



**FONCTIONS
PUBLIQUES**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

FONCTIONS PUBLIQUES INFORMATIONS

FPI n° 3 - novembre 2016



Les droits des agents en situation de handicap

La CFDT se bat pour que chaque agent en situation de handicap accède concrètement aux mêmes droits dont bénéficient tous les agents et défend l'idée que les politiques d'insertion et de maintien dans l'emploi doivent s'intégrer dans les problématiques plus larges relevant de la santé au travail.

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes en situation de handicap.

Les équipes CFDT ont à cœur de faire respecter les droits des agents handicapés notamment au regard de leur insertion et leur maintien dans l'emploi dans les Fonctions publiques. La CFDT Fonctions publiques a réalisé à leur attention un guide permettant d'identifier tous les domaines dans lesquels elles peuvent et doivent intervenir.

Conçu sous forme de fiches pratiques, ce nouvel outil permet d'aller rapidement à l'essentiel grâce à ses entrées multiples.

Vous trouverez également dans ce numéro, un article destiné aux agents désirant prendre leur retraite pendant la période d'application de PPCR. De 2016 à 2020, selon la catégorie d'agents, tous les indices seront revalorisés et une partie des primes intégrée dans le traitement. Cela augmentera d'autant le montant de la pension. Mais faudra-t-il attendre six mois pour en bénéficier ? L'article « PPCR et retraites » vous donnera toutes les informations utiles.

Une nouvelle fois, ce numéro est le reflet du type de syndicalisme qui est le nôtre : un syndicalisme d'engagement pour la construction de parcours professionnels améliorés et sécurisés, dans le respect de chacun.e.

Sommaire

Édito

Les droits des agents en situation de handicap **P. 1**

Guide de vos droits 2017 **P. 2**

Handicap

Fiche 1
Situation de handicap **P. 3 à 4**

Fiche 2
Le recrutement **P. 5 à 6**

Fiche 3
Le maintien dans l'emploi **P. 7 à 8**

Fiche 4
Les moyens **P. 9 à 10**

Fiche 5
Les obligations de l'employeur **P. 11 à 12**

Fiche 6
Identification des BOE et procédures du FIPHFP **P. 13 à 14**

Fiche 7
Glossaire et liens utiles **P. 15 à 17**

PPCR et retraites
Faut-il attendre six mois **P. 18 à 19**

L'UFFA dans les médias **P. 20**

SUIVEZ L'ACTUALITE

DE LA CFDT

FONCTIONS PUBLIQUES



parlons travail

Donnez votre avis
sur parlonstravail.fr

LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE SUR LE TRAVAIL

64% des répondants affirment
«prendre du plaisir au travail».

Et vous ?

Si vous n'avez pas encore répondu, il est encore temps d'aller sur le site :

[la plus grande enquête jamais réalisée sur le travail !](#)



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GUIDES JURIDIQUES ÉDITION 2017

**TOUS LES JOURS, LE DROIT ÉVOLUE.
Il est nécessaire de pouvoir proposer
une aide concrète et efficace aux salariés :**

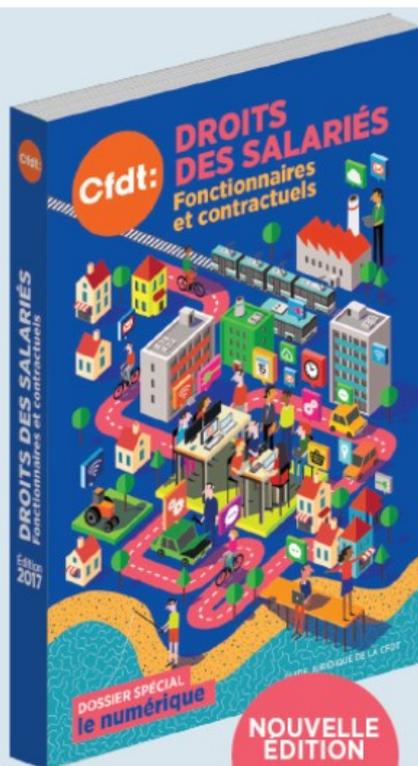
**POUR ÊTRE RESPECTÉ
ET FAIRE RESPECTER SES DROITS!**

- Des ouvrages de référence indispensables pour aider les salariés au quotidien.
- Une mine d'informations pour animer vos permanences syndicales et répondre aux questions des salariés, des fonctionnaires et contractuels.
- Des outils de contact très utiles pour aller au devant des salariés, des fonctionnaires et contractuels.

DROITS DES SALARIÉS Fonctionnaires et contractuels

- Statut
- Carrière
- Mobilité
- Contrats de droit public
- Rémunération
- Licenciement et chômage des contractuels
- Durée du travail
- Conditions de travail
- Dialogue social
- Retraite...

Format 11x16,5cm/336 pages



AGENDA de septembre 2016 à décembre 2017

Parce que certains grands rendez-vous syndicaux ne peuvent être manqués... L'agenda est un outil indispensable pour gérer son planning. Pratique et plein d'infos. À commander sans tarder!

Format 9x16,3 cm.
Couverture transparente et répertoire amovible fournis avec chaque agenda.

De quoi parle-t-on ?

La loi définit ainsi le travailleur en situation de handicap : « *Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* » (article L.323-10 du Code du travail).

Pour la CFDT, le cadre de travail idéal doit avoir la même diversité que la société telle qu'elle est, dans sa richesse et sa complexité. Et là encore, il faut en faire un enjeu syndical majeur. Il faut oser mettre à plat cette question et l'intégrer dans nos objectifs syndicaux.

Aucune société ne peut se passer du formidable potentiel de richesse, d'intelligence et de force que constituent des populations qui,

parce qu'elles n'ont pas le bon profil, sont condamnées à la précarité, au chômage ou à l'assistance.

Vous l'avez compris, l'action en faveur des personnes en situation de handicap n'est pas en décalage par rapport à notre mission syndicale, nos valeurs, nos orientations.

Cette action doit donc s'intégrer tout naturellement dans nos plans de travail.

