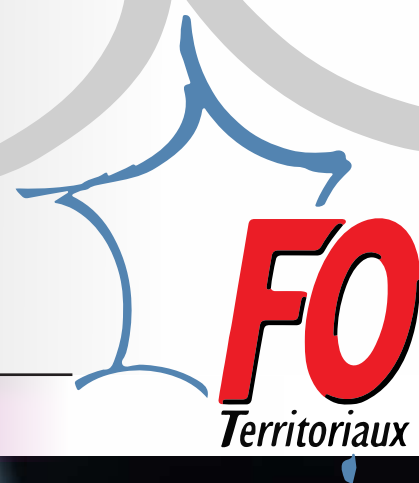
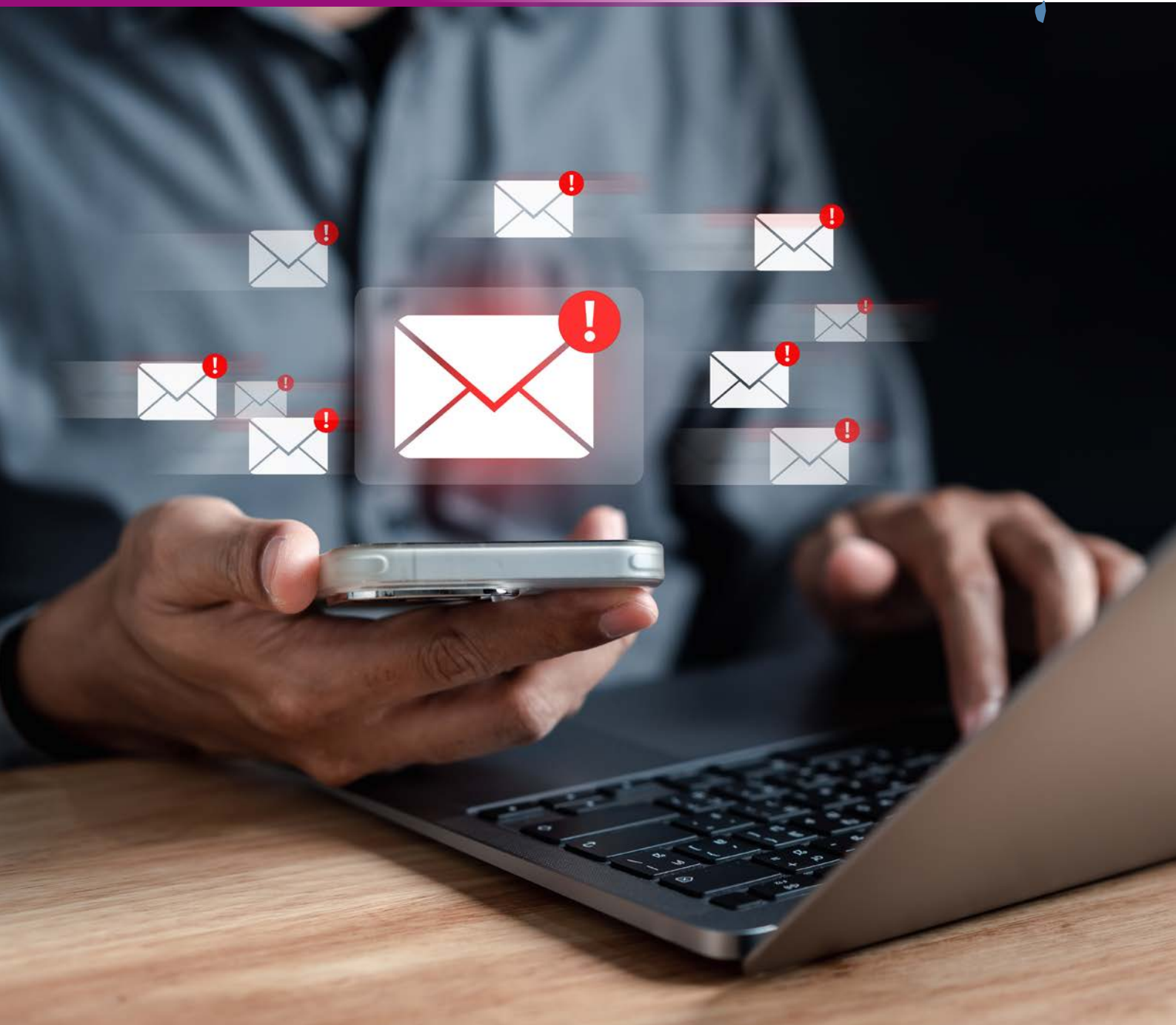


La lettre aux 0.40 € - diffusion gratuite aux syndicats
SYNDICATS

Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé
FORCE OUVRIERE



n° 191 - août - septembre 2023



**LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DANS
LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE EN
10 QUESTIONS**

SOMMAIRE

Page 2 - COMMUNIQUÉ
Signature de l'accord
protection sociale
complémentaire

Page 3 - WEB / PRESSE
Vers une journée de
mobilisation sociale dans la FP
le 13 octobre

Page 4 - COMMUNIQUÉ
Intersyndicale : Le 13 octobre
en France et en Europe,
mobilisons-nous !

