



Brigitte JUMEL

Élections professionnelles dans la Fonction Publique, la CFDT mobilisée !

Le 4 décembre, plus de 5 millions d'agents fonctionnaires et contractuels éliront celles et ceux qui les représenteront dans les comités techniques, les commissions administratives ou consultatives paritaires. Au total, ce sont près de 22 000 instances qui vont être renouvelées dans la Fonction publique de l'État, de la Territoriale et l'Hospitalière.

La CFDT a depuis longtemps fait le choix d'un syndicalisme d'adhérents, d'un syndicalisme de proximité fondé tout autant sur les attentes des agents que sur la prise en compte de l'intérêt général.

Ces derniers mois, ces choix se sont traduits par une campagne qui donne la parole à chacun.

Alors que les listes CFDT sont en cours de finalisation, toutes les équipes sont mobilisées sur le terrain, à l'écoute des attentes fortes qui s'expriment dans l'ensemble de la Fonction publique, à l'instar de Laurent Berger qui se rend régulièrement au contact des agents.

Cette écoute des préoccupations des agents a conduit la CFDT Fonctions publiques à s'engager dans la négociation sur l'avenir de la Fonction publique, qui s'achèvera à la fin du 1^{er} semestre 2015, mais en exigeant que l'architecture statutaire et les rémunérations en soient les thèmes prioritaires.

C'est aussi ce qui amène la CFDT Fonctions publiques à agir pour l'amélioration des conditions de travail et pour le droit des agents à être entendus et être respectés.

D'ici le 4 décembre, à nous tous de prouver aux agents que leur vote permettra à la CFDT d'être au quotidien à leurs côtés.

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

Sommaire

Éditorial

Le 4 décembre, la CFDT mobilisée ! P. 1

L'action publique, un investissement

Le blog de Laurent Berger P. 2

Budget 2015 :

Mauvaises nouvelles pour les agents P. 2

Rémunérations et carrières

L'avenir de la Fonction publique P. 3

Tract

Précariété, Carrière, Mobilité, Discrimination P. 4 à 5

La catégorie active

La catégorie « active » passée au crible du Sénat P. 6 à 11

Contractuels

Loi « Sauvadet » : rapport du Sénat en forme de premier bilan P. 12

Le reclassement des contractuels Enseignants encore une victoire de la CFDT P. 12

Suicide ou tentative de suicide

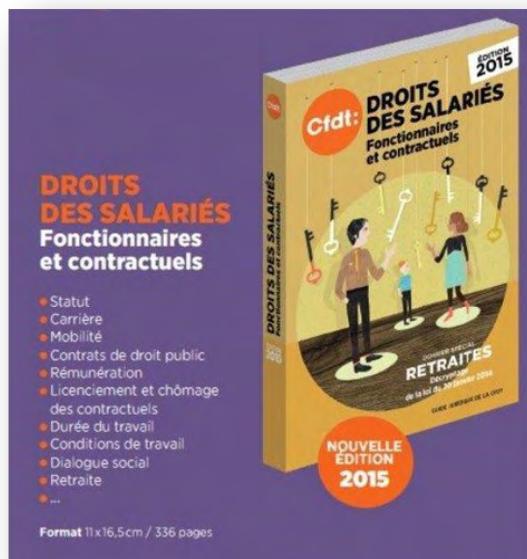
Enfin, reconnu comme accident de service P. 13

Arrêt de travail :

attention au délai de 48 heures P. 13

L'UFFA dans les médias

P. 14



Redonnons toute leur place aux agents

Laurent Berger secrétaire général de la CFDT, rend compte dans son blog des rencontres qu'il effectue sur le terrain avec les agents de la Fonction publique.



[Le blog de Laurent Berger](#)

Ils seraient seulement un coût, un boulet pour notre pays. Pourtant ce sont eux qui font vivre au quotidien le service public auquel les Français sont si attachés.

Eux, ce sont les agents de la Fonction publique. Leur situation n'est pas toujours facile : dans les hôpitaux, les collectivités, les ministères, les collèges, les préfectures... le malaise grandit.

Les salaires sont gelés depuis quatre ans, le travail est trop normé, l'absence de visibilité sur l'avenir inquiète. Mais le tableau ne doit pas être noir : beaucoup d'agents restent motivés par leur métier et veulent pouvoir faire un travail de qualité.

Mon rôle de syndicaliste, notre rôle à la CFDT consiste à relayer ce malaise et ces attentes.

Mais pas seulement. Notre ambition, c'est aussi de redonner toute leur place aux agents pour construire un service public de qualité.

L'action publique, un investissement

Je suis convaincu que l'action publique n'est pas un coût mais un investissement, créateur de richesses, d'emplois, d'avenir. Elle doit protéger les plus fragiles, maintenir un « vivre ensemble » et impulser le développement économique. Pour cela, elle doit s'adapter au monde d'aujourd'hui, préparer celui de demain et répondre aux nouveaux besoins des français. Mais ces changements nécessaires ne peuvent pas se faire sans les agents !

Il faut d'abord les écouter : ce sont eux qui connaissent le mieux leur travail. Ils sont les premiers confrontés à la complexité des procédures, aux attentes des usagers. Leur expertise doit être prise en compte pour co-construire le sens de l'action publique, participer au changement, notamment dans l'organisation de leur travail.

Écouter et agir

Les représentants de la CFDT s'emploient chaque jour à écouter les agents sur leurs lieux de travail et à faire aboutir leurs demandes par le dialogue. Ce fut le cas récemment à l'hôpital de Bayonne où ils ont recueilli les idées de leurs collègues pour améliorer les conditions de travail. Ou encore à la direction des finances publiques où les équipes CFDT organisent régulièrement des temps d'échange sur le travail.

J'apporte ma pierre à cette action collective des militants de la CFDT en me rendant régulièrement auprès des agents, comme je l'ai déjà fait à la Ville de Paris, à la préfecture d'Avignon ou à la prison de Toulon. Je vais poursuivre cette démarche dans les semaines à venir...

Ces rencontres seront aussi l'occasion pour moi de témoigner sur mon blog des situations rencontrées, des actions menées ou des idées nouvelles.

Budget 2015 : mauvaises nouvelles pour les agents

La CFDT Fonctions publiques juge inacceptables certaines des mesures rendues publiques mercredi 1^{er} octobre, à l'issue du Conseil des Ministres.