La loi du 11 février 2005, avec ses limites, porte notre marque sur la question de l'emploi, mais notre contribution a aussi porté sur des questions aussi diverses que celles qui concernent, par exemple,

l'aménagement du temps de travail des parents, enfants et conjoints de personnes en situation de handicap.



Quelle mise en œuvre ?

Si des agents rencontrent des difficultés à travailler dans de bonnes conditions à la suite d'une dégradation de leur état de santé, d'une maladie invalidante ou d'un accident, informez votre employeur.

Tout mettre en œuvre pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap est une obligation de l'employeur qui pourra faire appel à des aides du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique).

Votre employeur public (Ministère, collectivité locale, établissement hospitalier ou établissement public) pourra solliciter des aides du FIPHFP pour aménager leur poste de travail ou leur proposer une réorientation professionnelle.

Votre employeur public (Ministère, collectivité locale, établissement hospitalier ou établissement public) a d'ailleurs peut-être passé une convention avec le FIPHFP et dispose d'un correspondant Handicap qui pourra vous accompagner.

La loi de 2005 nous permet d'identifier tous les domaines dans lesquels nos interventions et actions syndicales vont devoir être adaptées, structurées ou amplifiées.

Il s'agit d'aboutir à une effective prise en compte de la gestion du handicap par chaque administration, collectivité ou établissement, mais aussi dans notre vie de tous les jours et dans la vie syndicale elle-même :

➔ Dans toutes les négociations

Embauche, maintien dans l'emploi, formation, salaire, égalité professionnelle, aménagement des postes et du temps de travail, traitement de l'inaptitude, lien avec la santé au travail, pénibilité, travail des seniors...

➔ Dans la formation professionnelle

Le travailleur en situation de handicap doit pouvoir accéder à toutes les formations

➔ Dans les activités sociales et culturelles

Toutes les activités sociales et culturelles gérées par les employeurs publics doivent être accessibles aux travailleurs en situation de handicap.

➔ Lors des élections professionnelles

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir participer à toutes les opérations de manière autonome, ils sont électeurs et éligibles.

Ils doivent donc disposer des formes adaptées qui leur sont utiles pour lire les documents, affiches, tracts (traduction braille ou électronique...), participer aux réunions ou assemblées générales (langue des signes ou autres...), et participer de façon pleine et entière aux instances dans lesquelles ils sont élus.

➔ Action syndicale

Afin de ne pas segmenter l'action des équipes syndicales, il est important de :

➔ Créer des synergies entre

- ♦ les élus et mandatés CFDT dans les instances telles que les CAP, CT, CHS, CHS/CT, commissions de réforme, comités FIPHFP (comités national et locaux) ;
- ♦ et les acteurs de la santé au travail (ISST, services de prévention, assistants sociaux, DRH, correspondant handicap ...).

➔ Relier la prise en charge

- ♦ des questions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap aux questions de santé et de conditions de travail, aux questions de discrimination.

➔ Prendre appui

- ♦ sur les organismes et les structures spécialisés.

➔ Communiquer régulièrement

- ♦ sur ce que fait l'organisation syndicale. Cette communication est un facteur essentiel de renforcement de l'engagement des équipes et de la sensibilisation de l'ensemble des agents.

De quoi parle-t-on ?

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en embauchant directement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à hauteur de 6% de l'effectif total de ses agents.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est établie par l'attestation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et d'un médecin agréé certifiant la compatibilité du handicap avec un emploi dans la fonction

publique. Une visite médicale d'aptitude est effectuée, à la demande de l'administration, par un médecin agréé compétent en matière de handicap qui se prononce à la fois sur l'aptitude physique et sur la compatibilité du handicap avec les fonctions sollicitées.

Quel que soit le recrutement, aucune limite d'âge supérieure n'est opposable aux candidats reconnus handicapés.

Quelle mise en œuvre ?

Des modalités variées de recrutement

➔ Par recrutement dérogatoire selon l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986 qui permet aux personnes en situation de handicap d'avoir les mêmes conditions d'accès à un concours ou à un emploi de la fonction publique. Ainsi, des adaptations des conditions de déroulement des épreuves des concours sont possibles.

➔ Par le dispositif Pacte (Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique).

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens sont prévues en faveur des candidats en situation de handicap, des aides humaines et techniques sont possibles.

➔ Par recrutement direct, sans concours.

➔ Par contrat d'apprentissage.

➔ Par les stages.

➔ Par contrats aidés : CUI/CAE.



La durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques des candidats.

Des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives.

Déclaration BOE sur le site du FIPHFP :

[Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)

Les catégories de personnes énumérées à l'article L.323-3 du code du travail, peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel, pour une période d'un an, au terme de laquelle l'agent peut être titularisé, dans le corps

auquel correspond le poste sur lequel il a été recruté.

La titularisation intervient après consultation de la commission administrative paritaire compétente (CAP).

Communiquer les besoins en termes de recrutement

Les militants CFDT peuvent se rapprocher des acteurs spécialisés dans le handicap (Cap Emploi, Cabinets spécialisés...), des écoles, des organismes de formation (CRP, IFSI, IFAS, CFA...) pour leur communiquer, en amont, les postes vacants ou proposer aux directions de diffuser systématiquement les postes vacants en direction de ces acteurs à travers un accord.

Cela leur permettra de préparer les candidats dont les compétences correspondent aux pré-requis du poste.

Utiliser des job boards spécialisés (site de l'Agefiph, Handica...), non spécialisés ou des

réseaux sociaux (Apec, Viadéo, LinkedIn...). Participer à des séminaires ou des forums spécialisés (Handi2Day, salon de l'Adapt...).

La sensibilisation du collectif de travail permet à l'agent en situation de handicap d'être accueilli dans les meilleures conditions possibles. L'arrivée de l'agent dans un collectif de travail doit être préparée et organisée car elle a un impact sur l'organisation du travail et sur la relation au handicap.