Page 5/6 - ACTU
GIPA : Prolongation pour
l'année 2023

7/10 - DOSSIER
Les nouvelles technologies
dans la sphère professionnelle
en 10 questions

Page 11 - COMMUNIQUÉ
InFOs FIPHFP 1^{er} semestre
2023

Page 13 - COMMUNIQUÉ
Directive de l'Union
européenne sur la
transparence salariale

Page 14 - JURISPRUDENCE
QUESTIONS ECRITES
Cumul rémunération des
astreintes dans la FPT

La Lettre aux syndicats FO Territoriaux
Directeur de publication : Didier BIRIG
Impression et diffusion : Société Edition
Tribune - Public & Santé - 153-155 rue de
Rome 75017 Paris - tél. 01.44.01.06.00
n° de Commission Paritaire 1225 S 07626
issn n° 1775-8548



DECLARATION FO SIGNATURE DE L'ACCORD

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Ce 11 juillet 2023, restera comme une journée historique pour la Fonction publique territoriale. Pour la première fois, nous allons signer un accord d'ampleur nationale.



*Dominique RÉGNIER, Secrétaire général de la
branche des Services Publics FO*

Pour Force Ouvrière, cet accord a été porté sur les « fonds baptismaux » de la négociation au mois de février 2022. En effet, FO avait été la seule organisation syndicale à voter le projet de décret lors de la séance du CSFPT du 16 février 2022, après avoir constaté des avancées par rapport à la version initiale.

En votant ce décret et en signant l'accord de méthode l'année dernière, Force Ouvrière s'inscrivait dans une démarche volontariste et réformatrice.

Avec cette négociation, employeurs territoriaux et organisations syndicales ont travaillé à la construction de cet accord en faisant ainsi fi de la tutelle de l'État. Nous prouvons que nous pouvons travailler ensemble à l'avenir de la FPT et à l'amélioration des droits des agents.

Grace à cette négociation, nous signons un accord en prévoyance, avec une prise en charge à 50 % minimum de la cotisation prévoyance. Une garantie de 90 % minimum de la rémunération, en maladie comme en invalidité. Une garantie de 90 % minimum du revenu pour les agents contractuels, un délai de carence de 3 mois maximum, une interdiction de questionnaire médical, aucune majoration pour adhésion tardive et une amélioration des dispositions applicables en cas de rechute d'arrêt de travail.

Aujourd'hui, environ un agent sur deux n'est pas couvert par une garantie prévoyance. Demain, avec cet accord, tous les agents de la Fonction publique territoriale pourront bénéficier d'une couverture prévoyance.

Cette signature n'est pas la fin de nos négociations. Nous allons tout faire pour aboutir à un accord en santé pour fin 2025. Nous avons déjà bien avancé. Nous espérons que cette dernière ligne droite nous permettra de conclure à un accord à la hauteur des attentes des agents.

Cependant, nous restons très vigilants car pour FO, il ne serait pas admissible que, localement, le financement de la PSC se fasse au détriment du versement de la prime pouvoir d'achat, facultative pour les agents de la FPT.

Vers une journée de mobilisation sociale dans la Fonction publique le 13 octobre

Les syndicats de la Fonction publique devraient suivre l'appel à la mobilisation pour le 13 octobre, que vient de lancer l'intersyndicale interprofessionnelle. Une journée d'action "contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires".

La contestation syndicale fait sa rentrée. Huit syndicats (CGT, CFDT, FO, CGC, UNSA, CFTC, Solidaires et FSU) viennent d'appeler à une journée de "mobilisations" et de "manifestations" le vendredi 13 octobre "contre l'austérité et pour l'augmentation des salaires, des pensions et l'égalité femme-homme".

"En cette rentrée sociale, le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux sont toujours les revendications prioritaires pour le monde du travail", soulignent-ils dans un communiqué en appelant notamment toujours à l'abrogation de la réforme des retraites qui prévoit, en particulier, le report progressif de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite.