Les dispositions annoncées dans le [projet de loi de finances pour 2015](#) - poursuite du gel du point d'indice pour la 5^{ème} année consécutive, réductions drastiques des enveloppes catégorielles, suppression d'effectifs dans les ministères déjà lourdement pénalisés les années précédentes, baisse des dotations aux collectivités locales – auront de lourdes répercussions, tant sur les conditions de vie et de travail des agents publics que sur la qualité du service rendu à l'usager.

Fonder la politique salariale sur la seule perspective d'économies budgétaires, nier la détérioration des conditions de travail dans les services, dans les collectivités, dans les établissements hospitaliers, refuser aux agents la reconnaissance de leur engagement auprès de toute la population ne peuvent qu'amplifier le malaise dont souffrent aujourd'hui les personnels de la Fonction publique et compromettre le bon exercice des missions dont ils ont la charge.

La CFDT réaffirme ses revendications pour une amélioration du pouvoir d'achat et de la qualité de vie au travail des agents.

(Communiqué de presse de la CFDT Fonctions publiques)

L'avenir de la Fonction publique !

La réunion d'ouverture de la négociation sur l'Avenir de la Fonction publique a été présidée par la ministre Marylise Lebranchu mardi 7 octobre 2014.

La ministre a rapidement annoncé qu'elle répondait favorablement à la demande exprimée par les organisations syndicales, dont la CFDT, de traiter prioritairement les questions de carrières et de rémunérations.

Avant décembre, trois réunions seront consacrées à l'architecture statutaire et une à la gestion des emplois. La séquence consacrée à l'architecture statutaire s'achèvera en janvier 2015, les séquences consacrées à la nouvelle grille de rémunération et aux dispositions conclusives débouchant (ou non) sur un accord seront programmées jusqu'en mai 2015.

La ministre a clairement réaffirmé que la séquence « Gestion des emplois » ne comprendrait rien sur les mesures d'accompagnement des réformes qui seront abordées lors d'une discussion ad hoc dans le cadre de la formation spécialisée du Conseil commun de la Fonction publique (réunissant les trois Fonctions publiques).

L'ultime séquence consacrée aux termes de l'accord éventuel comportera autant de volets que nécessaire sur les différents points soumis à la négociation.

Le Gouvernement s'attachera à la recherche d'un accord majoritaire tout en étant conscient que tout ne fera pas consensus. Le souhait du Gouvernement, si accord il y a, est que les premières mesures interviennent dès le 1^{er} janvier 2016.

La CFDT prête à s'engager...

La CFDT s'est exprimée, rappelant que fonder la politique salariale sur la seule perspective d'économies budgétaires, nier la détérioration des conditions de travail dans les services, dans les collectivités, dans les établissements hospitaliers, refuser aux agents la reconnaissance de leur engagement auprès de toute la population ne peuvent qu'amplifier le malaise dont souffrent aujourd'hui les personnels de la Fonction publique, compromettre le bon exercice des missions dont ils ont la charge, mais aussi signer l'échec de la négociation à peine ouverte.

Marylise Lebranchu s'est attachée à répondre aux inquiétudes des agents relayées par la CFDT en rappelant que le Gouvernement est prêt à des engagements budgétaires sur plusieurs années pour les sujets qui seront traités dans la négociation et aura la volonté d'inscrire les accords obtenus dans la durée.

Elle a même précisé que les choix budgétaires présentés en conseil des ministres ne portent en rien sur une restriction du champ de la négociation qui s'ouvre.

... si le gouvernement s'engage

Sur les mesures catégorielles, la ministre a expliqué que le Gouvernement avait fait le choix de ne plus « saupoudrer » des mesures qui mettent à mal la cohérence entre les versants (État, Territoriale et Hospitalière), voire au sein des versants.

Plusieurs organisations syndicales, dont la CFDT et la CGT se sont exprimées favorablement à cette précision tout en demandant au Gouvernement d'être plus clair dans ses expressions publiques.

La réunion s'est achevée par un rappel adressé à la ministre : si les organisations comprennent que les engagements budgétaires du Gouvernement seront fonction des accords auxquels la négociation aboutira ou non, la signature des organisations sera également fonction des engagements que le Gouvernement est prêt à prendre. Les organisations syndicales seront vigilantes sur ce point.

Les revendications de la CFDT

À l'ouverture de ces négociations annoncées de longue date et fortement attendues par les agents, la CFDT Fonctions publiques a tenu à réaffirmer les grandes lignes de ses revendications pour une amélioration du pouvoir d'achat et de la qualité de vie au travail des agents :

- tout d'abord rendre de l'attractivité aux carrières de la Fonction publique. Après les mesures d'urgence concernant la catégorie C, il s'agira de s'atteler rapidement aux débuts de carrière des catégories B et A ;
- travailler à une architecture statutaire rénovée qui tienne compte des marqueurs importants aux yeux des agents (catégorie, grade, échelons), et qui reste motivante sur la durée ;
- valoriser les montées en compétences et en technicité et non plus seulement les prises de responsabilités ou les mobilités liées à des conceptions de carrières uniquement verticales, souvent pénalisantes pour les femmes ;
- traduire les promotions obtenues par les agents en gains indiciaires dépassant la seule valeur symbolique ;
- revoir en profondeur l'équilibre entre les parts indiciaire et indemnitaire en faveur de l'indiciaire.



AVEC NOUS, DONNEZ DE LA VOIX À VOTRE VOIX



FONCTION PUBLIQUE

PRÉCARITÉ, CARRIÈRE, MOBILITÉ, DISCRIMINATION: LA SITUATION DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE CONTINUE DE SE DÉGRADER.

Un agent sur cinq est contractuel:

- sans garantie de rémunération;
- sans perspective d'évolution professionnelle;
- sans sécurité de l'emploi.

Un agent sur cinq ne peut financer sa complémentaire santé et prévoyance:

- peu ou pas de participation financière des employeurs;
- des agents obligés de renoncer aux soins médicaux;
- des baisses de salaire insupportables en cas de congé de longue maladie ou longue durée.

« Je n'ai pas pris de mutuelle car c'était trop cher pour moi. Après un accident, et six mois d'arrêt de travail, je suis à demi-traitement et je ne peux plus faire face ». Florian, 28 ans.

