



LA FONCTION PUBLIQUE

La Fonction publique comprend les personnels de l'État, des collectivités territoriales (commune, département, région et leurs établissements publics) et des établissements publics hospitaliers.

Il existe deux systèmes de fonction publique :

- une fonction publique d'emploi qui réduit l'administration à une fonction d'entreprise dans laquelle le personnel n'est soumis à aucune obligation spécifique et ne dispose d'aucun droit;
- une fonction publique de carrière qui considère l'administration comme le bras permettant à la puissance publique d'assurer la mise en œuvre des missions de service public dans le respect des valeurs de la République (liberté, égalité, fraternité), de ses principes (démocratie, justice, tolérance, laïcité, cohésion sociale, solidarité) et des droits fondamentaux du citoyen (égal accès au service public, sans discrimination, égalité du citoyen devant les charges publiques).

C'est ce modèle qui a prévalu historiquement dans notre pays et qui est régulièrement attaqué.

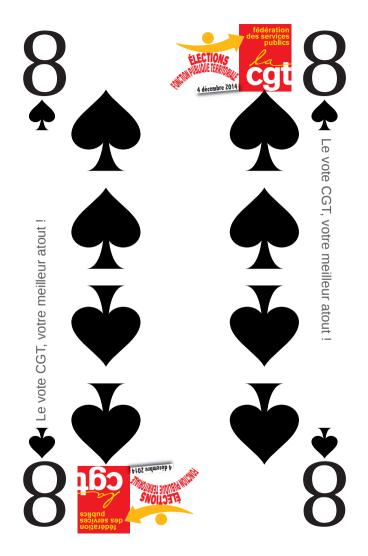
cgt

i revendique :

une fonction publique de carrière qui continue d'être fondée sur des obligations et des droits particuliers relevant d'un statut spécifique justifié par les exigences républicaines (voir cartes 8 et 10 de pique).









LE SERVICE PUBLIC

L'expression « service public » désigne deux éléments différents : une mission, qui est une activité d'intérêt général, et un mode d'orga-

nisation consistant à faire prendre en charge ces activités d'intérêt général par des personnes publiques (État, collectivités territoriales, établissements publics) ou privées, mais sous le contrôle d'une personne publique.

La CGT agit pour le développement du service public et de l'emploi public garants du respect des valeurs républicaines et des droits fondamentaux des citoyens.

Pour la CGT, le service public est un bien public indispensable à la satisfaction des besoins de la population dans l'intérêt général.

La CGT défend la permanence du service public de proximité répondant aux besoins sociaux, éducatifs, culturels, sportifs, environnementaux, d'hygiène, de sécurité et de santé de la population.

Le service public est un facteur essentiel de cohésion sociale et de solidarité.

cqt revendique :

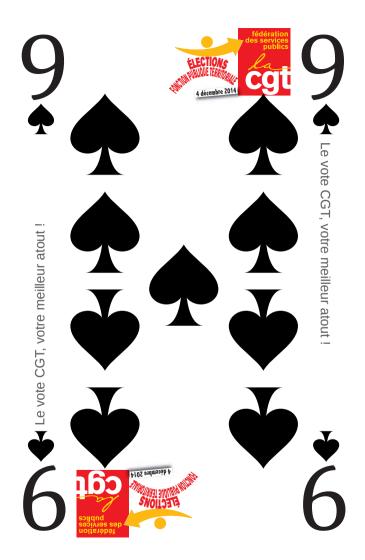
que le service public soit assuré par des fonctionnaires sous sta-

tut (voir cartes 10 et Dame de pique) garants d'une administration neutre et impartiale assurant une égalité de traitement à chaque citoyen et citoyenne sur l'ensemble du territoire national.











LA MUTUALISATION

La mutualisation consiste à mettre en commun des ressources humaines, logistiques ou financières entre deux ou plusieurs collectivités et établissements publics. Elle peut concerner l'ensemble des services

(espaces verts, déchets ménagers, ressources humaines, direction générale...). Pour les agents, dans le contexte actuel d'austérité, elle est synonyme de mobilité forcée.

L'agent concerné par une mobilité liée à une réorganisation/mutualisation de service conserve son grade, sa rémunération, son régime indemnitaire et à titre individuel les avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (prime de fin d'année, 13ème mois). Par contre, il peut perdre son emploi, changer d'affectation, de missions, de responsabilités.

En cas de mutualisation, le maintien des droits collectivement acquis n'est pas garanti, en particulier pour tout ce qui relève de l'action sociale (restauration, transports, loisirs) et de la protection sociale santé et prévoyance (mutuelles).

