.** C'est aujourd'hui que se décide le niveau des futures retraites. C'est l'implication de toutes et de tous qui fera pencher la balance du bon côté.

LA CGT PROPOSE :

- D'intégrer dans les périodes cotisées les périodes d'études après 18 ans, les périodes d'apprentissage et de stage, les périodes de recherche d'un premier emploi, les périodes d'inactivités forcées (chômage).
- Un financement basé sur l'emploi et les salaires, en modifiant la répartition des richesses en faveur du travail et en instituant une contribution sur les revenus financiers et une modulation de la cotisation patronale en fonction de la politique de l'emploi de l'entreprise.

des professions à prédominance féminine, retards et interruption de carrière, temps partiel... et au final une retraite moyenne inférieure à celles des hommes ! Les réformes de retraite depuis 2003 qui allongent à chaque fois la durée de cotisation, à laquelle s'ajoute la décote, pénalisent en premier les carrières courtes et discontinues (temps partiel, congé parental...).

Les mesures restrictives pour toucher le minimum garanti prises depuis le 1er janvier 2011 sont inadmissibles !

Elles remettent en cause notre système solidaire, qui permettait de compenser les très faibles pensions, touchées en grande majorité par les femmes.

La réforme de 2003 a remis scandaleusement en cause les droits familiaux dont pouvaient bénéficier les mères fonctionnaires pour atténuer les inégalités : suppression de la bonification d'un an cotisé par enfant pour la remplacer par une durée d'assurance de 6 mois (qui ne sert qu'à atténuer la décote).

DES SALAIRES ET DES RETRAITES DÉCENTES POUR LES FEMMES

En 2012, les femmes représentent plus de 72 X des retraité-e-s de la CNRACL.

Leur pension moyenne est de 1 157 €, celles des hommes de 1307 euros. 75 % des femmes perçoivent une pension inférieure à la moyenne, et 47,9 % des hommes perçoivent une retraite supérieure à la moyenne. Et les hommes valident en moyenne une durée d'activité cotisée supérieure de 4 ans à celle des femmes.

Bien que le statut des fonctionnaires garantisse une égalité de traitement, les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : concentration dans les emplois précaires et dans un nombre limité de professions qui se caractérisent par des bas salaires, difficulté d'accès à des postes à responsabilité, à certains corps, à la formation, manque de reconnaissance des qualifications

Le TEMPS de TRAVAIL

CONGES ANNUELS

25 jours ouvrés de CA pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre pour un agent à temps plein, au prorata du temps de travail pour les temps partiels. Soit 2 jours ouvrés par mois si l'agent n'a pas effectué la totalité de la période de référence. De plus:

- 1 jour supplémentaire si l'agent fractionne ses CA en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés.
- 1 congé hors saison si 3 à 5 jours de CA pris entre le 1/11 et le 30/04, 2 jours hors saison si au moins 6 jours pris durant la même période.
- Les agents effectuant au moins 20 dimanches ou jours fériés bénéficient de 2 jours de repos compensateurs supplémentaires.

Des négociations locales en CTE peuvent déboucher sur des droits supplémentaires, par attribution d' 1 jour supplémentaire pour 10 à 20 dimanches ou férié travaillés par an...

Le tableau prévisionnel des congés annuels est fixé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après consultation des agents intéressés et compte tenu des nécessités du service.

Il doit être mis à disposition de tous les agents concernés, au plus tard le 31 mars.

L'autorité investie du pouvoir de nomination doit permettre à chaque agent de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période estivale, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service. L'absence au titre du CA ne peut toutefois excéder 31 jours consécutifs (hormis congés bonifiés).

Les congés non pris sur l'année N suite à un arrêt maladie, congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité ou à un congé parental, peuvent être posés jusqu'au 31 Décembre de l'année N+1 (circ.20/03/13, 01/10/13).

Les congés non pris au titre d'une année de service accompli peuvent alimenter un compte épargne temps.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Les congés annuels des agents quittant définitivement leur établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions et ne peuvent être compensés par

JOURS FERIES:

Le nombre de jours fériés pris en compte dans le décompte annuel du temps de travail est de 9 jours en moyenne. Il s'agit d'une moyenne. Aussi le nombre effectif de jours fériés dont peuvent bénéficier les agents au titre d'une année peut être supérieur. (Il nous faut veiller à ce qu'il ne soit pas inférieur).

Pour les personnels à roulement variable, le nombre de repos compensateur est de 11 jours. Un agent qui travaille un dimanche ou un jour férié devra percevoir une indemnité correspondant aux heures qu'il a effectuées.

RAPPEL

Le lundi de Pentecôte n'est pas enlevé de la liste des jours férié et ouvre donc droit à l'indemnité s'il est travaillé.

...Pour notre syndicat, il reste une bataille à mener pour le regagner comme jour non travaillé.



Le TEMPS de TRAVAIL

AGENTS EN ETUDES PROMOTIONNELLES:

Les agents en études promotionnelles sont réputés, pendant leurs périodes de formation théorique ou de stage pratique, avoir accompli 35 heures hebdomadaires

(Donc rémunération sur la base d'un salaire à temps plein).

Pendant leurs périodes de stage, les conventions de stage fixent la durée de temps de travail qui leur est applicable. Ils bénéficient en outre des dispositions prévues par le décret n° 2002-8 et 9 du 4 janvier 2002 (congés annuels et jours fériés).

Depuis plusieurs années, les directions imposent aux étudiants infirmiers de revenir travailler durant les congés d'été, (voire parfois plus) prétextant qu'ils bénéficient de plus de congés que les autres agents.

La CGT n'est pas d'accords,

il n'existe aucun fondement juridique pour faire venir travailler les agents en formation promotionnelle, d'autant que lorsque les agents sont totalement absents de l'établissement, ils se trouvent en situation de détachement et sont donc sous l'autorité de l'organisme de formation.

La bataille doit continuer....

Ces principales modalités émanent des différents textes légiférant sur l'organisation du temps de travail

D'autres dispositions plus avantageuses sont toutefois possibles, elles sont obtenues par la lutte, négociées et validées en CTE ou avec votre organisation syndicale



La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

La mise à la retraite pour invalidité.

L'agent peut contester la décision de « l'autorité investie du pouvoir de nomination » (dans un délai de **2 mois**, à la date de réception du courrier de décision, le cachet de la poste faisant foi) à l'aide de témoignages, d'avis médicaux ou transmissions de tous documents utiles. Une contre-expertise médicale peut être demandée deux fois.

Parmi les membres de cette commission se trouvent des représentants des syndicats.

Les mandaté-e-s CGT qui y siègent peuvent vous accompagner et vous défendre dans toutes les étapes avant de signer une demande de dossier d'invalidité.



ATTENTION

Au moment de votre départ en retraite :

- vous détenez une allocation temporaire d'invalidité dont la révision quinquennale n'a pas encore eu lieu ou...
- votre accident de service ou maladie professionnelle n'est pas consolidé à la date de radiation des cadres... ..

vous devez impérativement passer une expertise auprès d'un médecin agréé afin de percevoir une rente d'invalidité pendant votre retraite.

Le montant d'une pension d'invalidité est calculé sur la base des trimestres réellement cotisés. S'ajoutera éventuellement la rente d'invalidité fixée définitivement lors du départ à la retraite.

