



[Édito]

La réunion conclusive portant sur la « Santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique » a eu lieu le 27 octobre 2009.

Depuis l'automne 2007 et la conférence sociale sur les parcours professionnels, la CFDT Fonctions publiques affirme sa volonté d'aboutir à une réforme cohérente de l'ensemble du dispositif relatif à la santé au travail des agents des trois Fonctions publiques sous ses deux principaux aspects : la prévention et la réparation, en s'appuyant sur les garanties déjà obtenues et en y incluant des dispositions plus favorables.

A l'issue de cette négociation la CFDT note avec satisfaction des avancées, notamment sur :

- ♦ la mise en place d'une fonction d'observation de la santé et de la sécurité au travail,
- ♦ la transformation des CHS en CHSCT en attribuant à cette instance plus de pouvoirs de contrôle et de proposition,
- ♦ la représentation de tous les personnels à un CHSCT et pour la Fonction publique Territoriale la possibilité de créer un CHSCT à partir de 50 agents et un examen spécifique des conditions de rattachement à un CHSCT des personnels affectés dans des établissements publics locaux,
- ♦ la transformation des ACMO en conseillers ou assistants de prévention et la valorisation de leur fonction,
- ♦ l'amélioration du fonctionnement du réseau des IHS et des ACFI,
- ♦ le développement de véritables services de santé au travail dans les trois Fonctions publiques et l'amélioration des conditions d'emploi des médecins de prévention,
- ♦ l'amélioration du fonctionnement des instances médicales (comités médicaux et commissions de réformes),
- ♦ la mise en place d'un groupe de travail avec les partenaires sociaux sur la reconnaissance du caractère professionnel des accidents ou des maladies et une meilleure gestion du régime d'invalidité.

En ce qui concerne les outils de prévention des risques professionnels l'accord prévoit de définir un plan d'action national de lutte contre les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques.

Dans un spécial « Fonctions Publiques Informations », nous reviendrons en détail sur tous les points contenus dans le document du Gouvernement et les commentaires de la CFDT dès que les fédérations membres de l'UFFA auront donné leur avis sur une signature, ou non, de cet accord.

Edito

P. 1

Catégorie A

Un début de négociation
laborieux

P. 2 et 3

Action sociale interministérielle

Un budget globalement en
hausse mais qui bafoue les
retraités

P. 4

Directions départementales interministérielles

Un projet de charte de
gestion présentée aux
organisations syndicales

P. 5 à 7

FSESP

Déclaration du Comité
permanent de la Fédération
des syndicats européens des
services publics

P. 8 et 9

Journal officiel

Principaux textes parus en
octobre 2009

P. 10

[SOMMAIRE]

[Catégorie A]

Un début de négociation laborieux

Le volet « Carrières » des accords de février 2008 sur le pouvoir d'achat dans la Fonction publique engageait les signataires à travailler à la refonte des grilles de rémunération des agents de catégorie B puis de catégorie A.

Sur la catégorie B, le travail a pris fin en avril dernier (voir FPI n°5), sur un résultat jugé insatisfaisant par l'Uffa-CFDT.

Sur la catégorie A, le travail a été lancé le 1er juillet dernier par Sébastien Proto, directeur de Cabinet de Eric Woerth. Après une réunion encore technique en septembre, les premières propositions du Gouvernement ont été soumises aux organisations signataires (CFDT, Unsa, CGC, CFTC) le 19 octobre dernier.

Ces propositions sont bien en-deçà de ce que l'Uffa-CFDT attend d'une refonte de la grille. C'est pourquoi, lors de cette réunion présidée par Samuel Barreault, directeur adjoint de cabinet chargé de la Fonction publique, et par Paul Peny, Directeur général de l'administration et de la Fonction publique, l'Uffa-CFDT a très clairement redit ses attentes qui sont celles des personnels que nous représentons.

