



**FONCTIONS
PUBLIQUES**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

FONCTIONS PUBLIQUES INFORMATIONS

FPI n° 2 - juillet 2016



Brigitte JUMEL

Temps de travail : parlons d'abord travail !

Juillet marque le début de la pause estivale, synonyme de période de congés pour de nombreux agents. Temps du travail, temps du repos, temps partagé entre vie personnelle et vie professionnelle. De tous ces temps, il a été beaucoup question lors du Conseil commun de la fonction publique le 27 juin dernier puisque Philippe Laurent y a présenté le rapport sur le temps de travail dans la fonction publique qu'il venait de remettre à la Ministre.

Traitant d'un sujet aussi propice aux propos caricaturaux, le rapport souligne et il fallait le rappeler que le temps de travail des agents publics est conditionné par la nécessité d'assurer la continuité du service à l'usager. Plus d'un agent sur trois est ainsi amené à travailler le dimanche et près d'un sur cinq est concerné par le travail de nuit.

La CFDT partage l'avis du rapporteur sur l'évolution constante de la notion de temps de travail sous l'effet de nouvelles technologies ou des besoins de la société. Et ces transformations doivent être source de droits : droit à la déconnexion pour accompagner la montée en puissance du numérique, droit à la formation pour anticiper les reconversions, droit à la reconnaissance de tous les temps passés au travail sans oublier le droit fondamental de tout agent à occuper un emploi à temps complet qui lui accorde le bénéfice d'un salaire et de droits à pension décents.

La Ministre engagera dès septembre prochain des discussions avec les organisations syndicales et les employeurs publics. Il n'est pas question pour nous de valider telles qu'elles se présentent les quelque trente recommandations qui figurent dans le rapport ni d'accepter que la concertation se focalise sur une approche purement quantitative étayée par une énième batterie d'outils statistiques.

Bien plus que de durée, c'est d'organisation du travail que la CFDT veut parler et elle défendra fermement le principe d'accords négociés au niveau le plus pertinent dans l'intérêt du service à l'usager et du respect de la qualité de vie au travail des agents publics.

C'est le dernier édit de Brigitte Jumel.

En effet, Brigitte quitte l'Uffa-CFDT pour rejoindre son ministère d'origine en intégrant l'Inspection générale de l'Agriculture dans les semaines à venir, sa candidature ayant été validée par le comité de sélection.

Au cours des huit années passés, son travail et son engagement auront été tout entier au service de l'amélioration des droits des agents publics et des valeurs de la CFDT.

Mylène Jacquot la remplace au poste de secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques suite au vote de la commission exécutive de l'Uffa du 5 juillet.

SoMMAire

Édito

Temps de travail :
parlons d'abord travail !

P. 1

Revalorisation salariale

Augmentation du point d'indice et du SFT

P. 2

GIPA 2016

La GIPA est reconduite pour 2016

P. 3

Télétravail mode d'emploi

Le télétravail enfin possible dans la Fonction publique

P. 4 à 9

Pénibilité dans la Fonction publique

Rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité dans la Fonction publique

P. 10

Le logement des agents publics

Se loger, pour en finir avec la galère !

P. 11 à 12

L'UFFA dans les médias

P. 13 à 14



Augmentation du point d'indice et du SFT

Comme l'a annoncé le Gouvernement lors du rendez-vous salarial du 17 mars 2016, la valeur du point d'indice des fonctionnaires augmente 1,20 % en deux fois, 1^{er} juillet 2016 et 1^{er} février 2017.

Le point d'indice est revalorisé de 0,6 % le 1^{er} juillet 2016 et de 0,6 % le 1^{er} février 2017 ([Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016](#)). Cette augmentation concerne d'abord le traitement brut et les points NBI. Ensuite, le supplément familial de traitement (SFT) voit sa part variable augmentée dans les mêmes proportions.

Supplément familial de traitement à compter du 1 ^{er} juillet 2010						
Nombre d'enfant	Part fixe	Part variable			Total minimum Indice <= 449	Total maximum Indice => 717
		Taux	Montant minimum Indice <= 449	Montant maximum Indice => 717		
1	2,29 €	0%	0 €	0 €	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3%	62,37 €	99,60 €	73,04 €	110,27 €
3	15,24 €	8%	166,32 €	265,59 €	181,56 €	280,83 €
Par enfant en plus	4,57 €	6%	124,74 €	199,20 €	129,31 €	203,77 €

Supplément familial de traitement à compter du 1 ^{er} juillet 2016						
Nombre d'enfant	Part fixe	Part variable			Total minimum Indice <= 449	Total maximum Indice => 717
		Taux	Montant minimum Indice <= 449	Montant maximum Indice => 717		
1	2,29 €	0%	0 €	0 €	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3%	62,74 €	100,20 €	73,41 €	110,87 €
3	15,24 €	8%	167,32 €	267,19 €	182,56 €	282,43 €
Par enfant en plus	4,57 €	6%	125,49 €	200,39 €	130,06 €	204,96 €

Supplément familial de traitement à compter du 1 ^{er} février 2017						
Nombre d'enfant	Part fixe	Part variable			Total minimum Indice <= 449	Total maximum Indice => 717
		Taux	Montant minimum Indice <= 449	Montant maximum Indice => 717		
1	2,29 €	0%	0 €	0 €	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3%	63,12 €	100,80 €	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8%	168,32 €	268,79 €	183,56 €	284,03 €
Par enfant en plus	4,57 €	6%	126,24 €	201,59 €	130,81 €	206,16 €

Par ailleurs, l'indemnité de résidence qui est calculée en pourcentage du traitement brut, 1 ou 3 % selon la zone, augmente à due concurrence.

Il pourra en être de même de certaines primes calculées par rapport au traitement brut ou à l'indice.

Pour la CFDT Fonctions publiques, après six années de gel du point d'indice, l'augmentation reste insuffisante !

Depuis 2010, le gel du point, l'inflation et les hausses de cotisations pour pension ont conduit à une baisse de 0,5 % à 0,7 % du salaire net moyen des agents chaque an-

née, malgré les avancements d'échelon et de grade.

Le gouvernement doit mieux reconnaître les qualifications, les compétences et l'engagement des agents publics. C'est une priorité que porte la CFDT.

Elle en a déjà donné la preuve en négociant puis en signant le protocole PPCR dont elle veille sans concession à la mise en œuvre dans chaque versant de la Fonction publique et pour chaque filière.

Mais il n'y aura pas de réelle amélioration de la situation des agents publics sans négociations

régulières sur les rémunérations, les conditions de travail, l'avenir des métiers et du service public.

La CFDT réaffirme que la France a besoin de ses agents pour assurer un service de qualité, utile aux usagers et à l'ensemble de l'économie. Les efforts imposés aux agents ont généré plus de 7 milliards d'euros d'économies et dégradé les conditions de travail.

