CGT Travail Emploi Formation Professionnelle

Guide d'accueil et d'information sur les droits à destination de la CGT DDETS (PP) XXX / DREETS XXX / UD De la DRIEETS XX / DEETS XXX

SOMMAIRE

Bienvenue au Ministère du Travail 2
Se syndiquer, l'action revendicative 3
Quels sont mes droits syndicaux ? 4
1. Les heures d'information syndicale 5
2. Les chèques syndicaux 5
3. La formation syndicale 5
4. Le droit de grève 5
Les instances de représentation 6
1. La F3SCT (FSSSCT) 6
2. Le CSA 8
3. La CAP – la CCP 9
La rémunération 11
Les autorisations d'absence 12
Vos contacts 14

BIENVENUE AU MINISTERE DU TRAVAIL

Que vous ayez déjà de nombreuses années de service public derrière vous ou que ce soit votre premier poste, que vous soyez titulaire ou contractuel.le, la CGT Travail Emploi Formation Professionnelle, vous souhaites la bienvenue à la DDET (PP) XX / DR(I)EETS XXX / DEETS XXX et au ministère du travail !

Ou plutôt, dans ce qu'il reste du ministère du travail. Soumis à des logiques d'austérité budgétaire, nos services ont été malheureusement réduits à peau de chagrin au cours des quinze dernières années. Et la dégringolade se poursuit. De 9270 agent.es en décembre 2018 (services déconcentrés + administration centrale), nous sommes passé.es à 7720 en décembre 2022 : une baisse de près de 17% en à peine quatre ans ! A l'inspection du travail, près d'un quart des sections étaient vacantes début 2023, faute de recrutements suffisants au cours des dernières années. Ces réductions se sont accompagnées de pertes de missions sur le champ emploi, déléguées à d'autres opérateurs publics ou aux collectivités territoriales au mépris de l'égalité de traitement des usager.es, et d'une intensification de la charge de travail pour les agent.es restant.es.

Comme si les réductions d'effectifs n'étaient pas assez dures, notre ministère a subi en 2021 un véritable big-bang avec la réforme OTE (organisation territoriale de l'Etat). Les services du ministère du travail dans les départements ont été fusionnés dans des directions interministérielles, les DDETS et DDETS-PP, pilotées par le ministère de l'intérieur. Les services ressources humaines, paye, logistiques, supports, l'accueil, la gestion du courrier ont été confiés à des secrétariats généraux communs, dirigés par les préfets et mutualisés entre différentes administrations – en réduisant encore un peu plus les effectifs au passage. Cette réorganisation a généré des dysfonctionnements à tous les étages, qui persistent encore aujourd'hui : incompatibilités informatiques entre le ministère du travail et le ministère de l'intérieur, mauvaises transmissions d'informations entre les secrétariats généraux communs et la direction des ressources humaines ministérielle qui générèrent des retards ou des oublis dans les payes et la gestion des carrières, organisation catastrophique des dernières élections des représentant.es du personnel, absence de suivi médical des agent.es faute de renouvellement des conventions avec les services de santé au travail, etc. Si à la CGT-TEFP nous nous sommes opposé.es et nous opposons encore à cette réforme, ce n'est donc pas par corporatisme, mais en défense des droits des agent.es et de leurs conditions de travail, et en défense des services que nous assurons pour les usager.es. Difficile de remplir sa mission de service public quand on passe une partie de sa journée à tenter de régler des galères matérielles ou à faire des mails pour être payé.e !

Nous défendons un ministère du travail au service des salarié.es et des demandeur.es d'emplois, présent sur tout le territoire avec ses propres directions déconcentrées et tous les services nécessaires à son fonctionnement.

Ce contexte d'offensives tous azimuts contre le service public du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est malheureusement au non-respect des droits des agent.es. Et pour défendre ses droits, encore faut-il les connaître. C'est tout l'objet de ce petit guide d'accueil !

Parlons maintenant de nos droits et, pour commencer, de celui qui permet de gagner tous les autres, le droit syndical !