"La colère contre la réforme est intacte et des milliers de travailleurs seront pénalisés par son application à marche forcée le 1^{er} septembre", tonnent les syndicats. Un appel interprofessionnel unitaire à la mobilisation qui devrait également être décliné dans la Fonction publique.

Intersyndicale imminente dans la Fonction publique

Les syndicats de la FP se réuniront en effet très prochainement en intersyndicale pour en parler [...].

Christian GROLIER de Force Ouvrière prévient effectivement : "Il est trop tôt pour savoir si nous allons appeler à la grève ou simplement à la mobilisation pour le 13 octobre". Pour rappel, lors de la contestation de la réforme des retraites, la mobilisation, et en particulier les taux de grévistes, s'étaient progressivement effrités dans la Fonction publique au fil des journées d'action. De quoi questionner l'action syndicale.



Pouvoir d'achat au cœur des revendications

Si les syndicats de la Fonction publique n'ont pas encore pleinement acté leur souhait de se joindre à la mobilisation du 13 octobre, leurs potentiels mots d'ordre et revendications sont déjà connus : l'abrogation de la réforme des retraites, la hausse des effectifs dans le secteur public ou encore, sans surprise, une nouvelle hausse des salaires des agents publics après l'augmentation de 1,5 % de la valeur du point d'indice de la Fonction publique, intervenue au mois de juillet, mais qui est toujours jugée insuffisante par les organisations syndicales [...].

A noter que l'interprofessionnelle inscrit ses pas dans ceux de la Confédération européenne des syndicats, qui prévoit deux dates de mobilisation à l'échelle européenne, à savoir le 13 octobre et le 13 décembre [...].

Les syndicats auront d'ailleurs l'occasion de présenter leurs doléances à l'exécutif mi-septembre, à l'occasion de bilatérales de rentrée avec le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas GUERINI.

29 août 2023

Extrait de l'article B.Scordia Acteurs Publics



Communiqué Intersyndical

Le 13 octobre, en France et en Europe, mobilisons-nous contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes- hommes !

En cette rentrée sociale, le pouvoir d'achat et l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux sont toujours les revendications prioritaires pour le monde du travail. La colère contre la réforme des retraites est intacte et des milliers de travailleurs seront pénalisés par son application à marche forcée le 1^{er} septembre.

Alors que les profits explosent dans la plupart des grandes entreprises, plus que jamais un meilleur partage de la richesse produite est impératif. Des mesures ponctuelles et majoritairement financées par l'État sont insuffisantes pour répondre à l'inflation et l'augmentation des coûts tels que l'énergie, l'alimentation, le logement... Nos organisations réaffirment ensemble que ce sujet nécessite une augmentation du SMIC et des politiques salariales dans les branches, les entreprises et la Fonction publique. Nous appelons les employeurs à ouvrir des négociations à tous les niveaux. Cette meilleure répartition des richesses au profit des salariés constitue également un levier puissant d'action pour la lutte contre les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes.

Cette année encore, l'été a mis en lumière les conséquences dramatiques du changement climatique et la nécessité d'engager une transition écologique socialement juste. Nous sommes toutes et tous concernés. Les impacts de cette transition écologique juste sont multiples et concernent à la fois les activités, les conditions de travail, les métiers, les emplois, les qualifications et les compétences. Pour répondre à ce défi majeur, il faut dès aujourd'hui apporter des solutions immédiates, anticiper les impacts et préparer les investissements nécessaires, sécuriser l'emploi des travailleuses et travailleurs et les associer aux choix qui les concernent. Au lieu de cela la fragilisation de l'industrie continue sous la pression des actionnaires.

Le PLF et le PLFSS en cours de préparation doivent être à la hauteur des enjeux de la période et de demain. Pour nos organisations ces projets doivent être porteurs de justice sociale. Dans ce cadre, la conditionnalité des 150 à 200 milliards annuels d'aides aux entreprises doit être débattue. Le PLF et le PLFSS doivent renforcer nos services publics, à commencer par l'hôpital, l'école, l'enseignement supérieur et la recherche...

GIPA : prolongation pour l'année 2023

Le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifie le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.