La CFDT prend acte du dégel de la valeur du point d'indice et elle continuera à peser pour que se tiennent obligatoirement chaque année des négociations salariales.

La GIPA est reconduite pour 2016

Très attendue par les agents, la GIPA est reconduite en 2016, les textes sont parus ce mardi 28 juin. La CFDT le demandait avec insistance à la ministre depuis février 2016.

La GIPA a été créée en 2008 ([décret n° 2008-539 du 6 juin 2008](#)) à titre provisoire. C'est la raison pour laquelle elle doit être reconduite chaque année.

À l'époque, le ministre de la Fonction publique s'était engagé à revoir l'ensemble des grilles des agents et à garantir leur pouvoir d'achat pour

éviter que certains agents n'en perdent pas du pouvoir en attendant les reclassements.

La GIPA devait donc disparaître à terme. Or, seule la catégorie B a fait l'objet d'une refonte, le NES. Par ailleurs, le point d'indice a été bloqué à partir de 2010. Du coup, la GIPA joue à plein son rôle d'amortisseur.

Pour la CFDT, la GIPA est un pis-aller, ce ne peut pas être un système pérenne de rémunération. La rémunération des agents publics doit être améliorée par une refonte des grilles, voie sur laquelle le protocole PPCR s'est engagé, protocole approuvé par la CFDT, et la valeur du point d'indice revalorisée chaque année.

Un agent sur dix a perçu la GIPA à l'État



À l'État, la GIPA 2014 (période décembre 2009-décembre 2013) a été versée à 161 000 agents, soit à un agent sur dix.

Le montant moyen est de 747 euros et un montant médian de 388 euros pour les femmes contre un montant moyen de 877 euros et un montant médian de 407 euros pour les hommes.

Parmi les fonctionnaires, depuis 2012 les agents de catégorie C sont les premiers bénéficiaires (40,3 % en 2014), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A jusqu'en 2011.

Ce sont les agents âgés de 50 ans et plus qui majoritairement perçoivent la GIPA (71,2 %). Le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 067 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

C'est souvent à ce moment de la carrière que les agents stagnent plus de quatre ans dans le dernier échelon de leur grade.

Dans la Fonction publique territoriale, selon les éléments statistiques disponibles portant sur l'année 2012 (période décembre 2007-décembre 2011), 159 000 agents ont bénéficié de la GIPA pour un montant moyen annuel de 477 euros.

Dans le secteur hospitalier public, en 2013, les employeurs estiment à 36,2 millions d'euros le montant de la GIPA versée aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période décembre 2008-décembre 2012 (il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques).

Ces éléments sont extraits du [Rapport annuel sur la Fonction publique \(page 199 et s.\)](#).

La GIPA mode d'emploi

La GIPA est attribuée aux fonctionnaires, titulaires ou non des trois Fonctions publiques et rémunérés en référence à un indice, ayant perdu du pouvoir d'achat sur une période de 4 années civiles consécutives.

La GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence

de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Il est calculé en fonction d'une formule prévue par le décret [n° 2008-539 du 6 juin 2008](#).

La CFDT met à votre disposition un simulateur de calcul de la GIPA 2016, période allant du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015, utilisez le simulateur de la [CFDT Fonctions publiques](#).

Il faut connaître son indice au 31 décembre 2011 et celui au 31 décembre 2015.

Le télétravail enfin possible dans la Fonction publique

Le décret permettant aux agents publics de choisir le télétravail est sorti le 12 février 2016, le guide le 17 mai 2016. Avant sa mise en place dans les services, il faudra recueillir l'avis des comités techniques compétents dans lesquels les équipes CFDT veilleront à une application au mieux des intérêts de tous les agents.



En Europe en 2002, puis en France en 2005, les partenaires sociaux ont fait le choix de négocier un accord cadre sur la mise en place du télétravail, considérant que cette forme de travail comportait à la fois des opportunités et des risques et qu'il fallait donc clarifier la situation pour en maîtriser les usages individuels et collectifs.

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail a été signé par toutes les confédérations (CFDT-CGT-FO-CGC-CFTC).

Dans bon nombre d'entreprises, des accords ont permis d'améliorer les conditions de mise en place du télétravail pour les salariés.

Pour la Fonction publique, la loi du 12 mars 2012 autorise le télétravail pour les fonctionnaires, les agents contractuels et les magistrats. Mais il faudra attendre février 2016 pour qu'un texte réglementaire le généralise.

Ce qu'est le télétravail

L'article 2 du décret reprend la définition du télétravail telle qu'elle figure dans le Code du travail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le télétravail est la possibilité offerte à un agent de travailler de manière régulière une partie de son temps à son domicile ou dans un télécentre, tout en conservant la place et le rôle qui sont les siens dans son équipe de travail.

Dès le début du décret, deux points forts sont rappelés :

- Le télétravail est une forme d'organisation du travail ;
- Le télétravail est volontaire, aucun agent ne peut y être obligé.

Le télétravail est une des nouvelles formes d'organisation du travail que permettent « les technologies de l'information et de la communication ».

Les organisations syndicales doivent être consultées préalablement à sa mise en œuvre non seulement sur l'organisation du travail des agents en télétravail mais aussi sur l'ensemble du service.

En effet, le fait que des agents travaillent hors du service nécessite

aussi d'adapter l'organisation globale du service entre les agents en télétravail et les autres.

Par ailleurs, c'est l'agent qui se porte volontaire. Sa demande sera soumise à l'accord de son responsable hiérarchique en fonction, notamment, de la compatibilité de ses activités professionnelles.

L'agent pourra demander à interrompre à tout moment le télétravail.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum, renouvelable par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande. L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

Ce que n'est pas le télétravail

D'autres formes d'organisation du travail existent, parfois de longue date, qui peuvent par certains aspects ressembler à du télétravail mais qui, en réalité, n'en sont pas :

- Travail en tiers lieu statutaire qui vise des agents ayant un statut particulier (magistrats, corps de contrôle) et jouissant d'une grande autonomie.
- Travail nomade qui concerne les agents appelés à se déplacer fréquemment hors de leur service pour exercer leurs missions (comme les activités de contrôle sur place...) et parfois à pouvoir travailler également chez eux.
- Travail en site distant (TSD) qui permet à des agents de travailler dans des locaux distincts (et éloignés) de celui de leurs collègues et de leur hiérarchie directe ; une expérience est actuellement menée en Bourgogne Franche-Comté dans le cadre de la fusion de certaines directions régionales de l'État (dans ce cas, il ne s'agit pas de télécentre).
- Travail à distance qui consiste pour des agents d'être obligés de travailler dans un site autre que

celui dans lequel il se rendent habituellement en raison de circonstances exceptionnelles (intempéries, pandémies, grève des transports, terrorisme...).

L'astreinte qui peut amener les agents à travailler depuis leur domicile.