- ◆ Sur le **calendrier**, nous avons rappelé une nouvelle fois que, dans le cadre des accords de février 2008, la refonte des grilles constitue notre priorité avant d'autres sujets mêmes liés au pouvoir d'achat. Et que nous souhaitons finir la discussion Fonction publique avant que n'aboutissent celles plus sectorielles qui ont lieu ailleurs.
- ◆ Le **champ** : le document qui nous avait été adressé comporte des propositions pour les corps « types » de la filière administrative (attachés et administrateurs civils) et un simple paragraphe sur le « petit A », pour renvoyer à un traitement au « cas par cas ». Pour nous, ces dispositions ne répondent pas aux attentes fortes qui sont celles de l'ensemble des agents de catégorie A, tous niveaux, tous corps et toutes filières confondus.
- ◆ Sur les **corps dits de « petit A »** particulièrement, nous attendons toujours que soit mené un travail qui donne aux agents concernés la perspective d'une carrière complète en catégorie A, que le lien soit fait avec des fusions de corps ou des plans d'intégration qui pourraient être proposés par les différents ministères et / ou employeurs. Si des corps devaient continuer d'exister sans que leur indice terminal n'atteignent celui de la fin du « A-type », pour l'Uffa-CFDT cela ne pourra être justifié que fonctionnellement.
- ◆ Le document présenté par le Gouvernement contient une proposition qui n'est pas inintéressante, mais ne pourra en aucun cas constituer un solde de tout compte sur les grilles de catégorie A : il s'agit de la création

[Catégorie A (suite)]

d'un **grade auquel l'accès serait fonctionnel**. A l'heure actuelle, l'Uffa-CFDT souhaite que le travail se poursuive sur plusieurs points : les conditions d'accès à ce grade, les conséquences de cette nouveauté en termes d'égalité professionnelle, l'équité de traitement entre les agents de différents ministères quand les ratios ou les contingentements sont variables d'un employeur à l'autre.

- ◆ Enfin, sur les **échelonnements indiciaires** qui sont proposés dans le document, ils ne sont, en l'état actuel, pas acceptables pour les débuts de carrière (l'Uffa-CFDT revendique 1,4 smic, soit un indice majoré 409),

ils n'apportent aucune réponse aux agents qui ont atteint ou vont atteindre le sommet de leur grade actuel. Enfin, pour les administrateurs civils, l'indice terminal proposé par le Gouvernement ne répond pas aux attentes, au regard de l'égalité de dignité entre les deux Ecoles (Polytechnique et ENA) dont est issu l'encadrement supérieur. De plus, l'un des objectifs affichés à la suppression du classement de sortie de l'ENA est de permettre des parcours professionnels qui soient liés aux compétences et aptitudes des uns et des autres, non pas à des calculs liés à l'intégration de tel ou tel corps.

Comment poursuivre les négociations ?

A l'issue de cette réunion assez tendue, le cabinet a proposé dans un premier temps la tenue d'une réunion de travail qui devait porter sur : la démographie actuelle des 1er et 2ème grades ; les conditions d'accès au Graf ; les débuts de grille de la catégorie A par rapport au B, la parité hommes – femmes, les corps spécifiques (c'est-à-dire, atypiques), avant une deuxième réunion au cours de laquelle le Gouvernement devait nous présenter ses nouvelles propositions, notamment en matière indiciaire et aussi sur la manière de traiter l'ensemble du champ concerné.

Or, à la veille de la première de ces deux réunions, les trois autres signataires ont décidé de ne pas s'y rendre au prétexte qu'ils exigeaient que les bornages se discutent avant les autres sujets. L'Uffa-CFDT a donc décidé de ne pas s'y rendre seule.

Reste aujourd'hui à savoir comment et dans quelles conditions la négociation pourra reprendre sereinement ? Pour sa part, dans l'intérêt de l'ensemble des agents de catégorie A, l'Uffa-CFDT souhaite que les discussions reprennent afin de ne laisser aucun agent sur le bord du chemin d'une revalorisation attendue.