La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap peuvent être financées par le FIPHFP.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le FIPHFP octroie des financements pour le déploiement des aides techniques et humaines nécessaires au recrutement des personnes handicapées. Les aides suivantes sont accessibles aux employeurs :

- Aides liées aux compensations et aux aménagements de poste (plafonnées et répertoriées dans le « Catalogue des aides »).
- Aides liées aux actions de communication et de sensibilisation au handicap.
- Aides pour le versement des indemnités des CUI/CAE et pour le versement de 80 % de la rémunération d'un apprenti.
- Aides pour la formation tutorale : l'encadrant peut bénéficier d'une formation qui lui permettra d'accompagner la personne en situation de handicap (durant la prise de poste et sur la durée de l'alternance).

De quoi parle-t-on ?



Lorsque l'état de santé de l'agent est responsable d'une désadaptation entre sa capacité de travail et les contraintes imposées par son activité professionnelle, agent et employeur sont amenés à rechercher une solution permettant le maintien dans l'emploi.

La maladie, un accident de travail ou de la vie peuvent avoir pour conséquences de limiter ou d'empêcher certains actes de la vie professionnelle.

Il est dans l'intérêt du salarié confronté à une telle situation de demander à rencontrer le médecin de prévention afin d'évoquer avec lui les mesures visant à éviter une perte d'emploi.

Quelle mise en œuvre ?

La CFDT demande que la loi instaure une obligation de même importance que celle de l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap. C'est aussi le moyen de relier les dossiers de CHSCT qui peuvent créer des situations de handicap et rendre plus difficile le maintien dans l'emploi des personnes fragilisées.

La mise en place d'une **Commission pluridisciplinaire avec les organisations syndicales** permet de structurer et de piloter une procédure de maintien dans l'emploi.

La commission se chargera notamment des missions suivantes :

- ➔ **Établir un diagnostic de la pénibilité** de chaque poste de travail et mettre en place une prévention des risques.

Il est souvent plus difficile de maintenir un agent dans l'emploi que d'embaucher un agent handicapé. C'est un des éléments de la sécurisation des parcours professionnels que la CFDT revendique pour tous les agents.

L'employeur a l'obligation d'effectuer toutes les démarches susceptibles de maintenir l'agent en activité :

- ◇ en premier lieu aménagement du poste de travail, s'il s'avère impossible affectation dans un autre emploi de son grade ou dans un emploi relevant d'un autre grade de son corps ;
- ◇ en second lieu, si cela s'avère impossible, le détachement dans un autre corps et le reclassement à la demande de l'agent dans un autre corps.

Ce n'est que lorsque l'ensemble de la démarche a échoué que l'inaptitude définitive peut être envisagée.

- ◆ Mettre en place une procédure d'alerte pour les absences de longue durée et/ou répétées, afin d'inviter l'agent à un entretien avec le Chargé de Projet Handicap ou le médecin du travail.
- ◆ Préparer les retours après une longue absence.
- ◆ Établir une communication régulière entre les différents acteurs :
 - ◇ médecin du travail,
 - ◇ SST,
 - ◇ référent Handicap,
 - ◇ CHSCT,
 - ◇ encadrant,
 - ◇ agent...Leur exposer la procédure.
- ◆ Étudier chaque cas et rencontrer les agents concernés.

➔ Faire un diagnostic de la situation :

- ♦ Interroger l'agent sur les conséquences de son handicap.
- ♦ Solliciter les spécialistes (ergonome, psychologue du travail, médecin du travail, assistant social...) afin qu'ils examinent les cas individuels en précisant les restrictions.
- ♦ Demander l'avis d'un expert extérieur, si nécessaire (SAMETH, consultant...).
- ♦ Le cas échéant, faire reconnaître l'incapacité par le Comité Médical ou la Commission De Réforme.

➔ Rechercher les solutions :

- ♦ Le maintien dans le même poste avec aménagements si nécessaire.

- ♦ Le changement de poste de travail avec formation.
- ♦ L'ouverture de droits à congés pour raisons de santé (CLM, CLD).
- ♦ La CFDT revendique le maintien dans l'emploi et, à ce titre, refuse toute forme de licenciement.
- ♦ La mise à la retraite.
- ♦ La mise en œuvre de la solution retenue doit être présentée au CHSCT afin de s'assurer que la situation est effectivement traitée dans un délai raisonnable.
- ♦ Les membres de la commission pluri-disciplinaire doivent travailler en étroite partenariat avec les cadres de proximité, qui doivent être associés à toutes les étapes du processus.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le FIPHP mobilise des financements pour le déploiement des aides techniques et humaines nécessaires au maintien dans l'emploi :

- Adaptation du poste de travail : mobilier ergonomique, outils bureautiques et/ou techniques, véhicules professionnels.
- Aménagement technique et humain : auxiliaire de vie pour les actes de la vie quotidienne et les activités professionnelles.
- Diagnostic : bilan de compétences.
- Formation : Formation spécifique destinée à compenser le handicap en favorisant le maintien dans l'emploi ou en permettant une reconversion professionnelle...
- Amélioration des conditions d'emploi et de vie des TH (pour le maintien ou le recrutement) : achat de prothèse/orthèse, fauteuil roulant, transport domicile-travail...

Retrouvez le catalogue des aides sur [le site du FIPHP](#)

De quoi parle-t-on ?

Le FIPHFP recouvre les contributions financières versées par les employeurs des trois fonctions publiques soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces contributions permettent au Fonds de mettre en œuvre une politique incitative

(aides, conventions, financements accessibilité, partenariats) dans le domaine de l'emploi (recrutement, maintien dans l'emploi, formation...) des travailleurs en situation de handicap.

La gestion administrative du FIPHFP est assurée par la Caisse des Dépôts.

Quelle mise en œuvre ?

La gouvernance du FIPHFP est déclinée comme suit :

➔ **Le comité national**, organe délibérant du FIPHFP. Il est composé de 20 membres titulaires : représentants des employeurs publics, des personnels et des associations qui définit la politique et les orientations stratégiques du fond en lien avec le comité interministériel handicap et statut sur les conventions nationales (FPE).

➔ **Les comités locaux** sont présents dans chaque région sous la présidence des préfets. Ils développent une connaissance des

problématiques locales dans le domaine du handicap et mettent en œuvre les orientations stratégiques. Ils sont composés du préfet et de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, des personnels et des associations.