Le texte réglementaire proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2023. À l'article 5 du décret du 6 juin 2008 susvisé, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Pour la mise en œuvre de la garantie en 2023, la période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022 pour l'application de la formule figurant à l'article 3 ci-dessus, servant à déterminer le montant de la garantie versée. »

Texte de référence : Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Éléments de calcul :

Pour l'application du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- # taux de l'inflation : + 8,19 % ;
- # valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros ;
- # valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros. +

Texte de référence : Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Des annonces qui ne réparent en rien le pouvoir d'achat :

Trois heures de réunions, deux suspensions de séance et un résultat décevant réagissait Christian GROLIER, le Secrétaire général de FO-Fonction publique à l'issue de la rencontre le 12 juin entre les huit organisations syndicales représentatives du secteur et le ministre de la Transformation et de la



Fonction publiques. Stanislas GUÉRINI a annoncé une hausse de la valeur du point d'indice de **1,5 % au 1^{er} juillet prochain**.

Pour FO,

ce n'est pas à la hauteur des attentes des 5,7 millions d'agents publics. D'autant que l'inflation est de 5,1 % (en mai) sur un an et que le pouvoir d'achat de la valeur du point affiche un recul de plus de 20 % en vingt ans. Est annoncé aussi pour juillet, l'ajout de points sur les bas de la grille des catégories B et C. Pour cette dernière, il s'agit d'un point supplémentaire des échelon 1 à 8, puis passage à l'indice majoré 371 à l'échelon 9. Selon le ministère, 384 000 agents de l'État des catégories B et C seraient concernés par cette mesure, 803 000 à la territoriale et 255 000 dans le versant hospitalier.

Le maintien de la Gipa, preuve de l'insuffisance des mesures salariales

Cinq points d'indice seront ajoutés par ailleurs sur la grille, pour tous les agents, quels que soient les catégories et grades, au 1^{er} janvier 2024. Une prime de pouvoir d'achat, de 300 à 800 euros, est prévue aussi pour la fin 2023. C'est l'arnaque du siècle fulmine Christian GROLIER. Elle s'appliquera à l'État et à l'hôpital, mais non à la territoriale qui, dotée d'une libre administration, ne peut se la voir imposée.

Par ailleurs, elle sera dégressive et pour la percevoir, la rémunération brute (qui intègre les primes) ne devra pas excéder 3 250 euros par mois. Et sachant que les primes peuvent peser désormais jusqu'à 30 % de la rémunération... Seulement la moitié des agents de l'État la percevraient, 70 % de ceux du versant hospitaliers, évalue le ministère qui a annoncé d'autres mesures complémentaires, dont la Gipa (garantie individuelle de pouvoir d'achat), reconduite en 2023. Ce qui prouve bien que le salaire des agents n'est pas revalorisé à hauteur de l'inflation indique Christian GROLIER.

13 juin 2023

Valérie Forgeront - l'InFO militante

Les nouvelles technologies dans la sphère professionnelle en 10 questions

L'utilisation d'internet et de la messagerie électronique par les agents, dans le cadre de leurs fonctions, est en principe réservée à un usage professionnel. Une tolérance est toutefois admise. Dans quelles conditions, quelles en sont les limites ? Le point en dix questions.



L'agent public peut-il utiliser sa messagerie professionnelle à des fins privées ?

L'utilisation d'internet et de la messagerie électronique par les agents dans le cadre de leurs fonctions est devenue incontournable, mais ne doit pas donner lieu à des abus. La messagerie électronique mise à la disposition des agents par leur collectivité territoriale est destinée à un usage uniquement professionnel. Son utilisation à des fins privées peut être interdite par l'administration. Toutefois, l'utilisation raisonnable de la messagerie électronique professionnelle à des fins personnelles est tolérée, y compris depuis la mise en place du règlement général de protection des données (RGPD).



Les courriers électroniques de l'agent sont-ils protégés par le secret de la correspondance ?

Les courriers électroniques d'un salarié présents sur son poste de travail mais

relevant de sa correspondance privée sont protégés par le principe du secret des correspondances. Ces messages identifiés comme « personnels » ne peuvent pas être consultés par l'employeur ; celui-ci ne peut pas, en principe, les utiliser à l'encontre du salarié (*lire la question n°4*). On notera que la Cour européenne des droits de l'homme a une position encore plus protectrice des salariés. En outre, l'agent qui accède à la messagerie de l'un de ses collègues viole le principe du secret des correspondances, même si la messagerie en cause n'est pas protégée par un dispositif permettant de la rendre confidentielle, notamment par la mise en place d'un mot de passe.



3

Comment distinguer les courriers électroniques privés et professionnels ?