Celle-ci n'est pas révisable.

Une majoration pour tierce personne peut être accordée en cas de recours à l'assistance d'un tiers pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante

La Retraite à 55-60 ans, c'est possible



La CGT dénonce la réforme de 2010 qui pénalise les salariés qui pouvaient bénéficier du dispositif « carrières longues »

LES CARRIÈRES LONGUES (TITULAIRES ET NON TITULAIRES)

Celles et ceux qui ont commencé à travailler très jeunes peuvent bénéficier du dispositif « carrières longues » mis

en place à partir du 1^{er} janvier 2005. Mais la réforme de 2010, en combinant le relèvement de la condition d'âge et l'allongement de la carrière, a encore durci l'accès à ce dispositif qui, à défaut d'avoir été supprimé, est devenu de plus en plus virtuel.

Date de naissance	Âge de départ	Âge de début d'activité cotisée*	Durée d'assurance cotisée en trimestres
1954	56 ans	Avant 16 ans	165 + 8 = 173
	58 ans 8 mois	Avant 16 ans	165 + 4 = 169
	60 ans	Avant 20 ans	165
1955	56 ans 4 mois	Avant 16 ans	166 + 8 = 174
	59 ans	Avant 16 ans	166 + 4 = 170
	60 ans	Avant 20 ans	166
1956	56 ans 8 mois	Avant 16 ans	166 + 8 = 174
	59 ans 4 mois	Avant 16 ans	166 + 4 = 170
	60 ans	Avant 20 ans	166
1957	57 ans	Avant 16 ans	166 + 8
	59 ans 8 mois	Avant 16 ans	166
	60 ans	Avant 20 ans	166
1958	57 ans 4 mois	Avant 16 ans	167 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	167
1959	57 ans 8 mois	Avant 16 ans	167 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	167
1960	58 ans	Avant 16 ans	167 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	167
Entre 1961 et 1963	58 ans	Avant 16 ans	168 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	168
Entre 1964 et 1966	58 ans	Avant 16 ans	169 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	169
Entre 1967 et 1969	58 ans	Avant 16 ans	170 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	170
Entre 1970 et 1972	58 ans	Avant 16 ans	171 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	171
À partir de 1973	58 ans	Avant 16 ans	172 + 8
	60 ans	Avant 20 ans	172

Les bénéficiaires potentiels dont la date de naissance est inférieure à 1953 ont déjà plus de 60 ans.
* Justifier de 5 trimestres de durée d'assurance à la fin de l'année du 20^e anniversaire ou de 4 trimestres si la date de naissance se situe dans le dernier trimestre.

Le TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel peut être accordé aux agents titulaires, stagiaires et contractuels en activité depuis 1 an de façon continue

L'agent doit en faire la demande au moins 2 mois avant auprès du directeur sous couvert de son chef de service.

Le temps partiel est accordé pour une période comprise de six mois à un an et peut être renouvelé par tacite reconduction.

Le temps partiel sur demande pour convenance personnel n'a pas à être motivé mais peut être refusé pour nécessité de service. Le refus doit être motivé, précédé d'un entretien préalable. Le refus peut faire l'objet d'un recours devant la CAP

La réintégration ou modification du temps de travail de travail peut intervenir avant l'expiration sur demande en faisant un courrier deux mois avant. Toutefois, la réintégration à temps plein peut être sans délai en cas de changement de la situation de famille ou de diminution substantielle des revenus du ménage. Les heures supplémentaires accomplies par les fonctionnaires à temps partiel sont rémunérés.

Le temps partiel pour convenance personnel peut être accordé pour une quotité de 50 - 60 - 70 - 75 - 80 - 90 % du temps de travail

Le 80% est rémunéré 85,71% et le 90% à 91,42%
Les primes sont versées pour la plupart au prorata du temps de travail excepté prime dimanche et jour

fériés lié au nombre d'heures de travail effectuées. Le supplément familial est identique à celui d'un agent à temps plein.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux fonctionnaires quel que soit son sexe pour une durée de 50,60,70,80%:

- A l'occasion de chaque naissance jusqu' au troisième anniversaire de l'enfant
- A chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.
- Pour donner des soins à son conjoint, un enfant à charge, un ascendant, atteint d'un handicap ou victime d'un accident pu d'une maladie grave nécessitant la présence d'une tierce personne.
- Pour créer ou reprendre une entreprise, la durée est de deux ans et peut être prolongée d'au plus un an. L'administration peut différer l'octroi de ce service pour une période ne pouvant excéder six mois.

Les primes sont versées pour la plupart au prorata du temps de travail excepté prime dimanche et jour fériés lié au nombre d'heures de travail effectuées. Le supplément familial est identique à celui d'un agent à temps plein.

Droit à l'avancement :

La durée des échelons est identique à un agent à temps plein.

Temps partiel et congé maternité ou adoption :

Pendant cette période le temps partiel est suspendu donc l'agent est rémunéré à temps plein.



ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE
la cgt FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX !
VOTONS
 LE 4 DÉCEMBRE 2014

Les Positions Statutaires

DISPONIBILITE

Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié

La demande de disponibilité doit être formulée par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du Directeur de l'établissement au moins 2 mois avant la date désirée en précisant la date d'effet, la durée du congé et les motifs de la demande.

La mise en disponibilité peut être accordée sur demande du fonctionnaire sous réserve des nécessités de service

- Pour études ou recherches présentant un intérêt général : 3 ans renouvelables une fois.
- Pour convenances personnelles : la disponibilité ne peut excéder 3 ans ; elle est renouvelable, mais ne peut dépasser au total 10 années pour l'ensemble de la carrière.
- Création ou reprise d'une entreprise (durée limitée à 2 ans).

La mise en disponibilité est accordée DE DROIT à la demande d'un fonctionnaire :

- Pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un enfant ou un ascendant en cas d'accident ou maladies graves ;
- Pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, ou à un ascendant atteint d'un handi-

cap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

- Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS astreint professionnellement à une résidence éloignée ;

La disponibilité est accordée pour une durée maximum de trois ans avec une possibilité de renouvellement.

La mise en disponibilité est également accordée de droit, pendant la durée de son mandat et sur sa demande, au fonctionnaire exerçant un mandat d'élu local.

ATTENTION, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine au moins 3 mois avant l'expiration de la disponibilité.

A l'issue de sa disponibilité, l'une des trois premières vacances dans son grade doit être proposée au fonctionnaire. S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

En cas de demande de réintégration anticipée avant l'expiration de la date de fin de disponibilité, l'agent doit formuler sa demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à la direction de son établissement d'origine.

Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

ment doit être effectuée 2 mois avant l'expiration du congé.

L'agent peut renoncer au congé parental au profit de l'autre parent fonctionnaire.

La réintégration EST DE DROIT à la demande de l'agent au besoin en surnombre (contrairement à la disponibilité).



LE CONGE PARENTAL

Il peut être demandé par le père ou par la mère titulaire ou stagiaire au cours du congé maternité ou après une reprise du travail.

La demande est à adresser au directeur de l'établissement 2 mois avant le début du congé.

Elle est accordée de droit par période de 6 mois renouvelable jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant (maternité ou d'adoption). La demande de renouvelle-

La Retraite à 55-60 ans, c'est possible



Depuis 1964, la pension d'un -e retraité -e était comparée au «minimum garanti» (MG) ; si le montant de sa pension était inférieur, elle ou il touchait ce minimum.

