

## ANNEXE

---

### **Propositions CGT Fonction publique pour la reconnaissance et la prise en compte de la pénibilité et pour les fins de carrière**

#### **Pénibilité**

Comme le stipulait encore le Sénat dans une étude récente de 2014, la catégorie active de la Fonction publique constitue bien une reconnaissance historique et concrète de la pénibilité dans les trois versants.

Dès lors, il faut cesser les contre-vérités : l'extension du très contestable C2P n'est en rien la mise en place d'un dispositif prenant en compte la pénibilité dans la Fonction publique.

La CGT se prononce donc pour le maintien de la catégorie active.

Ceci posé, il est évidemment nécessaire de l'améliorer pour qu'elle soit davantage en adéquation avec les conditions actuelles de l'exercice des missions des agent-e-s et de revenir sur certains reculs (comme l'éviction injustifiée de la catégorie active des infirmières en 2010.)

1/ La CGT demeure profondément attachée à la Fonction publique de carrière.

Or, celle-ci est absolument indissociable de l'existence de corps et statuts et de la traduction des processus collectifs indispensables à la mise en œuvre des missions publiques. C'est pour cette raison fondamentale que la CGT est favorable à ce que la reconnaissance et la prise en compte de la pénibilité s'effectuent en stricte liaison avec l'ensemble des corps qui sont exposés.

2/ Pour améliorer l'existant, la CGT propose 4 catégories et 15 critères ouvrant droit à la reconnaissance de la pénibilité.

Les 4 catégories et les 15 critères de la pénibilité de la CGT donnent un contenu précis aux « risques particuliers et fatigues exceptionnelles » qui fondent le service actif actuel:

#### Contraintes physiques

- 1/ Manutention et port de charges lourdes
- 2/ Contraintes posturales et articulaires
- 3/ Vibrations mécaniques

#### Environnement agressif

- 1/ Exposition à des ACD (agents chimiques dangereux) y compris aux poussières et fumées

- 2/ Activités exercées en milieu hyperbare
- 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
- 4/ Exposition aux bruits intenses
- 5/Exposition aux rayonnements ionisants

Contraintes liées aux rythmes de travail

- 1/Travail de nuit
- 2/ Travail alterné, décalé: Alterné figurant dans le décret n° 76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975. Le travail posté en discontinu Travail par relais en équipe alternante
- 3/ Longs déplacements fréquents
- 4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

Dangerosité

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

3/ Qui dit reconnaissance de la pénibilité dit également prise en compte.

Pour la CGT, cela doit se traduire par des départs anticipés de 5 ou 10 ans selon les catégories professionnelles.

En outre, pour que ce droit aux départs anticipés ne soit pas virtuel en raison de retraites trop faibles à l'âge d'ouverture du droit à la retraite, la CGT réclame la mise en place d'un dispositif octroyant 1 trimestre de bonification de pension par année d'exposition.

### **Fin de carrières**

La CGT revendique des dispositions permettant aux agent-e-s, sur la stricte base du volontariat, de bénéficier d'une cessation progressive d'activité.

Ce droit doit être ouvert dès 58 ans pour la situation générale, 48 et 53 ans pour a catégorie active, pour permettre à l'intéressé de travailler à mi-temps tout en bénéficiant d'une rémunération équivalente à 85% de celle qui était la sienne avant la CPA.

En outre, durant la période de CPA, les agent-e-s continuent à acquérir des droits à la retraite.

La CGT est également favorable à un congé de fin d'activité. Cela doit être ouvert, toujours sur la base du volontariat, au maximum 5 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (60 ans pour notre organisation syndicale).

L'agent-e qui en bénéficie ne sera plus en activité professionnelle. Pendant son CFA, il percevra une rémunération égale à 50% de celle qui était la sienne avant le CFA.

Comme pour le CPA, les agent-e-s continueront à acquérir des droits à la retraite.

Il va de soi que, pour ces deux positions que nous revendiquons, il ne peut en aucun cas s'agir de dispositifs que les salarié-e-s « se paieraient eux-mêmes ». Par exemple, l'utilisation de compte-épargne-temps ou de RTT est tout à fait à proscrire.