Les courriers présents dans la boîte professionnelle de l'agent sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si la mention « *personnel* » ou « *privé* » figure sur le message ou le dossier où ils sont enregistrés. Si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser pour le sanctionner, s'ils s'avèrent relever de sa vie privée. Plus récemment, la jurisprudence a indiqué que les messages envoyés par un salarié depuis une messagerie privée (en l'occurrence MSN messenger) installée sur son ordinateur professionnel relevait de la correspondance privée.

net et de la messagerie professionnelle par la mise en place de chartes ou de protocoles.

4

Quelles sont les limites au principe du secret des correspondances ?

Les messages issus de la messagerie professionnelle et les fichiers identifiés comme « *personnels* » sont en principe protégés par le secret de la correspondance. Mais cette règle connaît des limites, définies par la jurisprudence. Ainsi, l'employeur peut contrôler la messagerie professionnelle d'un salarié et utiliser à son encontre ses messages, sans violer le secret de la correspondance, dès lors qu'il existe un « *risque ou événement particulier* » ou bien si le salarié est présent ou s'il a été « *dûment appelé* ».



5

Une collectivité territoriale peut-elle interdire l'usage de la messagerie professionnelle à des fins politiques ?

Les collectivités territoriales peuvent interdire à leurs agents l'usage de leur messagerie professionnelle à des fins politiques, par exemple par une note de service ou dans des chartes relatives à l'usage d'internet au sein de ses services.

➔ **Tolérance** – Le poste informatique mis à la disposition des agents territoriaux ainsi que la connexion internet sont en principe réservés à un usage professionnel. Une tolérance est toutefois admise.

➔ **Messages personnels** – Selon la jurisprudence française, les messages émis depuis la messagerie professionnelle de l'agent sont présumés professionnels, sauf s'ils portent la mention « *personnel* » ou « *privé* ».

➔ **Contrôle** – Les collectivités territoriales peuvent notamment régir l'usage d'inter-

net. Un agent, même représentant syndical, qui ne respecte pas cette interdiction, commet une faute disciplinaire. De même, l'utilisation de la messagerie professionnelle par un agent pour diffuser largement des messages au ton excessif et contenant des prises de position politiques, justifie son exclusion temporaire. L'envoi de messages électroniques en nombre par un agent à ses supérieurs hiérarchiques, en vue de leur faire part de son mécontentement, est interdit. Par ailleurs, les fonctionnaires ne peuvent envoyer, par le biais de

leur messagerie électronique, des éléments confidentiels sans manquer à leur obligation de discrétion et de secret professionnel.

6 *Un fonctionnaire en congé de maladie doit-il fournir les codes d'accès à son ordinateur professionnel ?*

Les employeurs publics sont en droit d'accéder aux informations contenues dans l'ordinateur et le matériel informatique mis à la disposition d'un agent, lorsque celui-ci est absent.

En particulier, l'employeur peut exiger de l'agent en congé de maladie qu'il lui communique les codes d'accès à son ordinateur. Ce droit d'accès s'exerce sous réserve des restrictions résultant du respect dû à la vie privée et à la protection des données personnelles.

dans tous les cas respecter les obligations que lui impose son statut, en particulier le respect du principe de neutralité et de son obligation de réserve. L'utilisation



irrégulière de l'adresse électronique peut ainsi justifier un blâme. Un professeur de l'École nationale de la Marine marchande de Marseille, responsable du site internet de l'école, s'est par exemple vu reprocher la création d'un lien direct entre ce site et un site anarchiste à des fins de prosélytisme.



FOCUS

2 La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) précise pour sa part que l'employeur peut avoir connaissance du mot de passe d'un salarié absent, à la condition que ce dernier détienne sur son poste informatique des informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise et que l'employeur ne puisse accéder à ces informations par d'autres moyens.

7 *Un agent peut-il disposer librement de son adresse électronique professionnelle ?*

L'adresse électronique attribuée aux agents par leur collectivité est réservée à un usage professionnel. L'agent doit

8 *L'agent peut-il librement consulter internet depuis son poste de travail ?*

L'ordinateur et la connexion internet mis à la disposition de l'agent sont en principe réservés à un usage professionnel. Une tolérance est toutefois admise. Mais cette dernière est dépassée, par exemple, lorsque l'agent utilise internet pour consulter des sites à caractère pornographique durant ses heures de service. En outre, le fait pour un agent public de montrer à des collègues, dans son bureau, des images pornographiques envoyées par un tiers sur sa messagerie est tout aussi fautif que leur consultation. De même, un agent de police municipal a pu se voir retirer son agrément pour avoir enregistré dans l'ordinateur de service une annonce publiée dans une revue spécialisée sur l'échangisme sexuel et pour y avoir créé un fichier comportant plus de 2 000 photos pornographiques. Peu importe que la collectivité ne se soit pas dotée

d'un règlement intérieur régissant l'usage des outils informatiques, dès lors que l'agent utilise son ordinateur professionnel, sur son temps de travail, essentiellement pour consulter des sites pornographiques et des sites marchands, cela justifie une sanction disciplinaire.