Deux agents sur trois regrettent de ne pouvoir évoluer dans leur carrière:

- inégalité d'accès à la formation professionnelle;
- formations inadaptées ou insuffisantes;
- manque de reconnaissance de l'expérience;
- critères d'évaluation professionnelle peu transparents et peu pertinents.

Un agent sur trois perçoit des discriminations sur son lieu de travail:

état de santé, handicap, âge, origine, orientation sexuelle, etc., les discriminations commencent dès le recrutement et peuvent toucher toutes les étapes de la vie professionnelle.

Les femmes sont souvent les oubliées de la promotion:

14,8 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes.

« Je me suis arrêtée pendant quatre ans pour éléver mes trois enfants. Dix ans plus tard, cela se sent encore sur ma paie et sur ma carrière ». Julie, 39 ans.

IL FAUT CONTINUER À OBTENIR DE NOUVEAUX DROITS DANS LA FONCTION PUBLIQUE!

Sources: rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2013, du rapport 2013 du Défenseur des droits et enquête TNS-Sofres 2014.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CE QUE VEUT LA CFDT

AGIR POUR RENDRE LES PARCOURS PROFESSIONNELS PLUS SÛRS ET PLUS ATTRACTIFS

Faire reculer la précarité:

- imposer aux employeurs le respect des règles de recours au contrat;
- faire bénéficier tous les contractuels des nouvelles garanties sur les salaires, les fins de contrat, la mise en place des commissions consultatives paritaires.

En 2011, la CFDT a signé l'accord Accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi, pour la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, dans les trois versants de la fonction publique.

4 DÉCEMBRE 2014 :
ÉLECTIONS DANS
LES FONCTIONS
PUBLIQUES

Généraliser la couverture complémentaire:

- ouvrir une négociation sur la protection sociale complémentaire des agents;
- obliger tous les employeurs à participer financièrement à l'acquisition d'une couverture à hauteur d'au moins 50 % de la cotisation;
- préserver et amplifier la solidarité entre actifs et retraités, et tendre vers des cotisations proportionnelles à la rémunération.

Valoriser les parcours professionnels:

- reconnaître l'expérience et l'expertise des agents;
- garantir à chacun une formation tout au long de la vie par la mise en place d'un Compte personnel de formation;
- associer les personnels et leurs représentants à la définition des critères d'évaluation;
- accompagner les agents dans leur choix de mobilité ou de reconversion professionnelle.

Promouvoir la diversité:

- négocier des mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les services de l'État, les collectivités locales et les établissements hospitaliers;
- lutter contre les propos et les attitudes homophobes, racistes, sexistes et contre tout comportement stigmatisant les différences;
- favoriser l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

La CFDT a signé en 2013 le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

AGISSEZ POUR FAIRE RESPECTER LES ACCORDS CONCLUS DANS LA FONCTION PUBLIQUE!

 AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX

CFDT.FR

Ne pas jeter sur la voie publique.
CFDT - Service Information Communication - Septembre 2014

La catégorie « active » passée au crible du Sénat

La commission des finances du Sénat a publié en juillet 2014 un rapport sur les avantages retraite des fonctionnaires classés en catégorie « active ». La CFDT Fonctions publiques a été auditionnée et a exposé aux sénateurs ses revendications en la matière.

Les emplois relevant de la « catégorie active » sont ceux qui présentent des risques particuliers de dangerosité ou des fatigues exceptionnelles. La catégorie « active » constitue à la fois un dispositif de compensation de la pénibilité et un avantage statutaire spécifique.

Les catégories « actives » sont un produit de l'histoire des régimes de retraite de la Fonction publique (la notion de départ précoce à la retraite pour la « partie active » de certains emplois apparaît en 1825). L'Hôpitalière est concernée au premier chef, 40 % des départs en retraite le sont

au titre du service actif, contre 22 % à l'État et 6 % à la Territoriale.

Les autres agents relèvent de la catégorie dite « sédentaire ». La catégorie « active » ne concerne que les fonctionnaires (les agents contractuels ne peuvent pas en bénéficier).

Exemples de fonctionnaires en catégorie « active »

État : personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, personnels de la police, douaniers en surveillance, personnels paramédicaux des hôpitaux militaires, etc.

Territoriale : agents des réseaux souterrains des égouts, sapeurs-pompiers professionnels, agents de police municipale, etc.

Hôpitalière : personnels paramédicaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades : infirmiers et infirmiers de catégorie B, aides-soignants, agents de services hospitaliers, sages-femmes, assistantes sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades, puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie, etc.

Nota : les sénateurs notent qu'il n'existe pas de liste officielle exhaustive des emplois « actifs », mais un ensemble de décrets et arrêtés ministériels.

Certains emplois (Police nationale, corps de surveillance de l'administration pénitentiaire, corps de contrôle de la navigation aérienne) sont classés en catégorie « super active ».

Catégorie « active » : des avantages...

Les agents relevant de la catégorie « active » bénéficient d'un mécanisme de compensation de leurs conditions de travail pénibles leur permettant de partir plus tôt à la retraite.

L'âge légal de départ à la retraite est abaissé de 5 ans par rapport au droit commun.

Pour les agents nés à partir 1955, il sera de 57 ans à compter de 2017 au lieu de 62 ans pour les « sédentaires » (l'âge légal est progressivement augmenté jusqu'à 2 ans pour les générations nées entre 1951 et 1955).

L'âge à partir duquel le fonctionnaire est mis à la retraite d'office (c'est-à-dire la limite d'âge) est également augmenté de deux ans : 60 ans progressivement relevé à 62 ans pour les « actifs », contre 65 ans porté

progressivement à 67 ans pour les « sédentaires ».



Par voie de conséquence, l'âge d'annulation de la décote est décalé dans les mêmes proportions (voir tableau « âge d'annulation de la décote »).

Nota : certains fonctionnaires relevant de la catégorie dite « super active » (voir ci-dessus) bénéficient

d'une réduction supplémentaire de 5 ans : l'âge d'ouverture des droits sera, à terme, de 52 ans, l'âge de mise en retraite d'office à 57 ans.

Pour bénéficier de l'ouverture des droits à la retraite anticipée, il faut que l'agent ait effectué une durée de services dans un emploi classé en catégorie active d'au moins :

- 15 ans, progressivement relevée à 17 ans entre 2011 et 2015.
- 27 ans à compter du 1^{er} janvier 2015 pour certains corps « super-actifs ».

