



## VIIIème congrès du SGPA-CGT-culture

Juin 2018

### **FICHE 5 : Pour une action sociale globale qui prend mieux en compte la vie des personnels**

#### **FICHE 5 : Pour une action sociale globale qui prend mieux en compte la vie des personnels**

L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille dans et hors de son milieu de travail. L'État employeur doit donner les moyens budgétaires afin de répondre aux besoins récurrents des agents et de leurs familles.

L'amélioration des conditions de vie et de travail est liée à la qualité et au progrès des prestations. L'action sociale obéit à certains principes qui sont :

- L'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire ;
- La logique redistributive calculée à partir du quotient familial ;
- La justice sociale.

En matière d'action sociale, le syndicat a encore beaucoup à revendiquer.

Il doit promouvoir et pérenniser l'ensemble des principes énoncés ci-dessus. Une forte disparité existe entre les droits des agents de l'État et de l'Inrap. Le SGPA-CGT se battra pour aligner les droits sociaux sur les plus avantageux pour les agents (à situation familiale égale).

Le syndicat doit répondre aux fortes attentes des agents dans le domaine du logement, de la restauration, de la garde d'enfants et des loisirs. Pour ce faire, le syndicat mettra tout en œuvre pour conquérir de nouveaux droits aux agents de l'Inrap et des SRA qu'ils soient collectifs ou individuels.

#### **Le SGPA-CGT revendique 3 % de la masse salariale et des pensions pour l'action sociale.**

Le syndicat fera le nécessaire pour que l'Inrap se mette en relation avec les SRIAS (sections interministérielles d'action sociale) qui sont en charge de créer les équipements sociaux et des offres de services collectifs, de les coordonner tant dans le domaine du logement, de la petite enfance, des initiatives locales. Le syndicat fera le nécessaire pour que l'Inrap et les SRIAS mettent leurs moyens en commun chaque fois que cela sera possible ou développent des actions communes.

C'est aussi dans le domaine des droits individuels que le syndicat doit faire vite et bien. Il doit revendiquer pour les agents de l'Inrap l'application des prestations spécifiques « Culture » avec les mêmes modalités d'attribution. Ces prestations sont quasi inexistantes dans l'établissement. Elles regroupent des aides à la famille, au logement, au secours, au prêt, à la restauration et aux loisirs.

Il faut obtenir que les prestations d'action sociale soient offertes aux agents de l'Inrap comme aux autres agents de l'État.

#### **La famille**

Ce qui existe au Ministère de la Culture et à l'Inrap :

- L'allocation aux parents d'enfants handicapés (taux invalidité > 50 %) ;
- L'allocation aux chefs de famille monoparentale ;
- Le congé de solidarité familiale permet à un agent public de rester auprès d'un proche souffrant d'une maladie grave mettant en jeu le pronostic vital et de toucher l'allocation journalière d'accompagnement (21 jours) ;
- Le congé de présence parentale permet de cesser son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade. Sa durée est fixée à 310 jours sur 36 mois. Le congé n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale versée par la Sécurité Sociale.

Ce qui existe au Ministère de la Culture et qu'il faut revendiquer pour l'Inrap :

- L'aide aux frais de scolarité d'un montant de 200 € à 420 € par enfant et par an, sous conditions de ressources ;
- Le ticket CESU mensuel pour la garde d'enfant de 0 à 6 ans ;
- L'allocation pour la garde d'enfant entre 6 et 12 ans d'un montant de 300 € et 400 € selon le nombre d'enfants et le montant dépensé en garde l'année précédente. Il est versé annuellement en une seule fois ;
- L'aide financière aux parents en repos. Elle est destinée à aider les personnels qui effectuent un séjour en maison de repos ou de convalescence accompagnés d'un enfant de moins de 5 ans. Elle prend en charge une partie des frais de séjour de ce dernier (23,07 € par jour) pour une durée de 35 jours maximum par an. Le séjour doit être médicalement prescrit dans un établissement agréé par la Sécurité Sociale ;
- La création d'une aide sous la forme d'un congé exceptionnel de 10 jours pour accompagner un conjoint ou enfant en fin de vie.