[Action sociale interministérielle]

Un budget globalement en hausse mais qui bafoue les retraités !

Le Comité Interministériel d'Action Sociale a consacré sa séance du 22 octobre 2009 à l'examen du budget de l'action sociale interministérielle 2010. C'est Samuel Barrault, Directeur-Adjoint du Cabinet d'Eric WOERTH, qui présidait la séance.

Les crédits de paiement pour un montant total de 139 385 000 euros inscrits au PLF 2010 sont en augmentation de 1,2% par rapport à 2009.

La majeure partie de ces crédits (1 000 000 euros) sont consacrés à l'aide aux familles (Chèque emploi-service universel garde d'enfants 0/3 ans et 3/6 ans – chèque vacances et réservation de places en crèches)

Dans ce chapitre, il faut surtout noter la forte évolution des crédits affectés au CESU garde d'enfants que l'UFFA-CFDT a obtenu lors des accords de janvier 2006 (accords Jacob). Avec 55 000 000 d'euros, ils représentent plus de la moitié des crédits affectés à l'aide aux familles.

Cette prestation est largement appréciée par les personnels puisqu'elle a un taux de pénétration de + de 90% (ce qui veut dire que sur cent agents remplissant les conditions pour en bénéficier, plus de 90 la sollicitent).

La prestation chèques vacances qui ne concerne qu'un agent de la fonction publique sur 20 est créditée pour un montant de 34 700 000 euros.

La prestation crèches, une des priorités de l'UFFA-CFDT, enregistre une légère hausse : 1 000 000 euros supplé-

mentaires par rapport au budget 2009.

Les chapitres « Logement » et « Restauration » connaissent des évolutions contrastées : légère évolution des crédits pour les réservations de logement (+ 9 %) et hausse notable pour la restauration (+ 30 %).

La baisse drastique du budget consacré aux prestations « retraités » (- 90 % des crédits par rapport à 2009) est entièrement liée à la non reconduction de la prestation aide ménagère à domicile (AMD).

La délégation CFDT a dit son indignation et elle a très fermement dénoncé l'arrêt de la AMD, seule prestation commune aux salariés du privé et aux fonctionnaires et qui permet dans la plupart des cas le maintien à domicile des retraités.

Elle a revendiqué l'alignement de l'AMD, sur la prestation de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) et renouvelé sa demande de création d'une nouvelle prestation : la prestation études mobilité, pour faire face aux frais de logement et de transport des étudiants.

[Directions départementales interministérielles]

Un projet de charte de gestion présenté aux organisations syndicales

Dans deux mois, les Directions Départementales Interministérielles (DDI), fruits de la réorganisation territoriale de l'Etat, devraient voir officiellement le jour. L'UFFA-CFDT n'a cessé de dénoncer le manque de préparation et l'absence de dialogue social qui prévalent à cette mise en place. Se faisant l'écho des inquiétudes des personnels tant sur la poursuite de l'exercice des missions que sur les modalités de gestion des ressources humaines, elle réclame une véritable concertation, traduite par un accord cadre national déclinable au plan local. Une proposition que la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique rejette, au profit d'une charte de gestion décidée unilatéralement qui vient tout juste d'être présentée aux organisations syndicales et qui ne fera l'objet que d'une information au Conseil supérieur de la Fonction publique. Drôle de conception du dialogue social !

Un projet de charte en trois parties :

La charte aura pour objectifs de « *donner aux futurs directeurs départementaux une visibilité globale sur le processus de gestion des ressources humaines régissant les agents placés sous leur autorité, de concilier gestion statutaire ministérielle, management de proximité et fonctionnement du collectif de travail, d'identifier les secteurs RH sur lesquels un travail d'harmonisation doit être engagé pour 2010 ou à plus long terme.* »

Elle sera organisée autour de trois axes : définir les principes de la nouvelle gestion des personnels dans le contexte DDI, préciser les conditions d'emploi et de travail des agents affectés en DDI, poser les règles de base du dialogue de gestion et des restitutions en matière budgétaire.