➔ **Le Délégué Interrégional Handicap (DIH)** anime les comités locaux, représente le FIPHFP en région et développe des relations privilégiées avec les employeurs publics dans la perspective d'un conventionnement.

Sont reconnus Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) :

- ◇ Les personnes qui ont obtenu une RQTH.
- ◇ Les victimes d'AT/MP, titulaires d'une rente, ayant une IPP au moins égale à 10 %.
- ◇ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail.
- ◇ Les titulaires de la carte d'invalidité.
- ◇ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
- ◇ Les agents reclassés (après avis du CM/CDR), les agents qui bénéficient d'une ATI et les anciens emplois réservés.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées pour l'ensemble des BOE, mais aussi pour les personnes en restriction d'aptitude (constaté par le médecin de prévention). Cependant ces dernières ne peuvent pas être comptabilisées dans la déclaration annuelle au FIPHFP.

La convention avec le FIPHFP

➔ Pourquoi conventionner ?

- ◆ Pour mettre en œuvre une politique handicap volontariste .
- ◆ Pour envoyer un message politique fort auprès de toutes les parties prenantes internes et externes.
- ◆ Les organisations syndicales participent et négocient avec les employeurs pour la mise en place des conventions.
- ◆ Pour disposer d'une avance de trésorerie et d'une visibilité sur les trois années suivantes.

➔ En quoi l'employeur s'engage-t-il ?

- ◆ À structurer, suivre, mettre en place et évaluer sa politique handicap en respectant les orientations prises par la convention, en lien avec le FIPHFP (notamment le DIH).

- ◆ À respecter un taux de 6 % de travailleurs en situation de handicap dans le nombre total des recrutements.

➔ Quel format ?

- ◆ Une partie narrative servant d'engagement politique : état des lieux du service (présentation, carto-graphie des effectifs et des BOE, santé au travail) et présentation du projet de convention (pilotage, recrutement et intégration, maintien dans l'emploi...) au comité technique correspondant.
- ◆ Une partie « Fiches Actions » (fiches reprenant les actions à mener sur les trois années de la convention, assorties du budget pour chaque action).



Plusieurs employeurs peuvent mutualiser leurs compétences et leur expertise pour concevoir et mener une politique handicap commune.

Pour la conduite du diagnostic et l'élaboration de l'état des lieux, l'employeur public peut solliciter une aide du FIPHFP pour le financement du recours à un prestataire extérieur.

Le catalogue des aides du FIPHFP prévoit également une aide pour les employeurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur convention.

De quoi parle-t-on ?

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ».

L'article 11 de la loi du 11 février 2005 prévoit que « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que



soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

- ♦ Changer le regard porté sur le handicap en s'ouvrant sur la diversité au sens large.
- ♦ Améliorer les conditions d'emploi des personnes en situation de handicap et prévenir les risques d'inaptitude des agents.
- ♦ Anticiper les problématiques liées au secteur d'activité.
- ♦ Améliorer l'organisation et les conditions de travail pour tous les agents.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le risque d'être confronté à un handicap augmente avec l'âge. 85 % des personnes handicapées le sont devenues au cours de leur vie. On estime qu'une personne sur deux connaîtra une situation de handicap, temporaire ou durable, au cours de sa vie professionnelle.

Quelle mise en œuvre ?

Chaque employeur doit définir sa propre politique handicap. Pour la Cfdt, cette politique doit être portée par les dirigeants et ne pas rester le domaine des seuls RH, et s'appuyer

sur un accord avec les représentants du personnels décliné ou non dans une convention avec le FIPHFP (seuls les structures de plus de 500 ETP peuvent conventionner).

C'est un projet adapté à la réalité de chaque employeur, il est notamment important de :

- ♦ Réaliser un diagnostic afin de connaître son degré de maturité et définir ses priorités d'action.
- ♦ Mettre en place un comité de pilotage afin d'élaborer, de structurer et de suivre le projet dans la durée. La nomination d'un référent handicap permet la mise en œuvre opérationnelle du projet.
- ♦ Inscrire la politique handicap dans le projet social afin qu'il soit soutenu par toutes les parties prenantes et notamment par la direction.
- ♦ Inciter des rencontres régulières des personnes chargées du projet handicap et non pas uniquement en cas d'urgence.
- ♦ Définir au mieux les rôles des acteurs internes impliqués et réaliser un organigramme des acteurs de la politique handicap et le communiquer largement.
- ♦ Identifier et mobiliser les acteurs externes pour contribuer à la réussite de la politique handicap : Sameth, Cap Emploi, CRP, DIH du FIPHFP, ANFH, CFA, associations locales...
- ♦ Travailler en pluridisciplinarité et en mutualisant les compétences avec les autres sites et entre les fonctions publiques (exemple : Handi-Pactes).
- ♦ Associer les instances représentatives du personnel.

Le référent handicap

Les missions du référent handicap doivent être décrites dans une fiche de poste qui précise ses liens fonctionnels avec les autres acteurs de la santé au travail (service de santé au travail, service social du personnel, ergonome, psychologue...).

Les militants CFTD veillent à ce qu'il dispose de suffisamment de temps dédié à sa mission :

- ♦ Piloter, coordonner et suivre le projet de manière opérationnelle en le déclinant en plan d'actions, en mettant en place des indicateurs de suivi (tableaux de bords, fiches individuelles de suivi...), en réalisant des bilans annuels, en suivant la convention avec le FIPHFP...
- ♦ Animer la logique pluridisciplinaire interne et externe : mobiliser les acteurs internes, développer des partenariats avec les acteurs externes et travailler en réseau (référénts handicap d'autres sites, ANFH, Handi-Pactes...).
- ♦ Assurer le lien avec la direction, le comité de pilotage, la commission pluridisciplinaire de

maintien dans l'emploi, les instances représentatives du personnel.

