

La Tribune

FO Publics

n° 360
juin 2014

*Spécial
animation*

**toujours
proche de
VOUS**

FO
Territoriaux

MNT

Assez d'austérité ! Augmentez les salaires !

Au lendemain d'élections municipales désastreuses pour la majorité présidentielle, François Hollande a entendu le message et pris deux décisions : changer de premier ministre, de gouvernement et... continuer sa politique.

Ainsi, le gouvernement de Manuel VALLS a-t-il confirmé et précisé le super plan d'austérité (pudiquement appelé "Programme de Stabilité") : 50 milliards de réduction des dépenses publiques pour financer le « Pacte de Responsabilité » de 30 milliards « d'allègements de charges » aux entreprises et réduire les déficits publics.

« Il s'agit d'un effort exigeant et d'une ampleur inédite, qui permettra de poursuivre la réduction des déficits » dit le chef du gouvernement. Cure d'austérité répartie entre l'État (18 Md €), les collectivités territoriales (11 Md €), la protection sociale (11 Md€) et l'Assurance maladie (10 Md€).

Cet « effort » fera beaucoup de perdants et un gagnant.

Commençons par les perdants ...

Les fonctionnaires, une nouvelle fois désignés boucs émissaires, voient le gel du point d'indice nouveau majoré se prolonger jusqu'en 2017 : 2010 = 0% (*), 2011 = 0%, 2012 = 0%, 2013 = 0%, 2014 = 0%, 2015 = 0%, 2016 = 0%, 2017 = 0% ! A ce jour sa valeur est de 4,603€.

8 années au pain sec !

8,32% de perte de pouvoir d'achat depuis 2010, entre 120€ et 220€ par mois et par agent. Du jamais vu !

Les fonctionnaires encore, qui vont voir leurs effectifs diminuer, leurs conditions de travail se dégrader, leur statut attaqué.

Les salariés en général subissent le gel des prestations sociales et familiales (allocation logement, prestation d'accueil du jeune enfant, de garde d'enfant, allocation rentrée scolaire, etc.). Les salariés encore, qui ne verront pas de hausses de salaires compenser la hausse de leurs impôts.

Les retraités voient leurs pensions gelées jusqu'en octobre 2015, ce qui va occasionner une perte de pouvoir d'achat et qui désindexe l'évolution des retraites sur l'évolution des prix. Déjà beaucoup d'entre eux, devenus imposables, ont non seulement perdu le bénéfice de certains droits, comme l'exonération de la redevance mais

doivent subir des cotisations supplémentaires (la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie, de 0,30% du montant de la retraite). Les retraités encore, subissent aussi le gel des prestations sociales.

Les usagers, auront encore moins de service public, moins de qualité, moins d'égalité républicaine.

Le service public encore, au travers les collectivités (11 Md€ d'économies) et les hôpitaux (2 Md€) qui devront procéder à d'importantes coupes dans leurs missions, accélérer leurs restructurations, renoncer à des projets, des investissements. Suppression des conseils généraux, de la moitié des régions, mise en œuvre des métropoles, multiplication des intercommunalités.

La République morcelée met à mal l'égalité Républicaine.

Sans conteste, la grande gagnante est l'entreprise, ses actionnaires, le marché, la finance. Bénéficiaire des 30 Md€ d'allègement de charges du pacte de responsabilité (financés par le plan d'austérité), elle gagne sur la baisse du coût du travail, elle gagne sur la baisse de la pression fiscale et sociale (40 milliards de baisse sur l'ensemble du quinquennat).

Telle est la vérité des prix sur l'austérité et du détail de la facture des 50 vrais milliards € d'économies décidés par le chef de l'État et mis en œuvre par le gouvernement.

Ce n'est pas avec de telles annonces que la croissance et la confiance referont surface. Au contraire, on risque la glissade dangereuse vers la déflation.

FO a réaffirmé ses analyses le 1^{er} Mai et son opposition à cette austérité suicidaire économiquement et socialement.

La participation massive à la grève et aux mobilisations du 15 mai à l'appel des Fédérations FO de fonctionnaires et des autres organisations témoigne du refus du plan de 50 milliards d'économie et du pacte de responsabilité.

La Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO porte plus que jamais les revendications, notamment en matière de salaire.

(*) L'augmentation de la valeur du point d'indice de 0,5% au 1^{er} juillet 2010 devait être accordée en 2009. E. Woerth, ministre de la fonction publique a décidé de rompre son engagement et de la reporter.



Didier BERNUS
Secrétaire Général



Le mot de

Jean-Claude

MAILLY

secrétaire général

Annoncer 50 milliards d'euros de réduction des dépenses publiques et sociales sur 3 ans pour financer l'allègement du coût du travail met en danger le service public républicain et fait payer la facture aux salariés du public comme du privé, aux assurés sociaux ainsi qu'aux usagers.

Aussi, comment ne pas comprendre que la limitation de la progression de l'ONDAM et le maintien de la loi HPST va encore fragiliser l'hôpital public souvent en situation de burn out ?

Comment ne pas comprendre que les 11 milliards de réduction imposés aux collectivités territoriales aura des conséquences sur l'existence de missions et services ?

Proposer, par ailleurs, la suppression des conseils généraux après avoir réduit fortement (RGPP et MAP) les effectifs de l'Etat dans les départements, c'est contribuer à la désertification ou à l'isolement de territoires.

Quel est le rôle, quelles sont les missions du service public républicain au sens large ? Cette demande, depuis 2007, de FORCE OUVRIERE n'a pas eu de suite, malgré les promesses de l'ancien Président de la République et de l'actuel (mais les promesses n'engagent que ...).

Que craignent-ils, sinon d'afficher clairement leurs desseins et la remise en cause de structures essentielles à l'expression et l'existence des valeurs républicaines ?

Au lieu de geler le point d'indice, les pouvoirs publics seraient plus inspirés de geler l'austérité. C'est fondamentalement une question sociale, économique, républicaine et démocratique.



Fédération des personnels des services publics et des services santé
Force Ouvrière
153/155, rue de Rome 75017 Paris
www.fo-publics-sante.org
Directeur de la publication
Didier BERNUS
Rédaction
Secrétariat Fédéral
Impression
SEGO - 46 rue constantin
pecqueur - 95150 TAVERNY
Diffusion
sarl d'édition de la Tribune Publics
N° commission paritaire
0 9 1 6 S 0 6 3 3 5
2^{ème} trimestre 2014

Nouvelle composition du Bureau Fédéral (services publics) suite au Comité National de mars

secrétariat fédéral - 4 membres permanents



Yves KOTTELAT
secrétaire général
de la fédération

Délégations :

- Conseil d'administration CNRACL
- Conseil d'administration CNFPT
- CCFP
- Confédération : CCN
- UJAFP
- Relations avec les associations d'élus : AMF, ADF, ARF

Attributions :

Tous secteurs avec le secrétaire fédéral référent



Didier PIROT
trésorier général adjoint
de la fédération

Délégations :

- CSFPT : Bureau et président de la FS2
- CCFP

Attributions :