Des bonifications et majorations spécifiques sont prévues pour certains fonctionnaires (navigation aérienne, surveillants pénitentiaires, douaniers en surveillance...).

La catégorie « active » passée au crible du Sénat (suite)

Cette bonification dite du « cinquième » du temps de services accomplis, consiste à accorder une annuité d'assurance supplémentaire par période de cinq années de services effectifs, toutefois plafonnée à cinq annuités.

Les sapeurs-pompiers professionnels peuvent bénéficier d'une bonification du « cinquième ».

Les agents de l'Hôpitalière peuvent obtenir une majoration « au dixième » (quatre trimestres par période de dix années de services effectifs).

Les agents des réseaux souterrains des égouts et du corps d'identificateurs de l'institut médico-légal de

la préfecture de police de Paris bénéficient d'une bonification de 50 % du temps de service accompli.

Nota : il existe d'autres majorations mais qui ne sont pas liées aux métiers exercés (handicap, enfants...).

... moins avantageux !

Avec l'allongement de la durée de cotisations et l'augmentation du nombre de trimestres nécessaire pour acquérir une retraite à taux plein, l'avantage retraite des carrières « actives » s'est amoindri.

Si les agents peuvent partir plus tôt à la retraite, ce sera avec un montant de retraite de plus en plus réduit, notamment par l'application de la décote, à moins d'avoir commencé à travailler très tôt.

« Les effets conjugués de l'allongement de la durée d'assurance et de cette limite d'âge précoce impliquent qu'il leur sera beaucoup plus difficile, voire impossible, d'atteindre le taux maximal de liquidation de 75 % » estiment les sénateurs.

Dans leur rapport, ils prennent l'exemple d'un agent de la police nationale, né en 1981, entré en service à 20 ans. Il terminera sa carrière à 57 ans, limite d'âge de son grade.

Il aura une durée de services avec bonifications de 168 trimestres (soit 37 années de services effectifs plus 5 années de bonifications). Mais il lui manquera quatre trimestres

d'assurance pour atteindre la liquidation au taux maximal.

Or, l'entrée moyenne en service est plus tardive, environ 25 ans, ce qui fait que beaucoup d'agents pouvant partir à 57 ans n'auront pas le nombre de trimestres suffisant pour échapper à la décote.

Ils pourront toujours continuer à travailler au-delà en sollicitant l'application de la limite d'âge des sédentaires (62 ans), sous réserve de leur aptitude physique, mais ils risquent de perdre le bénéfice des bonifications dites « du cinquième » acquises « réduite à concurrence de la durée des services accomplis au-delà de cinquante-sept ans sans qu'il soit tenu compte des reculs de limite d'âge pour enfants » ([article 1^{er} de la loi n° 57-444](#) règle également appliquée aux douaniers en surveillance).

Le Rapport sénatorial recommande de réexaminer la règle de déduction des bonifications applicable aux agents « superactifs », en cas de prolongation de leur activité au-delà de l'âge limite, afin qu'ils conservent la possibilité d'atteindre le taux maximal de liquidation.

La décote

Un agent qui part à la retraite sans avoir atteint l'âge légal de départ ou qui n'a pas cotisé un nombre de trimestres suffisant (tous régimes confondus) voit le montant de sa pension réduit. En 2015, la réduction est 1,25 % par trimestre manquant, soit 5 % par année, dans la limite de 20 trimestres, soit 25 %.

Andréa est née le 20 juin 1954. Elle pense partir en retraite le 30 juin 2015.

À cette date, elle totalisera 161 trimestres d'assurance. Compte tenu de sa date de naissance, elle doit justifier de 166 trimestres (41 ans et 3

mois) pour avoir une pension au taux plein (c'est-à-dire sans décote).

Sa pension subira une décote de 5 trimestres. Elle sera donc minorée de 6 % (5 x 1,25 %).

Nota : la décote est supprimée lorsque l'assuré atteint l'âge de l'annulation même s'en avoir totalisé le nombre de trimestres nécessaire (voir tableau page 5).

Pour les services actifs, la durée de référence utilisée est celle des fonctionnaires sédentaires atteignant l'âge de 60 ans lors de l'année d'ouverture du droit à retraite des actifs (voir tableau et exemple).

La surcote

Un agent qui continue à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite et qui totalise un nombre de trimestres de durée d'assurance supérieur à celui requis pour bénéficier d'une pension au taux plein, bénéficie d'une majoration de sa pension de 1,25 % par trimestre supplémentaire, soit 5 % par année.



La catégorie « active » passée au crible du Sénat (suite)

De moins en moins d'agents « actifs »...

Depuis une dizaine d'années, la proportion de départs à la retraite avec le bénéfice de la catégorie active dans le total des liquidations de pensions de fonctionnaires des trois Fonctions publiques diminue, passant de 37 % en 2004 à 27 % en 2012.

À l'Hôpitalière cette proportion est passée de 69 % à 63 %, à l'État de 37 % à 25 % et à la Territoriale de 8 % à 6 %.

À l'État, cette baisse trouve son origine à l'Éducation nationale et à La Poste.

En 1990 est créé le corps de professeur des écoles – agents de catégorie A n'ouvrant pas droit au classement en catégorie « active » – par la sup-

pression progressive du corps des instituteurs (agents de catégorie B classés en catégorie « active »).

Ainsi, le nombre d'instituteurs pouvant potentiellement être classés en catégorie « active » est passé de 320 000 en 1990 à environ 134 000 en 2000 et 5 600 en 2011.

Le nombre de fonctionnaires éligibles à la catégorie « active » diminue également du fait que La Poste ne recrute plus de fonctionnaires depuis 1997.

À l'Hôpitalière, suite au passage de B en A du corps des infirmier(e)s en 2010, les agents qui auront opté et les nouveaux recrutés ne bénéficieront plus, comme les professeurs des écoles, de la catégorie active.

La part des agents hospitaliers classés en catégorie « active » se situerait entre 39 % et 41 % (soit 350 000 à 360 000 agents).

Les nouveaux infirmier(e)s étant désormais recrutés en catégorie sédentaire, cette part reculera à 33 % d'ici 2050.

À la Territoriale, le nombre de fonctionnaires susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie « active » est compris, selon les estimations, entre 85 000 à 180 000 (de 5 à 10 % des effectifs totaux).