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires titulaires, contractuel.les et stagiaires qui peuvent créer librement des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Se syndiquer c'est refuser d'être un salarié isolé, c'est rejoindre un collectif qui, par l'information, la réflexion et l'action, s'appliquera à défendre les droits de tous.tes et de chacun.e.

Les syndiqué.es sont la force vive du syndicat, ils doivent s'exprimer sur l'activité et le fonctionnement de leur organisation, et par leurs expériences et leurs compétences en constituent la richesse.

Pour prendre en compte les revendications de toutes et de tous les agent.es et salarié.es, dans et hors du Ministère, et développer les solidarités d'intérêts et de luttes, nous avons besoin d'être plus nombreux.ses à la C.G.T.

La syndicalisation n'est pas l'affaire de "spécialistes" du syndicat. Toutes et tous les adhérent.es, militant.es peuvent s'impliquer dans cette action.

L'histoire montre que les acquis les plus significatifs sortent des luttes fortes qui se sont construites démocratiquement avec les salarié.es.

La syndicalisation et le rôle des syndiqué.es sont des éléments moteurs de l'élaboration des revendications et du rapport de force. Si le taux de syndicalisation progresse, l'expression de la démocratie et la consolidation de l'indépendance syndicale s'affirmeront.

La CGT est votre outil ! Ne restez pas isolé/e !
Syndiquez-vous à la CGT, soutenez la CGT !

En adhérant à la CGT, vous montrerez votre détermination à obtenir l'arrêt des réformes néfastes et disposerez des moyens pour vous informer et vous défendre au quotidien.

Vous renforcerez un syndicat de transformation sociale qui résiste, agit, propose. Vous contribuerez à financer et développer les activités de la CGT car elle ne vit que grâce aux cotisations de ses adhérent/es.

Le droit syndical est régulièrement remis en cause au sein de notre ministère : cas de répression, discrimination, entraves à l'exercice des libertés syndicales ou aux instances.

Ces dernières années, les procédures disciplinaires se sont enchaînées contre les syndicalistes.

En juillet 2017, deux militant.es syndicaux CGT ont reçu des blâmes pour leur participation à des actions syndicales menées dans le cadre des luttes des travailleurs sans-papiers.
Ces militant.es ont gagné par deux fois devant la justice administrative, les blâmes ont été annulés et la politique de répression du ministère du travail a été sanctionnée.

En décembre 2017, un conseil de discipline a été convoqué afin de statuer sur une sanction envers une militante à Sud Travail inspectrice du travail. Elle avait été au préalable suspendue de ses

fonctions pour pour avoir osé s'exprimer contre la politique de réductions des effectifs au ministère du travail (moins 20% en 10 ans) lors d'un rassemblement organisé le jour du congrès des DRH auquel était invitée la ministre Pénicaud.
L'administration a été contrainte de n'infliger qu'une sanction symbolique grâce à la pression exercée par les nombreuses manifestations de soutien. Et cette sanction inique a finalement été annulée par le tribunal administratif !

En 2020, c'est notre camarade Anthony Smith qui a été sanctionné pour avoir fait son travail, pour avoir exigé la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (notamment des masques) et la mise en œuvre de mesures de protection contre la Covid-19 au bénéfice de salariées d'une association d'aide à domicile du bassin rémois. En revanche, sa hiérarchie n'a fait l'objet d'aucune enquête, mesure de suspension ou sanction alors qu'elle a manifestement relayé et encouragé les pressions exercées par l'employeur.

En octobre 2022, c'est la victoire ! Après 2,5 ans de bataille, la sanction disciplinaire contre Anthony Smith est annulée par le tribunal administratif.

L'un des combats de l'organisation syndicale est donc de veiller au respect des libertés syndicales et de combattre les formes de répression dont les agent.es ou les militant-e-s de l'organisation peuvent être victimes

La meilleure façon d'exercer librement ses droits syndicaux est encore de les utiliser !

L'ACTION REVENDICATIVE

L'exigence de revendications et la satisfaction des besoins sociaux sont des raisons qui participent à la création et à la vie d'un syndicat.
Le syndicat n'invente pas les revendications, elles sont les résultantes de nos conditions de vie et de travail. Leur mise en débat permet d'élaborer nos repères revendicatifs.