- Pompes funèbres
- Communication interne et externe
- Commission jeunes
- Affaires juridiques
- Filières professionnelles (avec Johann Laurency)



Johann LAURENCY

Délégations :

- CSFPT : bureau et FS3
- CCFP : conduit la délégation
- CNO

Attributions :

- Départements et régions
- Eaux
- Filières professionnelles (avec Didier Pirot)
- Organisation syndicalisation, élections professionnelles
- Réforme des collectivités territoriales, métropoles, MAPAM



Dominique REGNIER

Délégations :

CA CNFPT

Attributions :

- Police
- Section Nationale des cadres
- Logement social
- Sapeurs-Pompiers
- Formation syndicale

bureau fédéral - 6 membres non permanents et 1 représentant des retraités



Elie-Claude ARGY

Attributions :

- Organisation, syndicalisation et élections professionnelles (avec Johann Laurency)
- Section nationale des cadres



Christophe LEVEILLE

Délégations :

- Police Municipale
- Suivi des structures

Attributions :

- CCPM titulaire



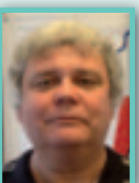
Alex DELUGE
secrétaire général
de l'UNDR

Délégations :

- CSFPT : FS1

Attributions :

- Filière médico-sociale
- Union Départements et Régions



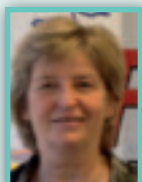
Jacques BRIDE

Délégations :

- CCFP
- CSFPT : plénière et FS4

Attributions :

- Protection sociale collective et complémentaire, médecine professionnelle, action sociale, conditions de travail
- Suivi des structures



Josiane TOURAINE

Délégations :

- CSFPT : FS5

Attributions :

- Filière sportive et animation
- Communication, Elections
- Référent région Rhône-Alpes, Auvergne



Pierrick JANVIER
secrétaire général
de l'UNSP

Délégations :

- CSFPT : FS4
- CNFPT

Attributions :

- Référent Sapeurs Pompiers
- Formation syndicale
- Conférence nationale incendie et secours



Robert POUGIS
secrétaire général de
la section nationale
des retraités

- Membres de l'Union Confédérale des Retraités

- Membre titulaire de la CNRACL pour les retraités

- 3** Editorial
Didier BERNUS
- 4** Le mot de
Jean-Claude MAILLY
- 5** Composition du nouveau BF
- 6** Marc Blondel
Stéphane Riveron
- 9** Les CHSCT arrivent
dans la FPT
- 13** Dossier «spécial animation»
- 17** Communiqués
Grève du 15 mai
Réunion du 19 mai...
une mascarade!
- 20** Lu dans la presse
- 21** Lu sur le net
- 22** Déclaration au Conseil
Supérieur de la FPT
- 24** Billet d'humeur
- 25** Retraités
Sapeurs-Pompiers
Départements et Régions



C'était Blondel...

« Cela ne sert à rien de porter des jugements sur les hommes ; l'intéressant, c'est ce qu'ils représentent »

Cette phrase, prononcée le vendredi 6 février 2004 lors du discours de clôture du congrès de Villepinte par celui qui est encore, pour quelques heures, Secrétaire général de FO, trouve une actualité nouvelle depuis l'annonce du décès de son auteur.

Car au-delà des qualificatifs, des compliments et des anathèmes, qu'a représenté Marc Blondel ?

On se construit toujours autour de quelque chose, dit l'adage, et le militantisme syndical constituera la colonne vertébrale de sa vie. Employé aux Assedic du bâtiment en mars 1960, il se fait vite remarquer, devient permanent l'année suivante et enchaîne les responsabilités : élu au Conseil national de la FEC en 1965, il fait la connaissance d'un autre militant nommé Georges Rino, qui fondera le groupe Chèque Déjeuner. Il devient Secrétaire général de la FEC de 1974 à 1980, année où il intègre le Bureau confédéral aux côtés du Secrétaire général d'alors, André Bergeron. En février 1989, il est élu Secrétaire général au terme d'un congrès tendu puisque deux candidats étaient en lice, une situation pas si fréquente au sein du paysage syndical.

Les congressistes réunis au parc floral l'ignorent encore mais, cette année-là, le monde va basculer. En juin, des étudiants et des travailleurs chinois occupent, plusieurs jours durant, la place Tien An Men avant d'en être délogés dans le bruit des tanks et le sang. En novembre, le mur de Berlin s'effondre et, tels des morceaux de sucre, les régimes d'Europe de l'Est se désagrègent, tandis que l'idéologie libérale renforce son magistère sur les pays occidentaux en général et sur la construction européenne en particulier.

Le libre-échange se répand et la généralisation d'Internet, à la fin des années 1990, décuple les possibilités. Sur le plan économique, les choses changent aussi : sentant que le contexte lui est favorable, le patronat ne voit plus l'utilité de financer un modèle social issu des Trente Glorieuses. En conséquence de quoi, les négociations de branches ou interprofessionnelles sont progressivement dévitalisées, le principe de faveur s'efface au profit de la dérogation, et la Sécurité Sociale voit ses recettes baisser là où la crise exigerait qu'elles augmentent.

Parmi les premiers, Marc Blondel comprend que le monde du travail est en train de changer de période. Au fond, ainsi qu'il le confiera parfois, il aurait adoré vivre la séquence historique précédente, celle du plein emploi, de la naissance des conventions collectives et de la mise en place du système hexagonal de protection sociale à coups d'accords interprofessionnels signés par FO. Trop tard. *« Les hommes sont ce qu'est leur époque »*, disait Shakespeare, et il entre en résistance pour éviter le détricotage des acquis sociaux qui s'amorce, démentant au passage ceux qui doutaient de l'existence d'un avenir pour son organisation. En 1995, à l'occasion de la réforme Juppé, la France vit le plus puissant mouvement social depuis 1968 et le grand public fait la connaissance de celui qui sait marier sincérité, limpidité du message et maîtrise des codes médiatiques. Société du spectacle oblige, sa marionnette surgit aux Guignols de l'info, écharpe rouge autour du cou et cigare aux lèvres.

Il fait mine de ne pas être atteint par les caricatures et préfère se satisfaire de la

reconnaissance des siens auxquels il a donné une fierté nouvelle.

Infatigable révolté, il reste un homme qui exècre plus que tout les inégalités, qu'elles soient fondées sur le sexe, l'âge ou la nationalité. C'est au nom de l'égalité qu'il défend les services publics et ceux qui les

font vivre. Toujours prêt pour l'action, il aime prendre du recul pour céder aux charmes de la théorisation, tant il est vrai que celle-ci renforce celle-là. On le critique parfois en lui reprochant sa propension à dire non. Il rappelle qu'il est au sein de FO, et peut être même du mouvement syndical, celui qui a signé le plus d'accords collectifs à tous les niveaux. On le moque en franchouillard ? Toute sa trajectoire est pourtant marquée par une vision inter-nationaliste de la

classe ouvrière que le développement de la mondialisation ne fait que renforcer.

En février 2004 il passe la main mais poursuit son engagement humaniste et en faveur de la laïcité – « la liberté de ne pas croire » aimait-il dire.