Le fonctionnaire est-il libre de créer un « blog » ?

De manière générale, le blog doit respecter la liberté d'expression, la propriété intellectuelle et le droit à l'image des personnes. De plus, le fonctionnaire qui crée un blog reste soumis aux obligations de réserve, de neutralité et de discrétion professionnelle qui s'imposent à lui en sa qualité d'agent public. En divulguant sur un blog personnel et des comptes ouverts à son nom dans trois réseaux



sociaux des éléments détaillés et précis sur les activités de la police municipale à laquelle il appartenait et en faisant usage de l'écusson de la police municipale, un agent a manqué à son obligation de discrétion professionnelle. S'agissant des réseaux sociaux, des propos diffusés sur les comptes d'une ancienne salariée accessibles seulement par une dizaine de personnes agréées par le titulaire du compte ne constituent pas des propos publics, susceptibles d'être qualifiés d'injure publique. Mais

l'agent qui sur Facebook tient des propos injurieux et homophobes manque à son devoir de réserve et commet une faute disciplinaire. De même, les propos inappropriés d'une stagiaire, tenus sur son compte Facebook et accessibles au public par le biais des commentaires et repostage, justifient le refus de son employeur de la titulariser.



Comment une collectivité territoriale peut-elle contrôler l'accès de ses agents à internet ?

Les collectivités peuvent régir l'usage d'internet et de la messagerie professionnelle par la mise en place de chartes ou de protocoles. Elles peuvent ainsi interdire le téléchargement de logiciels, la participation à des forums ou l'accès à une boîte de messagerie personnelle. Elles peuvent également avoir recours à des moyens techniques et mettre en place des dispositifs de filtrage de sites non autorisés, sous réserve d'en informer les agents. Un dispositif de contrôle individuel poste par poste peut aussi être mis en place afin de vérifier le fonctionnement de la messagerie. Toutefois, les juges ont estimé que le règlement intérieur interdisant aux agents de conserver sur eux durant leur service leur téléphone portable était excessif et ne pouvait fonder une sanction prise à l'encontre d'un agent n'ayant pas respecté cette règle. Enfin, le responsable du système d'information d'une collectivité ne peut consulter la messagerie professionnelle des autres agents sans justification, ni accord préalable.

Gazette mai 2023



RÉFÉRENCES



Le site web de la CNIL, notamment, la fiche « outils informatiques au travail » (2018)

InFOs FIPHFP – 1^{er} semestre 2023

Chaque semestre, l'UIAFP-FO (l'Union interfédérale des agents de la Fonction publique FORCE OUVRIERE) vous informe sur ce qui se passe au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).



Comité national

Le dernier comité national du FIPHFP s'est déroulé en pleine journée de mobilisation contre la réforme des retraites. Ce projet pénalise particulièrement les agents en situation de handicap qui ne remplissent pas les critères de départ anticipé : ils devront travailler 2 ans de plus. En outre, le risque de devenir agent handicapé en cours d'emploi augmente car les conditions de travail sont de plus en plus soutenues voire pénibles.

Actualités

Le 30 janvier 2023, le Conseil des droits de l'Homme des Nations unies a publié un rapport sur la Transformation des services aux personnes handicapées. Il indique que souvent, les personnes handicapées sont maintenues dans une situation de dépendance et de manque d'autonomie : c'est une vision axée sur la déficience. Cela est contraire à la convention relative aux droits des personnes handicapées. Le Conseil invite donc à modifier son angle d'attaque et transformer les services aux personnes handicapées.

Le 1^{er} février 2023, Marine NEUVILLE prenait ses fonctions en tant que nouvelle Directrice du FIPHFP en remplacement de Marc DESJARDIN.

En mars 2022, le rapport annuel d'activité 2022 du FIPHFP est paru. Le taux d'emploi dans la Fonction publique continue d'augmenter avec un taux d'emploi direct

moyen de 5,45 %. L'année 2023 permettra de mettre en œuvre le programme exceptionnel du FIPHFP : accessibilité numérique, parcours professionnel et évolution de carrière des personnes en situation de handicap, le handicap invisible et les nouvelles modalités de travail (télétravail, tiers lieu...).