Première partie : les règles de gestion dans le contexte des DDI

La première partie de la charte sera ainsi consacrée aux principes de la nouvelle gestion qui doit poursuivre la gestion ministérielle statutaire et ne pas modifier la structure des programmes budgétaires. Pour les rédacteurs du projet de charte, cela implique « *d'avantage de déconcentration managériale et, en tant que de besoin, une harmonisation des conditions d'emploi ou de travail – ainsi qu'un dialogue de gestion efficace pour garantir la fluidité des parcours professionnels et des conditions de carrières équitables et motivantes* »

Les DDI sont de nouveaux services déconcentrés interministériels, rattachés au Premier Ministre et non à un ministère en particulier. Pour autant, la charge financière de chaque emploi au sein de la DDI sera imputée explicitement à un ministère donné et à un programme budgétaire. Dans la plupart des cas, les agents rattachés par leur statut à un ministère seront affectés à un poste qui relève d'une mission de ce ministère. L'autorité d'emploi (à savoir le ministère qui porte l'emploi budgétairement) sera donc la même que l'autorité de rattachement statutaire. Et dans ce cas, la rémunération de l'agent reste du ressort de son ministère d'origine.

Il peut toutefois y avoir dissociation si l'agent est affecté sur le poste en ayant répondu à un avis de vacance alors qu'il relève d'un autre ministère, s'il est mis à disposition ou s'il est détaché.

[DDI (suite)]

Quelque soit le cas de figure, **l'administration se donne comme priorité que le traitement soit assuré de façon continue et que les règles concernant la rémunération (de l'agent) en fonction de son statut et du poste occupé soient rigoureusement respectées.**

Le projet de charte fait apparaître clairement que l'agent reste lié au service gestionnaire de son ministère d'affectation (gestion statutaire) mais que dans le même temps, il relève du secrétariat général de sa DDI (gestion de proximité et propositions de mesures en matière de gestion statutaire)

Cette première partie de la charte se conclut par quelques lignes sur un dialogue voulu étroit avec les organisations syndicales concernées : création de comités techniques auprès de chacune des DDI, rappel du principe que les agents restent électeurs auprès du comité technique ministériel dont ils relèvent, réunion conjointe des CTP existants dans l'attente de la désignation des comités techniques de DDI...

Commentaires de l'UFFA- CFDT :

Les objectifs que se fixent les rédacteurs de la charte sont louables ... d'autant plus que la mise en place des directions départementales interministérielles est fixée au 1er janvier 2010. Une anticipation dans la conduite de la réforme aurait permis de répondre aux interrogations des personnels et d'éviter la montée de l'anxiété voire du stress !

Tout aussi louable, la priorité donnée à la continuité du traitement et aux respects des règles. Cela nous semblait aller de soi. Mais il est bon de le voir affirmer. L'UFFA-CFDT ne saurait tolérer qu'un agent titulaire ou non ne perçoive pas son traitement dans les conditions et les délais habituels

Le dialogue social est un élément déterminant de la mise en place des DDI [l'UFFA-CFDT revendique un comité technique départemental commun aux deux ou trois DDI dont les membres représentants du personnel seront élus conformément aux principes des accords de Bercy] même si la loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique tarde à être promulguée. Elle interviendra également sur la question des droits syndicaux et de leur transférabilité d'un ministère à l'autre dans le cadre du regroupement DDI.

Deuxième partie : les conditions de travail et d'emploi dans les DDI

Cette deuxième partie rappelle que « *les agents affectés en DDI continuent d'appartenir à des corps et à relever d'une gestion ministérielle qui recouvre des enjeux de politique de ressources humaines communs à l'ensemble des agents du même corps et du même ministère* ». Pour autant, le directeur départemental interministériel, chef du service, doit disposer des « *pouvoirs d'organisation du service et des compétences de proximité nécessaires à cette mission* ». En ce sens, il sera consulté (et/ou donnera un avis) sur l'évaluation annuelle, la formation professionnelle continue, la mobilité et les parcours professionnels ainsi que sur les actes de gestion impliquant une appréciation (avancement, promotion, entrées et sorties du service ...)