Marc Blondel aura lutté toute sa vie et vécu toutes ses luttes !



Libre, militant, humaniste, républicain, socialiste, laïque, syndicaliste : beaucoup penseront, beaucoup raconteront Marc Blondel ainsi, tant il incarnait ces valeurs. Internationaliste ! L'Organisation internationale du travail (OIT) lui était une véritable passion. Il y siégea de 1981 à 2008 comme membre de son conseil d'administration (à l'exception d'un intermède de trois années).

Cette passion, c'était celle de la liberté syndicale et il l'a portée au plus haut !!!

Yves Veyrier - vice-président Travailleur, Comité de la liberté syndicale de l'OIT



Salut à toi, Stéphane !

Stéphane RIVERON après avoir travaillé dans une Communauté de Communes, entre à la ville du Rheu (35) au service jardin. Reçu à l'examen de contrôleur territorial, il obtient sa mutation à la ville de St-Malo pour faire valoir sa nomination au grade de contrôleur de travaux. Puis ce sera l'examen de technicien, il sera alors adjoint de la direction des espaces verts de la ville de St-Malo.

Mais parallèlement à cette vie professionnelle bien remplie, Stéphane a un engagement syndical dès le début ; il crée en 2001 le syndicat des territoriaux de la ville du Rheu dont il fut le 1^{er} Secrétaire. Il devient adjoint au Secrétaire des territoriaux de St-Malo dès 2003. Puis il devient Secrétaire régional Bretagne des services publics - poste assuré d'abord par intérim (Didier PIROT ayant rejoint la fédération en 2009) - et est plébiscité par tous les syndicats de la région lors du congrès du 26 septembre 2013.

Stéphane est décédé dans un tragique accident de la route en se rendant au comité régional Bretagne précédant le dernier Comité National ; il avait 43 ans !

MERCI à toi Camarade !

PUB
FO

Les CHSCT arrivent dans la Fonction Publique Territoriale

Le 4 décembre 2014, pour la première fois, les agents des trois versants de la Fonction Publique (Etat, Territoriaux et Hospitaliers) seront amenés à voter.

Il s'agira de renouveler les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et les Comités Techniques (CT) mais aussi les Commissions Consultatives Paritaires (CCP). Ces dernières sont les pendants des CAP pour les agents non titulaires.

Ce ne sera pas la seule nouveauté de ces élections **puisque'il n'y aura pas d'élection de Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS), celui-ci évoluant en Comité d'Hygiène de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – (Décret n° 2012-170 du 3 février 2012).**

Des CHSCT seront mis en place dans toutes les collectivités ou établissements publics **de plus de 50 agents et dans tous les SDIS.**

Composition du CHSCT

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public désignés par l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé et **«des représentants désignés librement par les organisations syndicales des fonctionnaires remplissant les conditions exigées par l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée»** (art. 32 du décret susvisé).

Les organisations syndicales désignent leurs représentants en fonction du nombre de sièges auxquels elles ont droit, **proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans**

les comités techniques de même niveau.

En cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales lors des élections aux comités techniques, les suffrages sont répartis entre les organisations syndicales (chapitre III de l'art. 21 du décret du 30 mai 1985).

Les opérations de désignation **doivent être achevées dans le délai d'un mois suivant la date de l'élection du Comité Technique.**

Force Ouvrière pour l'acquisition, l'application et l'amélioration de vos droits

Le délai est fixé par une délibération de l'autorité territoriale qui détermine également **le nombre des représentants du personnel** au CHSCT.

Ce nombre est fixé en fonction de l'effectif des agents titulaires et non titulaires des collectivités, établissements ou services concernés, et de la nature des risques professionnels. **La délibération doit être communiquée aux organisations syndicales.**

Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut excéder le nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Nombre des membres titulaires des représentants du personnel :

- entre 3 et 5 pour les collectivités ou établissements employant au moins 50 agents et moins de 200 ;
- entre 3 et 10 pour les collectivités ou établissements employant plus de 200 agents.

Les représentants du personnel doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité au comité technique, la durée de leur mandat est fixée à quatre ans.

Chaque membre du CHSCT a un suppléant. Les représentants du personnel suppléants peuvent suppléer les titulaires appartenant à la même organisation syndicale.

Les membres représentants du personnel bénéficient, **au cours du premier semestre de leur mandat, d'une formation d'une durée minimale de cinq jours, renouvelée à chaque mandat.**

Rôle du CHSCT

Les règles relatives à la composition et au fonctionnement ainsi que les missions des CHSCT ont été adaptées conformément aux mesures de l'accord sur l'hygiène et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009. Aux missions traditionnelles qui étaient celles des CHS, des missions nouvelles ont été ajoutées. L'une des principales mesures est d'avoir adjoint aux com-

pétences du Comité en matière d'hygiène et de sécurité une compétence sur les **conditions de travail**.

Cette notion de conditions de travail se porte entre autres sur :

- l'aménagement et l'adaptation des postes de travail ;
- l'organisation du travail (pénibilité, rythme et charge de travail...);
- la durée et les horaires de travail ;

- l'environnement du travail (bruit, éclairage, température...);

- l'aménagement et l'entretien des lieux de travail.

Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail notamment des femmes enceintes. Il veille à la protection de la santé des agents physique et mentale ainsi que les personnes extérieures à la collectivité dans l'enceinte de celle-ci.

Comparatif entre CHS et CHSCT

Ce tableau reprend les évolutions à venir avec la transformation des CHS en CHSCT applicable à la suite des prochaines élections professionnelles fin 2014.

CHS

Constitution : tous les établissements publics de plus de 200 agents et dans tous les SDIS.

Dans les collectivités de moins de 50 agents, le Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion se réunit en CHS

Composition : les représentants de l'administration et du personnel, les ACOM, les ACFI et le médecin de prévention.

Paritarisme : paritarisme numérique avec vote des élus

Nombre de représentants : entre 3 et 10 représentants

Mandat : tous les 6 ans suite aux élections professionnelles, sur liste CHS

Rôles :

- protection de la santé et de la sécurité des salariés et personnes extérieures dans l'enceinte de l'établissement

CHSCT

Constitution : tous les établissements publics de plus de 50 agents et dans tous les SDIS. Possibilités de créer des CHSCT si les effectifs ou la nature des risques professionnels le justifient par délibération de la collectivité. Les missions des CHSCT seront attribuées au CHS existants dès parution du nouveau décret.

Dans les collectivités de moins de 50 agents, les représentants du CT siègent également au CHSCT du CDG

Composition : les représentants des personnels désignés par les organisations syndicales représentatives aux élections professionnelles du CT ainsi qu'un nombre d'élus de la collectivité au plus égal à celui du personnel. Les assistants et les chargés de prévention ainsi que le médecin de prévention assistent avec voix consultatives

Paritarisme : possibilité de maintien du paritarisme par délibération avec maintien du vote des élus également par délibération

Nombre de représentants : entre 3 et 5 pour les collectivités entre 50 et 200 agents
Entre 3 et 10 pour les collectivités de plus de 200 agents

Mandat : tous les 4 ans suite aux élections professionnelles des Comités Techniques, désignés par l'organisation syndicale

Rôles :

- contribue à la protection de la santé des agents physique et mentale ainsi que les personnes extérieures à la collectivité dans l'enceinte de celle-ci.