A compter du 1^{er} avril 2023, l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés) a été revalorisée par le décret n°2023-328 du 29 avril 2023. Elle passe de 956,65€ à 971,37€ par mois, soit une augmentation de 15,30€. Cette allocation reste toujours en dessous du seuil de pauvreté fixé à 1128€ en 2022.

Le 3 juin sont parus au JO les décrets 2023-435 et 2023-436 concernant la réforme des retraites. Cette réforme impacte en partie les agents en situation de handicap. Le secteur handicap de notre Confédération en a fait une analyse.

Le 4 juillet, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, a présenté 17 nouvelles mesures favorisant l'emploi des personnes handicapées : développement de l'emploi accompagné, développer l'apprentissage, portabilité des équipements, référent handicap...

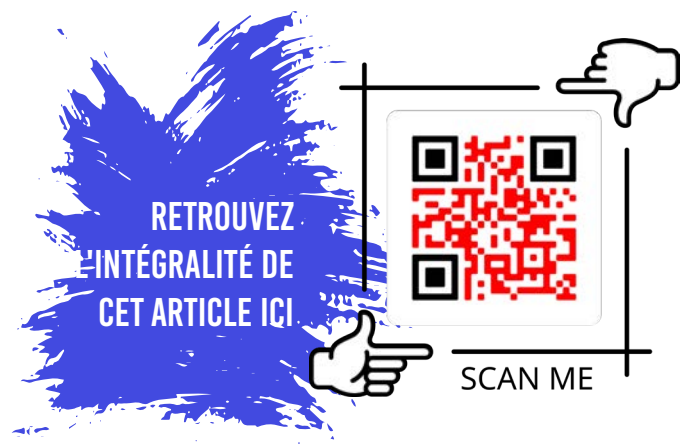
Le 5 juillet 2023, le Comité national du FIPHFP a été installé. FO est représenté par Carine DORMY et Valérie PUJOL.

Le 11 juillet 2023, la Fédération Française Handisport organise en partenariat avec le FIPHFP un forum dédié à l'emploi au Stade Charléty. FO était représenté par Laure BEYRET.

A compter du 1^{er} octobre 2023, le décret n°2023-360 du 11 mai 2023 entérine la suppression de la prise en compte des revenus du conjoint dans le calcul de l'AAH d'une personne handicapée en couple. De même le plafond de ressources applicable aux couples est supprimé.

Pour nous contacter :

handicap.fonctionpubliquefo@gmail.com





Inflation, salaires, tous concernés !

Le 13 octobre

DISONS NON À L'AUSTÉRITÉ !

FO

OUI À L'AUGMENTATION DES SALAIRES !



Communiqué de presse

Directive de l'Union Européenne sur la transparence salariale : un nouveau levier pour enfin atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes !

La directive (UE) 2023/970 « visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit », s'appliquant tant dans le secteur privé que dans le secteur public, est enfin entrée en vigueur ce mercredi 7 juin 2023 ; laissant trois ans, soit d'ici le 7 juin 2026 au plus tard, à l'ensemble des Etats membres de l'UE dont la France pour la transposer en droit interne.

Il s'agit d'une étape déterminante pour la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et ses affiliés, dont Force Ouvrière, qui revendiquent depuis des années une véritable égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe.



Dès ses considérants, la directive condamne l'écart persistant de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union Européenne, et pour rappel, la France connaît des écarts bien plus élevés que la moyenne européenne. En cause, un manque général de transparence des rémunérations, la non-application du principe « à travail égal, salaire égal » et une difficulté d'accès à la justice pour faire valoir ses droits. Sur tous ces points, la directive apporte des droits individuels et collectifs nouveaux.

Tout au long du processus législatif sur cette directive, et en amont, FO a fait part de son expertise, de ses revendications et surtout de ses points d'alerte, notamment concernant l'Index égalité, pour réaffirmer la place qui est la sienne à la négociation collective en matière d'égalité salariale. FO demande l'implication effective des interlocuteurs sociaux dans la transposition de cette directive, notamment en vertu son article 33 qui rappelle que « les Etats membres peuvent confier la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux », non seulement pour réviser en profondeur l'index égalité mais aussi plus largement pour enfin atteindre une réelle égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Contacts :

Béatrice CLICQ
Secrétaire confédérale



**Secteur de l'Egalité et du
Développement durable**

 bclicq@force-ouvriere.fr
 01.40.52.85.53

&

Branislav RUGANI
Secrétaire confédéral

**Secteur International,
Europe**

 brugani@force-ouvriere.fr
 07.81.16.76.85

Paris, le 09 juin 2023

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
<http://www.force-ouvriere.fr>



Cumul rémunération des astreintes dans la FPT

En application de l'article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés sont déterminés par l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics après avis du Comité social territorial.