De ce fait, les syndiqué.es et les agent.es se retrouvent propriétaires de leurs revendications.
Les élu.es du personnel et l'organisation syndicale permettent la mise en action en vue de leur aboutissement.
Les agent.es demeurent informé.es et consulté.es au long des étapes de toute négociation.

Pour connaître nos revendications, et nos luttes, il vous suffit de vous rendre sur notre site internet à l'adresse suivante :
https://cgt-tefp.fr/cahier-revendicatif-cgt-tefp-juin-2021/

CONCRETEMENT, QUELS SONT MES DROITS SYNDICAUX ?

1. Les heures d'information syndicale

Afin d'échanger, de discuter avec toutes et tous les collègues et mobiliser dans les services, les organisations syndicales représentatives peuvent déclencher des heures mensuelles d'information.

Ces heures d'information syndicales permettent également de recueillir les doléances des collègues tandis que les organisations syndicales se chargent de les porter devant la direction, notamment au sein des instances représentatives (F3SCT, CSA, … cf. infra).
Ces heures d'information syndicale ont lieu sur le temps de service. Chaque agent.e a le droit à 1 heure d'information par mois ou 3 heures par trimestre dans la limite de 12 heures par an.

2. Les chèques syndicaux

A la CGT, nous distribuons des autorisation d'absence ponctuelles, dites « chèques syndicaux » aux adhérent.es comme aux non-adhérent.es du syndicat, aux titulaires comme aux contractuel.les. Les chèques syndicaux permettent de couvrir des absences du service sur une demi-journée liées à l'activité syndicale.
L'administration n'a pas à connaître de l'utilisation de ces droits syndicaux qui sont libres d'utilisation pour l'organisation syndicale. Ces chèques permettent régulièrement d'organiser des actions ou mobilisations au sein des services ou en dehors, visant à porter les revendications des agent.es et des organisations syndicales.
Selon les textes, la demande doit être formulée en théorie 3 jours à l'avance. Il n'y a pas de justificatif autre que le « chèque » à fournir.
Bien que l'administration puisse refuser l'exercice de ce droit syndical pour nécessité de service, ce motif reste fortement encadré et le refus ne peut être qu'exceptionnel.

3. Le droit à la formation syndicale

Douze jours par an, sur le temps de service, tout.e agent.e titulaire et non titulaire peut participer à un stage de formation, économique, social, et syndicale organisé par un centre/institut reconnu par décret. C'est le cas de la CGT.
La formulation de la demande se fait par écrit un mois à l'avance. Le silence de l'administration 15 jours avant le début de la formation vaut approbation. Le refus pour nécessité de service est encadré puisqu'il doit être motivée et la CAP du corps d'appartenance de l'agent.e ou la CCP qui en fait la demande doit être consultée.

4. Le droit de grève

Chaque agent.e dispose du droit de grève. Le dépôt d'un préavis de grève par une organisation syndicale représentative est un préalable avant tout début de conflit.
Les retenues de salaire liées à la grève reposent sur la règle du 30ème indivisible : on perd 1/30° du salaire par journée de grève même si on ne s'absente qu'une ½ journée.

⚠ Le mode de décompte du nombre de trentième retiré du salaire est défavorable s'il y a des jours non travaillés entre deux jours de grève. En effet, la retenue sur le salaire peut se faire sur la totalité de ces journées. ***N'hésitez pas à vous renseigner auprès des militant.es syndicaux ou vous reporter à notre site internet.***

Quelles revendications sont portées par la CGT en matière de droits syndicaux ?