« *Une harmonisation progressive et pragmatique des règles et pratiques de gestion sera réalisée sur une période de deux ans de manière à assurer une plus grande cohérence dans la gestion des nouvelles directions et à simplifier et à faire converger au maximum les procédures mises en œuvre en matière de gestion des ressources humaines* » : le projet de

[DDI (suite)]

charte distingue, de fait, deux temps dans la mise en œuvre : ce qui se passera au 1er janvier 2010 et les objectifs d'harmonisation sur la période 2010-2012.

Au 1er janvier 2010 : le préfet de département arrêtera la liste des agents affectés dans chaque DDI et le directeur départemental disposera d'un pouvoir d'initiative pour l'affectation de l'ensemble des agents au sein de son service. Chaque directeur départemental recevra une délégation de signature du préfet pour certains actes relatifs à la situation individuelle des fonctionnaires placés sous son autorité (seulement des actes non soumis à l'avis préalable des CAP) : congés annuels, autorisations d'absence, heures supplémentaires, demande d'autorisation de temps partiel... Un entretien annuel d'évaluation avec son supérieur hiérarchique direct dans la DDI est prévu pour chaque agent. En ce qui concerne le temps de travail, et dans l'attente de l'adoption d'un règlement intérieur, le projet de charte prévoit le maintien des dispositions précédant la création des DDI. Chaque agent continuera à bénéficier des prestations d'action sociale prévues par son administration ou son corps d'origine.

Pour la période 2010-2012 : les objectifs d'harmonisation et de convergence visent le temps de travail (à réaliser courant 2010 – pour que le règlement intérieur puisse être effectif au 31/12/2010 au plus tard), l'action sociale, l'hygiène et la sécurité et les processus de gestion de carrière (mutations, recrutement, évaluation ... et gestion des dispositifs indemnitaires)

Commentaires de l'UFFA- CFDT :

Cette deuxième partie traduit bien le flou et l'impréparation de la réforme. Les directions se mettent en place au 1er janvier 2010 et les harmonisations sont prévues à terme de deux ans. Comment les initiatives locales qui ne vont pas manquer de se multiplier pendant la période - avec ou sans concertation des organisations syndicales – s'articuleront-elles avec un cadre national qui se construira « progressivement et pragmatiquement » ?

Comment ne pas penser que les évolutions en matière de gestion des ressources humaines dans les DDI auront un retentissement sur l'ensemble des personnels des ministères concernés ? voire sur l'ensemble de la fonction publique d'Etat ?

L'UFFA-CFDT demande que l'harmonisation fasse l'objet d'un cadre national concerté avec les organisations syndicales représentatives.

Elle sera attentive au maintien des prérogatives des instances et en particulier à celles des commissions administratives paritaires.

Troisième partie : l'organisation du dialogue de gestion et des restitutions en matière budgétaire.

Là encore, une déclaration de bonnes intentions mais la construction est complexe !

Le projet de charte va faire l'objet de passages devant les instances centrales des ministères et de réunions de travail et d'information à la DGAFP tout au long des mois de novembre et décembre.

L'UFFA-CFDT et les fédérations concernées veilleront à ce que les droits des personnels, notamment en matière de rémunération, de mutations et de promotion, soient garantis dans le cadre de la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat.

[FSESP]

Fédération des syndicats européens des services publics

Réduire les rémunérations et l'emploi du secteur public n'est pas la solution à la crise économique globale !