**Le SGPA-CGT revendique :**

- **La mise en place des textes réglementaires nécessaires pour sécuriser l'accès à l'ensemble des prestations sociales pour tous les agents du Ministère de la Culture ;**
- **Le temps partiel de droit avec maintien de la rémunération ;**
- **Une extension des droits pour le compagnon/la compagne en union libre ;**
- **Une aide inversement proportionnelle aux revenus pour les agents dont les enfants majeurs restent à charge.**

Le SGPA-CGT veillera à l'application de la loi sur la parité en matière de droits à la parentalité.

## Le logement

Tous les agents de l'État doivent bénéficier d'un véritable droit au logement.

**Le SGPA-CGT, avec la CGT-Culture et l'UFSE, milite pour la mise en place d'un outil national chargé du logement des agents (gestion du parc locatif, attribution de prêts...) ainsi que pour l'instauration du 1% logement dans toute la Fonction Publique.**

En matière de logement, nous devons obtenir de l'Inrap qu'il contribue en toute urgence et de manière prioritaire à améliorer les conditions de logement de ses personnels sur l'ensemble du territoire. L'Inrap doit contribuer, entre autres, au parc préfectoral pour permettre l'attribution de logements sociaux à ses agents. Le syndicat doit tout mettre en œuvre pour promouvoir auprès de l'Inrap une politique de logement qui permette aux agents de l'établissement d'être logés dans des conditions décentes, au plus près de leur lieu de travail, tout en prenant en compte les contraintes familiales.

**Le syndicat revendique l'aide à la recherche de logement, l'aide au déménagement, l'aide et le prêt à l'installation des personnels de l'État (AIP/PIP), le prêt à l'amélioration de l'habitat (PAH) et les aides au logement ainsi qu'une meilleure information de l'employeur aux agents.**

### **Secours et prêt**

Devant la persistance des demandes d'aides d'urgence, le syndicat veillera à travers ses activités à aider les agents dans la plus grande nécessité, à les informer de leurs droits et à les faire respecter. Régulièrement, le syndicat communiquera à l'ensemble des agents dans ce domaine et sous la forme la plus appropriée. En matière de secours, le syndicat veillera à ce que le montant du secours à l'Inrap soit identique à celui du Ministère de la Culture et calculé selon les mêmes modalités.

### **La restauration**

L'accès à une restauration collective et sociale de qualité doit être un droit pour tous les agents des SRA et de l'Inrap qu'ils soient actifs ou retraités (titulaires, CDI et CDD). Les tarifs doivent être modulés selon leurs revenus.

Une part de la restauration des agents de l'Inrap, qui ne sont pas en mission, est assurée par l'établissement grâce aux tickets restaurants.

**Le SGPA-CGT revendique une augmentation significative de la part employeur.**

**Le syndicat propose une participation financière de l'agent qui soit proportionnelle à sa rémunération.**

Un alignement du régime indemnitaire des agents du Ministère de la Culture doit se faire sur le plus favorable existant.

### **Loisirs**

À l'initiative du syndicat, les agents de l'Inrap ont pu bénéficier rapidement de la carte Culture. Il est important d'assurer le suivi de son renouvellement, si possible en région, et d'en faire bénéficier les agents sous CDD dès leur premier jour de contrat. Avec la même diligence, le syndicat demandera à l'Inrap de donner la carte Culture « retraité » (gratuité d'accès aux établissements culturels du Ministère) à tout agent partant en retraite.

Pour le reste des activités socio-culturelles pour les agents de l'Inrap, c'est l'ASCS qui opère. Notre syndicat agit pour l'indépendance de l'ASCS vis-à-vis de l'administration. Pour cela, le SGPA-CGT doit obtenir, pour l'association, un financement (pourcentage de la masse salariale) et des moyens durables de la part de l'employeur. Ce financement doit pouvoir être augmenté afin d'améliorer les prestations car leur coût est en augmentation. Il nous paraît important de conserver la pluralité des offres.

### **Quelle administration d'action sociale pour les agents ?**

La création du service de l'action sociale à l'Inrap doit permettre à l'établissement de développer et pérenniser cette activité. Ce service, de par sa mission, doit travailler à l'échelon régional. Ainsi, il se mettra en relation avec les sections régionales d'action sociale (SRAS) afin de participer à la détermination des programmes d'actions en régions.

Le syndicat exigera de l'établissement que l'action sociale soit mesurée de manière fiable à travers le bilan social, le rapport d'activité et le compte financier.

De la même manière, le syndicat fera le nécessaire afin que les agents des SRA bénéficient d'une action sociale répondant aux critères établis par le syndicat.

## **Protection sociale**

Le SGPA-CGT réaffirme son attachement au régime de la Sécurité Sociale, issu des ordonnances de 1945, basé sur le salaire différé et garantissant à tous, le droit constitutionnel à la santé et aux soins. Le renforcement du régime obligatoire de Sécurité Sociale doit permettre d'assurer une couverture généralisée à tous. Il est opposé à toute formule de retraite par capitalisation. Le syndicat doit communiquer les propositions de la Confédération auprès des agents Inrap et SRA. En cas d'arrêt maladie, les agents de l'Inrap ne doivent pas connaître de coupure dans leur droit à rémunération. Le reclassement professionnel doit être obligatoire et systématique.

**Le SGPA-CGT revendique l'abrogation du jour de carence et la création à l'Inrap d'une commission, émanant de la CCP et du CHSCT, et où la présence d'un médecin est nécessaire, à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires titulaires de la Fonction Publique.**

## **Protection sociale complémentaire**

Le syndicat a beaucoup fait en matière de mutuelle et de prévoyance à l'Inrap afin que chaque agent bénéficie d'une protection de qualité. Il doit obtenir une amélioration des prestations tout en veillant à ne pas augmenter la part du reste à charge pour les personnels et/ou à ne pas diminuer les taux de remboursement. L'État-employeur doit participer à la protection sociale complémentaire de ses agents. Pour les agents des SRA, le syndicat soutiendra toute action de l'UFSE visant à renforcer la participation de l'État-employeur à la protection sociale complémentaire. Le SGPA-CGT négocie un accord collectif sur la mutuelle et la prévoyance pour renforcer politiquement et juridiquement le droit des agents.

Les questions relatives à la protection sociale et à la protection sociale complémentaire sont fondamentales. Le SGPA-CGT doit participer à l'élaboration des cahiers des charges des garanties collectives soumises aux organismes de mutuelle et de prévoyance, en y affirmant ses objectifs en terme de politique de remboursement, de prestations, de prévention et de participation de l'employeur.

Le syndicat se donne les moyens d'exercer un contrôle sur les comptes d'activités de ces organismes ainsi que sur la participation de l'employeur. Un point sera mis annuellement à l'ordre du jour de la COMEX concernant la mutuelle et la prévoyance.

Le syndicat doit tout mettre en œuvre pour qu'il n'existe aucune déconnexion entre les agents et le syndicat sur ces questions.

## **Les agents précaires**

La précarité est un fléau social. Le SGPA-CGT doit tout mettre en œuvre pour que ces personnels précaires bénéficient de la meilleure protection et ne soient pas exclus des dispositifs mis en place pour les personnels permanents. Au regard de la nature de leur contrat, le SGPA-CGT revendique l'instauration d'une prime de précarité de 15 %.

Le SGPA-CGT œuvrera pour que les collègues CDD puissent automatiquement toucher l'intégralité de leur indemnité de chômage dès la fin de leur premier mois de chômage.

Le recours aux contrats à durée déterminée doit être exceptionnel, et dans ce cas, il convient que la durée de ces derniers soit la plus longue possible, et qu'ils puissent aboutir le plus souvent possible à une embauche sous CDI.