- **La fin des discriminations en matière de droit de grève**, en particulier la règle du 30e indivisible et le décompte des jours non travaillés (week-end par exemple) compris entre deux jours de grève ;
- **Le renforcement de l'obligation de négociations** par l'employeur en cas de préavis de grève ;

- **Une clarification des notions de réquisition**, requis, maintien dans l'emploi, etc. évitant leur utilisation abusive par l'employeur qui constitue une atteinte au droit de grève;
- Une définition de **l'obligation de réserve** plus conforme à la liberté d'expression ;
- Chaque agent.e doit avoir la **liberté de s'exprimer dans l'espace public** sur la politique menée par son administration de tutelle ;
- La possibilité pour des agent.es grévistes **de tenir des réunions sur le lieu de travail** ;
- Un **droit à 40 heures** limité à 12 heures aujourd'hui par an et par agent.e de participation à des réunions d'information syndicale

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les organisations syndicales défendent vos droits collectifs, notamment en revendiquant et portant votre voix au sein des instances représentatives du personnel.
La Fonction Publique est organisée autour de trois types d'instance :

- ✓ Le CSA : Comité Social d'Administration
- ✓ La CAP et la CCP: Commission Administrative Paritaire et Commission Consultative Paritaire
- ✓ La FSSCT (F3SCT): Formation Spécialisé en Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Elles doivent être consultées sur un certain nombre de matière, mais ces dernières se caractérisent par une absence de négociation et constituent le plus souvent des chambres d'enregistrement des décisions prises par la direction malgré les votes négatifs des élu.es. De plus les compétences de ces instances ont été réduites par la loi dite de « transformation de la fonction publique » de 2019.

Lors des dernières élections, qui ont eu lieu en décembre 2022, la CGT est arrivée largement en tête au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et en troisième position au ministère des solidarités et de la santé.
Elle a continué à progresser aux scrutins CAP/CCP et est nettement en première position aux élections des CSA locaux.
Elle s'est fréquemment présentée sur des listes intersyndicales avec SUD/SOLIDAIRES et la FSU.

1. La F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail)

(Dans le périmètre de la DRIEETS (Paris/petite couronne), il existe une F3SCT par département, une F3SCT pour l'unité régionale et F3SCT périmètre DRIEETS)

La F3SCT est compétent en matière de **santé** et de **sécurité** mais également sur toutes les matières relevant des **conditions de travail** et notamment :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- le télétravail, les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail

Les membres de la formation ont pour mission de visiter à intervalles réguliers les services relevant de sa compétence. Pour exercer cette mission, iels bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail relevant de leur périmètre de compétence.

La F3SCT a le droit de réaliser des enquêtes (accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel…). L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le président ou son représentant et un représentant du personnel. Le comité réalise un rapport d'enquête
La F3SCT a la possibilité de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé.

Le droit de retrait et le danger grave et imminent

Tout.e agent.e, titulaire ou non, peut être confronté.e, dans le cadre de son activité, à une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou constater une défectuosité dans les systèmes de protection. A ce titre, iel peut se **retirer de la situation de danger** grave et imminent en alertant la hiérarchie.
Il est préférable lorsque cela est possible de vous rapprocher de vos représentant.es à la F3SCT et de vos organisations syndicales avant la mise en œuvre d'une telle procédure.

L'accident de service

Un accident est présumé imputable s'il est survenu à un **fonctionnaire**, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.
La reconnaissance d'un accident de service permet le maintien de sa rémunération pendant toute la période de l'arrêt et la prise en charge par l'administration des frais médicaux ?

Pour qu'un accident soit reconnu en accident de service, il faut le déclarer au moyen :
1° d'un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie (https://indi.intranet.social.gouv.fr/pdl/sg/services-agents/Pages/accident-service-travail.aspx)
2° d'un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, s'il y a lieu, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.
Cette déclaration doit avoir lieu dans les quinze jours après l'établissement du certificat médical.

Si l'administration est opposée à la reconnaissance d'un accident en accident du travail, elle doit obligatoirement saisir le **conseil médical**, où siègent des **représentant.es du personnel**.

Pour les **agent.es contractuel.les de droit public**, c'est la règlementation du **régime général de la sécurité sociale** d'assurance contre les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle qui s'applique.

Trop souvent peu déclarés, les accidents restent nombreux au sein de nos services notamment à la suite de situations de souffrance au travail et de harcèlement. Il ne faut

surtout pas hésiter à déclarer de tels accidents et saisir les représentant.es à la F3SCT et vos organisations syndicales pour une intervention.

