



Inacceptable !

Rien ou si peu dans les annonces du Premier Ministre pour répondre aux attentes des agents de la Fonction publique ! Et surtout pas la confirmation du gel du point d'indice pour la cinquième année consécutive.

Il faut croire que le gouvernement n'aura pas lu les dernières données de l'Insee qui confirme, une fois encore, la baisse des salaires nets dans la Fonction publique.

Pour tous les agents, la CFDT rejette une dégradation accrue des rémunérations et des conditions de travail. Pour toute la population, elle n'accepte pas que la qualité de service public soit sacrifiée.

C'est le sens de l'appel que nous avons signé avec six autres organisations syndicales représentatives à la Fonction publique.

Le 15 mai, nous serons mobilisés pour défendre nos salaires, nos conditions de travail et par-dessus tout pour exiger de nos employeurs cette reconnaissance qu'ils s'en-têtent à nous refuser.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2014 LES OUTILS DE CAMPAGNE

UNE CARTE

Votre travail, vous êtes bien placé(e) pour en parler. Mais on ne vous demande pas souvent votre avis. La CFDT le fait.

**Alors allez-y ! Ensemble,
on peut changer les choses !**

ou deux...

UNE IDÉE !



Sommaire

Édito
Inacceptable !

P. 1

Communiqué presse :
Déclaration commune des organisations syndicales de la Fonction publique

P. 2

Contractuels
Garanties collectives pour les contractuels :
un 1^{er} décret paru... enfin !

P. 3

Infos journal officiel

P. 3

ERAFFP

Revalorisation de 1 % de la retraite ERAFP

P. 4

L'ERAFFP réalise la première empreinte carbone de ses investissements

P. 4

Infos retraite

Retraite : des avancées pour les temps partiels et carrières longues

P. 4

Recours à l'intérim

Recours aux entreprises de travail temporaire dans la Fonction publique : la vraie mauvaise solution

P. 5 et 6

L'UFFA dans les médias

P. 7

Une carte une idée

P. 8

Tract

Avec nous donnez de la voix à votre voix

P. 9 et 10

La lettre des administrateurs CFDT n° 3 d'Avril 2014 - Page 4



Déclaration commune de sept organisations syndicales de la Fonction publique



FONCTIONS
PUBLIQUES



Fonction publique : journée nationale d'action le 15 mai

Les organisations syndicales CFDT - CFTC - CGT - FA-FP - FSU - SOLIDAIRE - UNSA, dénoncent une nouvelle fois, l'absence de négociations salariales dans la Fonction publique et la dégradation de la qualité de l'emploi public.

La politique d'austérité salariale menée par le gouvernement à l'égard des agents publics aboutit à une baisse incessante de leur pouvoir d'achat. Pourtant son amélioration est un objectif affiché du nouveau gouvernement.

Le contentieux salarial s'accumule et la poursuite du gel du point d'indice est inacceptable !

Les agents de la fonction publique jouent un rôle déterminant dans notre société. La qualité des services rendus aux usagers est leur préoccupation majeure.

La reconnaissance de leur travail ne peut donc plus attendre.

Le gouvernement doit ouvrir sans délai de réelles négociations sur les rémunérations et garantir des emplois publics de qualité correspondant aux besoins.

Les organisations syndicales exigent une revalorisation immédiate du point d'indice, la refonte de la grille indiciaire permettant la revalorisation de tous les métiers et des mesures de rattrapage.

Elles appellent les agents des trois versants de la Fonction publique à une journée nationale d'action et de mobilisation le 15 mai prochain, journée qui pourra prendre des formes diversifiées (rassemblements, manifestations, grèves, arrêts de travail...).

Paris le 8 avril 2014

Garanties collectives pour les contractuels : un 1^{er} décret paru... enfin !

Un décret améliorant les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la Fonction publique de l'État est paru au Journal officiel du dimanche 23 mars 2014. Il n'est que le premier volet d'une série de modifications qui continuent d'être discutées.

Le CSFPE (Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État) a voté favorablement le projet de décret modifiant le [décret 86-83](#) relatif aux dispositions applicables aux contractuels de l'État et de ses établissements publics.

Un certain nombre d'amendements ont été adoptés, avec ou sans modifications de formulation.

Ce vote (CFDT, CGT, Unsa, CFTC et CGC ont voté pour ; FSU, Solidaires et FO se sont abstenus) était intervenu après un travail important dans le cadre d'un dialogue social riche, que ce soit en comité de suivi de [l'accord du 31 mars 2011](#) ou dans les instances consultatives.

Ce texte met en œuvre [l'axe 3 du protocole d'accord](#) du 31 mars 2011 en modifiant le décret cadre de 1986.

L'objectif est d'améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels et leurs conditions d'emploi dans la Fonction publique.