CHS (suite)

- contribue à la prévention des risques professionnels
- améliore les conditions de travail, vigilant sur l'application de la réglementation en vigueur

Missions :

1° contribue à la protection de la santé et de la sécurité des agents en veillant à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents,

2° aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail, aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes reconnues travailleurs handicapés, aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois ou nécessaires aux femmes enceintes. Le CHS procède à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents du ou des services entrant dans son champ de compétence.

Droit d'accès : après délibération le CHS fixe l'étendue et la composition de la délégation

Consultations :

1° Sur les règlements et consignes que l'autorité envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité, et sur tout autre document.

2° Sur les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité,

3° Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels

4° Sur le rapport annuel établi par le service de médecine préventive.

5° Sur toutes les observations faites par les responsables de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité

CHSCT (suite)

- contribue à l'amélioration des conditions de travail notamment des femmes enceintes.
- contribue à veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières, ainsi qu'à leurs mises en œuvre.

Missions :

1° procède à l'analyse des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail en veillant à faciliter l'accès au travail des femmes ainsi qu'à l'exposition des femmes enceintes

2° procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

3° contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité ainsi que les entreprise extérieure ;

4° contribue à l'amélioration des conditions de travail,

5° veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

6° contribue à la promotion de la prévention, et suscite toutes initiatives dans cette perspective.

7° propose des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel.

8° suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité, assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine.

9° peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires de prévention ; et demander la motivation de la non exécution des mesures prévues au programme de prévention.

Droit d'accès : les représentants de l'administration ainsi que les mandatés représentant des personnels ont librement accès aux locaux tel que défini par la délibération.

Consultations :

1° Sur les questions et les projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé, et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

3° sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

4° sur les mesures relatives au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, afin de permettre le reclassement de ces fonctionnaires.

5° consulté sur tous documents se rattachant à sa mission, notamment règlements et consignes.

CHS (suite)**Avis :**

1° Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels

Vote : les 2 collèges (administration et représentants du personnel) votent.

Fonctionnement : réunion 2 fois par an minimum ou à la demande d'au moins la moitié des représentants du personnel, ou à la suite de tout accident grave de service

Présidence : l'autorité territoriale ou son représentant

Secrétariat : secrétaire adjoint de séance désigné parmi les Organisations syndicales

Experts :

- possibilité de faire appel à un expert en cas de risques graves ou de projet important.

Expertise : après délibération, le CHS peut faire appel à une expertise

Formation : 5 jours minimum au cours du mandat

Acteurs :

- 1°** les Agents Chargés de la mise en œuvre
- 2°** les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection
- 3°** le médecin de prévention assiste de droit au CHS

Inspection du travail : saisie en cas de désaccord sérieux et persistant

Délit d'entrave : non reconnu

CHSCT (suite)

6° Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels

7° sur le rapport annuel établi par le service de médecine préventive.

8° Sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.

9° Sur toutes les observations faites par les responsables de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité et de condition de travail

Avis :

1° sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

2° sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Vote : les mandatés représentants le personnel votent. Possibilité de prendre en compte le vote des élus de l'administration par délibération

Fonctionnement : réunion 3 fois par an minimum ou à la demande des représentants du personnel (au moins la moitié sans excéder 3 représentants), ou à la suite de tout accident grave de service ou ayant pu entraîner des conséquences graves

Présidence : l'autorité territoriale ou son représentant

Secrétariat :

le secrétaire de CHSCT est désigné parmi les représentants du personnel, consulté avant validation de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour

Experts :

- possibilité de faire appel à un expert en cas de risques graves ou de projet important
- possibilité de faire appel à toute personne qui semblerait qualifiée

Expertise : après délibération, le CHSCT peut faire appel à une expertise par un cabinet agréé (par arrêté ministériel)

Formation : 5 jours minimum au début du mandat au cours du premier semestre

Acteurs :

- 1°** les assistants et les chargés de prévention reçoivent une lettre de mission transmise au CHSCT,
- 2°** le médecin de prévention reçoit une lettre de mission et assiste de droit au CHSCT

Inspection du travail : saisie en cas de désaccord sérieux et persistant

Délit d'entrave : non reconnu

De véritables professionnels de l'éducation en quête de reconnaissance



On les trouve dans les structures d'accueil de loisirs, les centres socio-culturels, les centres sportifs... Les animateurs sont devenus incontournables dans la mise en œuvre des politiques des collectivités. Les créations importantes de postes au cours des dernières années en témoignent.

Paradoxe, ces métiers souffrent encore d'un manque de reconnaissance par les institutions et la société, ce qui n'est pas sans lien avec la précarité dans laquelle se trouvent bon nombre de ceux qui les exercent.

Souvent assimilé à un métier du secteur de la jeunesse, le travail des animateurs ne se réduit pas à cette dimension. Selon les décrets fondateurs de la filière, les animateurs « interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural, de la politique du développement social urbain et de l'organisation d'activités de loisirs ». Par ailleurs, « ils peuvent intervenir au sein de structures d'accueil ou d'hébergement ». Les animateurs connaissent bien les particularités des publics auprès desquels ils interviennent : jeunes enfants, adolescents, familles, seniors, y compris des personnes handicapées. Ils sont susceptibles de développer toute une palette d'activités avec eux :

loisirs, sports, découverte scientifique, ou culturelle ou encore en matière d'environnement. Ce sont des activités éducatives, qui visent tout à la fois le développement éducatif et l'épanouissement de la personne.

Relevant d'une mission de service public, les métiers de l'animation sont ancrés dans le champ de l'éducation populaire, un courant d'idées qui milite pour une diffusion de la connaissance au plus grand nombre, en dehors des structures traditionnelles d'enseignement.

Des métiers épanouissants

Le nombre des animateurs n'est pas connu de façon précise. En 2000, des spécialistes évaluaient le nombre des animateurs

permanents entre 150.000 et 200.000. Trois ans plus tard, on recensait entre 200.000 et 250.000 animateurs non permanents. Fin 2009, 47.000 animateurs appartenaient à la filière animation de la fonction publique territoriale. Les autres étaient salariés d'une structure associative ou privée. Toujours fin 2009, 85 % des agents territoriaux étaient des adjoints territoriaux d'animation (catégorie C). Généralistes, ceux-ci participent à la mise en œuvre des activités d'animation. Ils peuvent aussi être spécialisés dans un enseignement nécessitant une compétence. Les autres sont des animateurs territoriaux (catégorie B). Ils conçoivent et coordonnent des projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs, tout en encadrant une équipe d'animation. Ils peuvent

animer des réseaux et conduire des actions de formation.