Conseils Pratiques

En cas de difficultés au travail (mal-être, souffrance, harcèlement, ...), il convient de saisir les représentat.es de la F3SCT locale afin qu'iels soient informé.es et puissent intervenir auprès de la direction.

Certaines situations doivent faire l'objet de la procédure de danger grave et imminent, ou la déclaration d'accident de service ou être inscrites sur le registre hygiène et sécurité. N'hésitez pas à saisir préalablement vos représentants aux CHSCT pour obtenir appui et conseil.

Surtout, pour toutes les situations touchant votre santé du fait du travail (pressions, harcèlement, souffrance, discrimination, ...) ne restez pas seul.e face à vos chef.fes et à la direction qui chercheront systématiquement à se couvrir ; Saisissez vos organisations syndicales.

2. Le CSA (Comité Social d'Administration)

Il existe un CSA au niveau ministériel, et un au niveau de chaque DDET (PP)/ DR(I)EETS/ DEETS.

Les CSA traitent des problèmes collectifs et sont compétents pour être informés et/ou consultés sur :

- les règles statutaires
- les situations et cas généraux d'organisation des services
- le règlement intérieur
- l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée
- les critères de répartition des primes indemnitaires
- la formation professionnelle
- les suppressions de postes
- A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;

Ils doivent recevoir communication du bilan social et d'un rapport annuel sur l'état de l'administration et de ses services.

Régulièrement entravée, l'instance permet néanmoins d'obtenir des informations communicables aux agent.es relatives à l'organisation, la composition et le devenir des services.

Par exemple, si les CSA doivent débattre du bilan social chaque année, nous sommes loin d'obtenir dans tous les CSA communication des données sociales obligatoires et notamment des données sexuées précises qui nous permettraient de rendre visibles les inégalités et d'obtenir des rattrapages.

Le combat de la CGT au sein de ces instances est d'obtenir ce type d'information afin de renseigner les agent.es sur le devenir de leurs services et de gagner des droits.

Conseils pratiques

L'administration bafoue les droits à rémunération, les congés, la formation, … N'hésitez pas à alerter vos organisations syndicales et vos représentant.es CGT au CSA pour qu'iels interviennent au sein de l'instance

Un changement organisationnel affecte votre service? Informez en vos représentant.es car de nombreuses modifications dans l'organisation du travail sont faites en catimini par la direction dans consultation des instances!

3. Les CAP et la CCP (Commissions Administratives Paritaires et la Commission Consultative Paritaire)

Les CAP et la CCP sont des instances nationales qui traitent des questions spécifiques pour les agent.es en fonction de leur statut et leur corps d'appartenance (CAP pour les fonctionnaires, CCP pour les contractuel.les).

Avec la réforme en cours de la fonction publique, les CAP ne sont désormais plus consultées sur les mutations et autres mobilités ni sur les promotions et avancements.

Les CAP et la CCP interviennent toujours en tant que Conseil de Discipline et sur l'insuffisance professionnelle.

Vous pouvez également saisir la CAP ou la CCP en cas de **décisions individuelles défavorables et de litiges d'ordre individuel** concernant, par exemple, les questions suivantes :

- refus de titularisation
- refus d'autorisation de service à temps partiel ;
- refus de télétravail ;
- demande de révision de la notation ou de l'évaluation ou de l'appréciation auprès du chef de service ;
- refus d'autorisation d'absence pour un stage de formation ou pour une préparation à un concours.

Nous constatons de plus en plus de problèmes sont posés aux agent.es pour leur titularisation.

Chaque année, nombre de chef.fes de service n'hésitent pas à faire des rapports calamiteux entraînant des prolongations de stage, voire des licenciements.

Cette attitude est scandaleuse quand on voit que plus aucune formation initiale complète n'est proposée aux catégories B et C, qui doivent pour beaucoup s'appuyer sur les collègues pour apprendre le métier.

Trop souvent, ces décisions sont prises de manière discriminatoire, par exemple en raison de l'état de santé.