La plupart des agents partaient à 60 ans et le minimum garanti était pour compenser des carrières incomplètes. Leur retraite était relevée de 140 € en moyenne pour des retraites en général inférieures à 1 000 €. Le MG concernait plus particulièrement les femmes subissant des bas salaires, des carrières discontinues, du temps partiel imposé. Presque un-e pensionné-e de la CNRACL sur deux bénéficiait de cette mesure !

La réforme de 2010 a remis scandaleusement en question le bénéfice de cette disposition avec des mesures très restrictives pour en bénéficier :

- soit il faut avoir la durée d'assurance requise pour le taux plein,
- soit il faut atteindre l'âge d'annulation de la décote fixé à 67 ans en catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active,

- soit il faut remplir des conditions spécifiques : handicap, invalidité, enfant ou conjoint-e handicap-ée.

Les polypensionné-e-s qui totalisent moins de 15 ans de services dans la Fonction publique sont quasiment exclues du dispositif, même s'ils réunissent les conditions d'âge et de durée d'assurance !

De plus, les trimestres de bonification pour enfants sont exclus du calcul du minimum garanti.

Pour justifier cette réforme, le gouvernement de 2010 a procédé à un «faux» parallèle avec le minimum contributif qui existe au sein du régime général pour les carrières longues et «linéaires» alors que le minimum garanti était destiné à compenser les carrières incomplètes.

Le minimum garanti n'est ni minimum ni garanti !

Cette mesure va donc à l'encontre de l'égalité femmes/hommes et des mesures solidaires envers celles et ceux ayant subi des bas revenus et la précarité.



La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

La décote suite à la réforme 2010

Les réformes successives ont allongé la durée de cotisations. Cette augmentation a rendu de plus en plus difficile la possibilité d'atteindre le taux plein, voire impossible pour les corps classés en catégorie active. La décote rajoute une pénalité, les fonctionnaires sont donc victimes d'une double peine. Concrètement, le montant des pensions ne cesse de diminuer.

Sédentaires TITULAIRES et Non TITULAIRES

Date de naissance	Age d'annulation de décote	Nombre de trimestres de décote maximum	Taux de la décote par trimestre manquant	Taux de décote maximum
du 01/01/1951 au 30/06/1951	62 ans et 9 mois	11	0,75%	8,25%
du 01/07/1951 au 31/08/1951	63 ans et 1 mois	11	0,75%	8,25%
du 01/09/1951 au 31/12/1951	63 ans et 4 mois	12	0,875%	10,50%
du 01/01/1952 au 31/03/1952	63 ans et 9 mois	12	0,875%	10,50%
du 01/04/1952 au 31/12/1952	64 ans	13	1%	13%
du 01/01/1953 au 31/10/1953	64 ans et 8 mois	14	1,125%	15,75%
du 01/11/1953 au 31/12/1953	64 ans et 11 mois	15	1,25%	18,75%
du 01/01/1954 au 31/05/1954	65 ans et 4 mois	15	1,25%	18,75%
du 01/06/1954 au 31/12/1954	65 ans et 7 mois	16	1,25%	20%
1955	66 ans et 3 mois	17	1,25%	21,25%
1956	66 ans et 6 mois	18	1,25%	22,5%
1957	66 ans et 9 mois	19	1,25%	23,75%
1958	67 ans	20	1,25%	25%
1959	67 ans	20	1,25%	25%
1960	67 ans	20	1,25%	25%
1961	67 ans	20	1,25%	25%
1962	67 ans	20	1,25%	25%
1963	67 ans	20	1,25%	25%

L'âge d'annulation de la décote va peu à peu contraindre les agents à travailler jusqu'à l'âge butoir, soit 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active pour ne pas partir avec une retraite de misère !

Un agent de catégorie active reclassé en catégorie sédentaire ne disposant pas du nombre de trimestres requis en durée d'assurance, son annulation de la décote n'interviendra plus à 62 ans (âge limite catégorie active) mais à 67 ans (âge limite de la catégorie sédentaire).

ACTIFS TITULAIRES				
Date de naissance	Age d'annulation de décote	Nombre de trimestres de décote maximum	Taux de la décote par trimestre manquant	Taux de décote maximum
1951	56 ans	4	0,125%	0,5%
1952	56 ans et 6 mois	6	0,25%	1,5%
du 01/01/1953 au 31/10/1953	57 ans	8	0,375%	3%
du 01/11/1953 au 31/12/1953	57 ans et 3 mois	9	0,5%	4,5%
du 01/01/1954 au 31/05/1954	57 ans et 3 mois	9	0,5%	4,5%
du 01/06/1954 au 31/12/1954	57 ans et 6 mois	10	0,625%	6,25%
1955	57 ans et 6 mois	10	0,625%	6,25%
du 01/01/1956 au 30/06/1956	57 ans et 9 mois	11	0,75%	8,25%
du 01/07/1956 au 31/08/1956	58 ans et 1 mois	11	0,75%	8,25%
du 01/09/1956 au 31/12/1956	58 ans et 4 mois	12	0,875%	10,5%
du 01/01/1957 au 31/03/1957	58 ans et 9 mois	12	0,875%	10,5%
du 01/04/1957 au 31/12/1957	59 ans	13	1%	13%
du 01/01/1958 au 31/10/1958	59 ans et 8 mois	14	1,125%	15,75%
du 01/11/1958 au 31/12/1958	59 ans et 11 mois	15	1,25%	18,75%
du 01/01/1959 au 31/05/1959	60 ans et 4 mois	15	1,25%	18,75%
du 01/06/1959 au 31/12/1959	60 ans et 7 mois	16	1,25%	20%
1960	61 ans et 3 mois	17	1,25%	21,25%
1961	61 ans et 6 mois	18	1,25%	22,5%
1962	61 ans et 9 mois	19	1,25%	23,75%
1963	62 ans	20	1,25%	25%

La CGT exige la suppression du système de la décote !

Les Positions Statutaires

LA DISPONIBILITE D'OFFICE

La mise en disponibilité peut être prononcée contre le gré éventuel de l'agent dans les cas suivants :

- Après 12 mois consécutifs d'arrêt maladie, pour une maladie non contractée du fait du service, lorsque l'agent n'est pas en état de reprendre. La durée est d'un an renouvelable 2 fois.
- A l'expiration d'un congé de longue durée ou de longue maladie si l'agent n'est pas en état de re-

prendre.

- Elle est prononcée d'office en cas d'inaptitude physique temporaire, à l'expiration d'un congé de maladie, de longue maladie, ou de longue durée, si l'agent ne peut être reclassé. Cette décision est prise pour 1 an maximum et elle est renouvelable 2 fois. A son expiration si l'agent n'a pu être reclassé, soit il est réintégré, soit mis à la retraite, soit s'il n'a pas droit à pension, soit il est licencié.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE (pour événements familiaux)

Attention, comme leur nom l'indique, il s'agit d'autorisations qui sont soumises à l'accord de la direction après demande de l'agent.

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou le PACS de l'agent ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage de l'enfant ;

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant par le père légitime ou naturel à prendre dans les 15 jours suivant la naissance ;
- 3 jours pour le décès ou la maladie très grave du conjoint, père, mère, enfant, beau-père, belle-mère ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un parent ou allié au 2^e degré (frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, petit enfant).