Avec une forte dimension humaine et éducative, les métiers de l'animation sont considérés par ceux qui les exercent, comme épanouissants et formateurs. En plus, les professionnels jouissent d'une assez large autonomie. C'est le cas y compris dans les collectivités territoriales. Mais les élus demeurent les patrons : les agents doivent s'en tenir à la ligne politique. Ce qui n'est pas toujours facile quand celle-ci s'éloigne par exemple des valeurs de l'éducation populaire, considérées comme fondamentales par les professionnels.

Les conditions de travail des animateurs varient suivant les moyens financiers des collectivités et selon les priorités que celles-ci assignent à la politique en direction de la jeunesse.

A Bègles, les enfants des centres de loisirs et de l'accueil périscolaire bénéficient de locaux spécifiques. Cela constitue « *un avantage énorme* », selon Sandra Astier, animatrice dans cette ville de l'agglomération bordelaise. Cela donne des repères à l'enfant, qui peut facilement dissocier des lieux et des temps (scolaire et extra-scolaire) où les exigences ne sont pas les mêmes.

Des moyens parfois insuffisants

En revanche, lorsque les enfants sont toujours accueillis dans les locaux scolaires, « *il n'est pas possi-*

ble de s'approprier les lieux », déplore Vincent Haudegond, responsable du pôle jeunesse et sports de la ville de Bully (Pas-de-Calais) et référent de Force ouvrière pour la filière animation. Dans ces cas, les animateurs sont souvent contraints de « se rabattre sur des activités occupationnelles ».

Ces choix par défaut se reproduisent dans d'autres terrains d'intervention.

Par exemple, dans les quartiers de la politique de la ville. A l'exception d'un petit local mis à sa disposition, l'animateur socio-culturel possède peu de moyens. Pour le moindre projet, il doit chercher lui-même les financements. « *Les budgets de l'animation servent de variables d'ajustement* », explique Vincent Haudegond. L'insuffisance du matériel dans certaines collectivités est évidemment une source de frustration. « *Nous n'avons pas les moyens de nos ambitions* », résume l'animateur.

Les attentes de plus en plus grandes exprimées par les employeurs peuvent paraître paradoxales dans ce contexte. « *On demande aux animateurs d'être de vrais professionnels. On le voit aux qualifications qui sont exigées. Dans les centres de loisirs, les personnels doivent au moins détenir le BAFA* », indique Roland Meyer, gestionnaire au syndicat intercommunal du canton de Saint Alban-Leyse (Savoie), structure compétente notamment dans les domaines de l'enfance, de la jeunesse, des sports et de la culture. En outre, « la collectivité

demande aux jeunes de s'investir dans ce qu'ils font ». Ce qui nécessite de ne pas compter ses heures. Beaucoup d'animateurs sont prêts à jouer le jeu. **Problème : l'employeur ne paye pas toujours les heures supplémentaires. C'est une autre contradiction, qui a pour conséquence la démotivation de certains agents.**

Une grande précarité

« Payés au lance-pierre », les animateurs souffrent plus globalement d'un manque de reconnaissance sociale. « *Lorsqu'on encadre un centre de vacances, les parents considèrent que nous partons en vacances, alors que nous travaillons dans ce cas au moins 48 heures dans la semaine, qu'il faut tout organiser et qu'on a la responsabilité de leurs enfants* », souligne Vincent Haudegond.

En outre, nombreux sont les parents qui assimilent l'accueil périscolaire à une simple garderie. Le comble, c'est que certains animateurs eux-mêmes, qui travaillent sur d'autres terrains, le pensent aussi.

Pour Force ouvrière, une politique ambitieuse d'éducation pour tous est nécessaire. Elle passe obligatoirement par la reconnaissance du rôle des animateurs dans la société, mais aussi par l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur déroulement de carrière.

Un certain nombre de règles devraient ainsi être précisées. Par exemple, en matière de décompte des heures de travail effectuées

par les animateurs, une harmonisation entre les différentes collectivités serait opportune. Le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales a empêché pour l'instant d'avancer dans cette voie.

Autre problème : de toutes les filières de la fonction publique territoriale, la filière animation reste la plus précaire. 85 % des adjoints d'animation se situent à l'échelle 3 de la catégorie C, soit l'échelle de rémunération la plus basse de la fonction publique. De plus, près de 30 % des agents sont des non-titulaires. 57 % de ces derniers ont moins de trente ans et près des trois quarts sont des femmes.

On trouve bien sûr beaucoup d'étudiants. Certains éprouvent un réel plaisir à exercer ce job. C'est même parfois une passion. Mais la crise est passée par là. C'est aussi à présent la nécessité qui les amène à être animateurs. D'autres, qui ne sont pas étudiants, sont venus à l'animation après un passage par leur agence Pôle emploi.

Tous sont majoritairement employés à temps partiel, au cours d'une journée de travail qui peut comporter des coupures. Une organisation du temps qu'il n'est pas facile de concilier avec la vie familiale et personnelle. Il existe pour ces agents peu de perspectives. Une petite minorité seulement va bénéficier des mesures de titularisation prévue par la loi de résorption de l'emploi précaire de mars 2012.

Créer une véritable catégorie A dans la filière

La poursuite de la professionnalisation de la filière, nécessaire pour répondre aux attentes des familles et des pouvoirs publics, exige le développement de formations adéquates. Lionel Dehillotte, adjoint d'animation à Blanquefort et secrétaire général du groupement départemental FO de la Gironde souligne la complémentarité des formations théoriques et des expériences de terrain dans les divers champs d'intervention de l'animation. Il serait très dommageable de se passer de la formation pratique, comme c'est parfois le cas des personnes qui accèdent au cadre d'emplois des animateurs par le concours ou la validation des acquis de l'expérience, souligne-t-il. Autre point important : les formations doivent être accessibles à tous, alors qu'aujourd'hui elles sont délivrées notamment par des organismes à but lucratif à des prix élevés, excluant de fait certaines personnes.

La création d'un cadre d'emplois de catégorie A au sein de la filière animation, seule filière de la fonction publique territoriale à ne pas être présente en catégorie A, serait une mesure à même de reconnaître la complexité des missions exercées aujourd'hui par les animateurs. Du côté des employeurs ou de certaines organisations syndicales, opposés à cette orientation, on fait valoir que le métier d'animateur n'a qu'un temps. « On l'exerce quel-

ques années, puis on passe à autre chose ». Cet argument fait fi de l'évolution qu'a connue la filière.

La mission des responsables des structures du secteur de la jeunesse n'a plus rien de commun avec celle des animateurs chargé de réaliser une activité avec les usagers. Les premiers coordonnent les interventions des seconds, recherchent des financements, assurent l'interface entre les différents partenaires (Education nationale, collectivités territoriales, CAF...). Outre des notions en comptabilité, finances et marchés publics, les animateurs doivent avoir de solides connaissances juridiques. Certains sont détenteurs de diplômes équivalents à la licence, voire d'un niveau plus élevé. Pourquoi devraient-ils être bloqués en catégorie B ?

Force ouvrière réclame une réforme qui aligne la future catégorie A de la filière animation « au moins » sur le cadre d'emplois des attachés territoriaux (filière administrative). Le syndicat met en avant cette revendication notamment dans le cadre des travaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

L'instance présentera en effet un rapport en septembre prochain sur ce sujet.