La DRIEETS Ile de France a mis en place une procédure d'entretien à mi-parcours, censée

« *accompagner* » l'agent.e. Mais il arrive que cet entretien soit l'annonciateur de nombreux problèmes où sont formulés les reproches.

A Savoir

Pour les B et les C, le stage dure un an en principe. Deux types de renouvellements sont possibles :
- le report, qui est destiné à tenir compte d'une période d'interruption par des congés de toute nature, autres que le congé annuel sans impact sur le déroulement de la carrière
- La prorogation est destinée à octroyer une période de stage supplémentaire. La prorogation impacte le déroulement de la carrière et est considérée comme une sanction.

Lorsque les aptitudes professionnelles du ou de la stagiaire sont considérées comme insuffisantes pour permettre sa titularisation, le stage peut être prolongé, après avis de la CAP.

En cas de difficulté, ne restez pas isolé.e, parlez-en aux représentant.es CGT

Quelles revendications sont portées par la CGT en matière de droit à la représentation collective ?

- **Le droit à une information sociale et économique transparente et lisible** : une information périodique qui repose sur des indicateurs clairs et synthétiques regroupés sur des documents adressés à tous les élu.es. Ces documents doivent permettre un accès direct à des données détaillées, être accessibles à tous moments, et mis à jour régulièrement. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas au sein de l'administration qui transmet en général des documents indigestes et abscons voire mensongers. Ces documents ne permettent en général d'avancer sur aucun sujet et ne rend pas compte de la situation sociale au sein du ministère.
- **Le droit à une consultation efficace** : création d'un véto suspensif sur toutes les décisions de la direction notamment. Aujourd'hui, l'avis défavorable unanime des organisations syndicales permet de repousser une consultation. L'instance est alors de nouveau consultée sur un projet à peine remanié par la direction qui peut le valider même en cas d'opposition des organisations syndicales.
- **Des moyens pour un fonctionnement démocratique des institutions représentatives du personnel** : extension des droits à l'information syndicale pour les agent.es, extension des droits pour préparer les réunions convoquées par la direction, remplacement des agent.es à leurs postes de travail lorsqu'ils sont en décharge d'activité syndicale... Aujourd'hui le droit à l'information syndicale est limité, les temps de préparation aux instances sont trop courts et ne permettent pas de recueillir la parole des agentEs, les représentants dans les instances ne disposent d'aucun aménagement de la charge de travail pour exercer leurs missions.
- **Un régime de sanction pour les responsables administratifs qui ne respectent pas les textes relatifs aux compétences et au fonctionnement des instances représentatives du personnel;**
- **Un droit à enquête et expertise pour les CSA**
- **Le rétablissement des attributions nationales des CAP et de la CCP en matière de mutation et de promotion,**

Les rémunérations des fonctionnaires sont composées d'une partie qui dépend de notre ancienneté et de la grille dont on relève, c'est la rémunération indiciaire, calculée en fonction du montant du point d'indice.

Conseil pratique

Nous constatons régulièrement ces dernières années des problèmes de non-versement d'accessoires de rémunération dus aux agent.es (remboursement de titres de transports, forfait mobilité durable, indemnités de télétravail…) ou encore de non revalorisation, après une mobilité par exemple. C'est le résultat de la réforme OTE et des politiques de réduction des effectifs qui ont touché également les services RH centraux.

Si vous êtes concerné.e, n'hésitez pas à écrire un courriel de réclamation au secrétariat général (voir les contacts à la fin de cette brochure). Si la situation ne se débloque pas, alertez les militant.es CGT. Nos interventions auprès de la DRH national ont permis de régler de nombreuses situations individuelles et collectives ce type.

Mais une autre partie est constituée des primes : l'IFSE, versée mensuellement, et le CIA, versé une fois par an, générant des différences importantes entre agent.es d'un même grade, d'une personne à l'autre, d'un service à l'autre, d'un département à l'autre.