Ces formes d'organisation ne répondent pas à la définition du télétravail même si ces agents peuvent travailler de temps en temps à leur domicile.

Elles ne sont donc, en aucune manière, touchées par le décret sur le télétravail.

Travailler à domicile ou dans un télécentre

L'agent en télétravail peut travailler à son domicile ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation (ne pas confondre avec le travail en site distant) appelés communément « télécentres ».

Si l'agent peut travailler à son domicile habituel, la circulaire prévoit que l'agent puisse choisir sa résidence secondaire ou même celle d'un membre de sa famille (ses parents par exemple).

L'agent peut demander à télétravailler dans deux endroits différents, résidence principale et secondaire par exemple mais ces choix sont soumis à l'approbation

du chef de service car l'agent peut être rappelé à tout moment sur son site d'affectation en cas de nécessité de service (les coûts de transport afférents sont à la charge de l'agent).

Par ailleurs, le choix d'une résidence risque d'être refusé si la distance entre celle-ci et son lieu d'affectation met l'agent dans l'impossibilité de rejoindre son site dans des délais raisonnables en cas de nécessité de service.

L'agent peut choisir de travailler dans un télécentre proche de son domicile ce qui peut réduire sensiblement la durée de ses trajets que ce soit en zone rurale ou urbaine.

Les « télécentres » sont des bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécom-

munications, conçus pour le télétravail, réalisés et gérés par un opérateur public (administration d'État ou collectivité locale) ou privé.

L'agent peut choisir cette solution s'il ne souhaite pas travailler chez lui ou si, par exemple, il ne dispose pas d'une connexion Internet suffisante (zone non couverte par l'ADSL...).

L'agent ne supporte aucun frais liés au télécentre, ils sont intégralement pris en charge son employeur.

Pour améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie privée notamment par la réduction des temps de transport, il était nécessaire de prévoir un choix suffisamment large de lieux de télétravail.

Deux jours par semaine minimum au bureau...

L'agent en télétravail demeure un agent à part entière de son service. Il doit donc rester en contact physique régulier avec son équipe de travail.

Le décret fixe la durée minimale de présence sur le site à deux jours par semaine. Mais elle peut aussi s'apprécier sur un mois, la durée minimale est alors de huit jours sur le mois.

Un agent à temps plein peut donc choisir d'être en télétravail trois

jours au maximum par semaine, soit douze jours sur un mois, un agent à 80 % deux jours, soit huit sur un mois, un agent à 50 % une demi-journée par semaine soit deux jours sur un mois, etc.

Les jours sont fixés par le chef de service au cours d'un entretien après discussion avec l'agent volontaire.

Certains jours de la semaine ou du mois peuvent être exclus en raison

des nécessités de service (accueil, réunions, préparation de budget...) ou d'organisation du service.

Le nombre des jours en télétravail et leur fixation dans la semaine ou le mois figurent sur l'arrêté individuel ou l'avenant au contrat de travail.

Ils peuvent toutefois être modifiés, d'un commun accord, s'ils ne correspondent pas au besoin du service ou à l'agent.

La circulaire prévoit aussi, dans certains cas, une modification ponctuelle de calendrier : interruption du télétravail pour participer à une réunion ou une formation, des pics de charge, etc., ou, à la demande de l'agent, pour des raisons personnelles « *majeures* » ou la

participation à des élections professionnelles.

Les jours de télétravail peuvent être alors reportés.

Pour la CFDT, l'agent qui choisit le télétravail ne doit absolument pas décrocher de la vie de son service.

La présence au travail au moins deux jours par semaine (ou huit sur le mois) est indispensable.

L'agent en télétravail ne doit pas être un agent à côté du service, il doit demeurer un agent à part entière.

Les horaires de travail

L'agent en télétravail doit effectuer le même nombre d'heures que celui qu'il effectuerait s'il continuait à travailler dans le service, ni plus, ni moins.

En télétravail, l'agent doit pouvoir être joint par son responsable et ses collègues de travail tout en lui laissant une certaine liberté d'organisation.

Dans le cadre de l'entretien, il peut choisir les horaires habituels qu'il effectue dans son service.

Il peut également choisir de retenir le système des horaires variables qui comprennent au moins les plages fixes du service, au cours desquelles l'agent peut être joint.

Le décompte du temps de travail peut être réalisé selon un système auto-déclaratif ou correspondre à sa durée habituelle quand il est dans le service. Aucun contrôle informatique ne peut être mis en place.

En principe, le télétravail ne doit pas générer d'heures supplémentaires



rémunérées, sauf sur demande expresse de la hiérarchie.

La circulaire rappelle qu'une pause de 20 minutes est obligatoire au bout de six heures de travail effectif et que la pause méridienne est d'au moins 45 minutes.

En outre, aucun télétravail ne doit, en principe, être accompli de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié.

Ces rappels dans la circulaire ont été demandés par la CFDT.

Quelles activités peuvent être télétravaillées ?

Toutes les activités professionnelles des agents publics ne sont pas éligibles au télétravail.

Mais comment les recenser ?

Le Guide propose deux approches : l'une par l'analyse des tâches, permettant sur la base de critères (comme les tâches impliquant la présence et la proximité auprès des usagers...), de rejeter certaines activités, l'autre par le recensement exhaustif de toutes les tâches éligibles.

La première solution est certainement la plus pertinente.

En effet, la seconde solution oblige à établir la liste de toutes les tâches éligibles, opération difficile à réaliser compte-tenu de la variété des missions.

Le risque est d'en oublier et conduire à refuser le télétravail au motif que l'activité n'est pas citée.

Les employeurs ont toutefois le choix de la méthode, mais le Guide privilè-

gie l'approche par tâches et non par métier.

Cela signifie qu'un métier peut sembler ne pas être télétravaillable alors que certaines tâches peuvent l'être sur une demi-journée ou plus par semaine.

La définition des activités éligibles devant être discutées préalablement avec les organisations syndicales, cette approche pragmatique permettra aux équipes CFDT de faire en sorte d'ouvrir plus largement le télétravail aux agents intéressés.

L'aménagement du domicile de l'agent

L'agent souhaitant travailler à son domicile doit s'assurer qu'il pourra le faire dans de bonnes conditions en aménageant, autant que possible, un espace réservé qui permet de mieux se concentrer et de retrouver les conditions professionnelles du bureau : habitabilité, calme, ergonomie, hygiène, environnement, conditions électriques, etc.

L'employeur fournit un descriptif de la conformité attendue des installations au domicile de l'agent qui souhaite télétravailler.

Ce document détaille notamment les normes électriques et les caractéristiques de la connexion internet.

Le télétravailleur, garant de cette conformité, doit l'attester par tout moyen, par exemple en présentant un certificat de conformité de son espace de travail aux normes électriques établi par un organisme agréé, une attestation sur l'honneur, un contrat d'abonnement internet,...