La FSESP est la plus importante Fédération de la Confédération européenne des syndicats. (CES). Elle représente près de 190 fédérations de syndicats du secteur public - c'est à dire plus de 8 millions de travailleurs dans plus de 34 pays d'Europe (Union Européenne et pays candidat, ainsi que les Etats membres de l'Union Economique Européenne). La CFDT y est affiliée par le biais de ses fédérations INTERCO, Santé-sociaux et FGTE.

Le Comité Permanent de la FSESP pour les administrations nationales a adopté le 15 octobre dernier une déclaration pour le maintien et la défense de services publics de qualité, essentiels pour faire face à la crise.

Nous la reproduisons ci-après dans son intégralité.

Les organisations syndicales affiliées à la FSESP, représentant des millions de fonctionnaires et agents des administrations centrales en Europe, se sont rencontrées le 15 octobre 2009 à Bruxelles.

Le Comité a entendu des témoignages directs des plans gouvernementaux visant à réduire les rémunérations, les pensions, et l'emploi. Ces coupes mettent en péril le maintien d'un service public de qualité, dont la population a le plus besoin en ce moment.

Les restrictions affectent des travailleurs qui font en sorte que nos états fonctionnent bien dans l'intérêt général, notamment les services publics centraux tels que la sécurité sociale, l'emploi,

l'éducation, la santé, l'environnement, la perception de l'impôt, l'égalité et la diversité, les services carcéraux et de probation, la défense, la recherche, et la culture.

Nous exprimons notre solidarité à l'égard des collègues qui font face à de sévères attaques et notre opposition à :

- ♦ faire porter aux travailleurs du secteur public la responsabilité d'une crise économique globale qu'ils n'ont pas créée mais qui est le résultat de politiques néolibérales ;
- ♦ tenter de restaurer la stabilité des finances publiques au travers d'un exercice de démantèlement des services publics ;



[FSESP]

Fédération des syndicats européens des services publics

- ◆ user de la tactique « diviser pour régner » qui nourrit les medias du mythe d'une fonction publique surpayée comparative-ment aux autres secteurs ;
- ◆ profiter de la crise pour écorner les droits syndicaux ;
- ◆ saper le moral du personnel à un moment où il fait de son mieux pour assurer un service public de qualité aux personnes qui en ont le plus besoin ;
- ◆ conditionner des prêts du FMI, de l'UE ou de banques commerciales aux gouvernements à des coupes dans les services publics et les allocations sociales.

Nous en appelons aux gouvernements et aux institutions de l'Union européenne pour que :

- ◆ au strict minimum, ils maintiennent le niveau de l'emploi afin que les services de qualité puissent parer aux conséquences sociales de la crise ;
- ◆ recruter du personnel, sans recourir au travail supplémentaire ni au travail temporaire, dans les administrations fiscales, lesquelles, en période de récession, sont d'une importance vitale pour récolter les millions de taxes non perçues ;
- ◆ négocier et aboutir à des solutions avec les organisations syndicales ;
- ◆ négocier une baisse des taux d'intérêt sur les emprunts des

gouvernements sans sanctions punitives ;

- ◆ mettre en place, au niveau de l'UE, un comité du dialogue social où les administrations publiques recherchent ensemble des pistes d'amélioration des services publics basées sur de bonnes conditions de travail.

Tailler dans les rémunérations de la fonction publique n'est pas la solution à la crise.

Tout indique, en effet, que les pays qui investissent peu dans le secteur public et où la dérégulation est forte, sont les plus affectés par la crise. S'il nous faut être plus stratégique dans notre manière de dépenser les deniers publics, cela ne peut se faire sur le dos des travailleurs du secteur public. S'attaquer à la crise, c'est s'attaquer à ses racines, essentiellement une répartition inéquitable des richesses entre le travail et le capital, une régulation laxiste des banques et institutions financières aux niveaux national et international ainsi qu'une faible taxation des gros revenus et revenus des sociétés. Ce dont nous avons besoin, c'est d'un effort collectif qui implique, comme priorité première, de taxer les dividendes, spécialement ceux provenant des banques sauvées de la faillite, et d'investir dans des services publics essentiels. Les fonctionnaires et agents de l'état font partie de la solution, non pas du problème.