L'IFSE dépend du poste auquel on est affecté mais peut être réévaluée individuellement tous les 3 ans. Le montant peut évoluer au sein d'un barème qui va su simple au triple ! Elle est revalorisée automatiquement en cas de mobilité lorsque le poste précédent a été occupé pendant au moins trois ans, ou en cas de promotion dans un grade ou un corps supérieur. Elle peut également être revalorisée, à discrétion de l'administration, après trois ans sur un même poste au titre de l'expérience acquise.
Les barèmes par corps et le montant des augmentations en cas de mobilité peuvent être consultés sur notre site internet (https://cgt-tefp.fr/wp-content/uploads/2017/08/Dossier-sp%C3%A9cial-CGT-RIFSEEP.pdf.pdf). Les sommes attribuées au titre de l'IFSE expérience peuvent quant à elles varier d'une région à l'autre.

Le CIA est distribué selon la « manière de servir », c'est-à-dire la tête du client et l'humeur du chef. En effet, impossible de connaitre les critères objectifs et les motivations qui permettent à nos chefs de distribuer annuellement cette prime, qui varie de XXX à XXX euros dans la région XXX.

Avec la longue période de gel du point d'indice, ses réévaluations récentes, mais toujours en-deçà de l'inflation, les niveaux catastrophiques des grilles des C et des B, la part des primes prend plus de poids. Or, il faut savoir que les primes sautent en cas de longue maladie, de détachement, ne comptent pas pour la retraite, etc…
Nous revendiquons par conséquent une revalorisation des grilles équivalente à 300 euros pour toutes et tous, l'augmentation de la valeur du point d'indice, son indexation sur l'évolution des prix, et l'intégration des primes à la rémunération indiciaire.

La CGT se bat contre l'individualisation des rémunérations qui ouvre la porte à l'arbitraire, la discrimination et va à l'encontre du statut.

Vous pouvez retrouver la grille de rémunération qui s'applique à votre corps ainsi que les textes qui encadrent le RIFSEEP au ministère du travail sur notre site internet (https://cgt-tefp.fr/toutes-les-grilles-indiciaires/)

Ces droits ne sont pas réduits pour les agent.es à temps partiels, sauf pour les gardes d'enfant.

Raisons familiales

Mariage ou Pacs	5 jours (+éventuels délais de route dans la limite de 48h)	Instruction 23 mars 1950 Circulaire PACS 2001
Adoption	10 semaines majoré de 11 jours si les parents se répartissent le congé 3 jours pour le parent qui ne prend pas de congé d'adoption	Circulaire naissance de 2009
Maternité	examens obligatoires, aménagement des horaires (1 heure max d'autorisation d'absence par jour à partir du début du 3ème mois), prépa accouchement	Circulaire naissance de 2009
Naissance et paternité	3 jours + 25 jours	Décret 30 juin 2021
Décès	5 jours pour un enfant, 7 jours pour un enfant ou une personne dont l'agent.e à la charge de moins de 25 ans, 8 jours fractionnables pouvant être pris ultérieurement dans l'année 3 jours pour conjoint.e, concubin.e, Pacs, parents et beaux-parents 1 jours pour grands-parents, frères, sœurs, beaux-frères et belles-sœurs.	Article L.622-2 du code général de la fonction publique Circulaire 6 mars 1985
Maladie très grave	3 jours pour enfant, conjoint.e, concubin.e, Pacs, père ou mère. Renouvelable dans l'année si discontinuité ou parent différent ou affection différente.	Circulaire 6 mars 1985
Hospitalisation d'un proche	Temps nécessaire aux démarches d'entrée ou sortie	
Cohabitation de l'agent.e avec une personne atteinte par une maladie contagieuse	Durée de la contagiosité sur justifications médicales précises	Circulaire 6 mars 1985

⚠ Le droit de la fonction publique ne prévoit pas d'autorisation d'absence pour permettre au conjoint d'assister à l'examen prénatal – sauf dans le cadre d'une PMA (circulaire du 24 mars 2017) – alors que le code du travail le prévoit pour les salariés du privé. Nous

revendiquons évidemment que ce droit soit enfin transposé aux agent.es public !