- ♦ Suivre administrativement les BOE, assister l'employeur public dans le cadre de la déclaration annuelle, être l'interlocuteur du FIPHFP, constituer des dossiers de financement...
- ♦ Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation, de communication et de sensibilisation auprès des personnels (SEPH, brochures, événements...).
- ♦ Informer sur les aides du FIPHFP pour qu'elles soient plus connues et mieux utilisées.
- ♦ Assurer directement l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel d'agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude à la demande de l'employeur public. Rechercher, avec les personnes ressources et l'agent, des solutions de compensation adaptée et raisonnable et s'assurer de leur bonne mise en œuvre.

Identification des BOE et procédures du FIPHFP

De quoi parle-t-on ?

Sont reconnus BOE : (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

- ◆ Les personnes qui ont obtenu une RQTH ;
- ◆ Les victimes d'AT/MP, titulaires d'une rente, ayant une IPP au moins égale à 10 % ;
- ◆ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;

- ◆ Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- ◆ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ◆ Les agents reclassés (après avis du CM/CDR), les agents qui bénéficient d'une ATI et les anciens emplois réservés.

[Aide générale à la déclaration annuelle au FIPHFP](#)



Le FIPHFP finance des aides, des conventions et l'intervention de partenaires du domaine du Handicap pour permettre aux employeurs publics d'atteindre le taux de 6 % de travailleurs handicapés fixé par la loi. Ce sont les contributions des employeurs qui ne respectent pas ces 6 % qui abondent le Fonds.

Le FIPHFP recouvre les contributions financières versées par les employeurs des trois fonctions publiques qui permettent au Fonds de mettre en œuvre une politique incitative (aides, conventions, financements accessibilité, partenariats) dans le domaine de l'emploi (recrutement, maintien dans l'emploi, formation...) des travailleurs handicapés.

La gestion administrative du FIPHFP est assurée par la **Caisse des Dépôts**. La gouvernance du FIPHFP est décrite fiche 4.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées pour l'ensemble des BOE, mais aussi pour les personnes en restriction d'aptitude (constaté par le médecin de prévention).



Catalogue des aides



Dernière mise à jour juillet 2016

Télécharger le catalogue sur [le site du FIPHFP](#)

Pour les employeurs publics qui souhaitent s'engager dans une politique active en faveur des personnes en situation de handicap et visant le taux d'emploi de 6%, le FIPHFP accompagne la démarche par une convention pluriannuelle de financement du plan d'actions.

Le plan d'actions s'appuie sur le catalogue des aides techniques et humaines du FIPHFP dans la limite de ses plafonds de financement.

Le fonds peut prendre en compte :

- ◇ Les dépenses liées à l'emploi des Personnes en situation de handicap (aménagement de poste, accessibilité, rémunérations de tuteur, transports individuels, amélioration des conditions de vie, formations...).
- ◇ Les dépenses pour le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes.

Les militants CFDT présents dans les comités techniques et dans les CHSCT doivent demander le taux d'emploi des agents en situation de handicap et le montant des contributions payé par l'employeur.

Ils doivent aussi être informés régulièrement de la politique handicap menée par l'établissement dans les instances et de la mise en œuvre de la convention avec le FIPHFP si elle existe.

La convention pluriannuelle permet de renforcer la lisibilité de la politique handicap mise en place, déclinant les objectifs en matière d'accueil, de recrutement et de maintien dans l'emploi, la cohérence de l'action et la déclinaison d'un plan stratégique.

Elle permet de garantir le financement de cette politique sur trois ans et d'assurer le préfinancement des actions par le versement d'acomptes.



**Insertion
professionnelle**
Accompagnement
Maintien dans l'emploi
Handicap
Fonction publique

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées. Créée par la loi du 10 juillet 1987, l'AGEFIPH est un fonds de développement destiné à accroître les moyens de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Le FIPHFP et l'AGEFIPH ont traduit dans leur partenariat la définition d'objectifs harmonisés en matière d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi et de formation et par la mise à disposition, au profit des bénéficiaires du secteur public, de dispositifs mis en place par l'AGEFIPH (services Cap Emploi et SAMETH, EPAAST, PPS, PSOP...)

ANFH : Association Nationale pour la Formation du personnel Hospitalier

ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

CAP Emploi : Organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap. Un réseau national de 107 Cap Emploi spécialistes de la relation handicap et emploi a pour mission d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées. Au sein de la MDPH, la CDAPH, menée par une équipe pluridisciplinaire, prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations (besoins de compensation et élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap).

La CDAPH est compétente pour :

- ♦ Reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- ♦ Se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale.
- ♦ Attribuer de la carte d'invalidité (CIN).
- ♦ Attribuer l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi que la prestation de compensation du handicap (PCH).
- ♦ Attribuer le macaron de stationnement européen.

CFA : Centre de Formation en Alternance.

CMD/CDR : Comité Médical Départemental/Commission De Réforme.

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

COMÈTE : Le réseau COMÈTE France a initié dans des établissements ou services de Soins de Suite et de Réadaptation (SSR), une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes handicapées hospitalisées. Cette démarche permet de les maintenir dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle.

CUI / CAE : Contrats Uniques d'Insertion / Contrats d'Aide à l'Emploi.

DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale.

DIH : Délégué Interrégional Handicap : représentants du FIPHFP et interlocuteur auprès des employeurs publics au niveau des territoires.

EA : L'Entreprise Adaptée fonctionne comme une entreprise en milieu ordinaire tout en ayant comme particularité de consacrer au minimum 80 % de ses effectifs à des personnes en situation de handicap. Ce n'est pas une structure médico-sociale contrairement aux ESAT.

ECAP : Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière.

EHESP : École des Hautes Études en Santé Publique.

EPAAST : Étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail. La prescription est exclusivement réalisée par un Cap emploi, un SAMETH ou un Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP. Elle peut également résulter d'une commande de la Délégation Régionale de l'AGEFIPH dans l'objectif de mobiliser une étude à la demande d'un employeur ayant conventionné avec le FIPHFP (fonction publique hospitalière, d'état et territoriale), qui sollicite le financement d'un aménagement de situation de travail et pour lequel une étude semble utile.

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail. Il s'agit d'une structure qui offre aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif.

ETP(R) : Équivalent Temps Plein (Rémunéré).