Toutefois l'estimation du nombre des sapeurs-pompiers professionnels et des agents de police municipale est plus précise, respectivement 38 400 et 16 000 agents.

... partant plus tard !

Les agents en catégorie « active » partent de plus en plus tard en retraite. L'âge de départ et la durée de cotisation des fonctionnaires « actifs » ont augmenté.

En 2012, ils sont partis en moyenne à 57 ans et 4 mois (3 ans et 7 mois plus jeunes que le reste des fonctionnaires) avec une durée d'assurance tous régimes de 41 ans et 1 mois.

En 2013, l'âge moyen est de 57 ans et 7 mois. Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir.

Si la catégorie « active » était supprimée

En ces périodes de recherche effrénée d'économies, il pourrait être tentant de supprimer les avantages retraite des agents en catégorie « active » en les alignant sur les règles des sédentaires.

Le Sénat a demandé au Service des retraites de l'État (SRE) et à la Direction du Budget d'évaluer les bénéfices pour le budget de l'État et pour la CNRACL (caisse de retraites des agents territoriaux et hospitaliers).

Pour les trois versants de la Fonction publique, le report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite des agents en catégorie « active » s'accompagnerait d'un gain financier brut maxi-

mal de 2,3 milliards d'euros dans les années 2020 pour l'État et la CNRACL.

Mais rallonger la durée de travail des agents en catégorie « active » aurait des effets induits :

- le report de plusieurs années des départs à la retraite impliquerait le non remplacement d'un agent senior par un agent jeune. Or les fonctionnaires en fin de carrière ont une rémunération moyenne plus élevée que ceux en début de carrière,
- toute progression de la valeur du point d'indice pendant la période de maintien en activité entraînerait une hausse du montant de la pension moyenne,

- la suppression de la catégorie « active » donnerait lieu à des mesures de compensation voire à un reclassement comme ce fut le cas pour les instituteurs et les infirmières.

Cela se traduirait par « un surcoût important pour les employeurs publics, voire pour les régimes de retraite » supérieur aux économies immédiates.

Au total, la suppression de la catégorie « active » paraît « inopportun » pour les rapporteurs du Sénat.

Le rapport du Sénat : « Les catégories actives : quelle réponse à la pénibilité dans la Fonction publique ? »
[A consulter sur le site du Sénat](#)

Revoir la pénibilité dans les Fonctions publiques

Pour la CFDT plusieurs constats s'imposent.

Tous les agents d'un même corps ne bénéficient pas forcément de la catégorie active.

C'est le corps qui ouvre droit à la catégorie active, à condition d'exercer le cœur de métier du corps.

Certains agents en sont donc exclus alors même qu'ils sont exposés à une pénibilité ou à une dangerosité :

- les agents contractuels exerçant dans les métiers de corps d'active,

- les métiers non-recensés

comme pénibles, qui seraient considérés comme tels s'ils étaient à nouveau examinés aujourd'hui comme les ATSEM (Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles), les auxiliaires de puériculture, les agents d'entretien des espaces verts, etc.

Les agents ayant exercé dans le privé et dans le public ont pu être exposés à la pénibilité au cours des deux parties de leur carrière, ce qui n'est pas pris en compte aujourd'hui de manière coordonnée.



Enfin, certains agents sont sortis de la catégorie « active » comme les infirmières alors que certaines d'entre

Les critères de pénibilité du secteur privé sont pertinents mais ils peuvent s'avérer incomplets pour refléter la réalité professionnelle des agents, notamment en ce qui concerne la dangerosité (risque d'agression physique, de contamination, lieux d'intervention dangereux, etc.).

Pour la CFDT Fonctions publiques, cela nécessitera un travail spécifique dans le cadre d'un dialogue social avec les organisations syndicales.

Le fait de compenser la pénibilité pour les catégories actives par une réduction de durée de carrière correspond au fait que ces expositions réduisent l'espérance de vie à la retraite.

Cette approche de la compensation de la pénibilité est pertinente et on la retrouve dans le compte personnel de prévention de la pénibilité prochainement appliqué aux salariés du privé.

Cependant, les catégories « actives » donnent seulement accès à une réduction de durée de carrière, sans faciliter les reconversions professionnelles (à la différence du compte pénibilité qui articule prévention et compensation).

elles travaillent la nuit, critère retenu pourtant comme « pénible » pour les salariés du privé .

Pour la CFDT, il ne faut pas confondre l'âge d'ouverture d'un droit à pension (de 52 et 57 ans d'ici 2015) avec l'âge effectif de départ en retraite.

L'âge effectif de départ est plus élevé que la condition d'ouverture de droit compte-tenu des autres conditions d'accès à la retraite, notamment la durée de cotisation.

Ce que veut la CFDT

Pour la CFDT il faut :

- ♦ commencer par donner des droits à ceux qui aujourd'hui n'en ont aucun alors qu'ils sont exposés (les agents fonctionnaires et contractuels qui n'ont ni catégorie « active » réservé à certains corps ou cadre d'emploi, ni compte pénibilité réservé aux salariés de droit privé),
- ♦ engager une réflexion sur les conditions d'un rapprochement à terme entre les deux modalités de prises en compte de la pénibilité : catégories « actives » et compte pénibilité. Cela pourra signifier que les deux systèmes seraient amenés à cohabiter pendant un temps.

Pour la CFDT, la pénibilité doit faire l'objet d'une approche individuelle des situations, dans un cadre collectif qui garantit l'équité et la portabilité des droits :

- ♦ une logique collective sur les critères de pénibilité,
- ♦ une démarche individuelle concernant la demande.

La CFDT n'est favorable ni au statu quo ni à une transposition immédiate du compte pénibilité dans les Fonctions publiques, mais à la poursuite d'une harmonisation progressive dans le cadre d'une large concertation sur les carrières et les rémunérations.

