



Services du **P**remier **M**inistre  
Secrétariat **G**énéral du **G**ouvernement

70 Rue de Varenne – 75007 PARIS  
Tél. 01 42 75 82 20

**M. Mustapha CHAKER 01 42 75 70 54**  
**M. Lahcen ARRAS 01 42 75 82 20**

**PERMANENCE SYNDICALE  
SPM**

**du lundi au vendredi de 14 à 17 h**  
**72 rue de Varenne à Paris local**  
**UNSA SPM**  
**unsa@syndicat.pm.gouv.fr**

## **L'UNSA en troisième place en Comités techniques**

La fonction publique vient de faire paraître le 26 octobre dernier pour la première fois dans le cadre de la loi du 5 juillet 2010 sur la représentativité syndicale , (dite loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique) les résultats obtenus en CT et CAP en 2010/2011.

Pour la partie CT de la fonction publique d'Etat, celle qui relate le mieux le poids de chacun (tout le monde vote), nos organisations prennent la troisième place derrière la FSU (enseignants et agriculture) et FO. Vous trouverez ci-dessous les résultats en CT.

<b>Organisations</b>	<b>Voix</b>	<b>%</b>
FSU	181356	22,2
FO	150264	18,4
<b>UNSA</b>	<b>147506</b>	<b>18,1</b>
CGT	97544	11,9
CFDT	79790	9,8
Solidaires	54203	6,6
CGC	47110	5,8
FGAF	23390	2,9
DIVERS	23667	2,9
CFTC	11495	1,4

Au ministère des finances L'UNSA s'était alliée avec la CFTC et nous sommes arrivés en 5ème position avec 7,33 %; un résultat en progression mais qui nous laisse du pain sur la planche pour atteindre les chiffres de nos syndicats de la justice ou des affaires sociales où nous sommes majoritaires. Nos syndicats s'y emploient dans chaque administration comme vous pouvez le constater régulièrement pour mieux vous aider et vous défendre professionnellement.

Rejoignez-nous nous serons plus forts !

Cliquez sur ce lien pour lire les résultats complets::

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/documents\\_methodes/Elections-pro-ct-cap-2011.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/documents_methodes/Elections-pro-ct-cap-2011.pdf)

# L'UNSA favorable au conventionnement mutualiste de réseaux de soins

Au moment où la commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale débat de la proposition de Loi visant à autoriser des réseaux de soins pour les mutuelles, l'UNSA tient à réaffirmer son soutien aux demandes de la Mutualité Française.

Ces demandes visent à permettre de réguler d'une part les dépenses d'optiques et, d'autre part, à favoriser une meilleure prise en charge des soins effectués dans le cadre de dépassement d'honoraires au-delà des tarifs opposables.

Ces possibilités données aux mutuelles permettent d'améliorer l'accès de tous à des soins de qualité en privilégiant les bonnes pratiques, sans remettre en cause la liberté de choix des patients.

S'agissant d'un meilleur remboursement de dépenses non prises en charge par l'assurance maladie, ces nouvelles mesures ne peuvent donc pas constituer une « privatisation de l'assurance maladie » comme le suggèrent certains esprits dont le seul but est de perpétuer des situations d'enrichissement sur le dos des malades.

L'UNSA espère que les parlementaires ne seront pas dupes. Elle leur demande de revenir ainsi à la situation prévalant avant 2010.

## **Action sociale : aide au maintien à domicile**

### **Rétablissement de l'aide au maintien à domicile (AMD) pour les retraités de l'Etat**

Suite à la mobilisation de l'UNSA Fonction publique depuis un an sur ce dossier, deux textes sont parus le 27 juillet 2012 :

Le [décret n° 2012-920](#) relatif à l'introduction d'une aide au maintien à domicile des retraités de l'Etat est applicable à compter du 28 juillet 2012 et un [arrêté interministériel](#) fixe le plafond annuel de l'aide et le taux de la participation de l'Etat.

L'objectif de cette prestation est de réduire le risque de perte d'autonomie des personnes âgées, retraitées, socialement fragilisées.

## RETRAITE A 60 ANS CARRIERES LONGUES FONCTIONNAIRES ET ANT

Décret N° 2012-847 du 2 juillet 2012 « relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse

**Publié au J.O N° 153 du 3 juillet 2012, ce décret concerne tous les régimes. Dans la Fonction publique, il s'adresse donc à la fois aux fonctionnaires (article 4 du Décret) et aux agents non titulaires.**

Le Gouvernement a respecté les engagements pris, lors de la campagne présidentielle, et a choisi stratégiquement, pour gagner du temps, de modifier par décret le dispositif concernant les « carrières longues », qui avait été réformé en 2010. La démarche a pour but « d'élargir les possibilités » et « d'assouplir les critères exigés », pour bénéficier d'un droit à un départ anticipé en retraite à 60 ans. Pour l'UNSA Fonction publique, la décision très symbolique de changer l'âge légal de départ en retraite, pour les assurés ayant effectué les plus longues carrières, va évidemment dans le bon sens.

Pourront en effet bénéficier des évolutions de ce dispositif « carrières longues », à compter du 1er novembre 2012, tous les assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (au lieu de 18 auparavant) et cotisé le nombre de trimestres exigés pour leur génération (164 trimestres, soit 41 ans pour les personnes nées en 1952). Par ailleurs la notice (1ère page du projet de décret) précise clairement que « les conditions d'accès à la retraite anticipée des assurés qui aujourd'hui pouvaient déjà partir avant 60 ans sont assouplies pour éviter les effets de seuil ». Le financement de cette disposition sera réalisé par le biais d'une augmentation des cotisations d'assurance vieillesse. Dans le public comme dans le secteur privé, les cotisations augmenteront de 0,5% : 0,25% pour les assurés et 0,25% pour les employeurs.

Mais il faut à ce sujet rappeler que, dans la Fonction publique, ces augmentations s'ajouteront à celles, déjà programmées lors de la réforme de 2010 (passage de 7,85% à 10,55% de 2011 à 2020, sur la base de 0,27% par an). Dans un contexte social particulièrement dégradé (gel maintenu du point d'indice, relèvement des tarifs des Mutuelles, hausse du coût de la vie, etc...), la cotisation pour la retraite continuera donc à augmenter. Elle atteindra 10,80% en 2020. Il est possible de déposer une demande de départ en retraite dès maintenant, dès lors qu'on remplit les conditions exigées, le dispositif entrant en vigueur le 1er novembre prochain. Compte tenu de la date de parution du Décret, nous espérons toutefois que le délai administratif de 6 mois imposé habituellement dans la Fonction publique ne sera pas exigé, afin que les candidats à un départ anticipé puissent obtenir un départ en retraite dès le 1er novembre 2012.

En supprimant la majoration de 8 trimestres imposée jusqu'alors, le décret permet aux assurés qui ont travaillé le plus longtemps de partir à nouveau en retraite à compter de 60 ans, dès lors qu'ils disposent du nombre de trimestres de cotisation exigés. Il est prévu par ailleurs que, dans le secteur privé (régime général), les mères de famille puissent valider 2 trimestres de congé maternité supplémentaires, au delà des 4 trimestres pour arrêts maladie - maternité, assimilés à des durées cotisées dont bénéficient tous les assurés.

Cette mesure pourra, dans la Fonction publique, concerner les agents non titulaires ainsi que les fonctionnaires, ayant eu des carrières mixtes et donc futurs « polypensionnés ». Il s'agit d'une majoration de durée d'assurance forfaitaire et indépendante du nombre d'enfants, destinée principalement à réduire les disparités existantes.

Par ailleurs, bon nombre des personnes ayant commencé à travailler jeunes ont été confrontées, durant leur vie professionnelle, à des situations de pénibilité au travail. C'est indéniablement une mesure juste que de leur permettre de partir en retraite dès 60 ans et de pouvoir gagner ainsi à terme deux années, par rapport à la réglementation actuellement en vigueur (suite à la dernière réforme).

Il n'empêche que nous nous sommes tous battus, durant des mois, pour le maintien du départ en retraite à 60 ans pour tous, sur la base du libre choix (avec une pension calculée sans décote, en fonction du nombre de trimestres cotisés). Nous devons donc constater objectivement que ce qui est accordé aujourd'hui (même si c'est un progrès appréciable) ne correspond pas tout à fait à nos mandats syndicaux de 2010 ni à nos attentes initiales. Le réexamen de la problématique globale des retraites prévu en 2013 permettra sans doute de remettre à plat, une nouvelle fois, le système français assez complexe par nature, en raison du nombre important de régimes qu'il comprend, et de renégocier peut être, à cette occasion, des avancées concrètes pour les agents publics visant à plus d'équité.

Il convient de souligner toutefois que cela ne pourra se faire qu'en fonction du contexte économique et financier dans lequel nous nous trouverons à ce moment-là et des divers paramètres de type actuariel pris en compte habituellement pour ce genre de projections (l'évolution de l'espérance de vie notamment).

## Egalité professionnelle Femmes Hommes dans la Fonction publique

Le gouvernement a inscrit l'égalité professionnelle comme un chantier prioritaire dans le cadre de l'agenda social. Suite au lancement d'une négociation le 20 septembre dernier présidé par la Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction publique, quatre groupes de travail ont été réunis, axant la réflexion sur les thèmes suivants:

### 1. « Le dialogue social comme élément structurant de l'égalité professionnelle »

Ce groupe de travail, réuni le 9 octobre 2012, vise à disposer d'outils de dialogue social partagés et utiles pour prendre des mesures efficaces, avec notamment un rapport annuel présenté devant le conseil commun de la fonction publique (CCFP) ainsi que la présentation de bilans sociaux pour chaque versant de la Fonction publique et devant les comités techniques.

### 2. « Le déroulement des carrières des femmes »

Ce groupe de travail, réuni le **23 octobre**, vise à lutter contre les stéréotypes, les discriminations et à lever les freins au recrutement et au déroulement de carrière des femmes, notamment dans le cadre d'une approche intégrée.

L'UNSA a insisté notamment sur les axes de propositions suivantes concernant :

#### - la formation :

- Former et sensibiliser les membres des jurys de concours et de CAP ; les recruteurs RH, managers, agents ; les référents mobilité carrière.
- Mettre en place des entretiens avant et après une interruption de carrière ; développer des formations courtes, modulaires et proches du lieu de travail.
- Intégrer la question de l'égalité professionnelle dans la formation initiale et continue pour tous les agents tout au long de leur carrière et dans les écoles de service public dès 2013.
- Porter une attention particulière aux « répertoires métiers », fiches de postes.

#### - l'avancement et la promotion :

- Veiller à une gestion équilibrée des avancements et des promotions ;
- Revoir les règles de gestion des mobilités géographiques dans le cadre des avancements et des promotions.

#### - les écarts de rémunération :

- Mettre en place des mesures correctrices (évolution de carrière suite à maternité, temps partiel, etc...).

### 3. « La définition d'un socle commun d'indicateurs, véritables outils de pilotage" »

Ce groupe de travail est en lien avec le GT 1. Réuni le 16 novembre, il a travaillé sur l'élaboration d'un socle d'indicateurs communs des bilans sociaux aux 3 versants de la fonction publique, qui sera présenté dans le cadre du rapport annuel devant les instances de dialogue social. Il pourra être complété par des indicateurs complémentaires et permettra la mise en place de plans d'action.

### 4. "Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée"

Ce groupe de travail, réuni le 19 novembre, a pour objectif de :

- faire évoluer le congé paternité,
- moderniser le congé parental
- cibler des dispositifs d'action sociale, avec une réflexion commune aux 3 fonctions publiques inscrite dans le cadre de l'agenda social
- mieux concilier l'articulation travail/famille par une meilleure organisation des temps de travail
- protéger les agents sur leur lieu de travail

pour favoriser une parentalité mieux partagée et mieux prendre en compte la carrière des femmes.

**Une seconde phase** relative à l'écriture du texte sur le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle est programmée dans les semaines à venir.

Par ailleurs, la question relative à la **représentation équilibrée** entre les femmes et les hommes pour les représentants appelés à siéger au sein des instances de dialogue social est également posée. Si l'UNSA y est favorable, elle met en avant la nécessité d'une mise en œuvre construite et réfléchie au sein de notre organisation syndicale pour tendre vers cet objectif en termes d'échéances et de mobilisation.

L'UNSA poursuit son implication sur ce dossier majeur pour défendre les intérêts de tous les agents et participera activement à cette seconde phase à venir.