FAGERH : Fédération des Associations, Groupements et Établissements pour la Réadaptation des personnes en situation de Handicap. Association Loi 1901 dont la mission consiste à fédérer et animer un réseau d'associations et d'établissements de réadaptation professionnelle pour défendre les intérêts des personnes handicapées. C'est une mission de service public qui concerne la coordination et la formation de personnes handicapées.

FHF : Fédération Hospitalière de France.

FHR : Fédérations régionales de la FHF.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique créé en 2006 dans le cadre de la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Le FIPHFP collecte les contributions des établissements des trois fonctions publiques n'atteignant pas le taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. Le FIPHFP utilise ces fonds pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques par le biais d'aides directes ou de conventionnements.

GESAT : Le Réseau Gesat est une association créée en 1982 ayant pour vocation de promouvoir et de fédérer les secteurs du travail protégé et adapté et d'accompagner les acteurs économiques dans leurs relations avec les ESAT et les EA.

Handeco : Plateforme nationale au service du travail protégé et adapté et de ses partenaires économiques, au bénéfice de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap.

Handipacte : Pacte territorial pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques. Installé dans chaque région par le FIPHFP, le Handi-pacte est un outil de collecte, d'échange de pratiques et d'animation de réseau entre les trois fonctions publiques.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

IME : Institut Médico Éducatif

IPP : Incapacité Partielle Permanente

PCH : Prestation de Compensation du Handicap. Nouvelle prestation créée par la loi de février 2005 qui vise à prendre en charge les surcoûts liés au handicap : aménagement de véhicules, emploi d'une auxiliaire de vie à domicile, achats d'un fauteuil roulant, financement de prothèses...

PHP : Prestation Handicap Projet pouvant être prescrite par : Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales, experts en création d'activités mandatés par l'AGEFIPH. Elle vise à

- ♦ Valider l'adéquation homme/projet/handicap, vérifier la compatibilité entre le handicap de la personne et son projet (emploi, formation, création d'activités...).
- ♦ Repérer les contre-indications médicales ou les limites fonctionnelles de nature à influencer sur la possibilité d'exercice de l'activité professionnelle ou la formation envisagée.

PPS : Prestations Ponctuelles Spécifiques. Le dispositif des PPS répond aux besoins de compensation en lien avec l'emploi des personnes en situation de handicap (déficiences auditive, visuelle et motrice, handicaps psychique et mental) avec des interventions adaptées. C'est une expertise nécessaire et complémentaire aux missions des acteurs de l'insertion, qui ne sont pas toujours en mesure d'identifier les besoins précis (matériel, etc.) et les éventuelles limites à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Elle permet de trouver des solutions personnalisées avec une souplesse et une réactivité dans la mise en œuvre. Les PPS sont prescrites par les CAP Emploi, Pôle Emploi et par les SAMETH.

PSOP : Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle. Elle a pour objectifs :

- ♦ D'aider la personne handicapée à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou à s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation.
- ♦ De permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre du reclassement interne ou externe d'une personne handicapée lorsque le maintien à son poste de travail n'est pas possible. Elle est prescrite exclusivement par : Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions locales, SAMETH, COMÈTE.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Elle est attribuée par les CDAPH.

SEPH : Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Elle a généralement lieu durant la troisième semaine du mois de novembre

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés. Le SAMETH met en œuvre des compétences spécifiques et inscrit son action dans le schéma

organisationnel des acteurs du territoire. Il intervient en appui des médecins de santé au travail (qu'il positionne comme acteur pivot de la démarche) et des acteurs. Sa mission est d'informer sur les dispositifs et aides mobilisables pour le maintien dans emploi.

UNEA : L'Union Nationale des Entreprises Adaptées est l'instance représentative auprès des pouvoirs publics. Elle rassemble et fédère plus de 60% des entreprises adaptées en France.

Liens utiles :

CFDT Fonctions publiques : [La CFDT défend la qualité de vie au travail de toutes et tous](#)

CFDT Ile-de-France : [Salariés handicapés, agir pour l'emploi et les parcours professionnels](#)

CFDT Ile-de-France : [Guide du handicap, agir pour les personnes handicapées](#)

CFDT Retraités : [Retraite anticipée pour les travailleurs handicapés](#)

CFDT : [Handicap et technologies de l'information \(interview d'Hervé Garnier, secrétaire national\)](#)

CFDT Fonctions publiques : [Code des Fonctions publiques \(réservé aux adhérents\)](#)

FIPHFP : [le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique](#)

Le portail de la Fonction publique : [Le recrutement des travailleurs handicapés](#)

Ministère de la défense : [Le SGA en action, Handicap](#)

Fédération Hospitalière de France : [Amélioration des conditions de travail : Handicap et Emploi à l'hôpital](#)

Maisons Départementales des Personnes Handicapées : [Le portail des MDPH](#)

Ministère de la Santé : [Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladies et accident de service](#)

PPCR et retraites : faut-il attendre six mois ?

Le protocole PPCR améliore l'ensemble des indices des agents selon leur catégorie de 2016 à 2020.

Comment profiter au mieux de ces revalorisations pour celles et ceux qui envisagent de partir à la retraite dans cette période ?

Devront-ils attendre six mois pour en bénéficier ?

Le montant de la pension des fonctionnaires est calculé sur le traitement brut afférent à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis six mois au moins par le fonctionnaire comme le définit l'[article L15 du Code des pensions civiles](#).

La condition de durée de détention de six mois ne concerne donc pas l'indice lui-même mais l'échelon auquel correspond l'indice.

Si un agent n'a pas changé de situation depuis six mois, c'est l'indice avec lequel est déterminé le traitement brut de son dernier mois d'activité qui sert au calcul de sa pension.

En revanche, lorsqu'un agent bénéficie d'un avancement d'échelon, d'un changement de grade, comme le passage au grade ou à la classe supérieur ou suite à un changement de catégorie (passage de C en B, ou B en A...), sa pension est calculée avec son nouvel indice à condition d'avoir séjourné pendant au moins six mois dans l'échelon et le grade correspondant.