L'employeur peut définir les modalités selon lesquelles la conformité est attestée. Si la conformité est réalisée par un prestataire externe,

le coût de cette prestation sera à la charge de l'employeur.

Le télétravailleur s'assure que son poste de travail ainsi que ses dossiers sont en sécurité lorsqu'il s'absente de son espace de travail.

vérifier la conformité du nouveau logement dédié à l'exercice du télétravail et de son assurance.

La CFDT a demandé que l'agent dispose à son domicile des mêmes conditions de travail qui sont les siennes au bureau notamment en



Il sera demandé une attestation d'assurance habitation multirisques.

En cas de changement de domicile, le télétravail n'est pas remis en cause sous réserve de

matière de mobilier (siège ergonomique, etc.).

Ni le décret ni le Guide ne prévoient cette prise en charge par les employeurs. La CFDT le regrette.

La prise en charge par l'employeur

Le décret prévoit que l'employeur prend en charge :

« les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ».

Le Guide les détaille :

- Les ordinateurs (unités centrales d'ordinateurs fixes, ordinateurs portables) et leurs périphériques (écrans, claviers, souris, webcam, etc.) ;
- Les éventuels matériels spécifiques associés à des abonnements de télécommunication détenus par l'employeur (par exemple clés 3G...) ;
- Les terminaux de téléphonie (fixe, mobile) ;

- Les logiciels (hébergés à distance ou installés sur les équipements utilisés pour le télétravail en incluant les logiciels métiers, les outils bureautiques comme les traitements de texte, les outils collaboratifs, les outils d'audio/web conférence, les systèmes d'exploitation) ;

- Les outils de sécurité comme les anti-virus ou les logiciels d'accès sécurisé distant aux ressources informatiques de l'employeur (VPN, etc.) ;
- Le cas échéant, les imprimantes et leurs consommables.

L'agent s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition à un usage strictement professionnel.

Pour la CFDT, cette liste n'est pas exhaustive et pourra faire l'objet de discussions dans les comités techniques (voir paragraphe précédent sur le mobilier).

Les activités de support, entretien et maintenance qui doivent être réalisées par l'employeur le sont dans les locaux de celui-ci.

Les équipes en charge du support et de la maintenance des outils informatiques fournis peuvent, si nécessaire, demander à l'agent de ramener les outils fournis dans les locaux de l'employeur pour faciliter ces interventions (par exemple lorsqu'une intervention à distance n'est pas possible).

La prévention des risques

Si le télétravail peut être un plus pour l'agent, cette forme de travail doit être encadrée.

En effet, l'agent en télétravail risque de se sentir rapidement isolé de son collectif de travail, par exemple de ne pas disposer de toutes les informations, d'avoir du mal à gérer son temps, de rencontrer des difficultés dans l'exécution de ces tâches sans pouvoir en faire part à ses collègues ou son supérieur, etc.

Le Guide reconnaît que ces situations constituent des risques professionnels pour la santé et la sécurité des agents et qu'il est de la responsabilité de l'employeur de les prévenir.

Le Guide est clair :

« L'employeur doit donc veiller à prendre en compte les situations de

télétravail dans l'évaluation des risques professionnels inhérents à son service, les transcrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de son service, et prendre les mesures de prévention nécessaires dans le cadre du programme annuel d'actions élaboré avec l'ensemble des acteurs de la prévention ».

Il préconise d'associer les agents et les acteurs de la prévention (assistants et conseillers de prévention, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), médecins de prévention, inspecteurs santé sécurité au travail, agents chargés des fonctions d'inspection) à la prise en compte du télétravail dans le DUERP, dans la mesure où l'éloignement de l'agent en télétravail de son service

peut augmenter la criticité de certains risques professionnels.

Le Guide incite fortement les employeurs à donner un maximum d'informations aux agents ayant choisi le télétravail mais aussi à l'encadrement et aux agents du service.

Il préconise, par exemple,

« d'organiser autant que possible les réunions de l'équipe dont fait partie l'agent en télétravail, les jours et dans les plages horaires où l'agent est physiquement présent dans le service. À défaut, ou en cas de réunions imprévues, il convient de faire participer, autant que possible, l'agent en télétravail, par le biais, par exemple, d'une conférence téléphonique ou d'une web conférence ».

La mise en place

Avant toute mise en place, les organisations syndicales seront consultées (article 7 du décret).

Ensuite, un arrêté ministériel pour la Fonction publique de l'État, une délibération de l'organe délibérant pour la Fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la Fonction publique hospitalière, sera pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent.

Ces textes définiront :

- Les activités éligibles au télétravail ;
- La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail ;
- Le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;
- Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;

- Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;
- Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- La durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.



Dans les DDI (directions départementales interministérielles), les conditions de mise en œuvre du télétravail font l'objet d'un arrêté du Premier ministre, pris après avis du comité technique des directions départementales interministérielles.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail sont précisées en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique ou du comité consultatif national compétent.

Les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

compétents et la commission des conditions de travail commune aux personnels de direction de la Fonction publique hospitalière sont informés des avis rendus par les comités techniques ou les comités consultatifs nationaux en application du présent article.

La demande individuelle

Après cette phase de cadrage, l'agent pourra demander l'autorisation de télétravailler. Bien entendu, cette demande n'est pas automatique. Il faut d'abord que le chef de service y soit favorable, mais les textes l'y encouragent.

Il faut ensuite faire évoluer l'organisation collective du travail pour intégrer le télétravail et anticiper son impact. Ensuite, il faut que l'agent effectue des tâches télétravaillables en tout ou partie.

Le Guide développe tous ces aspects dans sa partie II, à partir de la page 33.

L'agent intéressé formule sa demande à son responsable hiérarchique par écrit en adressant une copie au service en charge de la gestion des ressources humaines (modalités qui seront affinitées localement).

La demande précise notamment :

- Les motivations de l'agent ;
- Les activités qu'il propose d'effectuer en télétravail ;
- L'organisation souhaitée de la période de télétravail (hebdomadaire ou mensuelle, quotité de télétravail, jours de télétravail, lieu(x) d'exercice du télétravail...).

Ensuite, le Guide préconise un dialogue professionnel approfondi entre l'agent et le responsable hiérarchique :

« le dialogue entre l'agent qui demande à exercer une partie de ses activités en télétravail et son supérieur hiérarchique direct est un acte managérial essentiel. Il permet de s'accorder sur des règles communes de fonctionnement et constitue un des facteurs clé de réussite de la mise en place du télétravail. »

Ce dialogue peut donner lieu à un ou plusieurs entretiens, dont la formalisation dépendra des pratiques mises en place au sein de

l'administration concernée » (Guide page 40 et suivantes).