LE CONGE POUR ENFANT MALADE

Chaque agent travaillant à temps plein peut bénéficier de 6 jours sur l'année civile pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans, quel que soit le nombre d'enfants, et sous réserve des nécessités de service. Aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants handicapés.

Cependant, cette limite de 6 jours peut être portée à 12 jours ouvrables, ou 15 jours consécutifs lorsque l'agent apporte la preuve :

- Qu'il assume seul la charge de l'enfant ou
- Que son conjoint est à la recherche d'un emploi ou
- Que son conjoint ne bénéficie dans son emploi d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément la garde (attestation de l'employeur du conjoint).

Si les deux parents sont fonctionnaires, les autorisa-

tions d'absence accordées à la famille peuvent être réparties entre eux à leur convenance, compte tenu du pourcentage de temps de travail de chacun d'eux (une justification sera exigée, en fin d'année et en cas de dépassement de la durée maximale individuelle). Aucun report ne peut se faire d'une année sur l'autre.

Le certificat médical doit être transmis dans les délais à l'établissement (48 heures).

Lorsque le quota de jours est dépassé, une imputation est opérée sur les droits à un congé annuel en cours ou de l'année suivante.

Pour les personnes à temps partiel, les autorisations d'absence sont calculées au prorata du temps de travail.

Attention, c'est un droit souvent contesté, faite le appliquer avec votre syndicat !



Les Positions Statutaires

LE CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

Les agents titulaires ou stagiaires en activité, les contractuels de plus de 6 mois ont droit à un congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la sécurité sociale. (Les contractuels de moins de 6 mois perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Pour les droits à pension et l'avancement, le congé de maternité est assimilé à une période d'activité. Il est sans effet sur les droits à congés annuels et ne peut avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

Pour les agents stagiaires, le congé de maternité peut prolonger (sous certaines conditions) la durée du stage sans modifier la date d'effet de la titularisation.

Pour les agents non titulaires, les périodes de congé de maternité sont aussi prises en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Nombre d'enfants	Durée totale (semaines)	prénatale	postnatale
1er et 2e	16	6	10
3e et plus	26	8	18
Gémellaire	34	12	22
Triplés ou plus	46	24	22

INFO

Durée : voir circulaire n° 96-152 du 29 février 96



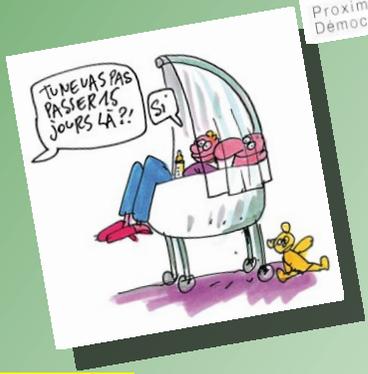
LE CONGE DE PATERNITE

La loi de financement de la sécurité sociale a créé un congé de paternité ouvert aux titulaires, stagiaires et contractuels.

Ce congé est d'une durée de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples.

Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance et débute avant l'expiration de ce délai. Les jours sont consécutifs et doivent être pris en une seule fois.

Ils peuvent se cumuler avec les 3 jours accordés par l'employeur (justificatif d'affiliation de l'enfant à fournir).



La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

Les différentes réformes	Année de naissance avant 1944	Nbre de trimestres pour le taux plein 150 trimestres	Valeur de l'annuité 2,00%
Loi Fillon 2003	En 1949	161	1,883 %
	En 1950	162	1,882 %
	En 1951	163	1,843 %
	En 1952	164	1,829 %
Loi Fillon 2010	En 1953-54	165	1,818 %
	En 1955-56-57	166	1,807 %
Loi réforme 2014	En 1958-59-60	167	1,796 %
	En 196 1-62-63	168	1,785 %
	En 1964-65-66	169	1,775 %
	En 1967-68-69	170	1,764 %
	En 1970-71-72	171	1,754 %
	En 1973	172	1,744 %

Étape 2

Durée d'assurance ou périodes validées

Cette notion a été introduite par la réforme Fillon.

Alors que le nombre de trimestres cotisés sert à calculer la pension, la durée d'assurance ne sert qu'à savoir si le montant de la pension sera minoré ou majoré (décote et surcote).

Il faut additionner les trimestres validés dans le privé et ceux validés dans la Fonction publique, quelle que soit la

quotité travaillée : temps partiel et temps plein comptent de la même manière et quel que soit le régime cotisé (régime général, agricole, commerçant...).

S'ajoute la majoration de durée d'assurance :

- 2 trimestres par enfant né après le 1^{er} janvier 2004 pour les femmes.
- 4 trimestres maximum (1 trimestre par période de 30 mois) pour les fonctionnaires élevant à domicile un enfant invalide à 80 %.
- 1 an par période de 10 ans de

services effectifs pour les hospitaliers classés en catégorie active (incertitude sur le maintien de cette disposition).

Si les trimestres validés sont inférieurs à ceux nécessaires (165 pour l'année de naissance 1954) pour obtenir le taux plein, alors intervient la maudite « décote ». Pour l'annuler, l'agent peut prolonger son activité jusqu'à l'âge « butoir » qui va progressivement être à 67 ans pour la catégorie sédentaire et 62 ans pour la catégorie active.

Les augmentations des cotisations

La CGT conteste :

l'augmentation de la cotisation retraite des fonctionnaires de

7,85 % à 10,86 % entraînant une diminution de la rémunération. Cette mesure a été décidée pour ajuster les cotisations publiques/privées, représentant un alignement par le bas, car les employeurs du privé paient des cotisations bien inférieures à celles des employeurs publics !

Année	Taux
2010	7,85%
2014	9,14%
2015	9,46%
2016	9,78%
2017	10,05%
2018	10,32%
2019	10,59%
A compter de 2020	10,86%

Paiement du dernier traitement

Jusqu'au 30 juin 2011, le traitement était versé jusqu'à la fin du mois du départ en retraite, quelle que soit la date de départ : c'était le salaire continué. Depuis le 1^{er} juillet 2011, le versement du traitement et des primes cesse le lendemain du départ à la retraite (ou jour de « radiation des cadres »). La mise en paiement de la pension s'effectue toujours à la fin du

mois suivant celui du départ en retraite.

Exemple : Départ le 2 octobre, pension perçue fin novembre. Aucune rémunération du 3 ou 31 octobre !

Il faut donc poursuivre son activité jusqu'à la fin d'un mois civil pour éviter une rupture de rémunération entre la cessation du versement de son traitement et la date d'effet du

versement de sa pension. A la différence des salarié-e-s du privé, les fonctionnaires ne peuvent bénéficier d'une prime de départ en retraite de la part de leur employeur, indemnité qui est, selon le Code du travail, d'un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté, et jusqu'à deux mois après trente ans. Le principe du « salaire continué » compensait imparfaitement cette absence.