Grâce à PPCR, tous les agents bénéficient d'une augmentation de leur indice qui s'étalera sur plusieurs années. Cette augmentation résulte à la fois du transfert d'une partie des primes en points et d'une revalorisation des indices. Le service des pensions parle de « *réforme indiciaire* ».

D'autres mesures interviendront comme des fusions de grades (agents C), des ajouts ou des réductions d'échelons et des reclassements. Ces mesures prendront effet au 1^{er} janvier 2017, les agents seront alors reclassés dans de nouvelles grilles. Au 1^{er} janvier 2020 certains agents C et A pourront accéder à un nouvel échelon. Ces situations relèvent pour le service des pensions d'une « *réforme statutaire* ».

Si l'augmentation de l'indice provient uniquement de la « *réforme indiciaire* », l'agent n'a pas à attendre, pour sa pension, six mois pour bénéficier du nouvel indice. En revanche, si l'augmentation de son indice provient en tout ou partie de la « *réforme statutaire* », la condition des six mois s'applique.

Conséquences de la réforme indiciaire

Les agents des catégories C, B et A bénéficieront d'une revalorisation de leur indice au 1^{er} janvier 2018. Il s'agit d'une « *réforme indiciaire* ».

Pour que leur pension soit calculée sur leur nouvel indice et à condition qu'ils n'aient pas changé d'échelon, de grade ou de classe depuis six mois, il suffit qu'ils demandent la liquidation de leur retraite à compter du 2 janvier 2018, date à

laquelle ils seront radiés des cadres. La même règle s'applique le 1^{er} janvier 2019 aux agents des catégories C et A.

Attention : le versement du traitement est interrompu à compter du lendemain du dernier jour d'activité. Et la pension n'est versée qu'à compter du 1^{er} jour du mois suivant le dernier jour d'activité. Autrement dit, il paraît plus judicieux de

PPCR et retraites : faut-il attendre six mois ?

de demander d'arrêter son activité le 31 janvier et percevoir sa pension avec effet au 1^{er} février, sinon l'agent ne sera pas payé du 2 au 31 janvier.

Nota : ces dispositions ne s'appliquent pas aux agents qui partent en retraite après avoir atteint la limite d'âge ou pour invalidité. Pour eux, la pension est versée le lendemain du jour de leur départ ([article L90 du Code des pensions civiles](#)).

Rétroactivité pour les retraités : les agents de la catégorie B ainsi que les agents de catégorie A

du « paramédical » et du « social » (infirmières, personnels paramédicaux, cadres de santé et agents de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801) bénéficient de la « réforme indiciaire » à compter du 1^{er} janvier 2016 mais avec effet rétroactif puisque les décrets sont parus au milieu de l'année.

Les agents qui ont pris leur retraite après le 1^{er} janvier 2016 et avant la mise en œuvre des décrets verront leur pension recalculée sur le nouvel indice avec un rappel correspondant.

Conséquences de la réforme statutaire

Au 1^{er} janvier 2017, les agents C, B et A seront reclassés dans de nouvelles grilles et, pour certains agents C, dans un nouveau grade suite à la fusion des échelles 3 et 4.

Ils devront attendre le 1^{er} juillet 2017 s'ils souhaitent bénéficier du nouvel indice pour la liquidation de leur pension. Bien entendu, si dans ces six mois ils avancent d'un échelon en raison de leur ancienneté, ou s'ils obtiennent une promotion au grade ou à la classe supérieur ou s'ils changent de

catégorie, le délai de six mois court à compter de la date de ce changement.

À compter du 1^{er} janvier 2020, certains agents C du premier grade C1 pourront, s'ils remplissent les conditions d'ancienneté, accéder au 12^{ème} échelon avec un indice revalorisé. Il en est de même des agents A, création d'un 10^{ème} échelon dans le 2^{ème} grade du A type.

Ces agents sont soumis dans les mêmes conditions au délai de six mois.

Tableau récapitulatif

Si la réforme est uniquement « indiciaire », les agents peuvent bénéficier du nouvel indice pour le calcul de leur pension dès le 2 janvier (en pratique dès le 1^{er} février).

Si la réforme est « statutaire » ou mixte, « indiciaire » et « statutaire », les agents peuvent bénéficier du nouvel indice pour le calcul de leur pension à compter du 1^{er} juillet.

Incidences de PPCR sur les conditions de départ en retraite, application des six mois (réforme statutaire) ou non (réforme indiciaire)											
Au 1 ^{er} janvier	2016		2017		2018		2019		2020		
	Indiciaire	Statutaire	Indiciaire	Statutaire	Indiciaire	Statutaire	Indiciaire	Statutaire	Indiciaire	Statutaire	
A	Oui ¹			Oui	Oui			Oui		Oui	Dernier échelon du 2 ^{ème} grade A type
B	Oui	voir renvoi n°2		Oui	Oui			-	-	-	-
C				Oui	Oui			Oui		Oui	Dernier échelon grade C1

¹ Uniquement les A du « paramédical » et du « social » (infirmières, personnels paramédicaux, cadres de santé et agents de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801)

² Quelques corps de catégorie B dits « techniciens atypiques » (relevant notamment de l'Écologie) font l'objet d'une réforme statutaire en 2016

17 octobre 2016

AEF : CPA dans la fonction publique : le projet d'ordonnance du gouvernement jugé insuffisant par plusieurs syndicats.

La CFDT Fonctions publiques regrette notamment l'absence de points relatifs aux modalités de financement et au compte épargne temps.

L'Uffa-CFDT, reprenant l'argumentaire développé jusqu'à présent, pointe, par la voix de sa secrétaire générale, Mylène Jacquot, l'absence de plusieurs éléments jugés pourtant nécessaires : le financement, via un fonds mutualisé, et la pénibilité. S'il est acquis depuis le début qu'il n'y aura pas de C3P pour la fonction publique, en raison notamment de l'existence de la catégorie active, la CFDT Fonctions publiques, qui plaide pour un compte universel, aurait souhaité que le CPA prévoie des dispositions en matière de traçabilité des expositions ainsi que des fiches de suivi, sujets actuellement en discussion dans le cadre du groupe de travail SST

Enseignement supérieur : Au JO des 15 et 16 octobre 2016

ENA : Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'Union des fédérations CFDT des fonctions publiques, est nommée membre du conseil d'administration de l'École nationale d'administration en remplacement de Brigitte Jumel.

FRANCE INFO : Pourquoi les fonctionnaires sont-ils les boucs émissaires des candidats à la primaire à droite ?

Pour Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction publique, ces discours reflètent, dans l'ensemble, "une forme de populisme". Les fonctionnaires sont systématiquement vus comme un poids. On occulte en permanence l'apport bénéfique des services publics comme la police ou les hôpitaux dans la sérénité de l'activité économique.

18 octobre 2016

LCI : Où réduire le nombre de fonctionnaires : le grand flou de Sarkozy, Juppé, Fillon et des candidats de droite :

Les syndicaux de la fonction publique ne cachent pas leur perplexité face à toutes ces propositions. Mais l'heure n'est pas encore à la riposte. "Nous attendrons la fin des primaires pour nous exprimer", a déclaré à France Info Mylène Jacquot, la secrétaire générale de la CFDT fonctions publiques. Déjà, lors de [la remise en mai dernier du rapport Laurent](#) sur le temps de travail, [la CFDT](#) avait insisté "sur la nécessité d'éviter toute approche purement quantitative afin de privilégier l'analyse des organisations de travail et leurs impacts sur la qualité du service rendu à l'usa-

ger et sur la qualité de vie au travail des agents". Un message loin d'être passé cinq sur cinq.

19 octobre 2016

L'INFO.RE Fonction publique : les fonctionnaires ont l'obligation de privilégier la langue française :

Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, reconnaît également l'existence du phénomène. "Sur certains sujets, il est facile de se laisser aller à l'usage de l'anglais ou des anglicismes. Le langage courant au travail en est imprégné, en particulier avec l'essor du numérique", a-t-elle expliqué. Mais les problématiques diffèrent selon les fonctions. "Le problème se pose surtout au niveau des organisations internationales", estime Alexandre Wolff, responsable de l'observatoire de la langue française. "Dans les situations de communication officielle, comme les réunions formelles, où la présence d'interprète traducteurs est obligatoire, les agents de la fonction publique francophones s'expriment en français, à de très rares exceptions", a-t-il souligné.

20 MINUTES : Les agents de la fonction publique priés d'employer le français dans le cadre de leur travail :

Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, reconnaît l'existence du phénomène. « Sur certains sujets, il est facile de se laisser aller à l'usage de l'anglais ou des anglicismes. Le langage courant au travail en est imprégné, en particulier avec l'essor du numérique ». Une tendance qui touche la langue française dans son ensemble, et particulièrement le monde du travail. « Mais la fonction publique se doit d'être exemplaire ».

AEF : Santé et sécurité au travail : la DGAFP veut cartographier les expositions aux risques professionnels des agents publics :

Certaines organisations syndicales, telle l'Uffa-CFDT, auraient souhaité voir la pénibilité et ces fiches de suivi des expositions aux facteurs de risques prises en compte dans le projet d'ordonnance relative à la création d'un CPA (qui intègre le CPF) dont une première version vient d'être présentée dans le cadre de l'agenda social le 20 octobre dernier

20 octobre 2016

ACTEURS PUBLICS : Les syndicats veulent élargir le périmètre du compte personnel d'activité :

Même son de cloche du côté de la CFDT et de sa secrétaire générale, Mylène Jacquot. L'organisation syndicale ne remet néanmoins pas en cause le constat dressé par l'inspection générale de l'Administration et l'inspection générale des Affaires sociales dans un rapport en juin dernier. Ce rapport d'inspection

affirmait notamment que les conditions de mise en œuvre du C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) n'étaient pas réunies dans la fonction publique. Mais "il est tout de même indispensable que les employeurs publics s'engagent dans une démarche de traçabilité des expositions aux risques et donc dans la généralisation des fiches individuelles d'exposition", précise la CFDT dans un communiqué.

LOCALTIS : Santé et sécurité au travail : la DGAFP veut améliorer l'accompagnement des agents exposés : Certaines organisations syndicales, telle l'Uffa-CFDT, auraient souhaité voir la pénibilité et ces fiches de suivi des expositions aux facteurs de risques prises en compte dans le projet d'ordonnance relative à la création du compte personnel d'activité 'CPA'.

4 novembre 2016

AEF : Protocole PPCR : des syndicats jugent insuffisantes les pistes de la DGAFP pour garantir une carrière sur 2 grades :

Mylène Jacquot, la secrétaire générale, souhaite également inscrire la démarche du groupe de travail dans "l'application du protocole PPCR" sachant que "le déroulement de carrière sur deux grades est corrélé à la mise en œuvre d'une cadence unique d'avancement dans les trois fonctions publiques", rappelle-t-elle. "Il faut une traduction concrète de ce principe de PPCR. Cela nécessite la mise en œuvre d'un dispositif. Nous ne souhaitons pas forcément une clause de sauvegarde impérative mais il faudrait au moins que soient justifiées les non-promotions et la situation des agents qui stagnent dans le même échelon", suggère-t-elle.

9 novembre 2016

CPA dans la fonction publique : le gouvernement complète son projet d'ordonnance par des mesures sur la prévention : "Le texte a vraiment évolué depuis la 1^{ère} mouture. La concertation a porté ses fruits et les contributions des organisations syndicales ont été prises en compte", salue Mylène Jacquot, la secrétaire générale de l'Uffa-CFDT qui aurait toutefois souhaité que le texte aille plus loin.

Financement : l'absence de précisions sur les modalités de financement du CPF est un des points critiqués par les syndicats. Dans sa nouvelle version, le projet d'ordonnance indique que "sans préjudice des actions de mutualisation pouvant être engagées entre employeurs publics, l'employeur prend en charge les frais de formation". Ce qui est une "porte ouverte à la mutualisation du financement", commente Mylène Jacquot, secrétaire générale de l'Uffa-CFDT, qui défend ce principe.