Enfants

Garde enfant de moins de 16 ans	12 jours ouvrés à temps plein, Réduit à proportion pour un temps partiel A partager si la-e conjoint.e en a aussi Porté à 15 jours consécutifs si le congé n'est pas fractionné (8 si congé partagé avec le-la conjoint.e) Un justificatif est à fournir	circulaire FP n°1475 du 20 juillet 1982
Scolarité de l'enfant	Temps nécessaire à la rentrée scolaire (jusqu'à la fin de l'élémentaire) Participation aux réunions de parents d'élèves pour les élu.es.	Circulaire 7 août 2008

Certains départements n'accordent les congés garde d'enfants que sur certificat médical attestant de maladie. Cette lecture restrictive **n'est pas fondée**. La circulaire précise « *Toute pièce justifiant la présence d'un des parents* »

L'accord précise « *certificat médical ou autres preuve d'un évènement imprévisible* ».
Ça peut donc être l'absence momentanée d'un mode de garde, problème d'école, de cantine…

Le congé de solidarité familiale

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949

On peut bénéficier d'un congé pour solidarité familiale d'accompagnement des personnes en fin de vie. Lorsque le pronostic vital d'un proche est engagé (ascendant, descendant, frère, sœur, domicile commun ou dont on est *personne de confiance*), on peut bénéficier d'un congé continu de 3 mois (renouvelable une fois), ou par période fractionnée de 7 jours dont le total ne peut dépasser 6 mois, ou d'un temps partiel (de 50 à 80%) pour 3 mois renouvelable une fois. Ce congé est non payé.
Mais il ouvre droit à une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie de 60,55€ durant 21 jours en cas de cessation totale d'activité ou de 30,28 € durant 42 jours si on passe à temps partiel.

Le congé de proche aidant

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35001

On peut prendre un congé de proche aidant pour cesser de travailler ou travailler à temps partiel pour s'occuper d'un.e proche handicapé.e ou en perte d'autonomie (conjoint, enfant dont on assume la charge, ascendant/descendant/collatéral jusqu'au 4ème degré de soi-même ou son/sa conjoint.e, personne âgée ou handicapée avec laquelle on réside ou on entretient des liens étroits et stables).

Ce congé est d'une durée de 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière. Il peut être pris de manière continue, de manière fractionnée par période d'au moins 1 jour ou sous la forme d'un temps partiel.

Le congé n'est pas rémunéré mais il est possible de percevoir l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) de 62,44 euros par jour / 31,22 euros par demi-journée dans la limite de 22 AJPA par mois (limite proratisée si le congé est pris sous forme de temps partiel).

Autres motifs

Déménagement	1 jour, 2 si changement de région	Circulaire 6 mars 1985
Fête religieuse	Pour les principales fêtes religieuses listées dans circulaire	Circulaire 10 février 2012
Concours	Au regard de la complexité de cette question, le plus simple est de consulter notre site internet : http://cgt-tefp.fr/la-preparation-des-concours-et-examens-professionnels-des-ministeres-sociaux/	

Vos Contacts

Un problème dans votre service, une convocation à un entretien avec la direction, par votre chef.fe de service, la remise en cause de votre titularisation,…,
Ne restez pas seul.e et contactez sans attendre les représentant.es syndicaux de vos départements, en région ou au niveau national :

VOS CONTACTS LOCAUX

Adresse mail du syndicat
Secrétaire(s) de la section / du syndicat

VOS CONTACTS ELU.ES ET MANDATE.ES CGT
AU SEIN DE La DDETS (PP) /DR(I)EETS / DEETS XXX

Elu.es F3SCT

Elu.es CSA

Représentant.es au conseil médical

VOS REPRESENTANT.ES AU NIVEAU NATIONAL
https://cgt-tefp.fr/vos-representant-es-du-personnel-cgt/

LES CONTACTS DU SERVICE RH local

XXXXX

Plus d'infos sur https://cgt-tefp.fr

celleux qui luttent sont celleux
qui se syndiquent

celleux qui vivent sont celleux
qui luttent

cgt-tefp.fr
syndicat-cgt@travail.gouv.fr
Suivez cgt-tefp sur