Rythmes scolaires : peut mieux faire

La mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires a des effets importants pour une majorité des personnels, ceux qui œuvrent dans les structures d'accueil périscolaire et de

loisirs. Un rapport du CSFPT en cours d'élaboration cherche d'ailleurs à faire le point sur l'étendue des nombreux changements. **De l'application de la réforme dépend donc très largement l'avenir de la filière.**

Or, souhaitables sur le fond, les nouveaux rythmes scolaires ont pris un mauvais départ, comme on le sait. Les autorités publiques « ont pensé cette réforme par le seul prisme de l'Education nationale », dénonce Vincent Haudegond. « Les professionnels de l'animation n'ont pas été écoutés au préalable », regrette Roland Meyer. Résultat, les animateurs doivent intervenir sur de nombreux terrains durant des temps à chaque fois très courts. « On ne peut pas proposer des activités éducatives durant une

séance de trois quarts d'heures », critique Vincent Haudegond.

Pour que la réforme atteigne ses objectifs, l'ensemble des partenaires concernés devrait travailler en synergie. **Les animateurs devraient notamment pouvoir participer à la co-élaboration du projet éducatif territorial.** Mais ce n'est pas gagné. « Entre la mairie et les enseignants, c'est parfois à couteaux tirés », fait remarquer Sandra Astier. Pire, « certains enseignants continuent à considérer les animateurs comme des amuseurs. Eux, ils enseigneraient et, nous, nous garderions les enfants », indique Vincent Haudegond.

Pourtant, quand les enseignants et les animateurs parviennent à élaborer des projets communs, reposant

sur la complémentarité de leurs interventions, les enfants sont les premiers gagnants. A Bègles, une activité de jardinage, par exemple, a permis à des enfants d'acquérir des notions scientifiques sur les plantes dans le cadre de leur classe. En dehors du temps scolaire, les animateurs ont plutôt développé chez eux le plaisir de cultiver un jardin.

Appelée à prendre le virage des nouveaux rythmes scolaires, **la filière animation doit s'attacher à évoluer en restant fidèle aux principes de l'éducation populaire, sa véritable boussole, soulignent de manière unanime les animateurs.**

Thomas Beurey / Projets publics pour Force ouvrière

Une filière jeune, très féminisée et précaire

Fin 2009, la filière animation de la fonction publique territoriale employait près de 47.000 agents, selon le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

70 % étaient des femmes. On recensait environ 6.700 animateurs de la catégorie B et quelque 40.200 adjoints d'animation (catégorie C). 72,8 % de ces derniers relevaient du grade d'adjoint d'animation de 2ème classe, c'est-à-dire le plus bas du cadre d'emplois des adjoints d'animation.

Fin 2010, près de 30 % des personnels de la filière animation étaient des agents non titulaires. 57 % de ces agents avaient moins de 30 ans (contre 27 % dans l'ensemble des non titulaires de la fonction publique territoriale) et près de 73 % étaient des femmes.

Fin 2010, les agents titulaires du cadre d'emplois des animateurs étaient en moyenne plus âgés (17 % avaient moins de 30 ans) que les adjoints d'animation. Mais on y trouvait plus de jeunes que dans le reste de la fonction publique territoriale, qui comptait seulement 7 % de jeunes titulaires de moins de 30 ans. On trouvait aussi une proportion plus importante d'hommes parmi les animateurs titulaires (près de 44%).

Grève du 15 mai 2014 : Jean-Claude Mailly aux côtés des fonctionnaires !

COMMUNIQUÉ
FO
la force syndicale

Force Ouvrière a lancé un appel franc à la grève et à manifester le jeudi 15 mai 2014 sur ses propres revendications et contre la politique d'austérité du Gouvernement.

Force Ouvrière rappelle son attachement au syndicalisme libre et indépendant qui n'a pas pour objet d'accompagner voire cogérer les décisions gouvernementales.

Face à une politique d'austérité aggravée chaque jour par de nouvelles mesures anti-sociales qui affaiblissent le service public et les conditions de vie et de travail des fonctionnaires et agents publics, FO rappelle ses revendications :

Retrait du pacte de responsabilité et de la réduction des dépenses publiques de 54 milliards qui l'accompagne,

Augmentation immédiate de 8 % de la valeur du point d'indice et attribution uniforme de 50 points sur la grille indiciaire,

Arrêt de la MAP et des destructions d'emplois,

Maintien du statut général et des statuts particuliers de corps,

Refonte et revalorisation de la grille indiciaire (C, B et A),

Amélioration des conditions de travail et des rémunérations des agents non titulaires,

Retrait du projet de loi de décentralisation et maintien des départements et des régions.

Depuis des mois, différents ministres ou Premier ministre ont chacun à leur tour, pris les fonctionnaires pour cible.

En évoquant :

le gel des carrières (promotions, avancements, etc.),

la poursuite de la diminution du nombre de fonctionnaires,

la suppression du statut pour les fonctionnaires n'étant pas

en charge de missions régaliennes,

les rémunérations plus élevées des hauts fonctionnaires pour leur appliquer

des taux différents de contribution de solidarité.

Par ces attaques répétées, le gouvernement porte la responsabilité du clivage public-privé et tente même d'aller au-delà en opposant les fonctionnaires entre eux suivant leur catégorie.

FO réaffirme que seul le rapport de force permettra de faire reculer ce gouvernement antisocial.

Le 15 mai 2014 doit être le début d'une mobilisation forte des fonctionnaires et agents publics.

Dans tous les secteurs y compris dans le privé, le rejet de cette politique d'austérité s'amplifie.

FO va prendre date ce 15 mai, et d'ores et déjà, est persuadée que cela n'est qu'un début ! A Paris, FORCE OUVRIERE manifesterait derrière sa banderole et sur ses revendications avec Jean-Claude Mailly.



PARIS, le 13 mai 2014



Réunion le 19 mai 2014 sur les Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

Pour FORCE OUVRIERE c'est une mascarade !



Le 15 mai 2014, des dizaines de milliers de fonctionnaires et agents publics ont cessé le travail et manifesté pour revendiquer l'amélioration de leur pouvoir d'achat, de leurs carrières et de leurs conditions de travail, notamment par une augmentation immédiate de 8 % de la valeur du point d'indice, l'attribution uniforme de 50 points d'indice sur la grille indiciaire, la refonte de la revalorisation de la grille indiciaire (C,B,A).

La réponse du Premier ministre est claire : il n'y aura rien, absolument rien pour les fonctionnaires !

La promesse d'une revalorisation liée au taux de croissance n'est ni crédible, ni recevable.

FO porte sans équivoque l'amélioration des carrières des agents. **Cependant, pour pouvoir engager une négociation sérieuse sur l'amélioration des carrières des fonctionnaires il y a un préalable : entendre les revendications des organisations syndicales sur la revalorisation du point d'indice.**

Le gouvernement persiste dans sa politique d'austérité suicidaire. C'est un obstacle majeur à toute réelle négociation en faveur des carrières et des rémunérations. Il doit retirer le pacte de responsabilité et le plan d'économies de 54 milliards €.

Dans ces conditions, FO ne participera pas à la réunion du 19 mai au Ministère de la Fonction publique sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations.

Nous ne participerons pas à une énième réunion qui prépare la suivante... c'est une mascarade, le gouvernement se moque clairement des interlocuteurs sociaux et des personnels.

La balle est dans le camp du Gouvernement, faute de réponse aux revendications, il prendra la responsabilité d'une nouvelle dégradation du climat social.

Fait à PARIS, le 15 mai 2014

CNAS

Yves KOTTELAT

pour FO Hebdo n° 3113 du 16 avril 2014



La fragilité croissante des finances locales a-t-elle désormais des conséquences sur la gestion des personnels ?

Y.K : la diminution de la dotation globale de fonctionnement aux collectivités obligera les collectivités à réduire les dépenses. Cela risque de passer par le non-remplacement des agents qui partent en retraite, la diminution des avancements de grade et d'échelon des agents, la remise en cause des régimes indemnitaires ou encore la remise en cause des prestations sociales (protection sociale complémentaire...), d'où le risque de voir des agents ne plus prendre de mutuelle santé, de contrats prévoyance, ce qui assure cependant le maintien du salaire en cas de maladie.

Depuis quelques années l'Etat accuse les collectivités d'être dépensières, notamment sur le plan des recrutements et des régimes indemnitaires.

Est-ce la réalité ?

Y.K : les collectivités territoriales ont dû faire face aux transferts des missions de l'Etat, mais aussi aux transferts d'agents de l'Etat (environ 100 000 personnes). Cela a nécessité de renforcer les services de gestion (finances, personnel). D'autre part, les collectivités font face à des dépenses obligatoires qu'elles ne maîtrisent pas : l'augmentation de la cotisation retraite, la mise en place de la réforme des rythmes scolaires, l'augmentation des aides sociales pour les départements, l'augmentation du SMIC, qui a eu pour effet de revaloriser les

agents de catégorie C qui se retrouvaient en dessous du SMIC. Ces agents représentent 75 % des personnels. Par ailleurs, il faut savoir que le régime indemnitaire des collectivités territoriales est le plus faible au regard de celui des ministères !

La reconfiguration territoriale (fusion, regroupement de collectivités...) prévue par l'acte III de la décentralisation peut-elle impacter les personnels ?

Y.K : la reconfiguration territoriale et la loi MAPAM (Modernisation de l'Action Publique et d'Affirmation des Métropoles) n'apportent aucune garantie pour les personnels. Quid des frais de déplacement si l'agent est obligé d'aller travailler sur un autre site ? Quid des avancements de grade ? du régime indemnitaire ? Quid des prestations sociales acquises dans l'ancienne collectivité (mutuelle...). Dans le cadre d'une fusion ou d'un regroupement, que deviennent les postes occupés auparavant ? L'agent conservera-t-il son poste, son emploi ? Pour l'instant, à ce flot de questions il n'y aucune réponse.

Les ouvriers des parcs et ateliers peuvent enfin devenir des agents territoriaux

Les ouvriers des parcs et ateliers mis à la disposition des départements peuvent désormais demander leur intégration dans la fonction publique territoriale. Très attendus par les intéressés, les décrets lançant le processus viennent de paraître.

Quatre ans et demi après la loi qui a organisé leur transfert aux départements, quelque 4.300 ouvriers des parcs et ateliers (OPA), principalement chargés de l'entretien et de l'exploitation des routes, vont pouvoir choisir d'intégrer la fonction publique territoriale, ou de conserver leur régime particulier d'ouvrier d'Etat. Un décret paru le 8 mai au Journal officiel déclenche en effet l'ouverture de ce "droit d'option", qui prendra fin dans deux ans.

La très grande majorité des agents qui demanderont leur intégration dans la fonction publique territoriale seront reclassés dans un cadre d'emplois déterminé par un tableau annexé au décret. Pour les personnels les plus qualifiés (environ 300 agents) la décision relèvera du conseil général, après avis d'une commission nationale de classement composée de représentants de l'Etat, des collectivités et des organisations syndicales [...]. Les OPA qui, au terme de la période, n'auront pas exercé leur droit, seront maintenus en position de mise à disposition sans limitation de durée.

Les ouvriers ayant choisi de devenir agents territoriaux bénéficieront d'une rémunération au moins égale à leur rémunération globale antérieure (primes incluses). Si le recours aux primes de la fonction publique territoriale ne permet pas de respecter ce principe, une indemnité compensatrice leur sera versée

autant de temps qu'il le faudra. Les personnels concernés ne seront ainsi pas lésés lors de leur changement de statut.

Pensions : il n'y aura pas de mauvaises surprises

Un autre décret paru le 8 mai met en place les règles en matière de retraite définies par la loi du 26 octobre 2009 sur le transfert des OPA. Les agents pourront ainsi relever de deux régimes de retraite : fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FSPOEIE) pour les années accomplies jusqu'à leur intégration et Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) après leur changement de statut. En vertu de la loi de finances pour 2014, les agents auront droit à un montant garanti de pension lorsque le cumul des droits à pension servis par les deux régimes s'avérera désavantageux. Ce décret sur les retraites doit être suivi d'un arrêté fixant les conditions de déroulement de carrière des OPA pour le calcul du montant de retraite garanti suivant les règles du FSPOEIE. Depuis leur transfert en 2010 et en 2011, les OPA sont mis à la disposition des conseils généraux, à titre individuel, sans limitation de durée. Le président du conseil général est responsable de l'organisation des modalités de leur

travail, de même que de la mise en œuvre pour eux des règles d'hygiène et de sécurité. De plus, il propose les promotions, mais la décision en cette matière relève d'une commission consultative nationale. En tant qu'autorité de gestion, le ministère de l'Ecologie et du Développement durable continue à verser les salaires des ouvriers, le département effectuant les remboursements correspondants.

Les projets de décrets avaient reçu le feu vert de la commission consultative d'évaluation des normes (CCEN) lors de sa séance du 9 janvier dernier. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) avait lui aussi émis un avis favorable sur ces textes, lors de sa séance du 5 février dernier.

Une circulaire de plus de quarante pages, qui a déjà été présentée aux organisations syndicales, doit paraître pour détailler les modalités de mise en œuvre des deux décrets.

Thomas Beurey / Projets publics

Références : décret n° 2014-456 du 6 mai 2014 fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes et décret n° 2014-455 du 6 mai 2014 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Déclaration de 4 des 6 organisations syndicales

“Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs,

La séance du CSFPT du 30 avril dernier devait examiner le projet de loi clarifiant l'organisation territoriale de la République.

Ce texte fait suite à la division en trois parties du projet de loi dit «de décentralisation et de réforme de l'action publique» : la première, concernant la métropole et l'intercommunalité, la seconde sur le rôle des régions, la troisième sur les compétences et les solidarités territoriales.

En effet, ce projet de loi initial suscitait un rejet croissant de la part des élus locaux et des populations, au fur et à mesure que les débats publics éclairaient les enjeux.