[Journal officiel]

Principaux textes parus en octobre 2009

BOSANTE 8/2009

Circulaire DHOS/RH4 n° 2009-215 du 15 juillet 2009 relative aux axes et actions de formation prioritaires, à caractère pluriannuel, concernant l'ensemble des fonctionnaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Circulaire DSS/3A n° 2009-254 du 30 juin 2009 relative à la majoration de la pension de réversion

JORF n°0227 du 1 octobre 2009

Décret n° 2009-1158 du 30 septembre 2009 portant majoration à compter 1er octobre 2009 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

JORF n°0232 du 7 octobre 2009

Décret n° 2009-1184 du 5 octobre 2009 fixant les conditions et les modalités de la garantie et de la consignation des droits épargnés sur un compte épargne-temps

JORF n°0236 du 11 octobre 2009

Décret n° 2009-1211 du 9 octobre 2009 relatif à la prime de fonctions et de résultats des chefs de service, des directeurs adjoints, des sous-directeurs, des experts de haut niveau et des directeurs de projet

Arrêté du 9 octobre 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet

Arrêté du 9 octobre 2009 portant extension de la prime de fonctions et de résultats au corps des administrateurs civils et fixant les montants de référence de cette prime

Arrêté du 9 octobre 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables au corps des secrétaires administratifs

JORF n°0238 du 14 octobre 2009

Décret n° 2009-1225 du 12 octobre 2009 modifiant le décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat

JORF n°0239 du 15 octobre 2009

Arrêté du 6 octobre 2009 fixant pour l'année 2009 le taux de la contribution visée au premier alinéa de l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

JORF n°0241 du 17 octobre 2009

Arrêté du 15 octobre 2009 modifiant l'arrêté du 9 juillet 2008, pris en application du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, fixant la liste des juridictions faisant l'objet d'une restructuration et le montant de la prime de restructuration de service attribuée à certains magistrats et fonctionnaires des services judiciaires dans le cadre de la réforme de la carte judiciaire

JORF n°0242 du 18 octobre 2009

Décret n° 2009-1251 du 16 octobre 2009 relevant le plafond des ressources prises en compte pour l'attribution de la protection complémentaire en matière de santé

JORF n°0244 du 21 octobre 2009

Arrêté du 7 octobre 2009 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Décret n° 2009-1261 du 19 octobre 2009 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'obligation de remboursement applicable aux agents admis à la retraite ayant un engagement de servir dans la fonction publique hospitalière

JORF n°0246 du 23 octobre 2009

Décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009 relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés

JORF n°0249 du 27 octobre 2009

LOI n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers (1)

JORF n°0251 du 29 octobre 2009

Décret n° 2009-1313 du 27 octobre 2009 modifiant le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique

Arrêté du 21 octobre 2009 relatif au référentiel général d'accessibilité pour les administrations



Préfon-Retraite

Pour leur **Retraite**,
400 000 adhérents
NOUS font confiance.
Et **VOUS** ?...

Caisse nationale de prévoyance de la **Fonction publique**

Depuis 40 ans
LA RÉFÉRENCE

Pour les agents de l'État, hospitaliers, des collectivités territoriales et des établissements publics, leurs conjoints et les anciens agents, **une retraite complémentaire par capitalisation, facultative, entièrement garantie.**

Créée par 4 syndicats de la Fonction Publique.

Engagements intégralement couverts par les réserves.

Affiliation possible à tout âge, à tout moment.

Déduction fiscale des cotisations * + régime fiscal exceptionnel pour les rachats**

* Dans les limites fixées par la loi

** Pour les agents publics en activité

N° Vert 0 800 208 208

12 bis rue de Courcelles 75008 PARIS
Tél. : 01 44 13 64 13—www.prefon.fr

 **PRÉFON**
L'AUTHENTIQUE SÉCURITÉ