Le responsable hiérarchique doit répondre par écrit dans un délai maximum de deux mois (recommandation du Guide). Lorsque la demande de l'agent est acceptée, l'accord du chef de service est ainsi formalisé pour une durée maximale d'un an.

L'acte, un arrêté pour les fonctionnaires, un avenant au contrat pour les contractuels, mentionne l'identité de l'agent et les fonctions exercées dans le cadre du télétravail, le lieu ou les lieux d'exercice du télétravail, la date de prise d'effet de la situation de télétravail et sa durée, et le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée, ainsi que les modalités de réversibilité du dispositif (Guide page 45).

Les recours en cas de refus

Un responsable hiérarchique peut refuser la demande initiale d'un agent, la demande de renouvellement ou interrompre le télétravail.

Ces refus doivent être motivés et signifiés par écrit.

Dans tous ces cas, l'agent pourra saisir la CAP, ou la CCP, compétente (demande forte de la CFDT).

Les compétences des CAP ont été modifiées en ce sens par la loi

Déontologie du 20 avril 2016
[\(article 76\).](#)

Les équipes CFDT sont là pour permettre aux agents volontaires de pouvoir télétravailler en tenant compte des impératifs du service et des équipes dans lesquelles ils exercent leurs missions.

La CFDT prône un dialogue social le plus fourni possible et le plus proche des services.



Rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité dans la Fonction publique

Le rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité dans la Fonction publique a été présenté aux organisations syndicales le 6 juin 2016 par l'IGA (Inspection Générale de l'Administration).

Ce rapport se compose de constats et de préconisations qui rejoignent ceux déjà énoncés depuis longtemps par les organisations syndicales :

- Une médecine de prévention en difficulté avec comme seule solution trouvée à ce jour de prolonger la carrière des médecins jusqu'à 73 ans !
- Une absence de contrôle des ministères par la DGAFP liée à une mission RH mal définie et sans moyens.
- Un manque de visibilité de nombreuses collectivités et d'établissements publics de santé et des contrôles inexistantes de la DGCL et de la DGOS.
- L'obligation, depuis 2001, des employeurs d'établir un DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et des fiches individuelles d'exposition aux risques qui n'est pas respectée.

Afin d'établir une cartographie des métiers, des fonctions et situations de travail susceptibles d'être exposés aux risques professionnels, chaque employeur doit établir un DUERP.

Ce document sera présenté au CHSCT qui vérifiera que chaque salarié est bien pris en compte.

Une fiche individuelle d'exposition sera renseignée par le service RH et présentée à l'agent lors de l'entretien annuel d'évaluation.

En parallèle, l'enquête SUMER 2016-2017 « Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels », réalisée par la DARES en lien avec l'Inspection médicale du travail (DGT) fait suite aux précédentes (1987, 1994 et 2003).

Le CHSCT et le médecin du travail pourront s'en servir pour l'élaboration du document unique d'évaluation des risques et de la fiche d'exposition.

Les risques professionnels sont souvent attachés à des métiers spécifiques. L'enquête SUMER 2009-2010 menée pour la première fois dans les trois versants de la Fonction publique, de grandes familles de métiers ont été identifiées et analysées sous l'angle des conditions de travail et des risques associés.

L'objectif est de permettre de définir des actions prioritaires de prévention et de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions pour tous les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la

santé au travail, d'alimenter la réflexion sur les politiques de prévention et les politiques de recherche.

Le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux sont dans une démarche d'amélioration de la prévention et de la qualité du travail, cela a permis la mise en place du Plan Santé Travail 3 qui a pour ambition de mettre la prévention au cœur des préoccupations relatives au travail, à rebours d'une vision centrée sur la réparation. Il remet le travail au centre des préoccupations et la culture de prévention au cœur de toutes les actions.

Pour une culture de la prévention

Le développement de la culture de prévention fait ainsi l'objet d'actions mobilisant les leviers essentiels que sont l'information, la formation, l'évaluation des risques et la conception des environnements de travail.

L'objectif est son appropriation par tous les acteurs, appropriation fondée sur des actions concrètes à partir des situations de travail réelles, et non pas uniquement sur la mise en conformité avec la réglementation.

La CFTD demande la mise en place d'un Plan Santé Travail dans la Fonction publique afin que les préconisations du rapport pénibilité et les demandes des organisations syndicales et des agents permettent une meilleure prévention des risques dans les trois versants de la Fonction publique.



Se loger, pour en finir avec la galère !

Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, en présence d'Emmanuelle Cosse, ministre du Logement et de l'Habitat durable, ont reçu d'Alain Dorison, le 14 juin, le rapport sur l'accès au logement des agents de l'État.

C'est en juillet 2015 que Marylise Lebranchu a missionné Alain Dorison pour procéder à un diagnostic de la demande de logements des agents publics et proposer des mesures en direction de ceux éprouvant le plus de difficultés en la matière, en priorité les agents C et B et les contractuels en CDI de niveau équivalent.

Dans sa lettre de mission, la ministre rappelait que l'Érafp pouvait désormais consacrer 10 % de son patrimoine dans l'immobilier.

Le rapport fait le constat des difficultés concrètes rencontrées par les agents arrivant en zones tendues, notamment l'Île-de-France, l'Ain et la Haute-Savoie (autour de Genève) et une partie du Sud-Est, soit lors de leur première affectation, soit lors d'une mutation, réalisée ou non à la demande de leur administration, à trouver et louer un logement décent.

Les difficultés pour se loger concernent les agents C et B mais aussi les agents A en début de carrière comme les enseignants recrutés dans le cadre de concours nationaux et nommés en première affectation en Île-de-France.

L'accès au logement peut être un élément déterminant car, comme le note le rapport :

« des durées de trajet domicile-travail trop longues et un coût de vie trop cher influent, au final, sur la qualité de service d'une part, et la capacité des administrations à rester attractives et à fidéliser leur personnel d'autre part ».

Les employeurs publics ont donc

tout intérêt à développer des politiques de logement de leurs agents.

Investir dans le logement intermédiaire

Les rapporteurs proposent que les fonds appartenant aux fonctionnaires pour garantir le versement d'une pension soient mobilisés pour créer des logements dits intermédiaires.

A mi-chemin entre le logement social et le logement privé, le logement intermédiaire doit permettre

offrant aux agents publics des accès à des logements à des prix abordables dans des zones en tension sur le locatif. C'est une préoccupation partagée par les organismes de la Fonction publique.

L'Érafp dispose d'un actif de 19,93 Mds€ en valeur nette comptable, dont 10 % peuvent être investis dans l'immobilier mais 5 % le sont déjà à ce stade.

La Préfon dispose de 15 Mds€ en valeur de marché, dont 2,7 % sont investis en immobilier et en infrastructure. L'Ircantec, sur ses 9 Mds€ de fonds, a investi en immobilier 278 M€, pouvant être majorée à 450 M€.