Si Priest pas opposée au principe d'une mutualisation des movens entre collectivités dans le but de construire des projets de territoire qui répondent aux besoins des citoyens usagers du service public, elle dénonce la mutualisation synonyme de réduction du service public, de l'emploi public et des droits

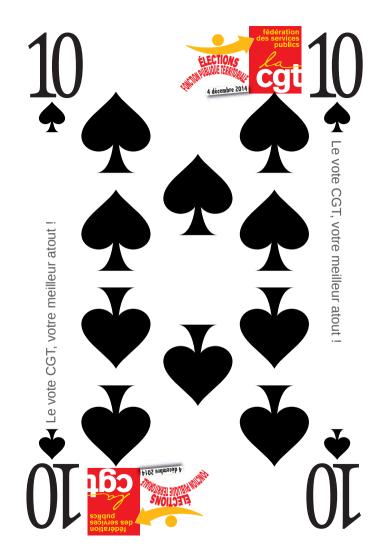
individuels et collectifs des fonctionnaires et agents

publics.











LE STATUT DE LA **FONCTION PUBLIQUE**

Le Statut de la Fonction publique est un héritage des valeurs et du programme du

Conseil National de la Résistance (CNR).

Il est fondé sur le Statut général « portant droits et obligations » qui s'applique à l'ensemble des fonctionnaires. Il fixe les principes relatifs à l'accès à la Fonction publique et les règles qui régissent le déroulement de la carrière.

La Fonction publique comprend trois versants : État, Territoriale et Hospitalière.

revendique un statut garant :

- de l'indépendance du fonctionnaire et de sa protection contre toutes formes de pression ou d'intérêt partisan ;
- d'un service public rendu dans l'intérêt général et le respect de l'égalité républicaine.

La CGT revendique une unification de la Fonction publique qui repose sur la double garantie de parité et de mobilité entre les trois versants de la Fonction publique et la similitude des architectures, institutions et procédures.











LES MÉTROPOLES

La CGT s'est prononcée contre la loi de modernisation de l'action publique et d'affirmation des métropoles (MAPAM) qui s'inscrit dans la continuité de la réforme territoriale de 2010 initiée par Sarkozy.

En renforçant l'intercommunalité, en concentrant les lieux de décision et les moyens sur les régions et les métropoles les plus riches, la loi MAPAM met les collectivités territoriales au service des impératifs de compétitivité internationale et des intérêts patronaux.

Cette stratégie centrée sur une mise en compétition des territoires s'accompagne d'une destruction de l'emploi public et des services publics de proximité, au détriment de la réponse aux besoins de la population et des intérêts des personnels chargés de la mise en œuvre des services publics locaux répondant à ces besoins.

se bat pour une autre conception de l'organisation territoriale de la République :

- qui redonne sens, force et cohérence à la puissance publique de l'État et des collectivités locales;
- qui s'appuie sur une conception renforcée de la démocratie et du service public de proximité;
- qui soit au service d'un projet économique et social équilibré ;
- qui s'inscrive dans le cadre d'une refonte de la fiscalité locale et des dotations de solidarité visant l'égalité, la justice et la cohésion sociales









LES FONCTIONNAIRES

Le fonctionnaire remplit une mission de service public et relève d'un statut spécifique issu des trois principes fondateurs de la Fonction publique:

- le principe d'égalité, basé sur l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, qui justifie l'accès au statut de fonctionnaire par la voie du concours :
- le principe d'indépendance, qui est à la base du système de la carrière, de la séparation du grade et de l'emploi (le fonctionnaire est titulaire de son grade, mais pas de son emploi) et qui permet aux fonctionnaires d'échapper à l'arbitraire et aux pressions partisanes ;
- le principe de responsabilité fondé sur l'article 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui oblige tout agent public à rendre compte de sa mission à la société.

La CGT porte l'exigence du respect de ces trois principes.

revendique :

- le développement des garanties statutaires ;
- le recrutement de tout fonctionnaire par concours ;
- la mobilité choisie et non forcée ;
- le renforcement du dialogue social et des droits syndicaux ;
- que chaque fonctionnaire puisse consacrer 10 % de son temps de travail à sa formation professionnelle.











LA DÉCENTRALISATION

La CGT a soutenu l'Acte I de décentralisation (1982-1984).

Une phase marquée par le développement du service public de proximité et de l'emploi public.

Une décentralisation synonyme de progrès démocratique et social marquée par la reconnaissance d'une Fonction publique territoriale avec de nouvelles garanties statutaires pour les agents.

La CGT a combattu l'Acte II de décentralisation (2004).

Un acte marqué par un désengagement de l'État de certaines de ses missions vers les collectivités, des transferts de compétences et de personnels de grande ampleur (130 000 agents TOS et des routes). Sans compensation financière, il a été facteur d'augmentation de la fiscalité locale, de l'endettement local et d'aggravation des inégalités territoriales par la remise en cause du principe d'égalité de traitement.

dénonce l'Acte III de décentralisation et affirme son opposition aux politiques d'austérité, synonymes de réduction de la dépense publique, de casse du service public et de réduction de l'emploi public, au nom d'une vision néo-libérale de la société et au détriment de la justice sociale.