La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

LA CGT PROPOSE :

- Le maintien de la catégorie active pour les emplois qui en bénéficient actuellement. Les corps et cadres d'emploi de la catégorie active reclassés dans une catégorie supérieure (A ou B) doivent conserver le départ anticipé. Le passage dans un corps dit " sédentaire " doit préserver le droit au départ anticipé.
- L'amélioration de la catégorie active : L'État doit admettre d'autres corps et cadres d'emploi que ceux répertoriés au titre de la reconnaissance de la pénibilité.
- Une retraite anticipée à taux plein. Pour bénéficier d'un réel départ anticipé, les salarié-e-s de la catégorie active doivent bénéficier de bonifications : 1 trimestre cotisé par année d'exposition.



PRINCIPE DE CALCUL D'UNE PENSION:

Avant la réforme de 2003, le calcul d'une retraite était relativement simple. Il fallait 37,5 ans de cotisations (150 trimestre) pour bénéficier d'une retraite à taux plein, avec 75% du dernier traitement de l'échelon détenu pendant au moins 6 mois, excepté en cas d'invalidité.

La valeur de l'annuité était de 2% (37,5X2%=75%). Depuis la réforme Fillon de 2003 (basée sur un accord minoritaire!), de nombreux paramètres entrent en ligne de compte: à chacun son calcul, qui s'est volontairement complexifié et individualisé!

Les réformes de 2010 et 2013 ont poursuivi ce processus. En 2014, un agent né en 1954 devra cotiser 165 trimestres pour le taux plein avec une valeur de l'annuité à 1,818, ou subir une décote de 1,25% par trimestre manquant.

Voici désormais quelques points de repères pour le calcul d'une pension.

Exemple :

Pour un salarié qui part en 2014, le calcul est le suivant:

Années cotisées + bonifications éventuelles x valeur de l'annuité

=

% à appliquer au salaire de référence
(salaire moyen des 6 derniers mois).

Le calcul d'une retraite s'effectue en 2 étapes principales et distinguant les périodes cotisées, des périodes validées

Étape 1

Dans un premier temps, la pension de base est calculée à partir des périodes cotisées.

Ensuite il faut connaître la valeur de l'annuité qui dépend de l'âge d'ouverture des droits et de l'âge de départ.

S'ajoutent les bonifications comme celle pour enfants (nés, adoptés ou recueillis avant le 01/01/2004)

Exemple

Chacun pourra évaluer à ce stade du calcul combien lui coûte l'allongement de durée des cotisations imposé par les réformes successives !

Les Positions Statutaires

LE CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE ou congé de solidarité familiale (modifié depuis 2010)

Le congé de solidarité familiale permet à l'agent de s'occuper d'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé de solidarité familiale peut être accordé :

- pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois,
- par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois,
- sous forme d'un temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.
- Aucune durée minimale n'est fixée réglementairement. L'agent choisit le mode d'organisation du congé de solidarité.

Le congé est non rémunéré mais Le bénéficiaire perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Le montant est identique quel que soit le statut de l'agent.

Il prend fin soit

- à l'expiration de la période de 3 mois
- soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée,
- soit avant l'expiration des 3 mois avec un préavis de 3 jours francs

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée de congé annuel.



LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Ce congé non rémunéré est autorisé pour une période de 4 mois ou plus lorsqu'un enfant est victime d'une maladie, d'un handicap, d'un accident grave.

Il peut être accordé sur demande formulée 15 jours avant le début du congé, sur présentation d'un certificat médical, et renouvelé 2 fois dans la limite d'un an.

La CAF peut verser une allocation journalière de présence parentale sous conditions de ressources.

La maladie, l'Arrêt de Travail

Le congé de maladie ordinaire

Dispositions communes aux agents titulaires, stagiaires, contractuels :

Le congé maladie, ou le renouvellement du congé initialement accordé, est un droit dont la reconnaissance nécessite que le fonctionnaire fasse parvenir à l'autorité administrative, dans un délai de 48 heures, un certificat (une simple ordonnance suffit) émanant d'un médecin, d'un chirurgien dentiste ou d'une sage-femme. Le fonctionnaire est réputé être en position d'activité.

• Agents titulaires

Le temps passé en situation de congé de maladie est pris en compte pour l'avancement, ainsi que dans l'appréciation du minimum de temps exigé pour pouvoir prétendre au grade supérieur.

La durée maximale d'un congé ordinaire de maladie est de 1 an. L'agent en congé maladie conserve l'intégralité de son traitement statutaire pendant 90 jours, et un demi-traitement pendant 9 mois suivants (quand l'établissement est adhérent au CGOS, le CGOS compense : 150 jours pour les agents ayant trois enfants à charge, le demi-salaire est porté aux deux tiers du 90ème au 360ème jour.

* Décompte des droits :

Application du système dit « de l'année de référence » : si l'agent a déjà bénéficié au cours des 12 mois précédents de 90 jours d'arrêts rémunérés à plein traitement, il sera rémunéré à demi traitement.

L'agent perçoit l'intégralité du supplément familial et l'indemnité de résidence pendant toute la durée du congé.

* Contrôle :

L'administration a la possibilité de vérifier le bien-fondé de l'arrêt en cours par une contre-visite réalisée par un médecin agréé sur la liste départementale établie par le préfet.

Le premier volet qui comporte des motifs médicaux justifiant de l'arrêt de travail doit être conservé par le fonctionnaire, qui devra éventuellement le présenter au médecin agréé en cas de contre-visite.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de maladie doit se soumettre, sous peine d'interruption de sa rémunération, au contrôle médical exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cependant, il n'est pas soumis au régime des horaires de sortie. Le refus de se soumettre au contrôle médical constitue une faute disciplinaire.

Le congé maladie interrompt la période de congés annuels qui sont, alors, reportés

Pour les agents stagiaires, la titularisation est reportée de la durée de l'absence pour congés maladie, au-delà de 36 jours d'absence.

• Agents contractuels

Selon les services rendus, l'agent contractuel recevra soit des indemnités journalières, soit un plein ou demi-traitement.

Pour tous les agents :

Après un arrêt supérieur à 21 jours ou après plusieurs arrêts consécutifs, il est obligatoire d'être convoqué par la médecine du travail avant la reprise. Attention le délai des visites de reprises a été modifié : Afin de vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son activité professionnelle, celui-ci bénéficie d'un examen de reprise du travail dans les cas suivants :

- soit après un congé de maternité,
- soit après une absence pour cause de maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée),
- soit après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.