Or, la poche immobilière dédiée au logement de ces organismes reste très inférieure au montant généralement observé dans les fonds de pensions étrangers, y compris pour leurs investissements en France.

Ouvrir rapidement des discussions

Sans forcément partager l'ensemble des propositions, la CFDT Fonctions publiques estime que ce rapport est une très bonne base pour prendre à bras le corps un sujet essentiel pour la qualité de vie des agents.

Elle mettra tout en œuvre pour que ce rapport ne reste pas lettre morte.

Le rapport d'Alain Dorison et Chantal Chambellan Le Levier est accessible sur le site de vie-publique.fr.



de loger les agents dont les revenus dépassent les seuils pour être éligibles au logement social, mais aux ressources insuffisantes pour accéder au logement du parc privé. Les loyers sont plafonnés en dessous du prix du marché.

Les fonds visés sont ceux gérés par l'Érafp et l'Ircantec (retraite additionnelle des fonctionnaires et retraite complémentaire des contractuels des trois Fonctions publiques) et la Préfon, retraite facultative des fonctionnaires. Le but est de réaliser des investissements rentables sur le long terme, ce qui est le cas du logement locatif intermédiaire, tout en

Les 19 propositions du rapport

Améliorer la connaissance des besoins

Proposition n°1 : Faire effectuer par l'Insee un suivi régulier du logement des agents publics, et de la durée de leurs trajets domicile-travail et publier ce suivi.

Améliorer l'efficacité des politiques de réservation

Proposition n°2 : Faire réaliser et transmettre au CIAS, Comité interministériel de l'Action sociale, un compte rendu d'emploi du contingent préfectoral et des synthèses ministérielles des logements réservés par la DGAFP, Direction générale de l'administration de la Fonction publique, et les ministères.

Proposition n°3 : Effectuer la négociation de la réservation de logements au niveau interministériel, et privilégier les prêts plutôt que les subventions budgétaires.

Proposition n°4 : Mutualiser l'usage des réservations ministérielles au sein des structures préfectorales compétentes, lorsqu'un ministère ne parvient pas à présenter un locataire au bailleur dans un délai d'un mois.

Proposition n°5 : Engager une étude relative à [l'indemnité de résidence](#).

Promouvoir un investissement responsable dans le logement en faveur des agents publics

Proposition n°6 : Assouplir le cadre réglementaire dans lequel l'ERAFP peut intervenir pour ses investissements immobiliers.

Proposition n°7 : Créer un fonds dédié prioritairement au logement des agents publics, réunissant l'Erafp et d'autres investisseurs institutionnels.

Proposition n°8 : Lancer des appels à projet dans le logement intermédiaire ancien et neuf en zones très tendues.

Proposition n°9 : Effectuer, dans ce cadre, des opérations ciblées en faveur de logements de type T1 pour les agents publics primo-arrivants ou mutés en zone tendue.

Relâcher du foncier

Proposition n°10 : Recenser les biens publics pouvant faire l'objet d'opérations de constructions de logements dans le cadre de cessions ou de baux et développer les baux.

Proposition n°11 : Labelliser des projets en démembrement de propriété au bénéfice du logement social en zone très tendue.

Proposition n°12 : Préciser et conforter le dispositif juridique et comptable

Proposition n°13 : Étudier l'aménagement de la fiscalité du foncier privé afin de favoriser des externalités économiques positives.

Cautions et prêts

Proposition n°14 : Évaluer précisément les besoins de caution locative des agents primo-arrivants en zone tendue, de manière à mettre en place un mécanisme de caution adapté aux besoins.

Elaborer un système de présentation-réservation robuste

Proposition n°15 : Faire préparer par le CIAS (État), le CGOS (Hospitalière) et le CSFPT (Territoriale), une hiérarchisation des publics les plus prioritaires et une convention type de présentation-réservation.

Proposition n°16 : Faire préparer par la DRIHL (Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement), avec l'appui du ministère du Logement, une expérimentation (dossiers types, adaptation de la plateforme BALAE).

Proposition n°17 : Préparer une convention type de présentation-réservation.

Proposition n°18 : Effectuer, une première expérimentation de réservation à hauteur des investissements déjà réalisés par l'Erafp dans le FLI (Fonds de logement intermédiaire géré par la Caisse des dépôts via le SNI).

Encourager l'épargne salariale des agents publics

Proposition n°19 : Mettre à l'étude une augmentation de la part des contributions obligatoires au RAEP [\(assiette limitée actuellement à 20 % du traitement brut\)](#).

3 mars

CFDT.fr : Fonction Publique : un rendez-vous très attendu : "Le gouvernement doit faire un réel effort, insiste Brigitte Jumel, secrétaire générale de la CFDT-Fonctions Publiques. Cela fait six ans que les agents n'ont bénéficié d'aucune mesure salariale. leur pouvoir d'achat est en baisse depuis plusieurs années, l'Insee le montre. Nous allons avoir un problème de recrutement par défaut d'attractivité. Dans le protocole PPCR que nous avons signé, un mouvement de requalification et de reconnaissance des compétences s'est amorcé, mais il ne sert à rien d'ajouter des points d'indice si cela ne s'accompagne pas d'une vraie politique salariale".

Aussi sur Syndicalisme Hebdo

22 mars

CFDT.fr : Fonction publique : Enfin le dégel (du point d'indice) ! « Nous prenons acte de cette décision, a réagi Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés (Uffa-CFDT). Toutefois, cette annonce n'est pas à la hauteur du contentieux salarial accumulé au fil de ces six années. » Selon les estimations de la CFDT-Fonctions publiques, le salaire net moyen des agents diminue de 0,5 à 0,7 % chaque année depuis 2011. (...) Comme le résume Brigitte Jumel, « le protocole est une avancée forte, nous serons extrêmement vigilants sur son déploiement dans les trois versants de la Fonction publique ».

Aussi sur Syndicalisme Hebdo du 24 mars

24 mars

Canal Togo News : Le gouvernement fait un geste — Salaires des fonctionnaires : Même réaction pour Brigitte Jumel de la CFDT (2e force syndicale), qui dit "voir et entendre le geste" du gouvernement, néanmoins "insuffisant".

12 avril

CFDT Montigny78 : Les concours internes Reprise de l'information mise en ligne par l'Uffa.

Anpit.fr : GIPA 2015 : le simulateur de calcul de la CFDT : La CFDT Fonctions publiques vous propose un simulateur pour calculer votre GIPA : [suivre ce lien](#)

13 avril

Localtis : Annick Girardin lance la concertation sur le développement des compétences et des parcours professionnels : Parmi les syndicats, la CFDT se félicite de l'ouverture de ce chantier. "Le compte personnel de formation contribue à sécuriser les parcours professionnels et c'est un des outils qui permettra d'installer le compte personnel d'activité dans la Fonction publique", souligne Brigitte Jumel, secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques. Les modalités du CPF doivent effectivement être adaptées au secteur public. Ce dernier "ne comporte pas d'organisme collecteur comme dans le secteur privé", pointe Brigitte Jumel. Pour la responsable syndicale, les règles devront aussi permettre à une

personne de pouvoir passer du secteur privé à la Fonction publique, et réciproquement, sans qu'elle ne perde ses droits.