Les dix critères de pénibilité

Établis par les partenaires sociaux en 2008 pour les salariés du privé

- Port de charges lourdes
- Postures pénibles (définies comme position forcée des articulations)
- Travail de nuit
- Travail en équipes alternées (trois-huit)
- Vibrations mécaniques
- Températures extrêmes
- Bruit
- Travail répétitif
- Agents chimiques
- Travail en milieu hyperbare

La catégorie active

Âge d'annulation de la décote pour les sédentaires et les actifs

Période ou année de naissance	Catégorie sédentaire			Catégorie active		
	Âge légal de départ	Limite d'âge	Âge d'annulation de la décote	Âge légal de départ	Limite d'âge	Âge d'annulation de la décote
01-01-1951 au 30-06-1951	60 ans	65 ans	62 ans 9 mois	55 ans	60 ans	-
01-07-1951 au 31-08-1951	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 1 mois	55 ans	60 ans	-
01-09-1951 au 31-12-1951	60 ans 4 mois	65 ans 4 mois	63 ans 4 mois	55 ans	60 ans	-
01-01-1952 au 31-03-1952	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois	63 ans 9 mois	55 ans	60 ans	-
01-04-1952 au 31-12-1952	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois	64 ans	55 ans	60 ans	-
01-01-1953 au 31-10-1953	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois	64 ans 8 mois	55 ans	60 ans	-
01-11-1953 au 31-12-1953	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois	64 ans 11 mois	55 ans	60 ans	-
01-01-1954 au 31-05-1954	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois	65 ans 4 mois	55 ans	60 ans	-
01-06-1954 au 31-12-1954	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois	65 ans 7 mois	55 ans	60 ans	-
1955	62 ans	67 ans	66 ans 3 mois	55 ans	60 ans	-
01-01-1956 au 30-06-1956	62 ans	67 ans	66 ans 6 mois	55 ans	60 ans	57 ans 9 mois
01-07-1956 au 31-08-1956	62 ans	67 ans	66 ans 9 mois	55 ans 4 mois	60 ans 4 mois	58 ans 1 mois
01-09-1956 au 31-12-1956	62 ans	67 ans	67 ans	55 ans 4 mois	60 ans 4 mois	58 ans 4 mois
01-01-1957 au 31-03-1957	62 ans	67 ans	67 ans	55 ans 9 mois	60 ans 9 mois	58 ans 9 mois
01-04-1957 au 31-12-1957	62 ans	67 ans	67 ans	55 ans 9 mois	60 ans 9 mois	59 ans
01-01-1958 au 31-10-1958	62 ans	67 ans	67 ans	56 ans 2 mois	61 ans 2 mois	59 ans 8 mois
01-11-1958 au 31-12-1958	62 ans	67 ans	67 ans	56 ans 2 mois	61 ans 2 mois	59 ans 11 mois
01-01-1959 au 31-05-1959	62 ans	67 ans	67 ans	56 ans 7 mois	61 ans 7 mois	60 ans 4 mois
01-06-1959 au 31-12-1959	62 ans	67 ans	67 ans	56 ans 7 mois	61 ans 7 mois	60 ans 7 mois
1960	62 ans	67 ans	67 ans	57 ans	62 ans	61 ans 3 mois
1961	62 ans	67 ans	67 ans	57 ans	62 ans	61 ans 6 mois
1962	62 ans	67 ans	67 ans	57 ans	62 ans	61 ans 9 mois
1963	62 ans	67 ans	67 ans	57 ans	62 ans	62 ans

Catégorie « super active » : l'âge d'annulation de la décote sera progressivement de 57 ans pour les agents nés à partir de 1965.

La catégorie active

Nombre de trimestres pour une retraite à taux plein sans décote

Pour l'agent en catégorie active, la durée de référence utilisée est celle des fonctionnaires sédentaires atteignant l'âge de 60 ans lors de l'année d'ouverture du droit à retraite des actifs

Année de naissance	Année des soixante ans de l'agent	Durée d'assurance (tous régimes) requise pour bénéficier d'une retraite sans décote avant l'âge limite de son annulation
1948 (ou avant)		160 trimestres (40 ans)
1949		161 trimestres (40 ans et 3 mois)
1950		162 trimestres (40 ans et 6 mois)
1951		163 trimestres (40 ans et 9 mois)
1952		164 trimestres (41 ans)
1953	2013	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
1954	2014	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
1955	2015	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1956	2016	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1957	2017	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1958, 1959 ou 1960	2018-2019-2020	167 trimestres (41 ans et 9 mois)
1961, 1962 ou 1963	2021-2022-2023	168 trimestres (42 ans)
1964, 1965 ou 1966	2024-2025-2026	169 trimestres (42 ans et 3 mois)
1967, 1968 ou 1969	2027-2028-2029	170 trimestres (42 ans et 6 mois)
1970, 1971 ou 1972	2030-2031-2032	171 trimestres (42 ans et 9 mois)
1973 et après	2033 et plus	172 trimestres (43 ans)

Un agent « sédentaire » né en 1961 pourra partir à 62 ans en 2023 mais il devra avoir cotisé 168 trimestres (42 ans) pour une retraite à taux plein (sans décote).

Le même agent, s'il relève de la catégorie « active » pourra partir à 57 ans en 2018. Son nombre de trimestres requis est ramené à 167 (colonne 2 du tableau) pour une retraite à taux plein (sans décote). Seront prises en compte les bonifications propres à son corps. S'il a, par exemple, 3 ans de bonifications, il devra avoir cotisé 41 ans et 9 mois moins 3 ans, soit 38 ans et 9 mois ($167 - 12 = 155$ trimestres).



Remise en cause de la catégorie active, la CFDT Santé Sociaux intervient

A l'occasion du Conseil supérieur de la Fonction publique hospitalière du 11 septembre dernier, la CFDT Santé Sociaux et les autres organisations syndicales sont de nouveau intervenues en direction du Ministère pour condamner la remise en cause du droit à la catégorie active pour de nombreux agents, depuis près de deux ans.

En effet, des professionnel-le-s découvrent qu'elles/ils sont obligé-e-s de repousser de plu-



sieurs années leur âge de départ à la retraite initialement prévu (entre 57 ans et 62 ans), s'ils ne veulent pas subir une importante amputation de leur pension par l'effet d'une forte décote.

Cette remise en cause reposera sur le fait que ces agents relèveraient, au moment de partir à la retraite, d'un poste considéré en catégorie « sédentaire », alors même qu'ils ont validé le nombre d'années nécessaires pour être reconnus en « service actif ».

Loi « Sauvadet » : rapport du Sénat en forme de premier bilan

La commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois a rendu public cet été son rapport d'information sur la mise en œuvre de la loi 2012-347¹, sur la sécurisation des parcours des agents contractuels de la Fonction publique.

Ce rapport² est surtout une forme de premier bilan de cette loi, issue de l'accord signé le 31 mars 2011³ par six organisations syndicales, dont la CFDT.

