



SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE – CGT

126, rue de l'Université - BP24
75355 PARIS 07 SP

Assemblée nationale, le 7 juin 2024

Groupes de travail des Questeurs : le cahier revendicatif du SPAN-CGT

Depuis le début de la législature, le SPAN-CGT n'a cessé de **réitérer un certain nombre de revendications qu'il porte de longue date et dont l'urgence se fait de plus en plus sentir à mesure que le temps passe**. En commission de concertation, au printemps 2023, la réponse apportée à ces demandes connues, comme à celles des autres syndicats, a été la création de groupes de travail mis en place au printemps 2024.

L'un de ces groupes de travail des Questeurs porte sur l'**attractivité de la fonction publique parlementaire**, l'autre sur les droits syndicaux et le dernier sur les **conditions d'emploi et l'évolution professionnelle des contractuels**. La synthèse des travaux serait effectuée lors d'une réunion de la commission de concertation qui se tiendrait à l'automne 2024 – concomitamment, d'ailleurs, à l'examen d'un nouveau **projet de loi de casse de la fonction publique que la CGT combattra de toutes ses forces** (*renforcement de la contractualisation, suppression des catégories, licenciement des fonctionnaires, déconnection des rémunérations et des grilles...*).

En synthèse, les 7 principales idées que le SPAN-CGT a portées lors des premières réunions et qu'il continuera à porter lors des prochaines sont (*cf. le cahier revendicatif pour plus de détail*) :

- 1. Il faut agir vite !** Compte tenu de l'urgence, les décisions qui seront prises à l'automne devront être fortes et d'effet rapide, sans quoi, la crise s'aggravera.
- 2. Il faut que le concours redevienne la règle**, et que l'Assemblée cesse de recruter des contractuels pour occuper des emplois permanents. C'est là que l'urgence est la plus absolue !
- 3. Un plan de résorption de la précarité doit être mis en œuvre** pour donner la possibilité aux collègues contractuels qui le souhaitent, par des concours réservés, d'intégrer la fonction publique. Sans cela, sous peu, la moitié du personnel sera sous contrat à l'Assemblée !
- 4. La promotion interne doit retrouver toute sa place** en permettant d'organiser des concours internes même sans concours externes, en levant les verrous à l'avancement de grade, et en créant de nouveaux grades.
- 5. L'ambition pour la formation doit être accrue** en l'établissant comme la clef de voute d'une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).
- 6. Les rémunérations doivent être revalorisées** par une actualisation des grilles indiciaires ; les rémunérations, primes et revalorisations des contractuels doivent être indexées sur les règles applicables aux fonctionnaires.
- 7. Une action déterminée doit être menée en faveur du logement** dans l'objectif de faciliter l'accès à la location et à la propriété.

Ce qui compte par-dessus tout pour le SPAN-CGT, c'est de **construire les revendications avec vous pour porter au mieux votre parole !** Nous avons déjà organisé des réunions dans plusieurs services et avec plusieurs catégories de personnel. Avec votre participation, nous pourrions en prévoir d'autres.

Rien d'utile ne se fera sans vous !

Pour organiser une réunion dans votre service ou participer individuellement à la consultation du SPAN-CGT, contactez-nous à l'adresse : cgt@assemblee-nationale.fr.

PROTÉGER ET RENFORCER LE STATUT

Le message principal porté par le SPAN-CGT lors des réunions introduisant chaque groupe de travail a été le suivant : **les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires**. Il est **hors de question de créer un « sous-statut » pour les contractuels**, alors qu'il existe déjà à l'Assemblée un statut prévoyant des compensations – pouvant, certes, être améliorées – aux sujétions spécifiques auxquelles le personnel est soumis.

Le statut de la fonction publique parlementaire est la seule garantie valable que chacune et chacun bénéficie des **protections et compensations légitimes qui découlent de ses missions et sujétions particulières**. Il n'est pas possible sans statut de maintenir un service public de qualité dans les conditions d'indépendance exigées par la Constitution, ni d'améliorer les conditions de travail de manière juste et équitable pour toutes et tous.

« Le statut est la seule assurance que les droits de toutes et tous seront garantis. »

Améliorer l'attractivité de la fonction publique parlementaire et renforcer les droits des contractuels nécessitent donc en premier lieu de **rétablir le périmètre des emplois placés sous statut**. Aucun emploi permanent n'a, par nature, vocation à être contractualisé. Tous les types d'emplois peuvent être placés sous statut (il existe d'ailleurs déjà à l'Assemblée plusieurs corps techniques). Il n'y a donc aucunement lieu d'entériner un périmètre des emplois à contractualiser – imposé par la pratique des dernières années.

Les **concours externes doivent redevenir la voie recrutement de droit commun**. Il faut dans cet objectif en **organiser plus régulièrement et ouvrir un nombre suffisant de places**, y compris sur les postes à profil spécialisé lorsque des besoins existent (informatique, comptabilité, restauration, bâtiment, communication, etc.) en créant, le cas échéant, des « filières » non généralistes et non étanches, qui permettraient aux collègues, après une formation, d'exercer plus tard dans leur carrière d'autres types de métiers s'ils le souhaitent. Dans le prolongement de celui récemment communiqué par la DRH aux organisations syndicales (*cf. infra*), un **calendrier chiffré des concours, glissant sur 5 années**, doit être élaboré et communiqué aux organisations syndicales dans une démarche plus globale de **gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)**, intégrant les enjeux de mobilité et de formation.

Pour attirer les meilleurs profils, **mettre un terme aux discriminations de genre**, particulièrement perceptibles s'agissant des deux derniers concours d'administrateur (avec des effets visibles dans la pyramide des âges, *cf. infra*), et diversifier les profils recrutés, il est indispensable d'améliorer la **publicité des concours**, et de recourir en parallèle à des **actions de sensibilisation *in situ*, dans des établissements** d'enseignement généraliste ou professionnel (afin de ne pas restreindre la communication aux seuls futurs cadres) franciliens et en région. Il est en outre nécessaire de revoir tant le format des épreuves et le contenu des programmes que la composition des jurys. Des « **troisièmes concours** » à destination des acteurs associatifs pourraient également être organisés sur le modèle de ceux de la fonction publique d'État.

« Les concours réservés, prévus par le RIOS, sont la solution la plus juste, rapide et efficace pour résorber la précarité, tout en s'assurant que les emplois permanents seront occupés par des titulaires. »

Cela implique aussi **un plan de résorption rapide de l'emploi contractuel par l'organisation de concours réservés**, dont le principe est inscrit dans notre réglementation interne (RIOS) et auxquels pourraient se présenter celles et ceux qui le souhaitent. Déjà utilisés par d'autres employeurs publics comme moyen d'accès à la fonction publique, ils se distinguent des dispositifs de titularisation sèche ou sur titre, privilégiés par certaines administrations, par leur sélectivité. Ils se différencient également des concours internes, ouverts aux non titulaires dans certaines administrations, par le fait qu'ils ne mettent pas en concurrence fonctionnaires et contractuels pour les mêmes postes.

Cette solution semble au SPAN-CGT **la plus protectrice du statut**, pour éviter que la contractualisation ne devienne une alternative au recrutement par concours, garant du principe d'égalité, et **la plus adaptée compte tenu des difficultés de promotion interne déjà existantes** pour les fonctionnaires en poste, notamment des corps de catégorie B et C. En outre, alors que plus de 500 collègues travaillent sous contrat à ce jour (et cela continue d'augmenter), **il est illusoire de penser que le concours externe seul pourra apporter une solution** : jamais un nombre de places suffisant ne pourra être ouvert sans dégrader la sélectivité des recrutements !

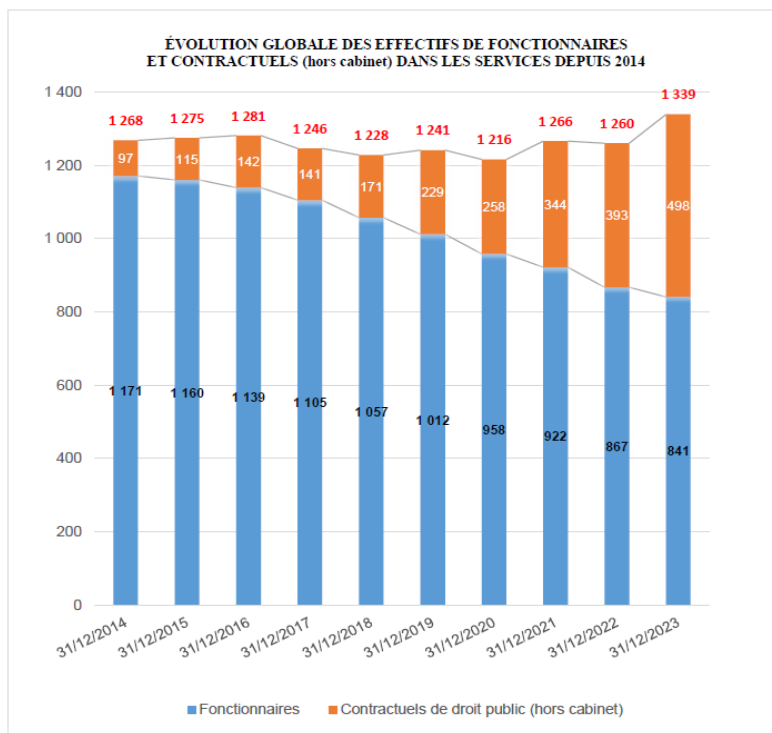
Aussi, dans l'objectif de résorber la précarité au plus vite et de remettre dans le giron du statut tous les emplois permanents, le SPAN-CGT **revendique un aménagement de notre règlement intérieur pour ouvrir le recours au concours réservé à toutes les catégories** (et pas uniquement aux catégories B et A, comme c'est le cas actuellement), ainsi que la prise d'actes d'application de ce règlement.

Pour celles et ceux qui ne pourraient (emplois non permanents notamment) ou ne souhaiteraient pas (car ce serait désavantageux pour la retraite par exemple) passer les concours réservés, l'objectif de justice doit être **de privilégier le recours aux CDI et de réécrire le cadre d'emploi des contractuels**, dont l'imprécision aboutit parfois à l'arbitraire, notamment sur les horaires de travail, et crée en conséquence des conflits entre collègues de différents statuts quant au partage des sujétions, dégradant l'ambiance de travail.

« Il est impératif de proscrire les CDD et de remettre à plat le cadre d'emploi des contractuels. »

Cela passe aussi par un **meilleur accompagnement lors de la prise de poste**, sans lequel il est difficile de comprendre réellement les spécificités de l'administration parlementaire et les enjeux liés au service des députés.

Enfin, le renforcement du statut implique de poursuivre le mouvement de **réinternalisation des missions externalisées**. Le ménage et l'assistance informatique sont des besoins permanents de l'Assemblée, qui doivent être satisfaits par des emplois permanents placés sous statut. Les missions confiées aux entreprises HelpLine, l'Audacieuse et Europnet doivent être reprises et leurs salariés intégrés aux effectifs de l'Assemblée, puis à la fonction publique par voie de concours réservés. Dans la perspective de **l'internalisation de l'AGRAN en 2026**, tout doit être fait pour que le personnel puisse intégrer la fonction publique lorsque cela est possible, et qu'en aucun cas, les droits acquis ne soient réduits.



Contractuels (2023) : 37,2 %, dont :
 -catégorie A (cadres) : 26,1%
 -catégorie B (ADG et ass.) : 27,7%
 -catégorie C (Agents et ass.) : 46,2%
 Âge médian : 44,9 ans.

Fonctionnaires (2023) : 62,8 %
 dont :
 -administrateurs : 180
 -rédacteurs des comptes rendus : 66
 -administrateurs adjoints (et ass.) : 120
 -ADG et assimilés : 129 (- 26,3 % en 4 ans)
 -agents : 249 (- 26,3 % en 4 ans)
 -surveillants du Palais : 33 (- 32,7 % en 4 ans)
 -employés des restaurants : 39
 -ouvriers professionnels : 25
 Âge médian : 52,4 ans.

PARCOURS ET CARRIÈRES

Le SPAN-CGT a également beaucoup insisté sur les parcours et carrières, et le lien évident avec l'évolution des rémunérations, trop basses pour la grande majorité des contractuels et désormais insuffisamment attractives, même pour les jeunes fonctionnaires dans le contexte d'inflation que nous connaissons.

« Ceux qui occupent des postes d'une catégorie au-dessus de la leur doivent pouvoir accéder rapidement à celle-ci par concours interne. »

De trop nombreux collègues d'une catégorie (notamment C et B) effectuent des tâches de la catégorie supérieure sans le titre, ni le salaire, ni la reconnaissance. D'autres (notamment A+), du fait de la pénurie d'effectifs, sont en parallèle amenés à réaliser des tâches de catégorie B ou C (cher payées !). Dans un certain nombre de cas, l'acquisition d'un grade ne se traduit pas par des tâches nouvelles de nature à prendre en compte l'expérience acquise (notamment B et A). Dans d'autres, en raison du rétrécissement, voire de la mise en extinction de fait de certains corps, l'avancement est complètement grippé en l'absence d'un nombre suffisant de grades non fonctionnels (notamment C).

La politique de **promotion interne doit être modernisée** pour répondre à ces défis. Pour le SPAN-CGT, cela passe par une augmentation des **ratios d'avancement** de classe et de grade, par un **assouplissement des conditions pour être inscriptible** (durée d'ancienneté, mobilité), et par la création de grade non fonctionnels. Cela passe également par la **requalification de certains grades** en vue de valoriser l'expérience acquise par l'attribution de nouvelles missions (ex. administrateur-adjoint principal).

Dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), il est également indispensable d'organiser des **concours internes** plus nombreux en vue de s'assurer *a minima* que les **collègues exerçant un poste d'une catégorie supérieure puissent accéder de manière effective à cette dernière**. Leurs épreuves doivent être moins calquées sur les concours externes pour être moins discriminantes, notamment dans le cas du « premier concours ». Les conditions d'ancienneté doivent être assouplies (durée d'ancienneté, date prise en compte pour déterminer l'ancienneté) et le nombre de postes ouverts en référence aux concours externes accrus pour permettre davantage de mobilité interne.

De plus, même lorsqu'aucun concours externe n'est ouvert, **il doit malgré tout être rendu possible d'ouvrir des concours internes**. Les collègues ne sont pas responsables de l'absence de concours externes : leur accès au concours interne ne doit pas être restreint pour cette raison ! Le SPAN-CGT demande l'inscription dans notre règlement d'une clause générale le permettant.

Le même esprit doit prévaloir pour les collègues contractuels : l'organisation dans toutes les catégories de **concours réservés apporterait une réponse juste et efficace à la très forte demande de perspectives de mobilité** qu'ils expriment légitimement. Elle faciliterait en outre, à moyen terme, les possibilités d'avancement des fonctionnaires puisqu'elle mettrait fin à l'inexorable rétrécissement des corps de catégorie B et C, qui ont subi les plus fortes baisses d'effectifs. Tant que de tels concours ne seront pas organisés, il serait *a minima* juste qu'ils soient **informés par mail dès lors qu'un appel à candidature aura été constaté infructueux**. Cela permettrait en outre de réduire singulièrement la durée de vacance des postes, qui pèse durement sur l'ensemble des équipes, et d'alléger l'effort de formation par les pairs, nécessairement plus intense pour les nouveaux entrants à l'Assemblée.

Ces évolutions requièrent un renforcement de la **politique de formation** tant pour favoriser l'exercice d'un poste donné, que pour **préparer un poste futur, y compris une mobilité externe**, ou pour préparer un concours interne. Compte tenu de l'autocensure de nombreux collègues résultant du sous-effectif massif et chronique, parfois aussi d'une amicale pression hiérarchique, certaines formations devraient être **prévues dans les fiches de poste**, tant pour faciliter l'entrée dans celui-ci que pour assurer la progression en son sein.

« La formation doit devenir la clef de voute des parcours, tant pour s'améliorer sur son poste que pour préparer le suivant, y compris dans le cadre de cycle longs et / ou diplômants. »

Compte tenu de la richesse des métiers qui peuvent être exercés à l'Assemblée, la prise de poste est un moment décisif. L'exigence d'une maîtrise très rapide de nouveaux outils et nouvelles procédures peut créer une forme de désarroi. Associée à un tuilage suffisant, la formation constitue une réponse. Grâce à la formation, planifiée à l'avance et dans le temps long si besoin, **tout généraliste peut acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un poste spécialisé, et tout spécialiste celles nécessaires pour rejoindre un corps généraliste**. La politique de formation doit ainsi permettre de créer les passerelles nécessaires entre corps généralistes et corps spécialisés pour accroître les possibilités de mobilité interne, comme externe.

Cela doit se traduire par la mise en œuvre de **plans individuels de formation** sous la conduite de la direction des Ressources humaines, inscrits dans la démarche de **gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)** évoquée précédemment.

Pour les contractuels, la formation revêt d'autant plus d'importance qu'elle permet aussi de **préparer l'« après Assemblée nationale »** : les formations visant à la reconversion doivent donc être autorisées sans restriction. Un mécanisme de **monétisation des droits à formation acquis à l'Assemblée et non consommés doit être instauré**, comme dans la fonction publique d'État, pour alimenter le compte professionnel de formation (CPF) des contractuels qui retourneraient travailler dans le privé, ce compte étant actuellement gelé pendant toute la durée travaillée à l'Assemblée...

« L'évaluation doit permettre de faire le point sur les missions, la charge de travail, la mobilité et la formation. »

Pour les fonctionnaires, comme pour les contractuels, **l'évaluation annuelle** doit être, dans ce cadre, l'occasion de **faire le point sur les missions exercées**, leur évolution, et sur la **charge de travail**, autant qu'un **moment d'échanges plus riches autour des besoins de formation** liés au poste occupé et de formalisation des souhaits d'évolution professionnelle à moyen terme.

À ce titre, **l'entretien d'évaluation par le chef de division doit précéder celui à l'occasion duquel la feuille de notation est présentée à la signature de l'agent par le directeur**. Une fiche d'entretien formalisée doit être transmise avant l'entretien à l'agent, et non pas uniquement à sa hiérarchie, pour permettre à chaque partie de préparer l'échange et le guider. La **feuille de notation** doit rendre compte des demandes qui ont été formulées et l'avis de la hiérarchie les concernant.

S'agissant plus particulièrement des contractuels, l'évaluation doit être l'occasion de **donner de la visibilité sur l'avenir du contrat**, afin d'éviter les angoisses et éventuelles incompréhensions à l'approche de l'échéance. Un agent ne doit pas découvrir l'appréciation que l'administration porte sur sa manière de servir au moment d'une décision défavorable. Lors de la prise de poste, un **entretien formalisé devrait également être prévu peu avant la fin de la période d'essai** pour faire le point sur les besoins d'accompagnement supplémentaires dont le contractuel pourrait avoir besoin.

Pour information : calendrier indicatif des concours

Concours	2024				2025				2026													
	T1 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T2 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T3 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T4 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T1 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T2 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T3 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T4 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T1 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T2 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T3 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec	T4 janv fév mars avr mai juin juillet août sept oct nov dec										
Extérieur Administrateur																						
Second Administrateur																						
Premier Administrateur																						
Rédacteur CR																						
Adjoint																						
Second Adjoint																						
Premier Adjoint																						
Chauffeurs																						
Agents																						
ADG																						
ADG																						

Source : Communication de la direction des Ressources humaines aux organisations syndicales

Pour le SPAN-CGT, un tel calendrier, glissant sur 5 ans et indiquant des fourchettes prévisionnelles de places à ouvrir, devrait trouver sa place dans une véritable GPEEC.

RÉMUNÉRATIONS ET POUVOIR D'ACHAT

Les **grilles indiciaires** ont complètement décroché de celles du reste de la fonction publique d'État : à titre d'exemple, un administrateur-adjoint débute à l'indice brut 380, alors qu'un attaché d'administration centrale, ayant effectué un concours moins difficile, démarre à l'indice brut 444, soit un écart, dès le début de carrière, de 3 échelons de moins pour un administrateur-adjoint ! Cela vaut pour toutes les grilles de l'Assemblée.

Il n'est donc pas possible de renforcer l'attractivité de notre fonction publique sans remettre les grilles au niveau de celles des autres employeurs publics. Une telle revalorisation des grilles serait d'autant plus légitime que **l'accroissement de la charge de travail est exponentiel** et que l'exercice des missions se complexifie. Elle contribuerait également à compenser la perte massive de pouvoir d'achat, à corps, classe et grade équivalent, entre les jeunes fonctionnaires et les plus anciens principalement liée à **l'explosion du coût du logement** en Île-de-France, et tout particulièrement à Paris.

« Les grilles doivent être mises à jour pour mieux valoriser l'expérience acquise et améliorer le taux de remplacement (retraites). »

L'enjeu est crucial, car **les grilles indiciaires servent à calculer le salaire de base, lui-même utilisé pour déterminer le montant des pensions de retraite.** Or, sans amélioration du taux de remplacement scandaleusement faible à l'Assemblée, cette dernière se trouve désavantagée par rapport aux autres employeurs publics : un salarié ayant cotisé dans le privé pendant longtemps n'aura en effet jamais intérêt à intégrer la fonction publique parlementaire, puisqu'il sera nettement désavantagé lors de la retraite. Cela prive structurellement l'Assemblée d'un grand nombre de profils expérimentés.

S'ajoutent à cela des spécificités propres à l'Assemblée : les grilles des agents et des employés des restaurants (ER2) comportent ainsi un « palier » entre les indices bruts 245 à 315 (soit 3 échelons en début de carrière), le nombre de points d'indice majoré AN reste stable. **Aucune autre grille à l'Assemblée ne comporte un tel frein à la prise en compte de l'expérience acquise par le travail !**

Cela est d'autant plus injuste que les salaires de début de carrière sont les plus bas. Cette spécificité, ajoutée au décrochage des grilles précédemment mentionné, a entraîné une importante incohérence lors de la transposition des mesures en faveur du pouvoir d'achat de l'été 2023. Comme les grilles de l'État débutent à l'indice brut 367, **aucun agent et assistant de direction et de gestion dans sa première moitié de carrière n'a bénéficié des points d'indice majoré supplémentaires accordés par le Gouvernement** entre les indices bruts 367 et 418 ! Un effort particulier doit donc être fait pour les catégories C et B.

S'agissant des contractuels, **l'indexation des rémunérations sur les grilles indiciaires**, en déterminant des fourchettes d'équivalence des salaires au regard du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle, serait une réponse juste à l'écart trop important et non justifié qui les séparent de celles des fonctionnaires.

« Les salaires des contractuels et leur progression, ainsi que les primes et indemnités spécifiques, doivent être indexés sur ceux des fonctionnaires. »

Cela permettrait, en outre, l'instauration d'un **mécanisme équitable de progression des rémunérations calé sur celui des fonctionnaires**, qui bénéficient de l'avancement d'échelon et de grade. En l'absence d'indexation sur les grilles indiciaires, il faut *a minima* que les prétentions salariales des collègues puissent être exprimées et formalisées lors de l'entretien d'évaluation, et inscrites sur les fiches de notation. Ces **demandes de revalorisation doivent être portées à la connaissance des Questeurs dans les rapports de la DRH relatifs à des augmentations**, afin qu'ils puissent mesurer l'écart entre leur décision et les attentes.

« Une action spécifique sur le logement est incontournable pour compenser la perte de pouvoir d'achat liée à l'explosion des prix. »

Enfin, une revalorisation des grilles indiciaires ne sera pas suffisante pour compenser la perte massive de pouvoir d'achat résultant de l'explosion du coût du logement. **Il est indispensable également d'agir tant pour faciliter l'accès au parc locatif, que l'accession à la propriété.**

Pour permettre aux contractuels et aux fonctionnaires dans le cadre extraordinaire (notamment) de louer plus facilement un logement abordable et adapté à leurs besoins (à leur arrivée en région parisienne, ou pour gagner une pièce supplémentaire par exemple), le SPAN-CGT revendique :

- la mise en place d'un **mécanisme de caution solidaire** de nature à rassurer les propriétaires de logements, sur le modèle de la garantie Visale existant pour les salariés du secteur privé ;
- la création d'un **partenariat avec des bailleurs de logement social et intermédiaire** parisiens et franciliens, notamment Action logement, ou avec d'autres administrations pour disposer de places réservées ;
- l'instauration d'une **prime pour sujétion de logement pour les contractuels**.

Concernant l'accès à la propriété, qui est un facteur d'attractivité sur lequel employeurs privés et publics agissent avec de plus en plus de force, le SPAN-CGT revendique le rétablissement d'un **dispositif de bonification de prêts** *via* une avance sur salaire et des partenariats avec des banques.

Inflation : un manque à gagner important pour les agents publics !

Depuis le 1^{er} janvier 2000, les prix ont augmenté de 49,7 % (46,91 % hors tabac). Le point d'indice n'a lui progressé que de 15,94 %. **Résultat, le point devrait valoir 6,24 € au lieu de 4,93 € s'il avait été indexé sur l'inflation.**

Pour avoir un ordre de grandeur de ce que représentent les pertes que nous avons subies ^(a) :

↳ **502€/mois** pour la catégorie C1 au 11^{ème} échelon (indice brut 432, indice majoré 387)

↳ **662€/mois** pour la catégorie B au 13^{ème} échelon (indice brut 597, indice majoré 508)

↳ **885€/mois** pour la catégorie A au 11^{ème} échelon (indice brut 821, indice majoré 678)

↳ **1 080€/mois** pour la catégorie A+ au 10^{ème} échelon (indice brut 1015, indice majoré 826).

^(a) Y compris pour les collègues contractuels, puisque les rémunérations sont revalorisées en fonction des hausses du point d'indice.

Après des années de gel du point d'indice et compte tenu de l'inflation, la CGT demande une revalorisation de 10 % du point d'indice.

QUALITÉ DE VIE ET SANTÉ AU TRAVAIL

Organiser des actions en faveur de la qualité de vie et de la santé au travail et les faire connaître lors de la phase de recrutement contribue de manière également déterminante à l'attractivité. C'est particulièrement important pour un employeur tel que l'Assemblée nationale, compte tenu de **l'intensité et de la pénibilité des rythmes de travail**, qui rendent l'équilibre entre vie privée et professionnelle parfois difficile à trouver. De nombreux collègues, issus du privé, sont d'ailleurs surpris qu'un certain nombre de dispositifs n'existent pas à l'Assemblée.

Le premier axe d'amélioration, du point de vue du SPAN-CGT, concerne l'articulation des temps de vie. Compte tenu de la fréquence du travail le weekend et la nuit, il est déterminant que l'accès aux loisirs soit facilité tant sur le lieu de travail que sur son temps libre, et que les contraintes soient levées au mieux pour favoriser la conciliation avec la vie familiale.

Cela nécessite la création d'un **véritable comité d'œuvres sociales – l'équivalent du comité d'entreprise dans le privé** – géré par le personnel. S'il était mis en commun avec les collaborateurs parlementaires, il permettrait d'avoir une masse critique suffisante pour négocier de réelles baisses de tarifs auprès de partenaires extérieurs et ainsi d'enrichir de manière importante l'offre de prestations hors les murs.

« Un comité d'œuvres sociales (COS) permettra d'enrichir l'offre culturelle, sportive et de loisirs, tant sur le lieu de travail, que sur le temps libre. »

Cela passe également par l'édiction d'une **charte de bonnes pratiques, dont une partie concernerait le droit à la déconnexion, les horaires de réunion et la constitution des plannings** d'équipes pour mettre le moins possible en difficulté les parents, notamment ceux qui élèvent seuls leurs enfants.

Concernant les enfants en bas âge, la crèche de l'Assemblée est une solution intéressante pour ceux qui habitent à proximité, mais le moyen le plus respectueux des enfants et des parents de faciliter l'accès à la garde d'enfants demeure, comme le font de nombreuses entreprises, la **réservation de berceaux à proximité du lieu de résidence**. Il n'est pas raisonnable de considérer que transporter un enfant pendant un temps long dans des métros bondés est une solution viable ! De plus, **l'allocation pour garde d'enfants doit être revalorisée** au regard de l'augmentation des coûts dans le secteur, et une **allocation pour la garde des enfants de plus de trois ans** doit être instaurée pour couvrir les nécessaires frais de garde que les sujétions horaires imposent régulièrement.

« Un nouveau site de restauration doit être ouvert, ainsi que des salles de repos en nombre suffisant et réellement équipées pour permettre la prise d'un repas. »

Le second axe concerne les autres droits sociaux, au premier rang desquels **l'accès à des services de restauration de qualité dans de bonnes conditions**. L'augmentation exponentielle de la fréquentation des selfs provoque des files d'attente interminables aux heures où la plupart des collègues n'ont d'autre choix que d'aller se restaurer, du fait notamment des horaires de la séance publique. Or, il est presque impossible de déjeuner hors de l'Assemblée du fait des prix pratiqués par les commerçants du quartier.

L'accès à la restauration est une obligation de l'employeur. À l'Assemblée, cette obligation doit tenir compte des sujétions horaires auxquelles le personnel est soumis, comparables, à l'heure du déjeuner, à celles des collaborateurs parlementaires. **Il est urgent de prévoir l'ouverture d'un nouveau site de restauration pour répondre à l'augmentation de la demande** tout en réduisant la pression pesant sur le personnel de restauration, qui la subit également – cadence, manque de place dans les cuisines...

Par ailleurs, compte tenu de l'explosion de la charge de travail, un nombre croissant de collègues doit prendre des plats à emporter. Or, les salles de repos ne sont pas assez nombreuses, de trop faible capacité et insuffisamment équipées pour répondre à ce besoin, obligeant les collègues à déjeuner au bureau, ce qui est inacceptable. Des **salles appropriées et dûment équipées** (frigo, micro-ondes, point d'eau adapté, espace suffisant, lumière du jour, etc.) doivent être ouvertes en conséquence.

En outre, dans un contexte de forte inflation alimentaire, les tarifs de l'AGRAN ne cessent d'augmenter – et ce, bien plus vite que les salaires : le SPAN-CGT demande en conséquence une **revalorisation immédiate du subventionnement des repas** pour que les tarifs restent abordables, et la mise en place d'un **mécanisme garantissant que toute hausse des tarifs à l'avenir sera compensée par celle du subventionnement**. La dimension sociale de la tarification doit en outre être renforcée, en priorité au bénéfice des apprentis et des stagiaires.

La **politique de prévoyance** à l'Assemblée doit offrir *a minima* les mêmes garanties que celles prévues par l'accord interministériel du 20 octobre 2023, en vigueur dans la fonction publique d'État. Cet accord concerne plus précisément l'**incapacité** (dont l'amélioration des conditions d'accès et de rémunération du congé de longue durée applicable aux fonctionnaires ou du congé de maladie grave applicable au personnel contractuel), l'**invalidité** (notamment d'origine non professionnelle) et le **décès** (notamment le montant minimum du capital décès – dont le principe est à ce jour inexistant à l'Assemblée pour les contractuels – ou encore la mise en place d'une rente d'éducation pour les enfants à charge du défunt).

« **L'Assemblée doit faire évoluer sa politique de prévoyance en conséquence de l'accord interministériel d'octobre 2023, valable pour la fonction publique d'État.** »

En lien avec ces enjeux, l'Assemblée doit également mieux accompagner les « aidants ». Comme il l'a demandé en comité technique en novembre dernier, le SPAN-CGT revendique **une modification de la réglementation relative au temps partiel** pour les parents d'enfants atteints d'un fort taux d'incapacité ou gravement malades. L'enjeu est de permettre aux collègues qui en ont besoin de prendre un congé de présence parentale pour les accompagner. Ce congé non rémunéré ouvre droit à une indemnisation modique de la CAF, si bien qu'il n'est presque d'aucun recours en pratique. Le mécanisme serait le suivant : **dès lors qu'un collègue a obtenu un congé de présence parentale pour une durée donnée (le congé est fractionnable), l'Assemblée lui verse la totalité de sa rémunération, régime indemnitaire compris**, pour la quotité de temps de travail qu'il continue à effectuer à l'Assemblée en complément de l'allocation versée par la CAF pour la quotité non travaillée.

Tandis que la prévention des risques et le suivi individualisé des travailleurs exposés à des risques particuliers sont en cours de mise en conformité avec les obligations légales depuis peu (recrutement d'un préventeur, visites médicales organisées par la nouvelle médecin du travail), **l'équipe du cabinet médical doit toujours être complétée** par le recrutement d'au moins un médecin et deux assistants médicaux supplémentaires, afin de permettre à l'ensemble du personnel de l'Assemblée et des collaborateurs de pouvoir y accéder. Au regard de la pénurie de professionnels de santé et des fortes sujétions horaires du personnel, un accès facilité à la santé au travers du cabinet médical est crucial. Le SPAN-CGT revendique également la **prise en compte de la pénibilité dans l'aménagement des horaires et pour le calcul des retraites**, tant au titre de la fréquence du travail de nuit, qu'à celui des missions confiées aux corps techniques et de la restauration.

« **La formation des encadrants et une charte de bonnes pratiques renforceraient la lutte contre le harcèlement.** »

Le SPAN-CGT considère enfin que la lutte contre le harcèlement pourrait être améliorée par un **renforcement de la formation et de l'accompagnement de l'ensemble des encadrants**. Tout encadrant devrait avoir l'obligation d'être formé au *management* et à la gestion des situations conflictuelles difficiles, ainsi que pouvoir s'appuyer sur la **charte de bonnes pratiques** mentionnée précédemment, qui serait opposable par le personnel. Cela pourrait limiter *a minima* les incompréhensions et maladroites, parfois responsables de situations pathogènes évitables.

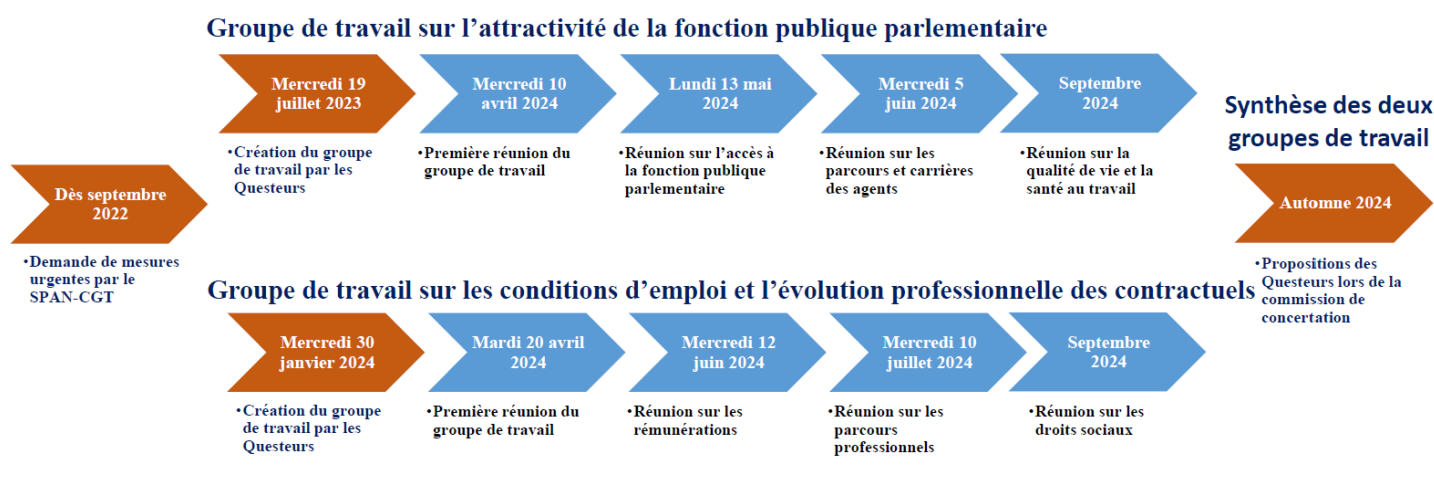
RIEN D'UTILE NE SE FERA SANS VOUS !

Depuis le début de la législature, le SPAN-CGT n'a cessé de **réitérer un certain nombre de revendications qu'il porte de longue date et dont l'urgence se fait de plus en plus sentir à mesure que le temps passe.**

En commission de concertation, au printemps 2023, la réponse apportée par les Questeurs a été la création, le 19 juillet 2023, de deux groupes de travail : l'un sur l'attractivité de la fonction publique, l'autre sur les droits syndicaux. Le 30 janvier 2024, le collège des Questeurs a en outre décidé la création d'un troisième groupe de travail sur les conditions d'emploi et l'évolution professionnelle des contractuels.

Le **groupe de travail sur l'attractivité de la fonction publique et celui sur les conditions d'emploi et l'évolution professionnelle des contractuels ont été installés en avril 2024**, soit près d'un an après la commission de concertation... À ce jour, le groupe de travail sur les droits syndicaux n'a pas encore été installé.

La synthèse des travaux serait effectuée lors d'une réunion de la commission de concertation qui se tiendrait à l'automne, soit **deux ans après la première interpellation des Questeurs par le SPAN-CGT concernant les mesures urgentes** évoquées.



Malgré un allongement démesuré du temps de réponse à des revendications pourtant connues de longue date, **le SPAN-CGT considère que ces groupes de travail peuvent être l'occasion d'impliquer plus fortement l'ensemble du personnel dans le processus de décision.**

Il a organisé des premières réunions avec des collègues de différents statuts, corps et services pour évoquer l'ordre du jour des groupes de travail, affiner et prioriser les revendications portées.

Il est encore temps de participer à cette démarche et d'organiser une réunion dans votre service, ou de donner votre avis à titre individuel, en contactant le SPAN-CGT.

Plus nous serons nombreux à nous exprimer, plus nous aurons de chance de faire bouger les lignes !



J'adhère au SPAN-CGT !

Nom : Prénom : Service :

Adresse personnelle :

Courriel : Portable :

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site : <http://spancgt.fr>. Contact : cgt@assemblee-nationale.fr