



Représentativité : l'UNSA présente dans toutes les instances supérieures de la Fonction publique

A l'issue des élections du 4 décembre 2014, l'UNSA a enregistré la plus forte progression de toutes les organisations syndicales en augmentant ses voix de 12%. Sa représentativité est confirmée pour toute la Fonction publique et ces bons résultats se retrouvent dans la composition des instances supérieures, où l'UNSA s'affirme comme l'une des quatre organisations syndicales présentes dans les trois versants.

Ainsi, l'UNSA obtient deux sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) et un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière (CSFPH). Pour la Fonction publique de l'Etat, elle détient trois sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE), deux au Comité Interministériel Consultatif d'Action Sociale (CIAS), trois au Comité Technique des DDI. Pour l'ensemble de la Fonction publique, trois sièges ont été obtenus au Conseil Commun de la Fonction publique (CCFP).

Titulaires et suppléants confondus, ce sont plusieurs dizaines de représentants qui constituent désormais les délégations de l'UNSA Fonction publique dans ces instances et leurs formations spécialisées.

Avec la paye de janvier, 5 points d'indice de plus en C et B

Les discussions avec la ministre de la Fonction publique avaient abouti à une prise en compte en février 2014 des plus bas revenus. La deuxième phase se met en œuvre au premier janvier.

L'UNSA a soutenu, dès février 2013, le principe de priorisation des mesures salariales en direction des plus basses rémunérations, même si le contenu final a été retardé. Les discussions ont abouti à un reclassement des agents de catégorie C et de ceux des premiers échelons du B en février 2014. La deuxième mesure est une augmentation générale de 5 points d'indice pour ces mêmes collègues au 1er janvier 2015.

L'UNSA Fonction publique n'en exige pas moins l'ouverture de discussions générales pour une augmentation de la valeur du point d'indice qui concerne tout le monde. C'est la première demande qu'elle a faite en ce début d'année à la ministre.

L'UNSA signera l'accord sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique

Améliorer la qualité de vie au travail et le contenu du travail des agents, c'est contribuer à améliorer leur santé et l'efficacité du service public. Pour l'UNSA, c'est bien la démarche préventive qui peut agir sur les déterminants des risques professionnels qui continuent à peser sur la santé des agents.

Le texte est pour l'UNSA satisfaisant, tant au travers des objectifs politiques gouvernementaux qu'au travers des mesures concrètes annoncées et des droits nouveaux ouverts aux agents des trois versants de la fonction publique.

Dès le 8 janvier, lors de la réunion conclusive avec la ministre, l'UNSA a annoncé sa signature. La balle est maintenant dans le camp des autres organisations syndicales représentatives dans la Fonction publique. En effet, cet accord ne sera valide et que s'il est signé par un nombre de syndicats représentant au moins 50 % des résultats des élections de décembre 2014. C'est à cette seule condition que les agents de la fonction publique pourront bénéficier des avancées concrètes découlant de cet accord.

<http://www.unsa-fp.org/?L-UNSA-signera-l-accord-sur-la>

Retraites : invalidité et reversement de pension pour les orphelins

Deux changements, l'un pour les orphelins d'un fonctionnaire décédé et l'autre en cas de retraite pour invalidité, prévus dans la loi de finances 2012, entrent en vigueur avec la publication d'un décret du 2 février 2015.

Majoration de pension pour 3 enfants et plus pour les pensionnés invalides : en cas de retraite pour invalidité, dorénavant la majoration pour enfant sera versée dans les mêmes conditions que pour les pensionnés valides.

Pension de réversion : de nouvelles modalités de répartition de la pension de réversion entre orphelins ont été fixées, ainsi l'ensemble des pensions de réversion attribuées aux orphelins est de même montant, indépendamment du nombre d'enfants issus de chaque union du fonctionnaire décédé. Tous les orphelins sont donc concernés.

<http://www.unsa-fp.org/?Retraite-pour-invalidite-et>

Indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Par décret du 23 janvier 2015, le gouvernement a reconduit, pour les agents publics rémunérés sur la base du point d'indice, le dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA).

La GIPA est une indemnité qui peut être versée aux agents de la fonction publique si leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation et prenant en compte l'indice des prix à la consommation sur une période "glissante" de référence de 4 ans. La GIPA devait prendre fin en 2011 mais, par décrets successifs, gel du point d'indice oblige, le dispositif a été reconduit chaque année.

Le décret du 23 janvier 2015 établit la nouvelle période de référence pour le calcul de l'indemnité du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014.

Le calcul de l'éligibilité au dispositif sera possible dès lors que sera connu le taux d'inflation reconnu pour la période considérée.

Pour l'UNSA, malgré ce dispositif GIPA qui permet pour certains agents un amortissement de la perte de rémunération liée au gel du point d'indice, il y a urgence à lever ce gel.

Troubles musculo-squelettiques (TMS) : un guide Fonction publique en ligne pour une meilleure prévention

Les TMS sont des maladies liées à une combinaison de facteurs biomécaniques (ce qui se voit) et psychosociaux (ce qui se vit) qui s'expriment au sein d'une organisation de travail.

En France, les TMS constituent la première cause de maladie professionnelle reconnue. Les demandes d'indemnisation pour cause de TMS augmentent d'année en année.

Dans la Fonction publique, on a pu constater que le nombre de personnes prises en charge au titre des TMS avoisine 43000 agents, il y a donc urgence à stopper la progression des TMS.

Le guide en ligne est l'aboutissement d'un travail conduit dans le cadre de la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du Conseil commun de la fonction publique. L'UNSA y a pris pleinement part avec la conviction que l'engagement des employeurs publics dans une démarche de prévention, l'implication des CHSCT et des acteurs de la prévention (dont la médecine de prévention), l'information et la formation des agents (y compris d'encadrement) doit conduire à réduire considérablement ces TMS.

<http://www.unsa-fp.org/?Un-guide-Fonction-publique-en>