Le rapport pointe le fait que la mise en œuvre de la loi dans sa partie « accès à l'emploi titulaire » a connu des fortunes diverses en raison de « la volonté plus ou moins marquée dont chacun [l'employeur] a fait preuve ». Les rapporteurs, après de nombreuses auditions confirment ainsi le constat dont leur a fait part la CFDT Fonctions publiques lors de ses différentes auditions.

Les rapporteurs font également état de quelques sujets sur lesquels ils souhaiteraient voir la loi évoluer, notamment dans les dispositions concernant le versant territorial (il s'agit bien d'un rapport sénatorial...). Ces pistes, si elles devaient être explorées plus avant, ne pourraient en aucun cas être considérées comme relevant de l'accord de 2011.

Mais ces réflexions de la commission sénatoriale sont surtout révélatrices que l'accord de mars 2011 n'a pas épousé tous les aspects du recours au contrat dans la Fonction publique et la CFDT Fonctions publiques est prête à reprendre le chemin de la négociation. Avec pour ligne conductrice d'obtenir de nouveaux droits pour les agents contractuels sans mettre à mal ni les agents titulaires ni le statut général.

¹ Loi 2012-347 dite loi Sauvadet, , du nom du ministre de la Fonction publique en 2011-2012.

² Rapport du Sénat : Les premiers enseignements du quinzième plan de lutte contre la précarité dans la fonction publique du 23 juillet 2014 [à télécharger](#).

³ Accord : Accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi, sur [le site de la CFDT Fonctions publiques](#).

Le reclassement des contractuels enseignants, encore une victoire de la CFDT !

Une règle injuste de reclassement des contractuels enseignants a été abrogée en 2014 à la grande satisfaction du Sgen-CFDT qui revendiquait cette suppression depuis des années.

Cette règle consistait à plafonner la reprise d'ancienneté acquise par un contractuel qui accédait à la titularisation par voie de concours.

Exemple : Un contractuel avec dix ans d'ancienneté de service, rémunéré à l'indice 430, réussit le concours. Seuls 50 % de ses services sont repris, soit 5 ans.

Pour déterminer son nouvel échelon comme titulaire, il faut examiner le rythme de passage d'échelon à l'ancienneté. Il est donc reclassé théoriquement au 5^{ème} échelon, soit à l'indice 458.



ont été nombreux à accéder à la titularisation dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de sécurisation des parcours des contractuels (loi dite "Sauvadet").

Le Sgen-CFDT ne s'est pas contenté de revendiquer la modification des règles. Il a aussi agi en appuyant un recours au tribunal administratif de Marseille contre cette règle en s'appuyant sur une jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union-Européenne du 18 octobre 2012.

Des résultats à étendre

L'application du nouveau dé-

cret va engendrer un gain salarial immédiat (100 € net pour l'exemple ci-dessus) une meilleure carrière et, le cas échéant, une meilleure pension.

Le Ministère a tout de même assorti les nouvelles règles d'une petite mesquinerie. Il a supprimé la prime d'entrée dans le métier de 1 500 € pour les personnels dorénavant mieux reclassés, disposition que le Sgen-CFDT a dénoncée.

Reste maintenant à obtenir l'alignement par le haut des règles de reclassement car les assistants d'éducation et les anciens maîtres-auxiliaires bénéficient toujours d'un reclassement plus favorable (reprise à 70 voire 80 % de leur ancienneté).

C'est ce qu'a rappelé le Sgen-CFDT lors de l'examen du texte au CTM (comité technique ministériel).

Enfin, reconnu comme accident de service !

Le Conseil d'État a précisé, en juillet dernier, les conditions dans lesquelles le suicide ou la tentative de suicide d'un fonctionnaire pouvait être reconnu imputable au service et recevoir ainsi la qualification d'accident de service (l'équivalent de l'accident de travail pour les salariés du privé). Cela a pour conséquence directe que l'agent victime ou ses ayants droit pourront bénéficier de certains droits liés à la qualification d'accident de service*.

Pour le Conseil d'État, le suicide ou la tentative de suicide

« survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet évènement du service » est considéré comme un accident de service. Si cela se produit en dehors du lieu de travail, le suicide ou la tentative de suicide doit être également qualifié d'accident de service s'il présente « *un lien direct avec le service* ».

* Par exemple, le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de ce type conserve l'intégralité de son traitement quelle que soit la durée de son arrêt de travail.



La chambre sociale de la Cour de cassation

Il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au cas par cas.

Le Conseil d'État reconnaît qu'il a assoupli sa jurisprudence antérieure ([Conseil d'État n° 361820](#)).

Si la CFDT se félicite de la solution ainsi adoptée par le Conseil d'État, il convient tout de même d'admettre que celui-ci ne fait pas œuvre d'un anticonformisme révolutionnaire tant sa jurisprudence antérieure était passiste, relevant même du déni de réalité.

Ainsi, le Conseil ne fait que suivre le chemin qu'avait emprunté de longue date la Cour de cassation, pour les salariés du secteur privé. En effet, dès 1988, la chambre sociale de la Cour (Cass.soc. 20 avril 1988 n°86-15690, publié au bulletin) avait admis que le salarié qui se suicide sur son lieu de travail était victime d'un accident de travail, dès lors qu'il existait un lien

entre le suicide et l'activité professionnelle, en l'occurrence des reproches formulés par l'employeur.

De même, il avait été admis que le suicide du salarié même hors du temps de travail et du lieu de travail, constituait un accident de travail dès lors qu'il avait un lien avec l'activité professionnelle (Cass. Soc 19 décembre 1991 n°90-10988, non publié au bulletin : le salarié, amputé d'un bras suite à un accident de travail, se suicide le jour de sa convocation par le tribunal des affaires de sécurité sociale, saisi pour voir reconnaître la faute inexcusable de son employeur). Ainsi, la solution du Conseil d'État pour les accidents de service, terme qui recouvre en droit public les notions d'accident du travail et d'accident de trajet, deux notions distinctes pour les salariés du secteur privé, n'est guère novatrice, surtout dans un contexte où, depuis plus de 15 ans, les tribunaux judiciaires considèrent, en conséquence du développement de la notion de harcèlement moral, que le suicide relève de plus en plus de la législation des accidents du travail.