15 avril

Gazette des Communes : Indemnité de départ volontaire : plein feu sur un miroir aux alouettes : Brigitte Jumel, secrétaire générale CFDT Fonctions publiques, se dit relativement réticente face à ce dispositif, car selon elle, les expériences menées par le passé, notamment dans la Défense, ont montré que les agents n'ayant souvent pas de projets assez précis se mettaient dans des situations qui pouvaient devenir difficiles.

Repris par le [Blog CFDT Aix-Marseille](#)

3 mai

La Gazette : Le gouvernement veut améliorer la formation tout au long de la vie des fonctionnaires : « Nous avons été assez critiques sur ce que les lois de 2007 qui ont notamment permis la création du droit individuel à la formation (DIF) n'ont pas produit. Les fonctionnaires ne sont pas toujours informés correctement sur leurs droits, et les droits sont mobilisables dans un cadre assez contenu », souligne Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Union des fédérations des Fonctions publiques et assimilés (Uffa-CFDT) (...). Autres enjeux, selon Brigitte Jumel : les formations collectives (d'équipe) pour accompagner les transitions, le lien entre formation et santé sécurité au travail / qualité de vie au travail, et le droit à la reconversion des agents.

4 mai

AEF : Concertation compétences-parcours : les syndicats de fonctionnaires critiques sur le bilan des dispositifs de formation : D'une manière générale, "il semble que la réforme de 2007 n'a pas apporté grand-chose de positif", commente Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT.

25 mai

L'Obs : Temps de travail des fonctionnaires : le rapport que Valls veut cacher : Seule la CFDT semble partager les objectifs réformateurs du gouvernement. Brigitte Jumel, de la CFDT Fonction Publique, déclare : "Si des agents font moins que la durée légale de 1.607 heures, on peut en discuter. Il n'est dans l'intérêt de personne de laisser penser qu'il y a plus de 5 millions de fonctionnaires qui se tournent les pouces."

20 Minutes : Valls reporte la remise d'un rapport sur le temps de travail des fonctionnaires "pour suivre la situation sociale" : la CFDT est plus mesurée. Pour Brigitte Jumel, de la CFDT Fonction Publique, « si des agents font moins que la durée légale de 1.607 heures, on peut en discuter. Il n'est dans l'intérêt de personne de laisser penser qu'il y a plus de 5 millions de fonctionnaires qui se tournent les pouces. »

L'Express : Temps de travail des fonctionnaires : Valls reporte la remise d'un rapport : Seule la CFDT se serait peut-être prononcée en faveur du rapport s'il avait été remis comme prévu ce jeudi, estime le magazine. "Il n'est dans l'inté-

rêt de personne de laisser penser qu'il y a plus de 5 millions de fonctionnaires qui se tournent les pouces", a ainsi expliqué la représentante du syndicat Brigitte Jumel, à L'Obs.

Marianne : Temps de travail des fonctionnaires : ce rapport que Valls ne veut pas voir sortir maintenant : Interrogée par L'Obs, Brigitte Jumel, de la CFDT Fonction Publique, a réagi : "Si des agents font moins que la durée légale de 1.607 heures, on peut en discuter. Il n'est dans l'intérêt de personne de laisser penser qu'il y a plus de 5 millions de fonctionnaires qui se tournent les pouces." Surtout pas, Manuel Valls en est manifestement d'accord, en pleine crise sociale...

26 mai

AFP : Temps de travail des fonctionnaires : la CFDT veut surtout parler "organisation du travail" : Les CFDT de la Fonction publique (2e) "rejette les querelles de chiffres" et "veut ouvrir la voie aux accords locaux sur l'organisation du travail", a-t-elle réagi jeudi à la remise d'un rapport sur le temps de travail des fonctionnaires à la ministre de la Fonction publique Annick Girardin. "Trop souvent objet d'a priori et trop facilement caricaturé, le temps de travail dans la Fonction publique mérite que tous les paramètres qui l'influencent soient pris en compte, notamment la nature des missions et les sujétions qu'elles impliquent", estime le syndicat dans un communiqué.

L'Obs : Temps de travail des fonctionnaires : un rapport "pour mettre fin au bashing" ? : Brigitte Jumel, secrétaire générale CFDT-Fonctions publiques : "Arrêtons les clichés. Si des agents font moins que la durée légale de 1 607 heures, on peut en discuter. Ne serait-ce que pour répondre aux évolutions de la société et aux besoins des usagers. Le rapport Laurent doit être un objet de dialogue social. Il n'est dans l'intérêt de personne de laisser penser qu'il y a plus de 5 millions de fonctionnaires qui se tournent les pouces."

27 mai

Hospimedia : CFDT-Unsa - Rapport Laurent / Études de médecine - Stages / Conseil d'État - Vaccin avec aluminium / Cahpp - CSMF : La CFDT estime par communiqué qu'il importe "surtout de parler organisation du travail". Saluant l'approche retenue par le rapporteur et rejetant "les querelles de chiffres", le syndicat veut maintenant se saisir de l'opportunité de ce travail pour "engager avec les employeurs publics, au plan national mais surtout au plus près des réalités locales, un dialogue social qui, jusqu'à présent, n'a pas eu lieu ou s'avère trop irrégulier pour être efficace".

30 mai

AEF : Application du protocole PPCR : des syndicats veulent un dispositif garantissant le déroulement de carrière sur 2 grades : Pour l'Uffa-CFDT, cet engagement du gouvernement "est une priorité avant la valeur professionnelle. Il s'agit d'un signe fort, notamment pour la fonction publique territoriale, où la plupart des agents ne déroulent leur carrière que sur un grade", approuve Mylène Jacquot, secrétaire générale adjointe de l'Uffa. (...) L'Uffa-CFDT souhaite pour sa part un dispositif "contraignant". "Nous souhaitons des mesures permettant aux agents qui sont depuis longtemps à l'échelon sommital de leur grade passent au grade supérieur et qui prévoient que l'administration motive son refus", indique Mylène Jacquot.

AEF : Annick Girardin s'engage à étendre aux fonctionnaires le congé pour procréation médicalement assistée : La secrétaire générale de l'Uffa-CFDT, Brigitte Jumel, avait adressé un courrier en ce sens à la ministre le 11 mai. "La CFDT Fonctions publiques vous demande de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique concernés par une assistance médicale à la procréation puissent bénéficier pleinement du droit créé par la loi [de modernisation du système de santé] du 26 janvier 2016", écrivait ainsi Brigitte Jumel.