Mais il n'est que le premier volet d'une série de modifications qui continuent d'être discutées, en premier lieu avec les organisations

signataires de l'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours des agents contractuels.

Les modifications prévues par le [décret 2014-364 du 21 mars 2014](#) visent à :

- ◆ préciser les conditions de recrutement des contractuels de nationalité étrangère ;
- ◆ compléter les mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;

de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité ;

- ◆ étendre l'entretien annuel d'évaluation à tous les agents non titulaires recrutés par contrat à durée déterminée de plus d'un an ;
- ◆ clarifier les conditions de recrutement des agents contractuels par les établissements publics dérogatoires en application du 2^o de [l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984](#).

La CFDT Fonctions publiques continue d'agir pour obtenir que les mêmes avancées bénéficient aux contractuels des versants Territorial et Hospitalier.

Par ailleurs, la CFDT Fonctions publiques s'engage pleinement dans la suite des travaux relatifs à la construction de garanties collectives pour tous les agents contractuels de la Fonction publique (rémunérations, fins de contrats...) et aussi pour que les possibilités d'accès à l'emploi titulaire prévues dans la loi de 2012 bénéficient aux plus grands nombres d'agents.



- ◆ prévoir l'obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs ;

- ◆ organiser une « portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, droits à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant

JORF n°0040 du 16 février 2014

Décret n° 2014-129 du 14 février 2014 pris pour l'application de l'article L. 173-2 du code de la sécurité sociale et relatif aux conditions d'attribution du minimum contributif.

JORF n°0041 du 18 février 2014

Décret n° 2014-132 du 17 février 2014 portant suppression de commissions administratives à caractère consultatif.

JORF n°0055 du 6 mars 2014

LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (1).

JORF n°0060 du 12 mars 2014

Arrêté du 3 mars 2014 fixant au titre de l'année 2014 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

JORF n°0067 du 20 mars 2014

Décret n° 2014-349 du 19 mars 2014 relatif à la validation des périodes d'assurance vieillesse au titre du versement des cotisations. Décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 relatif à la retraite anticipée au titre des " carrières longues ".

JORF n°0068 du 21 mars 2014

Décret n° 2014-360 du 19 mars 2014 modifiant le décret n° 95-681 du 9 mai 1995 fixant les conditions d'inscription des candidats aux concours d'accès à la fonction publique de l'État par voie télématique.

JORF n°0070 du 23 mars 2014

Décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

JORF n°0073 du 27 mars 2014

Décret n° 2014-370 du 25 mars 2014 modifiant le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

DGAFP

Circulaire du 22 juillet 2013 relative aux cas de recours au contrat dans la Fonction publique de l'État.

Circulaire du 4 mars 2014 se1 2014-1 relative à la lutte contre le harcèlement dans la Fonction publique.

Circulaire FP du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

DGCL

Note du 17 décembre 2013 relative au suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale ayant été exposés à l'amiante.

DGOS

INSTRUCTION N°DGOS/RH3/2014/42 du 6 février 2014 relative à la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique hospitalière.

CIRCULAIRE N°DGOS/RH3/2013/275 du 9 juillet 2013 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière

INSTRUCTION N°DGOS/RH4/2013/ 392 du 28 novembre 2013 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, et à son suivi.

Revalorisation de 1 % de la retraite ERAFP

Pour 2014, le montant de la retraite ERAFP est revalorisée de 1 %.

Cette augmentation est consécutive à la décision prise à la quasi-unanimité par le conseil d'administration de l'ERAFFP d'adopter une "Charte de pilotage des paramètres techniques du RAFFP".

Cette charte a été rédigée à l'instigation de quelques administrateurs, et en particulier des représentants de la CFDT qui ont regretté le fractionnement dans le temps de la connaissance chiffrée des différents paramètres techniques du régime, rendant ainsi plus difficile leur interrelation pourtant indispensable dans le calcul de la revalorisation annuelle du point de retraite.

Au-delà d'une meilleure articulation et d'un pilotage plus transparent des différents paramètres techniques du régime (valeur d'acquisition et de service, taux de couverture des engagements, taux d'actualisation des provisions, taux d'intérêt technique), cette charte présente surtout, pour les bénéficiaires du régime, la possibilité d'un suivi du maintien de leur pouvoir d'achat dans la durée.

Rappelons que le taux de couverture des engagements du régime, c'est à dire le rapport entre la valeur au bilan des actifs et le total des provisions (somme actualisée des engagements à verser dans le futur aux cotisants et bénéficiaires) doit être au moins égal à 100 %.

Mais il existe souvent une différence entre la couverture comptable, minimum réglementaire, et la couverture économique qui intègre en particulier les réserves de plus-values latentes.

Sans mettre en péril la nécessaire marge de prudence de gestion du régime, la charte de pilotage



permet au conseil d'administration, au vu des résultats annuels, de procéder à une revalorisation de la valeur de service du point (qui sert à calculer la retraite servie), compte tenu notamment de l'évolution des prix.

Dans le cas où le taux de couverture économique ne serait pas suffisant pour assurer la marge minimale de prudence, la revalorisation de la valeur de service du point sera limitée, voire nulle.

Mais alors, est ouvert au bénéfice du bénéficiaire un compteur de revalorisation manquante qui permet d'enclencher pour l'avenir un mécanisme de ratrapage, dès lors que le taux de couverture économique redevient positif.

Ce dispositif est très protecteur pour les agents bénéficiaires car il permet, sur la durée, des discussions structurées au sein du

conseil d'administration sur la revalorisation annuelle du point entre les représentants des employeurs des Fonctions publiques et les organisations syndicales représentant les agents actifs et retraités.

Pour l'exercice 2013, période de la première mise en application des modalités de cette charte, la revalorisation de la valeur de service du point s'est élevée à 1 %, à comparer à une inflation 2013 de 0,9 %.

L'ERAFFP est l'Établissement de la retraite additionnelle de la Fonction publique qui gère la retraite additionnelle des fonctionnaires titulaires, actifs et retraités, de l'État, de la Territoriale et de l'Hospitalière.

Deux décrets récemment publiés concrètent les mesures de justice obtenues par la CFDT au cours de la dernière réforme des retraites :

♦ À partir du 1^{er} avril 2014, les départs en **retraite anticipée pour carrière longue** seront facilités. De nouvelles périodes d'interruption d'activité seront désormais prises en compte : chômage, maternité ou encore invalidité. Cette mesure augmentera le nombre de salariés ayant commencé à travailler jeunes qui pourront partir en retraite dès 60 ans. Sont visés tous les régimes y compris ceux des fonctionnaires (Décret n° 2014-350 du 19 mars 2014).

♦ La rémunération qui permet de valider un trimestre pour la retraite est réduite de 200 à 150 fois la valeur du Smic horaire. Cet assouplissement améliorera les droits à la retraite des salariés précaires ou à temps partiel, cela bénéficiera en particulier aux femmes et aux jeunes (Décret n° 2014-349 du 19 mars 2014).

La CFDT reste mobilisée pour obtenir tous les droits nouveaux prévus par la loi, en particulier pour les salariés exposés à la pénibilité.

L'ERAFFP réalise la première empreinte carbone de ses investissements

En cohérence avec sa vocation d'investisseur responsable de long terme, l'ERAFFP a fait mesurer l'empreinte carbone de son portefeuille d'actions de grandes entreprises cotées.

Les résultats de l'étude montrent que :

♦ l'intensité carbone du portefeuille consolidé d'actions de l'ERAFFP s'élève à 329 tonnes équivalent CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaire,

♦ l'intensité carbone du portefeuille de l'ERAFFP est inférieure de 19 % à celle de l'indice de marché MSCI All World Index,

♦ cette meilleure performance par rapport à l'indice de marché reflète en partie l'impact de la stratégie visant à n'investir que dans les meilleures sociétés de chaque secteur du point de vue environnemental, social et de la gouvernance.

Recours aux entreprises de travail temporaire dans la Fonction publique : la vraie mauvaise solution

La loi du 3 août 2009, dite loi Mobilité, a autorisé le recours au personnel intérimaire auprès de sociétés de travail temporaire pour répondre aux besoins ponctuels des administrations, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers. Après plusieurs demandes, la CFDT a obtenu un bilan. Il s'avère que le recours à l'intérim demeure marginal à l'État et à la Territoriale et faiblement utilisé à l'Hôpitalière.

La Fonction publique a procédé en 2013, pour la première fois, à une enquête dans les trois versants. S'il n'est pas exhaustif, ce travail permet toutefois de dresser des tendances.

Le recours au travail temporaire est marginal

À l'État, le nombre total d'intérimaires correspond à environ 135 emplois à temps plein, c'est-à-dire peu de choses par rapport aux quelques 2,4 millions d'agents. Les principaux secteurs concernés sont l'Intérieur, Bercy et la direction générale de l'aviation civile.

Pour l'essentiel, les tâches concernent les « affaires générales », la gestion budgétaire et financière et les systèmes d'information et de communication.

Les motifs sont liés au remplacement momentané d'un agent et à l'accroissement temporaire d'activité.

À la Territoriale, moins de 300 collectivités (sur 19 763 qui ont répondu) ont recouru à l'intérim, soit 1,5 %. Dans 70 % des cas, cela a concerné le nettoyage et l'entretien.

L'Hôpitalière utilise plus souvent les services des entreprises de travail temporaire et ce, bien avant la loi de 2009 (voir ci-dessous). Les durées des missions sont en moyenne courtes, entre 1 et 2,5 jours et visent principalement le remplacement d'agent.

Il s'agit pour ces établissements d'assurer la continuité des soins.

D'ailleurs, les deux métiers les plus sollicités sont les infirmières et les masseurs kinésithérapeutes.

Mais le coût budgétaire de l'intérim ne représente que 0,26 % du coût global des dépenses de personnel des hôpitaux publics.

Le point de vue des gestionnaires publics

Les gestionnaires voient dans l'intérim trois avantages :

Après plusieurs demandes, la CFDT a obtenu un bilan.

- ◆ la réactivité qui permet une souplesse d'utilisation,
 - ◆ le caractère opérationnel des salariés intérimaires sélectionnés par les entreprises,
 - ◆ la facilité de recrutement pour des métiers très demandés comme ceux de la Santé.
- Mais ils soulignent en parallèle trois inconvénients :

- ◆ un investissement non rentable dans la formation du salarié intérimaire eu égard aux durées courtes des contrats,
- ◆ un manque de visibilité des cas de recours,
- ◆ un coût de la prestation.

Il n'y a pas de surprise, la circulaire de 2010 avait dressé le même tableau.

L'intérim avant la loi de 2009

Pendant la longue grève en 1974 à La Poste (à l'époque administration d'État des PTT), la direction du Haut-Rhin a ouvert un centre de tri provisoire en faisant appel indirectement à du personnel auprès de deux entreprises de travail temporaire.

Le syndicat CFDT de ce département a contesté cette décision.

Il a obtenu gain de cause puisque le Conseil d'État a jugé que l'utilisation de salariés intérimaires pour effectuer du tri postal pendant une grève était illégale.

Pour le Conseil d'État l'administration peut recourir à un personnel approprié fourni par un entrepreneur de travail temporaire, par dérogation au principe selon lequel l'exécution du service public administratif est confiée à des agents publics, lorsque des « circonstances exceptionnelles », telles qu'une extrême urgence, rendent impossible le recrutement de contractuels ou tout autre mode de recrutement d'agent ayant un lien direct avec l'administration ([Conseil d'État n°07636 du 18 janvier 1980](#)).

Mais ce contentieux a eu une conséquence non voulue.

En effet, c'est à partir de cette jurisprudence que la Fonction publique hospitalière, en invoquant des « circonstances exceptionnelles » telle que la continuité des soins, a eu recours à l'intérim avant la loi de 2009.

L'intérim coute cher mais profite à l'État...

Comme l'indique la circulaire, le coût global de la prestation payée à l'entreprise de travail temporaire comprend les charges salariales du secteur privé (qui sont plus élevées que celles du public), ainsi que l'indemnité de fin de contrat et l'indemnité de congés payés (qui doivent nécessairement être versées au salarié à la fin de sa mission) auxquelles se greffent ses frais de gestion et sa marge bénéficiaire.

Ce n'est pas tout. La prestation est soumise à la TVA au taux de 20 %.



Pas de problème pour une entreprise privée puisqu'elle récupère intégralement cette taxe (neutralité de la TVA dans les circuits économiques), le coût est donc hors taxe.

Mais tel n'est pas le cas des services de la Fonction publique.

Le paradoxe est qu'un ministère, une collectivité ou un établissement hospitalier va voir son budget gêné d'un surcoût de 20 % sur la prestation acquittée à l'entreprise de travail temporaire, somme qui, au final, retournera dans les caisses de l'État.

L'État serait donc le principal bénéficiaire du recours à l'intérim des employeurs publics...

Recours à l'intérim (suite)

Les conditions du recours à l'intérim et ses limites

La circulaire du 3 août 2010 ([NOR : MTSF 1009518C](#)) définit le champ d'application du recours à l'intérim. Il s'agit des fonctions supports, administratives, financières ou techniques.

En revanche, elle exclut « *les missions dont l'exercice exige une qualité ou une habilitation particulière au regard du droit (prestation de serment, agrément, etc...) ou comportent l'exercice de prérogatives de puissance publique* ».

Par ailleurs, l'accès d'un salarié intérimaire à un emploi est conditionné à la capacité pour l'entreprise de travail temporaire de vérifier les qualités exigées, par exemple pour les professions hospitalières réglementées.

Le recours à l'intérim n'est possible que pour :

- ◆ le remplacement momentané d'un agent en congé de maladie, congé de maternité,
- ◆ congé parental ou congé de présence parentale (à l'exclusion du congé normal),
- ◆ passage provisoire en temps partiel, participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, accomplissement du service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux ;
- ◆ la vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ;
- ◆ l'accroissement temporaire d'activité ;
- ◆ le besoin occasionnel ou saisonnier.

Pour les collectivités territoriales, l'agence d'intérim ne peut intervenir que lorsque le

centre de gestion^(*) ne peut répondre à la demande de remplacement.

L'obligation de solliciter en premier lieu le centre de gestion a une portée générale et s'applique à l'ensemble des collectivités et établissements en relevant, qu'il soient ou non affiliés obligatoirement.

Les services ne peuvent pas recourir à l'intérim dans les cas suivants :

- ◆ accroissement temporaire d'activité, en lien avec des postes supprimés, dans les six mois suivant ces suppressions. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois.
- ◆ remplacement d'un médecin du travail, d'un agent gréviste, ou pour effectuer certains travaux dangereux.

L'administration met en avant, dans la circulaire, les avantages de l'intérim comme « *la souplesse de gestion* » et « *la réactivité* ».

En effet, par rapport au recrutement d'un contractuel, cela facilite la gestion des services du personnel en faisant l'économie du recrutement, de l'établissement du contrat, des fiches de paie, etc..., et permet d'ajuster les besoins d'emploi plus rapidement.

Toutefois, la circulaire reconnaît que l'inconvénient principal est le coût élevé estimé à deux fois celui d'un agent public (voir ci-contre).

Le recours à l'intérim n'est pas une solution

Ceux qui ont voulu introduire le recours au travail temporaire en 2009 ont mal évalué les

besoins de la Fonction publique. Le bilan tiré par la DGAEP (direction de l'administration et de la Fonction publique) le montre.

À la Territoriale et à l'État, il s'agit d'une solution peu opérante et surtout très onéreuse dans une période de disette budgétaire.

À l'Hospitalière, le recours à l'intérim a pour objet d'assurer l'indispensable continuité des soins.

Selon les employeurs publics hospitaliers, l'intérim n'est utilisé que dans des cas de force majeure pour pallier des absences imprévues de personnels titulaires, cela représentant un coût exorbitant.

La CFDT considère que le recours à l'intérim, inadapté à la Fonction publique, ne peut en aucun cas devenir un mode de gestion habituel et surtout être une réponse au manque de personnel que connaissent bon nombre de services.

Quand de grandes entreprises se positionnent

Au moins deux grandes entreprises de travail temporaire se sont lancées sur le marché de la Fonction publique.

Adecco publie sur son site [un guide](#) « *pour informer et assister les décideurs publics dans leurs démarches de recours au travail temporaire* ».



De son côté, Randstad vise principalement les collectivités territoriales et publie depuis 2011 un [Baromètre RH des collectivités locales](#).

Celui de 2013 confirme les chiffres de l'Administration ; dans l'édito on peut lire : « *Quant au travail temporaire, quatre ans après sa consécration par la loi du 3 août 2009, il reste encore relativement peu utilisé par les collectivités* ».

Les médecins hospitaliers temporaires

Face à la pénurie dans certaines spécialités, les hôpitaux sont contraints d'embaucher des « médecins temporaires ».

Pour une petite part, ils recourent aux agences d'intérim, mais le plus souvent le recrutement s'effectue de gré à gré.



C'est ce qu'a révélé une mission parlementaire en 2013 dont le rapport est intitulé :

[Hôpital cherche médecins, coûte que coûte](#).

(*) Les centres de gestion sont des Établissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités (voir le site [emploi-collectivites.fr](#)).

Nota : Les praticiens hospitaliers ne sont pas fonctionnaires, ils relèvent de statuts spécifiques.

L'uffa dans les médias

8 avril

AEF : Réforme de la fonction publique : la méthode et le calendrier en voie de finalisation : (...) la négociation s'ouvre sur la gestion des emplois, dont une bonne part consacrée à la mobilité, ne les satisfait pas tous. "Nous avons regretté ce choix, qui correspond aux besoins de l'administration et non des agents", réagit Dominique Thoby, secrétaire nationale de l'Unsa Fonction publique. (...) Cette entrée en matière pourrait illustrer le fait que Marylise Lebranchu souhaite entamer la négociation sur des thématiques qui ne nécessitent pas d'arbitrages budgétaires, analyse Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT.

Le Parisien : Economies : les fonctionnaires encore mis à contribution : "Les agents de l'Etat ont perdu entre 0,1% et 0,2% de pouvoir d'achat sur un an, ceux de la Territoriale 0,8% et ceux de l'Hospitalière 0,6%. Quatre années de gel, ça suffit, la cinquième serait celle de trop. Ils sont exaspérés", tonne Brigitte Jumel, patronne de la CFDT fonctionnaires.

11 mars

AEF : Réforme de la fonction publique : syndicats et ministère doivent se mettre d'accord sur la méthode et le calendrier : Toutefois, comme le relève Mylène Jacquot, secrétaire générale adjointe de l'Uffa-CFDT, l'apparition du terme « contrat » soulève des questions. La dernière séquence est en effet désormais destinée à « conclure la négociation et [à] définir le nouveau contrat de la politique salariale ».

Acteurs Publics : Un rendez-vous

« salaires » sous haute tension : Au cœur des revendications, le gel du point d'indice, qui dure depuis 2010. La CFDT Fonction publique a déjà annoncé dans un communiqué rejeter "toute hypothèse d'une cinquième année de gel consécutif qui accentuera la dégradation du pouvoir d'achat" et assuré qu'elle "restera vigilante et attendra des explications [...] lors de la réunion du 12 mars". La ministre est prévenue...

1er mars

CFDT Magazine : 2014, une année décisive : les traitements et les carrières des fonctionnaires sont sur la table : "Nous refusons toute mesure qui viendrait accroître la baisse de pouvoir d'achat des agent ou qui pénaliserait les carrières, telle que le blocage des avancements" avait aussitôt réagi Brigitte Jumel, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques.

26 février

AEF : Gel du point d'indice : deux syndicats de fonctionnaires réitèrent leur demande d'ouverture de négociations salariales : Mercredi 26 février 2014, l'Uffa-CFDT a réagi dans un communiqué, estimant que « le gel du point d'indice ne peut plus attendre ». Disant attendre « des mesures fortes conformes aux engagements du Premier ministre de ne pas faire des économies sur le dos des fonctionnaires », la fédération « rejette catégoriquement toute hypothèse d'une cinquième année de gel consécutif qui accentuera la dégradation du pouvoir d'achat ». Elle « exige de la ministre en charge de la Fonction publique qu'elle ouvre dès maintenant des discussions salariales

qui incluent le dégel du point d'indice », précisant qu'elle « ne se contentera pas de formules compatissantes ».

20 février

Syndicalisme Hebdo : Pas de gel des avancements dans la Fonction publique : La CFDT-Fonctions publiques a pris connaissance avec satisfaction du courrier que lui a adressé, le 13 février, le Premier ministre qui confirme sa volonté de ne pas toucher au pouvoir d'achat des personnels. Selon l'Uffa-CFDT, "les conditions sont à présent réunies pour qu'elle (la CFDT) confirme son intention de s'engager dans la négociation qui débutera en mai. Elle y défendra ses revendications pour une politique salariale respectueuse des personnels qui font le service public".

14 février

AEF : Réforme de la fonction publique : les syndicats pressent le gouvernement de s'engager sur le maintien du pouvoir d'achat : « À partir du moment où la fonction publique a déjà beaucoup donné en matière de suppressions de postes et où la valeur du point d'indice est gelée depuis 4 ans, il ne reste d'autre levier pour baisser la masse salariale que le gel de l'avancement. Nous sommes disposés à négocier sur les carrières et les rémunérations mais pas dans un tel contexte », prévient Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT.

7 février

AFP : Rumeurs, critiques, économies: les fonctionnaires cibles de choix : L'Unsa fonction publique a pointé un risque de "conflit majeur" si une telle idée était retenue, la CFDT soulignant qu'elle "n'acceptera aucune mesure" amplifiant la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Acteurs Publics : Menace d'un "conflit majeur" sur les salaires des fonctionnaires : "La CFDT n'acceptera aucune mesure qui vienne accroître la baisse du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique déjà enregistrée depuis cinq ans", balaye le syndicat dans un communiqué publié le 6 février. La CFDT rappelle que lors de ses voeux aux fonctionnaires, le 23 janvier, Jean-Marc Ayrault s'était engagé à redonner quelques perspectives aux agents. "Toute nouvelle atteinte au pouvoir d'achat serait un reniement de cet engagement." Et cela "augurerait mal des négociations qui doivent s'ouvrir au printemps prochain sur les carrières et les rémunérations".

AEF : Fonction publique de l'Etat : le projet de circulaire sur le droit syndical bien-tôt finalisé : La version examinée par les syndicats les 23 janvier et 4 février derniers, dont les dispositions s'appliquent désormais aux agents des groupements d'intérêt public (GIP) ayant opté pour un régime de droit public, varie peu. Elle propose des modifications pour la plupart très techniques par rapport à celle de 1982, et n'est pas un sujet de « casus belli », observe François Jaboeuf (Uffa-CFDT).

30 janvier

AEF : Réforme de la fonction publique : le gouvernement soumet aux syndicats son projet de relevé de conclusions : « Nous y sommes favorables à condition qu'il soit pré-

vu une clause de revoyure et qu'il y ait moins d'allusions aux contraintes budgétaires », nuance pour sa part Mylène Jacquot, secrétaire générale adjointe de l'Uffa-CFDT. (...) Sur le calendrier, ensuite, les organisations syndicales souhaiteraient abordées toutes les séquences relatives à l'architecture statutaire de manière plus resserrées et avant la gestion des emplois et des agents, rapporte Mylène Jacquot.

Acteurs Publics : Trop d'indemnitaire pour les fonctionnaires ! Alors que la part variable ne cesse de prendre de l'importance dans le salaire global des fonctionnaires, il est aujourd'hui nécessaire d'intégrer un peu d'indemnitaire dans leur rémunération individuelle. C'est le constat de Brigitte Jumel (CFDT) et Denis Turbet-Delof (Solidaires), qui débattent sur le plateau d'Acteurs publics TV. <http://www.acteurspublics.com/2014/01/30/trop-d-indemnitaire-pour-les-fonctionnaires>

27 janvier

Acteurs Publics : Le projet de circulaire sur la nouvelle indemnité des fonctionnaires : Pour la CFDT Fonction publique, sa secrétaire générale, Brigitte Jumel, fait savoir que "le système qui nous est proposé aujourd'hui ne nous paraît pas donner les garanties de transparence et d'égalité de traitement des agents que nous attendions".

24 janvier

AEF : Les syndicats de fonctionnaires dénoncent le « manque de moyens » alloués à l'action sociale interministérielle en 2014 : « Contrairement à toutes nos attentes, les crédits alloués en 2014 sont en forte baisse (10 %), entraînant une dégradation sans précédent de l'action sociale. » Ainsi s'exprime les huit syndicats de fonctionnaires de l'Etat (Uffa-CFDT, CFTC, CGC, Ugff-CGT, FGF-FO, FSU, Solidaires et Unsa Fonction publique), le 21 janvier 2014, dans une déclaration liminaire commune lors du premier CIAS (Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat) de l'année, consacré en partie au budget 2014. Reste enfin le sujet du fonctionnement et de la gouvernance du CIAS lui-même, qui ne fait pas consensus. (...) Selon certains syndicats, ce projet explique la reconduction à la tête du CIAS de Jean-Pierre Costes, (Uffa-CFDT). Nommé président par arrêté en septembre 2010, il aurait dû être remplacé cette année. Le ministère de la Fonction publique n'ayant pas tranché entre les deux candidats proposés par les syndicats (l'un de la CGC, l'autre de Solidaires), Jean-Pierre Costes a finalement été reconduit pour un an, le temps de mener à bien le réforme du CIAS, ce qui ne satisfait pas tous les syndicats.

20 janvier

Le Monde : La colère des fonctionnaires face au gel de leurs salaires Marylise Lebranchu, a indiqué, sur BFM-TV, que le point d'indice, qui sert de référence pour calculer la paye des fonctionnaires, ne sera pas réévalué cette année : « Le gel pour 2014 a d'ores et déjà été décidé », a-t-elle dit. « Nous ne sommes pas complètement surpris mais ça devient un peu pénible de l'apprendre par la presse », réagit Brigitte Jumel (CFDT).

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

UNE CARTE, UNE IDÉE !

La CFDT vous propose de participer à l'opération «Une carte, une idée!». Le principe est simple: **Qui est mieux placé que vous pour améliorer le travail et inventer les services publics de demain?** Une idée, une suggestion ou un aspect qui vous semble prioritaire ? Une carte et c'est noté !



Par cette action, vous participez à l'élaboration du **projet pour le service public et ses agents**. Pour cela, les militants CFDT vous distribuent des cartes « Une carte, une idée ! ». À la fin de l'opération, toutes les cartes seront réunies et étudiées pour porter VOS priorités. **Alors, dès aujourd'hui, faisons entendre NOTRE voix !**

**Une idée,
c'est noté !**

CFDT.FR

Ne pas jeter sur la voie publique.
CFDT - Service Information Communication - Décembre 2013 - Imprimé sur papier recyclé.



AVEC NOUS, DONNEZ DE LA VOIX À VOTRE VOIX



FONCTION PUBLIQUE

IL FAUT AGIR AU QUOTIDIEN POUR UN TRAVAIL DE QUALITÉ

**FONCTION
PUBLIQUE
2014**

« L'employeur public prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens nécessaires. »

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique.

Pourtant, dans les administrations et les établissements publics, dans les collectivités locales, dans les établissements hospitaliers, les conditions de travail et la relation avec les usagers ne cessent de se dégrader. Ordres et contrordres, abandons de missions, suppressions d'emplois, détérioration des conditions matérielles, horaires contraignants, restructurations et réorganisations précipitées font perdre le sens du travail et créent des situations intenables pour leurs salariés.

- **1 agent sur 3 déclare être obligé de travailler dans l'urgence.**
- **2 agents sur 3 affirment interrompre fréquemment une tâche pour assurer un imprévu.**
- **1 agent sur 3 est dans l'impossibilité d'obtenir des délais supplémentaires.**

IL FAUT FAIRE TOUJOURS PLUS AVEC MOINS : LA SITUATION EST DEVENUE INTOLERABLE POUR LES AGENTS !

• **Les agents attachés au service public ne peuvent plus effectuer un travail de qualité.** Deux tiers d'entre eux déclarent que leurs mauvaises conditions de travail pourraient entraîner des conséquences graves pour les usagers.

• **L'exposition aux risques professionnels augmente.** Dans certains secteurs, plus des deux tiers des agents sont exposés à, au moins, un produit chimique. Dans d'autres, le travail sur écran dépasse les 20 heures par semaine.

• **Trop souvent, les cadres de proximité ne sont ni consultés, ni informés, ni accompagnés.** Ils voient aussi leurs charges de travail s'accroître avec la crainte de faire des erreurs.

La situation est devenue, pour tous les personnels, source de souffrances physiques et morales.

QUAND LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL BAISSE, LA QUALITÉ DU SERVICE RENDE À L'USAGER BAISSE AUSSI !

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

FONCTION
PUBLIQUE
2014

CE QUE VEUT LA CFDT

AMÉLIORER DÈS MAINTENANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET REDONNER DU SENS AU TRAVAIL DES AGENTS
PAR LE DIALOGUE SOCIAL, C'EST INDISPENSABLE!

« Je suis toujours interrompue dans mon travail. Je dois faire toujours plus vite, passer d'une tâche à l'autre pour satisfaire les indicateurs. C'est la course aux statistiques et on ne parle plus que de coût, jamais de la qualité. »

Meriem

« Une nouvelle organisation du travail ça veut dire, acquérir de nouvelles compétences, et ça demande du temps, et renoncer à ses automatismes, à son savoir faire, à ses repères, ce qui donne l'impression de ne plus rien savoir. »

Brigitte

« Ce ne sont pas les agents qui sont malades, mais bien leur travail! »

Philippe

POUR CELA, IL FAUT :

● Construire des conditions de travail de qualité :

- en améliorant l'organisation du travail et son contenu;
- en donnant la parole aux agents grâce à des espaces d'expression sur leur lieu de travail, pour leur donner la parole sur leur travail, son organisation et les conditions de son exercice;
- en redonnant de l'autonomie aux collectifs de travail qui permettent de mieux organiser et d'adapter le travail à l'homme, de discuter des objectifs et de décider de la meilleure façon d'y parvenir;
- en faisant confiance aux agents et à l'encadrement de proximité.

● Agir sur les réorganisations et les restructurations :

- en demandant une évaluation de leurs impacts humains et matériels.
- en pesant sur les nouveaux aménagements des services et la gestion du travail en équipe;
- en exigeant la formation de tous les personnels y compris celle des personnels d'encadrement;

● Agir sur la santé et la sécurité au travail :

- en s'appuyant sur les CHSCT pour développer des politiques de prévention;
- en revendiquant pour chaque agent le droit à un suivi médical;
- en développant une médecine de prévention efficace et accessible à toutes et tous;

● Agir pour maintenir les agents dans l'emploi :

- en exigeant de l'employeur l'anticipation et la prévention des risques d'atteinte à la santé;
- en obligeant l'employeur à préparer le reclassement et la reconversion d'un agent devenu inapte au travail à la suite d'un accident de la vie, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

 **AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

CFDT.FR

Ne pas jeter sur la voie publique.
CFDT - Service Information Communication - Février 2014 - Imprimé sur papier recyclé.

Retraite du
Service
Public !



RETRAITE, Préfon vous répond

crée par
votre organisation
syndicale

Préfon est le diminutif de
Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.

Préfon est une association à but non lucratif,
créé en 1967 par 4 organisations syndicales.

Préfon-Retraite est le complément de retraite des agents du service public,
qui vous garantit à l'échéance une rente à vie en fonction de votre épargne.

Avec Préfon-Retraite, votre épargne est défiscalisée* et intégralement sécurisée.
Mais savez-vous que Préfon-Retraite est ouvert non seulement à tous les agents du service public
mais aussi à des millions de personnes comme leur conjoint ?

Vous vous posez des questions ?
Renseignez-vous, appelez Préfon.

Code Préfon : 002012

30 25 APPEL
GRATUIT

www.prefon-retraite.fr

Préfon Retraite
Complémentaire et Nécessaire

Sous réserve de la fiscalité en vigueur.

Le régime PREFON-RETRAITE est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L. 441-1 et suivants du Code des assurances, dont l'objet est la constitution et le service d'une retraite par rente au profit des affiliés. Il est souscrit par : L'association PREFON, Association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social, 12 bis, rue de Courcelles à Paris 8ème, dont l'objet social est de développer des liens de solidarité entre les fonctionnaires ou assimilés, notamment en leur offrant la possibilité de bénéficier de retraites complémentaires auprès de : CNP Assurances, société anonyme au capital de 594 151 292 euros entièrement libérée, ayant son siège social 4, Place Raoul Dautry à Paris 15ème, entreprise régie par le Codedes assurances, assureur du régime PREFON-RETRAITE.