La CGT réaffirme son adhésion à une organisation décentralisée de la République respectueuse des principes de libre administration, d'autonomie financière et fiscale des collectivités au profit du développement humain par la mise en œuvre d'un service public de proximité, facteur d'égalité territoriale, de solidarité et de cohésion sociale.











Le vote CGT, vorte









FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS LOCAUX

Afin d'assurer à tous un égal accès aux services publics, les collectivités locales disposent de ressources financières : impôts locaux (taxes foncières et d'habitation), dota-

tions de l'État (30 % des recettes), accès au crédit bancaire.

La volonté de réduction des dépenses publiques vise à abaisser les capacités d'intervention de l'État et des collectivités pour privatiser le service public. Cette politique d'austérité passe par la diminution drastique des dotations de l'État aux collectivités (10 milliards d'€ de ponction dans le cadre du pacte de responsabilité).

Elle a pour effet de priver les populations des services publics de proximité essentiels au maintien de la cohésion sociale et de la solidarité. Pour l'avenir du service public de proximité et celui de l'investissement public, facteurs de développement économique et social, il faut stopper les politiques d'austérité mises en œuvre par les gouvernements successifs.

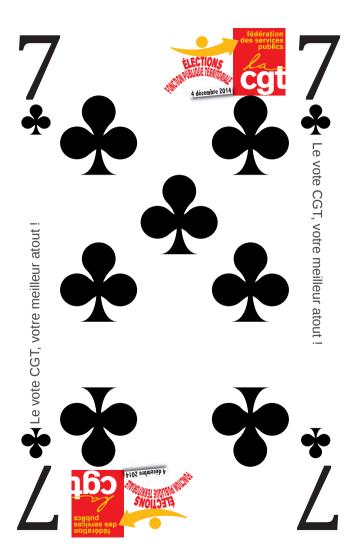
cot revendique:

- la solidarité entre l'État et les collectivités. Cela passe par l'arrêt du gel des dotations de l'État et la mise en place d'un système de péréquation et de solidarité entre territoires, afin de réduire les inégalités sociales et territoriales ;
- la participation accrue des entreprises au financement des services publics dont elles bénéficient.











RÉSORPTION DE LA PRÉCARITÉ

La CGT dénonce le taux élevé d'agents en situation de précarité (+ de 30 % d'agents

non titulaires dans la Fonction publique territoriale). Seule une vraie loi de titularisation permettra de leur offrir un avenir stable avec des garanties collectives

La CGT réaffirme le principe du titre I de notre Statut général (loi du 13 juillet 1983) qui acte comme fondamentale l'affectation des fonctionnaires sur les emplois permanents.

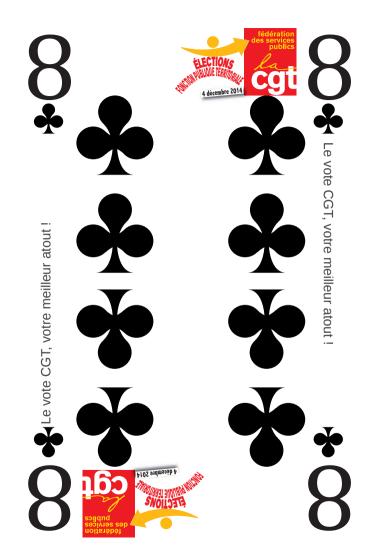


- les modifications statutaires permettant de limiter strictement les possibilités de recours aux non titulaires ;
- une loi de titularisation pour intégrer les 500 000 agents non titulaires dans la Fonction publique;
- des droits sociaux pour améliorer la situation des non titulaires.











ÉGALITÉ FEMMES & HOMMES

Malgré de nombreux accords signés et les lois votées pour l'égalité professionnelle,

l'égalité proclamée n'est pas effective au quotidien.

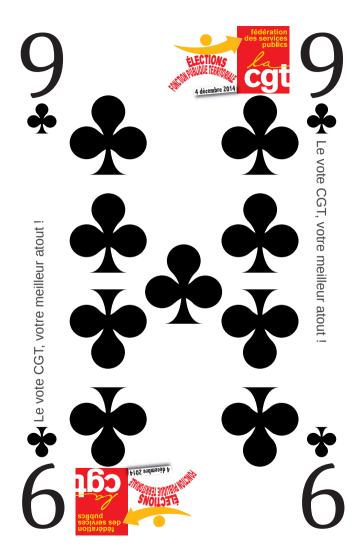
cgt revendique:

- l'obligation du critère « à qualification égale salaire égal » ;
- des négociations sur l'égalité professionnelle au niveau des collectivités et établissements publics, conformément aux lois existantes;
- l'égalité professionnelle et une juste représentation des femmes dans tous les thèmes de négociation et d'action.











SALAIRE INDICIAIRE ET CARRIÈRE

Le statut est basé sur le principe d'une fonction publique de carrière.

Le système de rémunération de la Fonction publique est directement lié à cette conception de la carrière

Proposition CGT - Grille indiciaire

Niveau de qualification

Brevet des collèges/CAP

BAC.