La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET NON TITULAIRES (« SÉDENTAIRES ») : PASSAGE DE 60 À 62 ANS

Date de naissance	Âge de départ initial	Date de départ initial	Âge limite de départ	Date limite de départ	Décalage de l'âge
1 ^{er} juil. 1951	60 ans et 4 mois	1 ^{er} nov. 2011	65 ans et 4 mois	1 ^{er} nov. 2016	+ 4 mois
1 ^{er} janv. 1952	60 ans et 9 mois	1 ^{er} oct. 2012	65 ans et 9 mois	1 ^{er} oct. 2017	+ 9 mois
1 ^{er} janv. 1953	61 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2014	66 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2019	+ 1 an et 2 mois
1 ^{er} janv. 1954	61 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2015	66 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2020	+ 1 an et 7 mois
1 ^{er} janv. 1955	62 ans	1 ^{er} janv. 2017	67 ans	1 ^{er} janv. 2022	+ 2 ans

FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET NON TITULAIRES

Date de naissance	Âge de départ initial	Date de départ initial	Âge limite de départ	Date limite de départ	Décalage de l'âge
1 ^{er} juil. 1951	60 ans et 4 mois	1 ^{er} nov. 2011	65 ans et 4 mois	1 ^{er} nov. 2016	+ 4 mois
1 ^{er} janv. 1952	60 ans et 9 mois	1 ^{er} oct. 2012	65 ans et 9 mois	1 ^{er} oct. 2017	+ 9 mois
1 ^{er} janv. 1953	61 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2014	66 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2019	+ 1 an et 2 mois
1 ^{er} janv. 1954	61 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2015	66 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2020	+ 1 an et 7 mois
1 ^{er} janv. 1955	62 ans	1 ^{er} janv. 2017	67 ans	1 ^{er} janv. 2022	+ 2 ans

Si l'agent ne possède pas le nombre requis de trimestres, celui-ci a la possibilité de demander une **prolongation d'activité**. Elle est au maximum de 10 trimestres. Elle est soumise à l'autorisation de l'autorité investie du pouvoir de nomination et d'un avis médical favorable. Il est impératif d'avoir une réponse écrite à cette demande pour pouvoir poursuivre l'activité. Il faut aussi faire copie de cette demande à la CNRACL avant l'âge limite.



LA CATEGORIE ACTIVE OU RECONNAITRE LA PENIBILITE DU TRAVAIL

La réforme des retraites de 2010 a aussi reporté de 2 ans le départ à la retraite pour la catégorie active.

Pourtant, tous les indicateurs démontrent que les accidents et les maladies professionnelles augmentent avec l'âge.

De plus, les conditions de travail se dégradent avec la réduction des effectifs dans la Fonction publique.

Le gouvernement a imposé un odieux chantage aux infirmières hospitalières en leur supprimant la catégorie active contre une légère

augmentation de salaire. Le gouvernement actuel enfume les discussions en cours autour de la

penibilité pour supprimer la catégorie active, gagnée collectivement.

Ce compte individuel pénibilité mis en place pour le privé, c'est du vent. Il renforce l'individualisation du calcul des pensions de retraite.

L'amélioration des conditions de travail représente une priorité pour que la santé des salarié-e-s ne se dégrade pas.

Des moyens importants doivent être mis en place : prévention, protection efficace, temps de récupération suffisant, amélioration de l'organisation du travail pour supprimer les risques « psychosociaux » induits par des mauvaises conditions de travail, le stress ou les techniques destructrices utilisées pour organiser et gérer de façon rentable le travail au détriment des usagers et des agents.

Certains travaux pénibles restent inévitables pour remplir nos missions de service public. Ils doivent être diminués au

maximum. Pour autant, ils entraînent une usure prématurée de la santé des salarié-e-s : un départ anticipé à la retraite est nécessaire.

Les emplois, classés en catégorie active par décrets ministériels, présentent « un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » qui justifient donc un départ anticipé à la retraite. Une liste a été établie en 1969. Beaucoup de professions en sont exclues alors qu'elles relèvent au moins d'un des 12 facteurs de pénibilité établis par la CGT, même si le gouvernement n'en reconnaît que 10.

De nombreuses attaques sont lancées contre la catégorie active. Après l'odieux chantage envers les infirmières il y a 2 ans, les auxiliaires de puériculture des crèches hospitalières et les pompiers sont actuellement visés de manière sournoise, ainsi que les agents des réseaux souterrains. De plus, nombreuses et nombreux sont nos collègues exposé-e-s dans les métiers techniques, administratifs sans aucune reconnaissance.

La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

Le Droit à l'Information (DAI)

Est une obligation légale, notamment à travers l'article 10 de la loi du 21 août 2003, qui établit le droit pour toute personne d'obtenir une information sur sa retraite par le biais :

- d'un relevé de situation individuelle (RIS)
- d'une estimation indicative globale (EIG)
- du droit à un entretien individuel retraite (EIR).

Ce droit se concrétise par :

- l'envoi systématique par année de naissance ciblée (tous les cinq ans à partir de 35 ans) ou sur demande des assuré-e-s d'un relevé de situation individuelle (RIS)
- une estimation indicative globale (EIG) à 55 et à 60 ans,
- la possibilité de demander un entretien individuel retraite (EIR) à l'un de ses régimes à partir de 45 ans,
- l'envoi systématique par la CNRACL d'une brochure d'information aux nouveaux cotisant-e-s.

INFO

Pour toutes questions sur votre retraite, créez votre compte personnalisé sur le site CNRACL

"onglet actif" vous permettant d'obtenir ou de suivre votre RIS en instantané,

et abonnez-vous à la lettre des affiliés de la CNRACL

L'âge de la retraite

Pour prétendre à une retraite CNRACL, il faut avoir accompli 2 ans de services effectifs comme stagiaire ou titulaire de la Fonction publique, sinon les cotisations sont transférées au régime général et sur les régimes ARRCO/AGIRC ou à l'Ircantec (régime complémentaire des non titulaires de la Fonction publique).

La principale mesure régressive de la réforme de 2010 est le relèvement de 2 ans de l'âge d'ouverture des droits et de

Cas général, catégorie sédentaire	62 ans
Catégorie active (15 ans devenu 17 ans)	57 ans
Catégorie insalubre	52 ans
15 ans et conjoint invalide à 80 %, parent d'enfant handicapé à 80 % de plus d'un an	IMMEDIATE
Fonctionnaires partant en retraite pour invalidité	IMMEDIATE
Mères au moins de trois enfants vivants	Le dispositif a été supprimé à compter du 1 ^{er} janvier 2012, sauf à avoir accouché/adopté les trois enfants avant cette date, remplir les conditions d'interruption d'activité pour chacun des enfants et avoir effectué la demande avant cette date.



Les services

pris en compte:

- Les services en tant que titulaire et stagiaire,
- Les services en tant que non titulaire s'ils ont été validés. A noter que le dispositif de validation a été supprimé pour toute nouvelle demande depuis le 02/01/2013.
- Les services militaires.

La maladie, l'Arrêt de Travail

Le congé de longue maladie (CLM)

Principe :

Il concerne la maladie qui met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Une liste indicative établit les maladies ouvrant droit au CLM.

Bénéficiaires :

stagiaires et titulaires.

Durée :

Il est accordé pour une période de 3 à 6 mois renouvelable dans la limite d'une durée maximum de 3 ans par pathologie. Il peut être fractionné ou non.

Demande :

Elle est effectuée par l'agent auprès de son administration et appuyée par un certificat médical du médecin traitant spécifiant que la maladie relève de la longue maladie. Le médecin traitant adresse la demande directement au secrétaire du comité médical. Le dossier est ensuite soumis au comité médical départemental.

Rémunération :

Plein traitement pendant un an (traitement indiciaire + supplément familial).

Demi-traitement pendant 2 ans (si l'établissement est adhérent au CGOS, il compense 5 mois par an.

La demande de renouvellement est effectuée par l'agent 1 mois au moins avant l'expiration de la période en cours.

Reprise de fonction :

Après avis du comité médical départemental qui peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé (poste aménagé, reprise à temps partiel thérapeutique ...).



Le congé longue durée (CLD)

Principe :

Accordé au stagiaire et titulaire atteint de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, d'une poliomyélite ou d'un déficit immunitaire grave et acquis, dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Si l'agent a épuisé ses droits à plein traitement de congé de longue maladie (au bout d'1 an de CLM), il pourra être placé en congé longue durée (CLD).

Durée :

5 ans maximum ou 8 ans lorsque la maladie est contractée en service (le début du CLD prend effet à la date de la première constatation médicale de la maladie). Il est accordé par période de 3 à 6 mois renouvelables. Il peut être fractionné.

Rémunération :

3 ans à plein traitement, puis 2 ans à demi-traitement, si l'établissement est adhérent au CGOS, il compense. L'agent perçoit un plein traitement pendant 5 ans, et un demi traitement pendant 3 ans, compensé aussi par le CGOS, si l'établissement y adhère. Si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans

La maladie, l'Arrêt de Travail

Le temps partiel thérapeutique :

les fonctionnaires peuvent être autorisés, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique (après avis du comité médical compétent), accordé pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

- Après 6 mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection,
- Après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée,
- Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions,

le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé pour une période maximale de 6 mois renouvelable une fois, après avis favorable de la commission de réforme compétente.

Ce temps partiel ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps.

Rémunération : Intégralité du traitement et maintien des indemnités et primes dont la prime de service.



Maladie professionnelle, accident de service et de trajet :

Tout agent victime d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle doit effectuer une déclaration. Tout accident survenu sur le lieu et pendant les horaires de travail, à l'occasion du service, est recevable et aucun délai n'est opposable à l'agent pour établir cette déclaration.

Un certificat médical initial (qui peut être établi par un service d'urgences ou un médecin de son choix) doit être transmis à l'administration. L'agent doit apporter la preuve de la matérialité des faits et de l'existence d'un lien de cause à effet entre les blessures ou maladies présentées et l'exécution du service. L'employeur rédige un rapport hiérarchique.

L'imputabilité sera examinée par la commission de réforme qui émet un avis, la décision finale appartenant à l'administration.

Lorsque la maladie ou l'accident est imputable au service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son travail ou jusqu'à sa mise à la retraite.

INFO

Attention :
beaucoup de prises en charge
d'accidents sont rejetées
pour cause de déclarations
mal remplies !

La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

Notre caisse de retraite: La CNRACL:

Créée en 1945, la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales est le régime de retraite et de gestion de l'invalidité des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.

Avec 2,2 millions d'actifs et 1,1 millions de retraité-e-s, la CNRACL est le régime le plus important après le régime général (CNAV). La Caisse est gérée par un Conseil d'Administration (CA), composé de 16 membres :

- 8 représentant-e-s des agents (6 actifs et retraité-e-s) que vous élisez tous les 6 ans,
- 8 représentant-e-s des employeurs des 2 Fonctions publiques,
- Et des représentant-e-s de l'État, qui, eux, ont une voix consultative.

C'est une des rares caisses de retraite dans laquelle le CA est élu : c'est un atout majeur pour la démocratie et la défense des intérêts des personnels et des retraité-e-s.

Le travail du CA est organisé en 5 commissions, parmi lesquelles celle de l'invalidité et de la prévention, celle de la réglementation, le fonds d'action sociale (pour les retraité-e-s). Vos administrateurs/trices sont porteurs de vos seuls intérêts et n'ont cessé de défendre vos revendications.

Ce régime fonctionne suivant le principe de répartition solidaire, c'est-à-dire que les cotisations des personnels en activité paient les pensions des agents retraité-es sans être soumis aux aléas de la bourse.

Son rapport démographique reste favorable, notre régime demeure excédentaire. La titularisation de l'ensemble des contractuel-les et des non-titulaires renforcerait notre Caisse, elles/ils représentent 1/3 des personnels de la Fonction publique.

De plus, notre Caisse contribue à d'autres régimes de retraite, essentiellement des non-salarié-e-s.

De 1974 à 2011, la CNRACL a contribué à hauteur de 65 milliards d'euros. La CGT reste favorable à ce principe de solidarité qu'est la compensation, mais notre organisation revendique la transparence de ces règles.



Le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)

mis-en place en 2005, prétendait répondre aux aspirations des salariés de voir pris en compte le montant de leurs primes dans le calcul des pensions, comme c'est le cas dans le secteur privé. Mais il est limité à 20% du traitement brut, ce qui est inférieur au total des primes de certains corps professionnels. Les cotisations employeurs sont réduites.

C'est le seul régime par capitalisation obligatoire ! C'est un fonds de pension.

Soumis aux aléas des marchés financiers, le montant de la rente versée aux retraité-es n'est pas assuré...

Qui plus est, cette somme n'est versée qu'à partir de 62 ans, y compris en cas de départ anticipé en catégorie active ou mise en retraite pour invalidité.

La CGT exige la mise en extinction de ce régime. La CGT revendique l'intégration de toutes les primes ayant valeur de compléments à la grille indiciaire pour le calcul de la pension.

LA CGT PROPOSE :

- La titularisation de tous les précaires et l'embauche de personnels pour assurer les missions de service public répondant aux besoins de la population, améliorant les conditions de travail
- L'augmentation du salaire indiciaire, la reconnaissance des qualifications
- L'intégration de toutes les primes dans le traitement soumis à cotisation pour la retraite
- Le maintien du régime CNRACL avec un CA élu par les actifs/ves et les retraité-e-s.

La Retraite à 55-60 ans, c'est possible

La mobilisation sur les retraites n'est pas terminée!

Jamais la question des retraites n'avait donné lieu à un tel niveau de mobilisation.

Pendant plusieurs mois en France, des millions de personnes ont exprimé leur rejet d'une réforme gouvernementale injuste, brutale, avec un recul social sans précédent et inefficace. Elles ont aussi exprimé leur souhait que d'autres orientations soient mises en œuvre pour mieux répondre aux besoins des actuel·les salarié·e·s, comme des futur·e·s retraité·e·s, s'inscrivant dans un tout autre partage des richesses : pouvoir d'achat, emploi, amélioration des conditions de travail et reconnaissance de la pénibilité...

Le gouvernement et les dirigeants sont passés en force, mais les citoyennes et les citoyens feront en sorte d'être écouté·e·s pour défendre leur retraite par répartition :

La crise c'est eux, la solution c'est nous !

L'avenir des retraites est lié à des évolutions démographiques, mais dépend surtout de l'emploi, des salaires, du développement économique et du partage des richesses.

Ces 3 dernières années, la CGT a souvent appelé seule à lutter et à manifester contre toutes les nouvelles dispositions et réformes négatives. Vivre plus longtemps et en meilleure santé est le résultat notamment des progrès scientifiques et techniques.

C'est aussi le résultat de plus d'un siècle de luttes des salarié·e·s pour construire une société solidaire de tous les âges. Mais depuis près de 20 ans, les réformes sur les retraites engagées par les différents gouvernements (réformes Balladur 1993, Fillon 2003, celles de 2010 et de 2013) n'ont pas assuré le financement pérenne des retraites.

En outre, elles n'ont eu de cesse de faire baisser le niveau des pensions et de saboter notre régime par répartition, au profit de systèmes assurantiels et d'une épargne privée sans fiabilité. **Pourtant, les moyens financiers existent pour que toutes et tous bénéficient d'un départ à 60 ans, avec 75 % du dernier salaire d'activité pour une carrière complète.**

Je vote CGT!

Une retraite solidaire décente pour toutes et tous, c'est possible !

Répondre aux besoins des salarié·e·s, des retraité·e·s, trouver les financements nécessaires constituent la base des propositions durables de la CGT :

- ⇒ **Mener une autre politique de l'emploi et des salaires.** Un million d'emplois en plus, c'est cinq milliards d'euros de rentrées de cotisations supplémentaires pour les retraites. Les exonérations des cotisations aux entreprises (200 milliards d'exonérations et d'aides en 2012) doivent être revues en fonction de leur politique de l'emploi.
- ⇒ **Réformer le financement des retraites.**
- ⇒ **Instituer une modulation des cotisations des employeurs, en fonction notamment des politiques d'emploi des entreprises et de leurs profits.**
- ⇒ **Soumettre à contribution tous les profits financiers.**
- ⇒ **Soumettre à cotisation tous les éléments de rémunération complémentaires (intéressement, participation, stock-options, représentent 10 milliards d'euros).**

La Commission de Réforme

C'est une instance consultative et paritaire, constituée dans chaque département, et composée de 2 médecins, 2 représentants de l'administration, 2 représentants du personnel. (Le médecin de santé au Travail peut assister à titre consultatif à la réunion)

Elle donne obligatoirement un avis sur :

- l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle lorsque l'administration ne la reconnaît pas
- l'incapacité physique définitive de l'agent à occuper un emploi adapté à son état physique
- l'octroi d'un temps partiel thérapeutique en lien avec un accident de service ou d'une maladie professionnelle
- la prise en charge des soins, de cure, l'attribution d'une aide ménagère
- l'attribution d'un taux d'Invalidité Permanente ou Partielle (IPP) et le taux de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) qui en découlent
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé
- les prolongations d'arrêt des congés pour accident de service (à l'exclusion de ceux d'une durée inférieure ou égale à 15 jours) ou pour maladie professionnelle
- l'aménagement d'un poste de travail
- l'attribution d'un temps partiel thérapeutique
- la mise à la retraite pour invalidité des agents relevant de la CNRACL
- les expertises et contre-expertises demandées.



Saisie de la Commission de Réforme

La Commission de Réforme peut être saisie par :

- l'administration employeur sans demande de l'agent
- l'administration employeur à la demande de l'agent
- à la demande directe de l'agent.

Si l'agent demande à son administration de saisir la Commission de Réforme, elle dispose d'un délai de 3 semaines pour transmettre cette demande au secrétariat de la Commission de réforme. Passé ce délai, l'agent peut faire parvenir directement au secrétariat de la Commission de réforme un double de sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette transmission a valeur de saisine de la commission.

La Commission doit examiner le dossier dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande d'inscription. Ce délai peut être porté à 2 mois s'il y a une demande d'expertise.

L'agent est informé, au moins 10 jours avant la réunion de la commission de réforme, de son droit de prendre connaissance de son dossier personnellement ou par

l'intermédiaire de son représentant du personnel, La partie médicale du dossier ne peut être communiquée que par l'intermédiaire du médecin choisi par l'agent qui pourra présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux. Il peut se faire assister en séance du médecin de son choix ou d'un conseiller.

Avis, décision et recours

Les avis rendus par la Commission de Réforme doivent être motivés. Un procès-verbal est adressé à l'employeur. L'agent peut en demander copie à son administration.

Les avis de la Commission de Réforme sont indicatifs et ne lient pas l'administration. La décision finale est prise par l'administration employeur de l'agent, elle peut faire l'objet d'un recours.

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI) est versée sur sa demande à un agent victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle qui reste atteint d'une invalidité permanente ou partielle – IPP – lui permettant cependant de poursuivre son activité professionnelle.

INFO

N'hésitez pas à prendre contact avec les représentants du personnel pour connaître l'évolution de votre dossier, le consulter et gérer les suites en lien avec votre activité professionnelle.

Le Comité Médical Départemental

Un Comité médical, composé de médecins agréés désignés par le Préfet, est constitué dans chaque département.

Il donne un avis notamment sur :

- L'octroi et le renouvellement du CLM (Congé Longue Maladie) et du CLD (Congé Longue Duré)
- La prolongation du congé maladie supérieur à six mois consécutifs
- La réintégration de l'agent après 12 mois consécutifs ou après un congé longue maladie ou longue durée
- La demande de temps partiel thérapeutique
- La mise en disponibilité d'office pour raisons de santé ...

Le comité médical peut s'appuyer sur l'avis de la Médecine du Travail, d'experts, des médecins choisis par l'agent ou par l'administration.



Il peut être saisi :

- par l'administration pour avis ou pour faire appel des conclusions rendues par le médecin agréé à l'occasion du contrôle de l'aptitude physique des candidats aux emplois publics ou des contrevisites auxquelles il est fait procéder par l'administration au cours des congés de maladie
- par l'agent pour faire appel des mêmes motifs et demander une contre-expertise.



L'agent doit être informé de la date à laquelle son dossier est examiné. Il peut avoir communication de son dossier administratif et médical.

L'avis du Comité médical est transmis sur demande de l'agent soit par le secrétariat du comité, soit par l'administration.

C'est l'administration qui prend les décisions consécutives à l'avis du comité médical.

INFO

Les représentants du personnel ne peuvent pas siéger à ce comité. Cependant, ils peuvent vous informer sur vos droits et vous accompagner dans vos démarches auprès de l'administration.

Travailler dans de meilleures conditions pour bien vivre

Cela fait maintenant plusieurs années qu'est apparue la notion de souffrance au travail dans nos établissements.

Malgré tous les effets d'annonces et les divers dispositifs force est de constater que cette réalité est vécue par tous quel que soit son corps de métier ou sa fonction.

Si le syndicalisme est confronté à plusieurs enjeux, celui de la place du travail prend une place prépondérante.

A partir du constat qui précise que l'état de bonne santé dépend pour 20 % de l'accès aux soins, les études réalisées démontrent que les conditions de travail et de vie ont des conséquences directes l'état de santé des salariés.

Nous sommes percutés par une forte transformation du travail dans nos établissements.

Les modes de management inspirés par ceux du milieu industriel, sont devenus un modèle pour nos directions : le Lean Management, Lean Manufacturing... sont des modèles de référence.

Les troubles psychosociaux que provoquent ces méthodes sur l'ensemble des salariés sont encore plus graves dans le secteur de la santé et de l'action sociale dans le sens où notre travail au quotidien s'adresse à des êtres humains

Vos élus CGT:

- Ont comme ambition de se réappropriier avec l'ensemble des salariés le travail.
- Le modifier pour lui redonner un sens.
- Travailler pour souffrir est pour nous inconcevable.
- Le travail doit être émancipateur.

NOUS AVONS A AGIR ENSEMBLE SUR :

- Le sens du travail
- Sa rémunération
- Sa finalité
- Son organisation
- Son statut

L'émancipation passera par la réappropriation individuelle et collective du travail. C'est à cette condition que nous pourrions nous construire un autre avenir collectif.

Il devient nécessaire de dépasser le stade du constat pour être acteur de cette transformation sociale.

C'est pour cette raison que la CGT a lancé une grande campagne sur

« Comment aimeriez-vous travailler? »

N'attendez pas, REJOIGNEZ NOUS