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont précisées par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la Fonction publique territoriale par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'État.

Définition

Conformément à l'article 2 du décret du 19 mai 2005, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Quelle durée ?

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. L'article 3 du décret du 19 mai 2005 prévoit, à l'exception des agents relevant d'un cadre d'emplois des fonctions techniques, que la rémunération et la compensation des astreintes sont déterminées suivant les règles et dans les conditions prévues par le décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des inter-

ventions de certains personnels gérés par la Direction générale de l'Administration du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer.

Pour quels agents et quel est le montant de l'astreinte ?

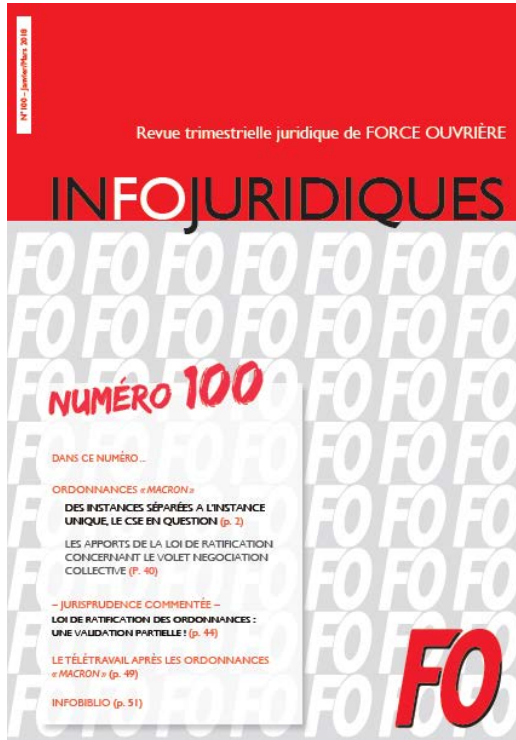
Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires de police municipale qui effectuent des périodes d'astreinte. L'article 1^{er} de l'arrêté du 3 novembre 2015 pris pour l'application du décret du 7 février 2002 fixe les taux des indemnités d'astreinte. Ils correspondent à 149,48 euros pour une semaine complète, 109,28 euros du vendredi soir au lundi matin, 45 euros du lundi matin au vendredi soir, 34,85 euros un samedi, 43,38 euros un dimanche ou un jour férié et 10,05 euros une nuit de semaine. Le montant de 149,48 euros correspond à un montant forfaitaire défini pour une période d'astreinte d'une semaine complète.

Ce montant résulte de l'addition des montants correspondants à 7 nuits (soit 70,35 euros) avec ceux associés à la partie diurne du samedi (34,85 euros) et du dimanche (43,38 euros). Il en résulte que si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant forfaitaire correspondant à une semaine complète (149,48 euros) auquel s'ajoute le montant associé à une astreinte effectuée un jour férié (43,38 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-5509QE.htm>



INFOJURIDIQUES OFFRE D'ABONNEMENT



- 1 an pour **40 Euros**
- Tarif réservé aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 Euros**

Revue trimestrielle réalisée par
Le Secteur Juridique Confédéral

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre :
CONFEDERATION FO (INFOJURIDIQUES)

A retourner à :
CONFEDERATION FORCE OUVRIERE
SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES
141, avenue du Maine
75680 PARIS Cedex 14
Tél : 0140528354 – Fax : 0140528348
Email : sjuridique@force-ouvriere.fr

Mr Mme Mlle

Nom :Prénom :

Syndicat :

Etes-vous conseiller Prud'hommes ? oui non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant 3 ans à compter de la date de fin de votre abonnement et sont destinées à la direction de la communication de FO Conformément à la loi « informatique et libertés » et au règlement général sur la protection des données. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant par mail sjuridique@force-ouvriere.fr ou par téléphone 01 40 52 83 54

- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



ABONNEZ VOUS

Bulletin d'abonnement

Nom : Prénom :
 Adresse : Ville :
 Code Postal : ☎ Mail :
 N° de carte : Syndicat : Fédération :
 Tarif public (54 €) : Tarif adhérent (18 €) : Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) :
 A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :
 L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14



CONTACT

Syndicat de
 Adresse
 Tel
 Mail