BAC + 2

BAC + 3

BAC + 5

BAC + 8

Accès sans qualification

Les fonctionnaires appartiennent à des cadres d'emplois qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de gualification, en catégories.

La grille indiciaire détermine le traitement brut mensuel des fonctionnaires selon la filière, la catégorie, le cadre d'emplois et le grade qu'ils occupent. Il faut redonner à la grille indiciaire toute sa valeur et permettre que tout fonctionnaire ait un déroulement de carrière linéaire (sans barrage d'évolution de carrière) avec la levée des ratios, toutes catégories confondues.

Catégorie

R1

B2

Α1

A2

revendique :

- un minimum de rémunération à 1 700 € mensuels bruts:
- une amplitude de la grille allant de 1 à 4.6 :
- une amplitude minimale

A3 de carrière de 1 à 2 garantie à tout fonctionnaire individuellement

pour une carrière complète (par exemple. tout fonctionnaire recruté à 1 700 € bruts sera assuré de parvenir à 3 400 €).





Traitement

brut début

1 700 €

1 920 €

2 380 €

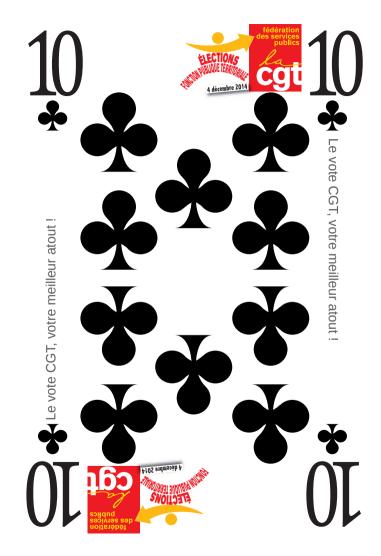
2 720 €

3 060 €

3 400 €

3 910 €







LE CONCOURS

L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 base l'accès aux emplois publics sur les « vertus » et les « talents » des citovennes et des citovens. Il

fonde le principe du concours. Il en existe trois types :

- le concours externe :
- le concours interne :
- le concours de la 3^{ème} voie.

cgt revendique :

- le concours comme mode unique de recrutement parce que lui seul permet l'égalité d'accès à l'emploi public statutaire ;
- le concours uniquement sur épreuves et composé d'une épreuve écrite d'admissibilité et d'une épreuve orale d'admission ;
- l'ouverture à tous les citoyens quelle que soit leur nationalité ;
- une organisation assurée uniquement par les Centres de Gestion (gestion collective);
- une liste d'aptitude établie selon le classement des lauréats par ordre des meilleures notes et dans la limite des postes déclarés vacants;
- l'obligation de l'employeur de recruter dans l'ordre de cette liste. Une liste complémentaire doit être créée afin de pourvoir les postes en cas de désistement.











NIVEAUX DE QUALIFICATION

On recrute les fonctionnaires selon cinq niveaux de qualification reconnus dans la Fonction publique :

_		1 1	
-[1.	Niveau V	Brevet des collèges, CAP et BEP
١	2.	Niveau IV	BAC (général, technologique ou professionnel)
ı	3.	Niveau III	Bac + 2 - BTS (brevet de technicien supérieur),
ı			DUT (diplôme universitaire de technologie),
I	4. 5.	Niveau II	BAC + 3 - Licence / BAC + 4 - Master 1
l	5.	Niveau I	BAC + 5 - Master 2

Pour se présenter à un concours dans la Fonction publique, il faut avoir au minimum :

- Un niveau V pour vous présenter à un concours de catégorie C;
- Un niveau IV ou III pour vous présenter à un concours de catégorie B ;
- Un niveau II ou I pour vous présenter à un concours de catégorie A.

On constate aujourd'hui une grande dérive dans le respect des qualifications avec des agents surqualifiés par rapport aux missions proposées et des fonctionnaires effectuant des missions dévolues à des fonctionnaires de grade supérieur (les « faisant fonction »).

revendique :

- la reconnaissance de six niveaux de qualification : Brevet des collèges - CAP et BEP - BAC - BAC + 2 - BAC + 3 - BAC + 5 et BAC + 8 ;
- la reconstruction de la grille par rapport à nos propositions (voir carte 9 de trèfle) ;
- la création d'un sas d'entrée pour les agents sans qualification.
- tout agent recruté à un niveau de qualification doit occuper un poste correspondant à ce niveau.











LE POINT D'INDICE

La hausse du point d'indice est l'unique levier permettant d'augmenter le traitement de tous les agents de facon égalitaire.

Le point d'indice de la Fonction publique détermine la rémunération des fonctionnaires. En movenne, il représente plus de 80 % du salaire des agents de la Fonction publique.

La valeur actuelle du point d'indice est de 4,630 € bruts. Elle est gelée depuis le 1^{er} juillet 2010 et elle a perdu depuis 5.5 % par rapport à l'inflation. Un gel du point d'indice jusqu'à fin 2014 représenterait 120 à 150 euros de perte pour un agent de catégorie C.

Le traitement indiciaire est calculé en multipliant l'indice majoré (variable selon le grade et l'échelon du fonctionnaire) par le point d'indice.

Exemple : indice majoré 321 X 4,63029 = 1 486,3 €.



revendique:

- une revalorisation immédiate du point d'indice et un plan de rattrapage des pertes accumulées ;
- la valeur du point comme élément essentiel du traitement et du calcul de la retraite ;
- un minimum de rémunération à 1 700 € mensuels bruts.













QU'EST-CE QU'UN RÉGIME INDEMNITAIRE ?

Le régime indemnitaire regroupe des primes et indemnités très diverses qui peuvent constituer

un complément du traitement indiciaire.

La mise en place des régimes indemnitaires (loi Hœffel de 1994) a permis aux collectivités, dans le cadre de la libre administration, de mettre en place une part variable de rémunération pour tous les agents.

Elle est d'une injustice et d'une inégalité profonde pour les agents : " diviser pour mieux régner ".

Ces primes ne comptent que pour une part minime dans le calcul de la retraite.



👤 revendique :

- l'augmentation du point d'indice ;
- l'intégration des primes dans la grille pour mettre fin aux inégalités entre agents et entre collectivités.











Le vote CGT, volte











DE L'ARGENT POUR CHANGER LES CHOSES!

230 milliards d'euros, c'est la somme vertigineuse des multiples aides et

exonérations sociales et fiscales dont bénéficient chaque année les entreprises françaises de la part de l'Etat et des collectivités locales.

Ces aides et exonérations sont censées soutenir l'emploi, avec le résultat que l'on connaît : plus de cing millions de demandeurs d'emploi et un chômage qui augmente de manière continue depuis plus de deux ans...

230 milliards, c'est l'équivalent de + de 10 % des richesses produites en France en 2013.

230 milliards, c'est + de 10 fois ce que seraient, selon le gouvernement, les besoins de financement des retraites en 2020.

230 milliards, c'est + de 100 fois la somme nécessaire pour augmenter de 1 % la valeur du point d'indice de la Fonction publique!

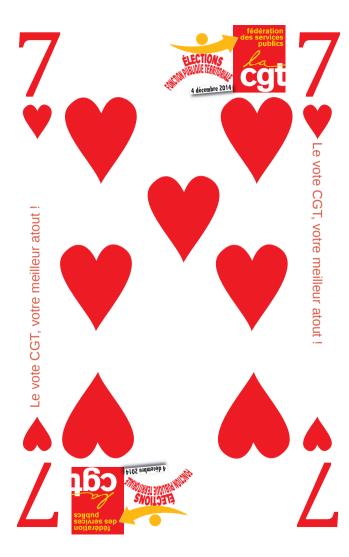


des mesures de progrès social et de répartition des richesses permettant notamment d'augmenter les salaires dans la Fonction publique.











LA RETRAITE

Quand puis-je prendre ma retraite?

A l'âge* auquel le droit est ouvert :

- 60 ans pour les carrières longues (conditions extrêmement restrictives et concernant donc très peu d'agents);
- 61 ans et 7 mois pour les agents nés en 1954;
- 62 ans pour les générations suivantes.

Jusqu'à 67 ans, ma pension subit une décote si je n'ai pas tous mes trimestres.

co revendique :

- le droit à la retraite à 60 ans pour tous ;
- la suppression de la décote (voir Livret).

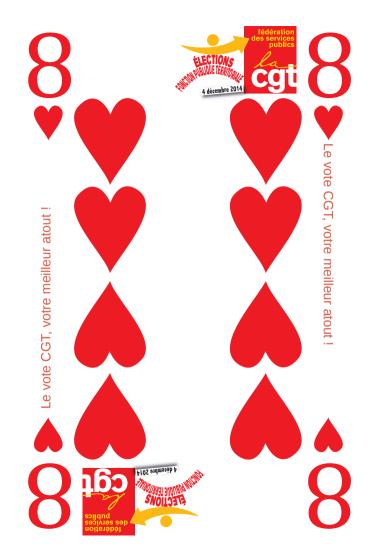


* hors catégories actives











LA RETRAITE

Les enfants sont-ils pris en compte dans le calcul de ma retraite ?

La réforme de 2003 a remis en cause scandaleusement les droits familiaux dont pouvaient bénéficier les mères fonctionnaires pour atténuer les inégalités : suppression de la bonification de 1 an cotisée par enfant pour la remplacer par une majoration de la durée d'assurance de 6 mois (qui ne sert qu'à atténuer la décote).

Une bonification de 4 trimestres par enfant peut être octroyée aux fonctionnaires, à condition d'avoir cessé toute activité pendant 2 mois au moment de la naissance ou de l'adoption de chaque enfant.

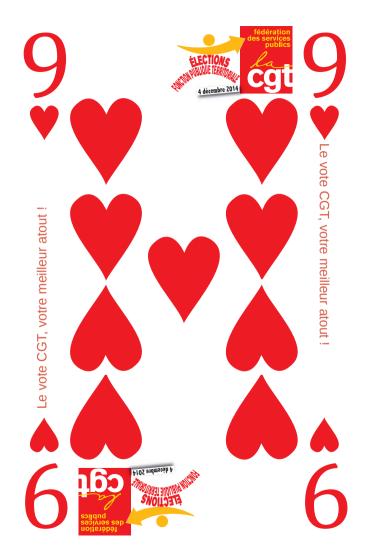
Il existe une majoration de 10 % du montant de la retraite à partir du $3^{\text{ème}}$ enfant, de 5 % à partir du $4^{\text{ème}}$.



un an de bonification par enfant.









LA RETRAITE

Avant d'être fonctionnaire, j'étais dans le secteur privé. Comment les périodes travaillées dans le privé seront-elles prises en compte ?

La CNRACL (Caisse des titulaires au-delà de 28 heures), le régime général, l'IRCANTEC (non titulaires et titulaires en-dessous de 28 heures) ou autres sont des régimes différents.

Chacun servira une retraite en fonction des périodes cotisées.

Cependant, c'est la durée de tous les régimes confondus qui détermine une décote ou une surcote dans chacun d'eux. S'ajoute, pour le secteur privé, la retraite complémentaire.

revendique :

■ la suppression de la décote ;

■ le retour à un calcul de la pension sur les 10 meilleures années (secteur privé).









LA RETRAITE

Minimum? Garanti?

Le minimum garanti permettait d'améliorer la retraite pour les carrières incomplètes. Il relevait de 140 € en moyenne les pensions en général inférieures à 1 000 €.

Aujourd'hui, il n'est plus ni minimum ni garanti. En effet, pour en bénéficier, il faut avoir une carrière complète ou avoir atteint la limite d'âge (67 ans pour les catégories sédentaires et 62 ans pour les catégories actives).

La majeure partie des femmes en est exclue.

cgt

- le retour au minimum garanti d'avant 2010 ;
- aucune pension de retraite inférieure au SMIC CGT (1 700 € bruts) pour une carrière complète.







LA SÉCURITÉ SOCIALE

Chacun cotise à hauteur de ses moyens et reçoit à hauteur de ses besoins.

70 ans après la création de la Sécurité sociale par le Conseil National de la Résistance, où en sommesnous ?

Elle est attaquée de toutes parts avec :

- le déremboursement des médicaments,
- le dépassement des honoraires,
- le forfait hospitalier...

A travers le pacte de responsabilité, un nouveau « cadeau » de plusieurs milliards d'euros est fait au patronat avec le transfert des cotisations de la branche famille vers l'impôt.

cgt revendique :

- la reconquête de la Sécurité sociale, avec des représentants élus des assurés sociaux au sein des conseils d'administration ;
- une Sécurité sociale financée à la hauteur des besoins de la population.











LA COMMISSION DE RÉFORME

À quoi sert-elle?

Dans la Fonction publique, la commission de réforme est sollicitée dans de nombreuses

situations : accident de service, maladie professionnelle, mise à la retraite pour invalidité, allocation temporaire d'invalidité (ATI)...

Elle donne un avis sur l'imputabilité des accidents de service, ce qui garantit des droits aux agents, et notamment en cas d'invalidité (incidence sur la retraite dans certains cas).

Dans tous les cas, les avis rendus par la commission de réforme peuvent être contestés par le fonctionnaire.

- le passage obligatoire de tous les accidents de service en commission de réforme;
- le reclassement de tous les agents inaptes ;
- les moyens nécessaires pour la prévention des risques et pour la médecine préventive pour le suivi des agents.











PERTE D'AUTONOMIE

La perte d'autonomie nous concerne tous, de la naissance à la mort :

■ handicap, accident de la vie, accident du travail, maladie, vieillesse...

À n'importe quel âge, à n'importe quel moment, avec quelle prise en charge ?

Comment répondre à ces questions dans de bonnes conditions ?

Par une véritable prise en compte par la Sécurité sociale pour tous et certainement pas avec des politiques gouvernementales qui privilégient les secteurs assurantiels et privés.

cgt revendique : ...

- une prise en charge assumée par la Sécurité sociale, par la solidarité, et non plus par les seules familles ;
- la construction d'un droit universel pour faire face à la perte d'autonomie.



























PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Pourquoi est-on obligé d'y avoir recours ?

Parce que notre Statut ne nous couvre pas assez.

Parce que le financement de la Sécurité sociale ne permet plus de remplir pleinement ses missions de couverture sociale.

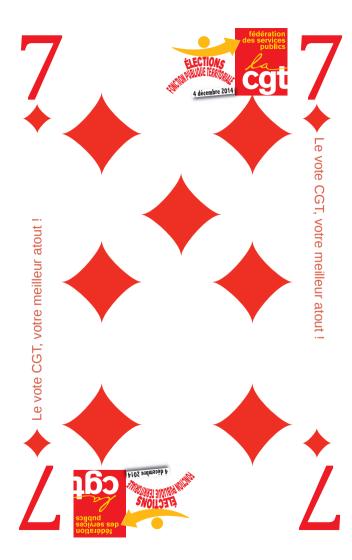
En conséquence, les agents sont obligés d'avoir recours à des complémentaires pour éviter la précarité financière : en cas d'arrêt maladie de plus de 3 mois et sans couverture prévoyance, les agents se retrouvent en demi-traitement

- une Sécurité sociale à la hauteur des besoins de la population ;
- dans l'immédiat, la participation obligatoire des employeurs au financement de la protection sociale complémentaire.











DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait est un droit individuel et doit faire suite à un danger grave et imminent. Celui-ci correspond à une menace directe

pour la vie ou la santé de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en oeuvre de la procédure d'alerte et constitue pour l'agent un droit et non une obligation.

Quelle procédure ?

- Interpeller le responsable hiérarchique et le représentant au CHSCT.
- Remplir le registre de signalement de danger grave et imminent.



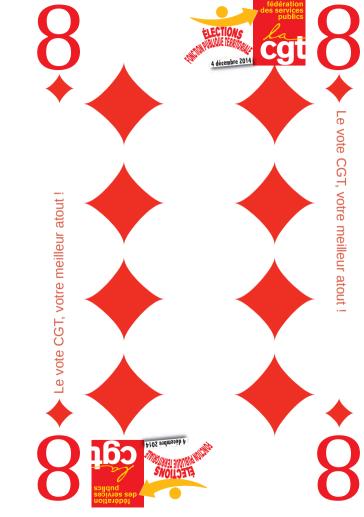
revendique :

une meilleure prise en compte des risques psychosociaux (situation de harcèlement, menace, agression...) comme facteurs de danger grave et imminent.











MISSIONS DU CHSCT

Commission d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail

La CGT a obtenu que les CHS se transforment en CHSCT.

Le CHSCT joue un rôle majeur en matière de droit à la santé au travail.

Ses missions:

- contribuer à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale de tous les personnels (dont les agents mis à disposition et salariés des entreprises extérieures),
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail,
- faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et répondre aux problèmes liés à la maternité.
- veiller à l'observation des prescriptions légales.
- procéder à l'analyse des risques professionnels.

revendique :

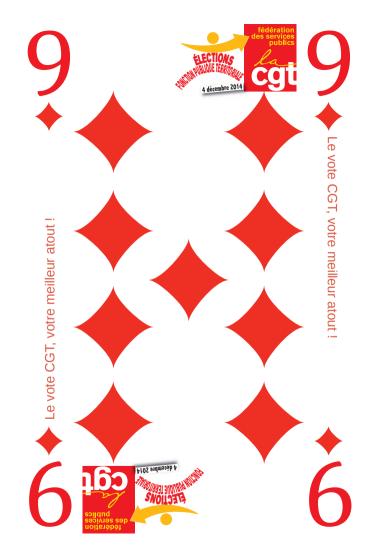
- de placer le CHSCT au cœur de l'action collective et de l'activité syndicale pour transformer le travail ;
- la création d'un CHSCT dans chaque Centre de Gestion ;
- un CHSCT dès 50 agents sur toutes les collectivités :
- un CHSCT de site, de zone et de services.



.....









LA SANTÉ DES AGENTS

Etre acteur de son travail, avoir de bonnes conditions de travail, des relations équilibrées, bénéficier de marges de manœuvre, pouvoir donner du sens à son travail sont

autant de facteurs d'émancipation au cœur de la construction de la santé au travail

La santé est un état complet de bien-être physique, mental et social. La santé au travail n'est pas seulement une question médicale, c'est aussi une question sociale où se mêlent la nature et le contenu des rapports sociaux.

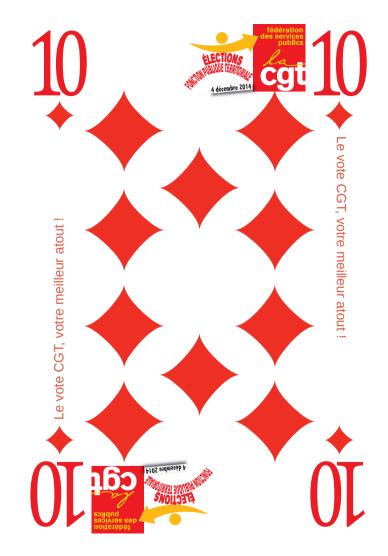
COT revendique :

- la création d'une médecine de prévention publique rattachée aux Centres de Gestion, avec les créations d'emplois nécessaires;
- la reconnaissance de droits spécifiques aux médecins du travail et aux agents chargés d'une fonction d'inspection, qui garantissent et renforcent leur indépendance ;
- une meilleure organisation du travail des commissions, notamment en attribuant aux représentants du personnel des droits et moyens supplémentaires;
- la mise en place d'un carnet individuel d'utilisation des produits dangereux liés à l'exercice des fonctions des agents, et ce tout au long de la carrière.











PÉNIBILITÉ

Des dizaines de milliers de fonctionnaires et agents publics sont directement concernés

par des facteurs de pénibilité au travail liés à leurs missions spécifiques qui réduisent d'autant l'espérance de vie en bonne santé de ces agents.

La CGT travaille sur la reconnaissance de la pénibilité afin de la supprimer ou de la limiter et sur l'amélioration des conditions de travail.

cot revendique :

- une évaluation des facteurs de pénibilité par poste de travail ;
- la compensation de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite à taux plein des agents en y intégrant des bonifications annuelles supplémentaires.











MOYENS ET DROITS DU CHSCT

Les CHSCT ont été créés dans la Fonction publique territoriale en 2012. Ils ont les mêmes

compétences que les CHSCT de droit privé.

Nos CHSCT s'appuient sur le Code du travail.

Ils bénéficient de droits spécifiques : l'analyse des situations de travail, l'enquête sur les accidents et les maladies professionnelles, l'appel aux experts ainsi qu'à toute personne qualifiée, le droit d'alerte et de retrait, le droit de faire appel à l'Inspection du travail dans le cadre d'un désaccord sérieux et persistant, de consulter les différents registres, notamment le registre de santé et de sécurité au travail, de danger grave et imminent.

cot revendique:

- le rattachement de tout agent à un CHSCT ;
- la création d'un CHSCT dans tous les Centres de Gestion ;
- la possibilité pour le CHSCT de protéger les conditions et la santé au travail de tous les agents et personnes intervenant dans la collectivité.











VOS REPRÉSENTANTS AU CHSCT

Ce sont les organisations syndicales qui désignent leurs représentants dans le CHSCT.

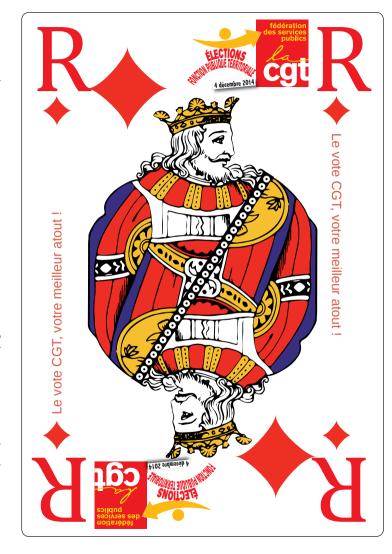
La répartition des sièges est effectuée d'après le résultat des élections au comité technique. La durée du mandat est de quatre ans.

- le retour à l'élection des membres représentants du personnel ;
- que les représentants du personnel bénéficient de droits en temps suffisant pour se documenter, enquêter, rencontrer les personnels sur leur lieu de travail pour les informer et les consulter, rencontrer les services de santé au travail, les médecins de prévention, l'ensemble des acteurs de la santé au travail.











LES DIFFÉRENTS REGISTRES

Au sein de la collectivité, vous devez trouver :

■ un registre de santé, sécurité au travail au sein de chaque service ainsi qu'un

registre destiné aux usagers lorsqu'on accueille du public. Ces registres servent à consigner des difficultés liées aux conditions de travail, à l'organisation du travail, à l'hygiène, aux atteintes à la santé, à l'accueil et l'accessibilité au public, etc.

- un registre de signalement de danger grave et imminent dans lequel doivent être consignées par l'agent ainsi que le représentant CHSCT toutes les situations présentant un danger grave et imminent.
- un dossier technique amiante adossé au document unique d'évaluation des risques professionnels dans lequel est consignée l'évaluation du risque amiante pour tous les bâtiments construits avant 1997.

cot revendique :

- que toutes les situations de travail pathogène ou générant des difficultés soient consignées dans les différents registres;
- que l'ensemble des agents et/ou usagers puissent faire valoir leur droit d'intervention face à toute difficulté liée à de mauvaises conditions de travail ou d'accueil du public.











Le vote CGT, volte



illeur atout,







LE TEMPS DE TRAVAIL

La durée du travail effectif dans les collectivités territoriales et les établissements publics est fixée par le décret 2001-623 du 12 juil-

let 2001 et déclinée par collectivité.

La durée annuelle du travail peut être réduite, par délibération de la collectivité ou de l'établissement, après avis du CHSCT préalable à celui du comité technique, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas : de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipe, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

- une durée maximum hebdomadaire de 32 heures pour le travail posté, de nuit, pénible, dangereux et insalubre ;
- une durée maximum hebdomadaire de 42 heures exceptionnellement et après accord de l'agent;
- une amplitude maximum quotidienne de 10 heures ;
- un temps de travail maximum quotidien de 9 heures pour le travail de nuit (entre 21 heures et 7 heures);
- deux journées de repos consécutif par semaine.