Reste à savoir si le Conseil d'État, en sa qualité de conseil de l'État, va un jour se saisir de savoir pourquoi les agents du service public en arrivent à commettre un tel acte « *en lien direct avec le service* ».

Arrêt de travail : attention au délai de 48 heures !

Pour bénéficier d'un congé de maladie, ainsi que du renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire doit adresser, dans un délai de quarante-huit heures, à l'employeur public dont il relève, par l'intermédiaire de son chef de service, une demande appuyée d'un certificat d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme. Un décret paru le 5 octobre 2014 durcit cette procédure. Si le fonctionnaire ne respecte pas le délai de 48 heures, son employeur l'informe par courrier du retard

constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail considéré.

Dans ce dernier cas, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'employeur public est réduit de moitié. Cette réduction porte sur le traitement brut et certaines primes et indemnités ;

Cette réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

Ces nouvelles dispositions sont applicables à tous les fonctionnaires de l'État, de la Territoriale et de l'Hospitalière. Plus de précisions sur le site de la [CFDT Fonctions publiques](#).

23 juillet

AEF :

Contractuels de la Fonction publique : le CSFPE vote à l'unanimité pour le projet de décret sur les fins de contrat" :

Nous portons un regard positif sur ce texte, qui traduit notre engagement que traduit notre signature de l'accord [du 31 mars 2011] et le suivi de sa mise en œuvre", analyse pour sa part Mylène Jacquot, de l'Uffa-CFDT.

17 juillet

Syndicalisme Hebdo :

Encore trop peu d'apprentis dans la Fonction publique :

Les rapports se succèdent pour identifier les freins, sans que cette question fasse "l'objet d'un diagnostic partagé", constate Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT qui déplore "l'absence d'une véritable volonté politique". (...) "Dans le privé, les apprentis sont-ils systématiquement recrutés par l'entreprise qui les a accueillis ?" L'apprentissage a avant tout pour vocation de préparer à un métier. L'employeur public doit participer à cette mission de formation" rétorque Brigitte Jumel. Selon l'Uffa-CFDT, il est impératif qu'une négociation s'ouvre. Elle réclame qu'elle soit inscrite dans l'agenda social 2015 afin de déterminer comment l'apprentissage peut se développer dans les trois Fonctions publiques, quels sont les métiers et les publics visés, mais aussi pour garantir la qualité des l'encadrement des apprentis comme des tuteurs.

Syndicalisme Hebdo :

Fonction publique : une négociation au long cours :

"Les premières mesures ne prendront effet, au mieux, que début 2016", constate Mylène Jacquot, secrétaire générale adjointe de l'Uffa-CFDT. Une calendrier qui ne répond pas à la demande de la CFDT d'organiser en urgence un rendez-vous salarial et de mettre fin au gel du point d'indice servant à calculer le salaire de base des agents. Dans une tribune publiée sur Mediapart, le 2 juillet, l'Uffa-CFDT et les autres organisations de la Fonction

publique, réunies en intersyndicale, dénoncent la baisse du pouvoir d'achat qui touche les 5 millions d'agents de la Fonction publique et appellent à des mesures d'urgence.

2 septembre

Figaro :

Rentrée syndicale tendue dans la Fonction publique :

« La logique purement budgétaire du précédent gouvernement, qui consistait à ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux, n'était pas pertinente. Mais l'actuelle, qui ne se pose pas la question des conséquences dans les ministères non prioritaires, est loin d'être satisfaisante », insiste Brigitte Jumel, la secrétaire générale de la branche fonctionnaires, selon laquelle « les conditions de travail se sont terriblement dégradées ces dernières années ».

11 septembre

AEF :

L'égalité femmes-hommes au menu des discussions sur la qualité du dialogue social dans la Fonction publique :

La secrétaire générale de l'Uffa-CFDT, Brigitte Jumel, rappelle à cet égard que sa fédération avait présenté un amendement sur la représentation équilibrée entre femmes et hommes au sein des instances de dialogue social lors de l'examen en Conseil supérieur du projet de loi sur les droits et obligations des fonctionnaires mais qui, bien que voté par les organisations syndicales, n'avait pas été retenu par le gouvernement. À l'issue de la réunion du 8 septembre, "nous sommes restés sur l'idée d'une politique volontariste", résume-t-elle.

Syndicalisme Hebdo :

Fonction publique : en attendant le dégel... :

L'Uffa-CFDT entend aller au-delà des mesures alternatives annoncées par le gouvernement : la fusion de la prime pour l'emploi avec le RSA et la refonte des premières tranches de l'impôt sur le revenu. 3L'allègement de cotisations aurait été une dépense sur le budget

de l'État qui n'a pas été réalisée, argue Mylène Jacquot, secrétaire générale adjointe de l'Uffa-CFDT. Cette marge de manœuvre budgétaire peut financer des mesures générales d'ici à la fin de l'année".

9 septembre

Le Monde :

Mal à l'aise mais fidèle à sa ligne, la CFDT soutient le gouvernement :

« On n'est pas obligés d'être dans l'abolement », assure Brigitte Jumel, secrétaire générale des fédérations de la Fonction publique qui fustige le gel du point d'indice et la faiblesse du dialogue social. « Notre volonté, ajoute-t-elle, est d'obtenir le plus de résultats. »

4 septembre

Syndicalisme Hebdo :

J-91 avant les élections professionnelles :

Les cadres de la Fonction publique ne sont pas oubliés. Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT, et Jean-Paul Bouchet, SG de la CFDT-Cadres, organisent à leur intention une table ronde, le 10 septembre, avec la participation de Laurent Berger. Il y sera question de l'intérêt pour les managers, les experts et les ingénieurs de la Fonction publique d'adhérer et de voter CFDT.

28 septembre

Le Figaro :

Fonctionnaires : les syndicats opposés à tout débat sur la suppression de leur statut :

De son côté, la CFDT a botté en touche, préférant ironiser sur le statut actuel de l'ex-chef de l'État. « Ce sont des propos tenus par quelqu'un qui n'est pas aux responsabilités, donc je ne réagis pas », a lâché Brigitte Jumel, la patronne de sa fédération Fonctions publiques. « Il s'agit d'une campagne interne, pas d'un programme présidentiel, démine en effet l'entourage de l'ex-chef de l'État. Ce débat, que Nicolas Sarkozy a voulu ouvrir, est illustratif des tabous français et des problèmes qui sont évacués sans que l'on trouve de solution. »