1er juin

AEF : Concertation compétences-parcours professionnels : les premières pistes de création d'un CPF pour la fonction publique : À la différence de l'Unsa, l'Uffa-CFDT plaide clairement pour un CPF universel et non spécifique à la fonction publique. Sur le financement, la fédération propose de mutualiser une partie des actions de formation, à hauteur par exemple de 0,2 %, "comme c'est le cas dans le privé", précise sa secrétaire générale, Brigitte Jumel.

6 juin

Bamp.fr : Fonction publique et AMP. TRAVAIL ça avance ! Je me dépêche de partager avec vous toutes le mail que je viens de recevoir de la CFDT que j'avais sollicité pour obtenir application du droit au congé AMP, alors que je travaille dans la fonction publique territoriale (+ reprise du texte de l'AEF du 30 mai).

7 juin

FonctionPublique.gouv : Annick Girardin installe la commission « Laïcité et Fonction publique » : Brigitte Jumel y représente la Cfdt Fonctions Publiques.

Repris par **Corse Infos**

SgenCFDT AMU : Mise en œuvre de l'accord PPCR au Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et

de la Recherche : Il est le produit d'une longue négociation de 18 mois au cours de laquelle la CFDT Fonctions Publiques (Uffa-CFDT) a pesé et obtenu des améliorations importantes. (...) La CFDT Fonctions publiques continue d'être vigilante sur son application, en particulier sur l'ensemble des mesures de transposition (filrière sociale, maîtrise ouvrière, corps culminant au-delà de la Hors Échelle A, corps spécifiques et à statuts particuliers...).

Acteurs Publics : Le ministère de la Fonction publique veut trouver des solutions : "concrètes" pour faire respecter la laïcité Brigitte Jumel citée dans la liste des membres.

9 juin

ANCPM : Mutualité Fonction Publique « Les fonctionnaires ne bénéficient d'aucun avantage fiscal ni pour la complémentaire santé ni pour la prévoyance. Par ailleurs, le financement des employeurs publics est inégal et modeste. Et, récemment, le capital décès a été substantiellement réduit sans que, par ailleurs, les employeurs prennent en charge une couverture quelconque », regrette François Jaboeuf, secrétaire général adjoint de la CFDT Fonctions Publiques. La CFDT Fonctions publiques demande que tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels) soient couverts en santé et prévoyance avec une participation des employeurs publics d'au moins 50 %. Mais, elle ne souhaite pas un copier-coller du dispositif de l'ANI, qui a généralisé la mise en place d'une couverture santé pour les salariés du privé.

14 juin

CFDT Aix Marseille Provence : Mise en œuvre du protocole PPCR : Dans un communiqué, la CFDT Fonctions publiques, favorable à ce protocole PPCR, "note que chacun de ces textes couvre toute la période de montée en charge des dispositifs de revalorisation, dont la fin est comprise entre 2018 et 2020 pour les plus tardifs. C'était l'une des revendications qu'elle avait portées lors de la négociation. Les textes concernant les corps et cadres d'emplois des catégories C et A sont désormais attendus", ajoute le syndicat.

AEF : Projet de loi Égalité réelle en Outre-mer : Annick Girardin souhaite y intégrer des mesures pour la fonction publique : Partant, le ministère s'interroge sur l'opportunité de prendre de nouvelles mesures pour favoriser l'accès aux concours des candidats ultra-marins comme, par exemple, le recours à la visio-conférence, sachant que la venue de candidats à un concours en métropole implique pour l'État de rembourser les frais de voyage, rapporte Brigitte Jumel, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT. À cela s'ajoute la question d'une plus grande déconcentration des recrutements.

16 juin

Syndicalisme Hebdo : Une vague de décrets PPCR publiés : "Cela représente en moyenne 5 points supplémentaires sur le traitement de base; explique Mylène Jacquot, la secrétaire générale adjointe de la CFDT Fonctions Publiques. C'est un plus pour le pouvoir d'achat mais aussi les re-traitements car la pension est calculée surtout sur l'indiciaire, très peu sur l'indemnitaire". (...) C'est l'exacte traduction chiffrée de la grille que nous avons négociée et obtenue dans la cadre de PPCR", rappelle Mylène Jacquot.

21 juin

L'Expansion : Services publics : quand le citoyen usager change les règles : Mercredi 22 juin à partir de 18h, suivez ici en direct la conférence organisée par Microsoft, consacrée à la digitalisation de l'administration. Cette dernière a-t-elle bien mesuré les exigences croissantes du "citoyen-consommateur" ? Qu'est-ce qu'un service public plus agile implique pour ses agents ? Autour de Laurence Lafont et Nicolas Petit (Microsoft), les prises de position d'Alexandre Quintard Kaigre (Uber), Muriel Barnéoud (Docapost), Jérôme Coutant (Société du Grand Paris) et Brigitte Jumel (CFDT Fonctions Publiques).

22 juin

Microsoft.fr : Ubérisation des services publics, solution : la formation ! "Pour une mise en œuvre réussie des services publics numériques, il faut s'assurer que la formation des agents soit continue. Or, aujourd'hui, nous ne sommes pas dans une logique d'évolution permanente" (Brigitte Jumel, @CFDT Fonctions publiques).

28 juin

SgenCFDT Aix Marseille Université Calculateur GIPA 2016

La CFDT Fonctions publiques vous propose un simulateur pour calculer votre GIPA.

AEF La DGAFF propose aux organisations syndicales des axes de travail sur la santé et la sécurité :

Pour Muriel Scappini, de l'Uffa-CFDT, le programme "paraît très ambitieux par rapport à un agenda social déjà rempli, mais une réunion devrait pouvoir se tenir à la mi-juillet". Certains axes pourraient faire l'objet de nombreuses discussions. La CFDT affirme par exemple qu'elle penche en faveur d'une suppression des comités médicaux, comme le propose la DGAFF, "car ils ne sont pas paritaires".

La Gazette Temps de travail : les syndicats de fonctionnaires restent sur leur faim

« Des rencontres auront lieu avec d'un côté les employeurs publics et de l'autre les organisations syndicales. Et à partir de ces travaux, le ministère proposera des synthèses », rapporte Brigitte Jumel, représentante CFDT.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ÉTAT, TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE

CONNAISSEZ VOS DROITS

Scannez
le QR-code
et accédez
directement
au site internet



RÉSERVÉ
AUX
ADHÉRENTS
CFDT*



Codeanifonp
des fonctions publiques

- ✓ TOUS LES TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES
- ✓ + DE 3000 COMMENTAIRES EXPLICATIFS

www.cfdt-code-fonctions-publiques.fr

*Consultez vos représentants CFDT pour obtenir le mot de passe

**Vous souhaitez
épargner pour
votre retraite ?
Préfon est là
pour vous.**



3025

Service & appel
gratuits



Préfon

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique