



L'enjeu



52 Boulevard de la République

06400 CANNES

4^{ème} trimestre
2019

Vos contacts :

Robert BACCHI: 06 01 08 22 47

Eric MORAND: 06 15 49 12 42

Mail: cgterritoiaux@gmail.com

Site: cgtcannes.wixsite.com/fonctionpublique06



Les fonctionnaires ne sont pas privilégiés, le montant moyen de leur retraite est le même que celui des salariés du secteur privé, à qualification égale. Rien ne justifie cette réforme démagogique à leur détriment.

Sur 4 points précis, les fonctionnaires ont tout à craindre de cette réforme :

1) Le calcul sur les 6 derniers mois est fondé sur la grille de carrière linéaire des fonctionnaires. L'intégration des primes ne compensera pas la sous-rémunération du début de carrière, parfois sous le SMIC en catégorie C.

2) Les catégories actives. Le gouvernement entend supprimer les 5 ans de départ anticipé aux agents qui ne portent pas l'uniforme, et dont le métier peut être exercé dans le privé : aides-soignantes, agents d'exploitation des travaux publics... Le compte personnel de prévention du privé, avec deux ans au maximum de départ anticipé, serait étendu à la Fonction publique, au nom du principe « travail égal, retraite égale ».



3) En totale contradiction avec ce principe, l'intégration des primes dans le calcul du montant de la retraite accroît les inégalités entre les fonctionnaires faisant le même travail, et entre les employeurs publics (collectivités locales, établissements publics, ministères). Elle n'est pas l'intégration dans le salaire indiciaire, car les employeurs pourront privilégier l'augmentation des primes à la place du point d'indice. C'est ce que fait le gouvernement aujourd'hui.

4) La pension de réversion des fonctionnaires est aujourd'hui sans condition d'âge et de plafond de ressources. La réforme veut introduire une condition d'âge et un plafond de ressources, qui va largement léser les veuves et veufs.

Et aussi...



Qui est concerné ?



Tous les salariés nés après 1963



Retraités actuels.
Non concernés.



Militaires, policiers, pompiers et surveillants pénitentiaires. Possibilité de départ anticipé.



Fonctionnaires. Primes intégrées dans le calcul. Pension calculée sur l'ensemble de la carrière et non plus les 6 derniers mois.



Indépendants. Mise en place d'un système plus souple.



Enfants. Majoration de 5% des points/enfant. Points attribués à la mère. Partage possible entre les parents.



Cotisations. Taux unique: 28,12%*



Valeur du point. 100 € = 5,5 € cotisés de retraite / an.



Retraites minimum. 85% du SMIC (actuellement: 81% pour la majorité des salariés, 75% pour les agriculteurs)



Plafond. Revenus pris en compte jusqu'à 3X le plafond de la Sécurité sociale**.



Réversion. Système unique garantissant pour le survivant 70% du total des pensions du couple.

Réforme de la fonction publique : ce qu'il faut retenir

Adoptée en juillet 2019, la loi relative à la transformation de la fonction publique réforme en profondeur le statut des agents. Quelles sont ses principales mesures ?

L'instauration d'une instance unique pour le dialogue social

Les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont remplacés dans les collectivités par les comités sociaux territoriaux (CST). Ils seront obligatoires dans les collectivités employant au moins 50 agents. Dans les collectivités d'au moins 200 agents, soit 2 000 collectivités, une instance spécialisée supplémentaire sera instituée au sein du CST en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Recours plus étendu aux contractuels

Le recours aux contrats dans la fonction publique territoriale est élargi aux emplois de catégories B et C ainsi qu'aux postes de direction, toujours sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté sur le poste. Par ailleurs, des agents pourront être recrutés par contrat dans le cadre des « contrats de projet » établis pour une durée de un à six ans, sans ouvrir droit à un CDI ou à une titularisation. Enfin, une prime de précarité est accordée dans le cadre de certains CDD de moins d'un an. Nouveauté : un dispositif de rupture conventionnelle pour les CDI donnera lieu au versement d'une indemnité



Une plus grande mobilité des fonctionnaires

La mobilité des fonctionnaires est désormais facilitée et la portabilité du CDI actée entre les trois versants de la fonction publique. Concernant la mobilité entre les secteurs publics et privés, le texte de loi prévoit que si le fonctionnaire a travaillé les trois dernières années dans le secteur privé, l'autorité compétente contrôle strictement la compatibilité avec l'emploi public sur lequel il serait nommé.

Et de nombreuses autres mesures

La loi développe la notion de mérite pour déterminer la rémunération des fonctionnaires et des contractuels dans la territoriale, s'appuyant notamment sur l'engagement professionnel des agents et le cas échéant sur les résultats collectifs du service. Elle met également fin aux régimes dérogatoires pour harmoniser les temps de travail au sein des collectivités. Le texte renforce aussi les obligations des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emplois.



Mohamed BRAHMI nous a quittés.

Employé de la ville de Cannes, affecté au service de la propreté urbaine, où il était apprécié par ses collègues, ceux qui le connaissaient le surnommaient « Momo ».

Il nous a quittés le 29 juillet 2019, à l'âge de 57 ans, après un dramatique accident survenu le 9 juillet 2019, alors qu'il était en service.

« Momo » était un homme de caractère, qui avait de fortes convictions et qui a, de par le passé, mené de grandes batailles syndicales au niveau national au sein du Syndicat CGT, dans le secteur du privé, en œuvrant avec acharnement pour l'égalité des droits.

Délégué syndical CGT à l'usine BOSCH de Vénissieux il avait, dès 2003, mis en lumière les discriminations dont étaient victimes certains personnels, dans leur déroulement de carrière. Par la suite, en sa qualité de responsable du collectif de la Fédération CGT de la Métallurgie contre la discrimination, il avait incité les salariés de l'usine Bosch à saisir la justice pour discrimination ethnique, démarche à laquelle s'étaient jointes plusieurs femmes de l'entreprise, victimes elles aussi de discrimination, eu égard à leur sexe.

Ces faits ont été reconnus en 2008 par la Justice, qui a condamné l'entreprise Bosch à indemniser les personnes discriminées, et ce jugement a créé un précédent national en matière de droit du travail.

Artisan de cette victoire, Mohamed BRAHMI avait par la suite soutenu d'autres démarches de ce type, comme à RENAULT ou à AIRBUS et avait pris en charge la bataille contre le racisme et les discriminations au sein de la Fédération CGT de la Métallurgie.

Peu avant son accident, il nous avait fait part de son souhait de vouloir rejoindre l'équipe de la CGT des Fonctionnaires Territoriaux de la ville de Cannes, mais le destin en a décidé autrement.

Nous adressons nos plus sincères condoléances à sa famille, ainsi qu'à tous ses proches.

Loi ESSOC : Quelles sont les conséquences à venir ?

Les normes d'accueil de la petite enfance vont évoluer dans le cadre de la loi pour un Etat au Service d'une Société de Confiance (ESSOC). **Le gouvernement va alors procéder par ordonnance.**

Son article 50, préoccupe les professionnels de la petite enfance quant à la qualité d'accueil des jeunes enfants et aux conditions de travail des salariés.

Cette nouvelle réforme va plomber une fois de plus la **qualité d'accueil** des enfants **et les conditions de travail** des professionnels.

Ainsi, la loi prévoit divers changements :

- **Une baisse du nombre des professionnels les plus qualifiés auprès des enfants. Actuellement un ratio de 50% des professionnels qualifiés, à long terme on passerait à 40% de qualifiés, donc une baisse de 10%.**
- **Un taux d'encadrement des enfants qui serait unifié en fonction de l'âge et non plus distingué selon que les enfants marchent ou non.**
- **Une réduction de la surface d'accueil par enfant : 5,5m2 au lieu de 7m2 actuellement.**
- **Des possibilités d'accueil en surnombre à titre exceptionnel, quasiment tous les jours.**

La productivité et la rentabilité imposées dans les crèches est la nouvelle logique du gouvernement.

L'essentiel de ces mesures convergerait vers une dégradation manifeste de la qualité d'accueil des enfants et des conditions d'exercice des professionnels.

Les deux journées d'action, qui ont eu lieu à Nice le 28 mars et 23 mai 2019 ont porté leurs fruits.

En effet, le gouvernement a décidé de revoir le texte en concertation avec le Collectif " Pas de bébés à la consigne " et les syndicats, qui s'organisent au niveau national pour défendre la qualité d'accueil des enfants dans les crèches

Alors, plus que jamais restons mobilisés et vigilants afin de nous permettre de faire entendre notre voix pour le bien-être des enfants et l'amélioration des conditions de travail des personnels.



Désormais mieux encadré juridiquement, le reclassement doit être précédé par une période de préparation.

Le décret n°20196172 du 5 mars 2019 permet aux fonctionnaires territoriaux **inaptes à l'exercice de leurs fonctions** de bénéficier d'un droit à une période de préparation au reclassement.

Ce décret du 5 mars 2019 est venu préciser les modalités pratiques de ce droit en modifiant le décret du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Celle-ci donne lieu à une convention entre l'agent et la collectivité.



À RETENIR

- ⇒ La période de préparation au reclassement est un droit pour le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions
- ⇒ Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement
- ⇒ Elle doit faire l'objet d'une convention conjointe entre l'agent, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou du CDG.
- ⇒ La convention fixe le contenu de la préparation, les modalités de sa mise en œuvre, sa durée et la périodicité de son évaluation.
- ⇒ Elle prend fin à la date du reclassement de l'agent et au plus tard un an après avoir débuté.