Nous tenons à vous dire que si la séance du 30 avril dernier a été reportée, ce n'est pas parce que nos quatre organisations syndicales n'ont pas siégé (que dire des dossiers reçus le matin même de la tenue des FS) mais c'est parce que le gouvernement, en activant la procédure d'urgence, a compromis le processus normal de consultation et de réflexion raisonnable pour permettre au CSFPT de jouer tout son rôle.

Qui peut parler de dialogue social constructif quand la concertation trop tardive, les délais contraints ne permettent pas une étude dans la clarté et la confiance ?

La CGT, FO, l'UNSA et la CFTC déplorent que le gouvernement ne se soit pas donné le temps nécessaire à l'examen de ce projet de loi comme l'a d'ailleurs exprimé le Président du Conseil supérieur dans son communiqué du 30 avril dernier.

Il est indéniable et indiscutable pour qui connaît bien l'espace

territorial que ce texte va bouleverser le rôle des collectivités, avoir un impact sur les organisations, les conditions de travail et sur l'emploi territorial. Une nouvelle fois le gouvernement entend faire subir aux fonctionnaires, éternels boucs émissaires, les conséquences de sa politique d'austérité.

Nos organisations syndicales dénoncent cette politique qui avec une réduction de dotation de 11 milliards d'euros aux collectivités territoriales s'ajoutant aux 4,5 déjà prévus, amènera pour nos concitoyens, moins de service public, des fermetures de services et la suppression des prestations.

Nous ne pouvons pas être d'accord avec les formes d'organisation qui éloignent la population des centres de décisions et de gestion des services publics.

Nous ne pouvons pas être d'accord avec la rupture d'égalité des citoyens pour l'organisation territoriale, la gestion des compétences et des politiques publiques.

Nous ne pouvons pas être d'accord avec la mobilité forcée qui va s'opérer d'une part dans le cadre des transferts ou délégations de compétences et d'autre part par la création de services unifiés entre départements, les régions, leurs établissements publics et groupements. Il s'agit de mobilité contrainte, sans liberté pour l'agent de choisir de rester dans sa collectivité d'origine car il est tenu de suivre sans son accord le service au gré des transferts et délégations de compétences.

Nous ne pouvons pas être d'accord avec l'instabilité des missions et des fonctions des agents, l'insécurité des parcours professionnels, le risque

de remise en cause des droits individuellement et collectivement acquis, le risque de licenciement, le risque de transformer les centres de gestion en «pôle emploi» pour réorienter le personnel privé de missions. L'absence d'étude d'impact sur l'ensemble du projet de loi et particulièrement sur les conséquences sur les agents est inadmissible n'est pas acceptable. Si nous partageons la nécessité des missions de préfiguration, nos organisations syndicales exigent d'être des acteurs incontournables à l'établissement d'un socle de droits au plus près des préoccupations de l'ensemble des agents.

Vous savez, que tous ces sujets ont déjà fait l'objet d'amendements de notre part et qu'ils n'ont pas été retenus lors de la lecture de la loi relative aux métropoles et à l'intercommunalité.

Le gouvernement n'a pas su saisir l'opportunité de nos garantir dans la loi ces nouveaux droits.

Sur les soixante-neuf amendements déposés, le gouvernement n'en a retenu que huit dont deux ont été repris comme amendements gouvernementaux lors du passage du projet de loi devant les parlementaires.

Le 27 mars 2013 le projet de loi «de décentralisation et de réforme de l'action publique» a finalement été rejeté par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Vous nous représentez aujourd'hui un projet de loi sur lequel nous avons formulé un avis défavorable.

Nous n'irons pas plus loin dans le débat, d'autant que le Conseil Supérieur ne peut délibérer faute de quorum,

Je vous remercie de votre attention.

OCIRP

« Le mauvais plan ! »

Dans son courrier du 28 avril dernier adressé aux députés, Manuel Valls, Premier Ministre, écrivait au sujet de son plan d'économies de 50 milliards : *« Mon souci permanent, et je sais que c'est le vôtre, c'est que l'effort soit équitablement partagé. C'est la justice sociale ».*

La belle utopie !

En théorie, la justice sociale peut se résumer en une solidarité collective qui permettrait de distribuer de manière juste et équitable les richesses. C'est donc une démarche tendant vers plus de progrès social et vers, logiquement, une réduction des inégalités.

Mais alors quel est le rapport entre la notion de justice sociale et ce plan d'économies de 50 milliards ?

Le pacte de stabilité, adopté ce 29 avril, comprend plusieurs mesures censées dynamiser le pays et redonner confiance aux français car ce sont « les choix de la cohérence, du courage, de la croissance, de l'emploi » selon le Premier Ministre.

Le changement, ce n'est que du vent !

Tout d'abord, le pacte de responsabilité, l'une des

mesures phares de ce pacte de stabilité, n'est en rien une mesure nouvelle puisque l'exonération des entreprises est menée depuis 1991, tout gouvernement confondu, sans qu'aucun indicateur ne permette d'en mesurer les bénéfices réels. Au contraire, le chômage ne cesse de progresser.

Pourtant, encore une fois, le gouvernement renonce à 30 milliards (230 milliards au total depuis 1991) au profit des entreprises, sans que cette aide ne soit ciblée ou soumise à des contreparties explicites et surtout sans certitude d'embauches.

On ne parle donc pas là d'économies pour l'État mais bien d'économies pour les entreprises, réalisées au dépend de notre système de protection sociale. Évidemment, le manque à gagner, généré d'un côté doit être en partie compensé pour stabiliser le budget.

Et cette fois encore, plutôt que d'innover, ce gouvernement fait le choix de la continuité et applique les vieilles recettes déjà utilisées abusivement par ces prédécesseurs.

La fiscalité a atteint un seuil critique pour bon nombre de ménages et c'est donc sans surprise que le gouvernement se tourne encore une fois vers les retraités,

les collectivités locales et bien sûr vers nous, les fonctionnaires. Les allocataires du Revenu de Solidarité Active sont, quant à eux, de grands chanceux puisqu'ils verront leur prestation augmenter de 2% dès septembre alors qu'initialement, le Premier Ministre comptait reporter cette revalorisation à l'année prochaine. Quelle générosité envers les plus défavorisés, n'est ce pas ? 2% d'augmentation en période de crise alors que la pauvreté gagne de plus en plus de personnes... si ce n'est pas de la justice sociale, je n'y connais rien.

Quant aux retraités qui perçoivent plus de 1200 euros, somme certainement farmineuse après 40 années de travail, la revalorisation de leur pension est gelée pour un an.

Gel, dégel peut-être mais gel quand même...

Et, pour nous, pas de surprise, encore et toujours le gel du point d'indice... Jusqu'en 2017 !

Mais là encore, le gouvernement fait preuve d'une incroyable compréhension puisqu'il a inclus une « clause de revoyure » annuelle. Certainement que cette clause est censée faire



toute la différence par rapport aux précédents gels. Elle nous assure sûrement de toute la considération que ce gouvernement a à l'égard de ceux qui ont à cœur de faire fonctionner correctement le service public.

Chaque année donc, le gouvernement constatera, avec une certaine tristesse mais avec une grande retenue, que notre pouvoir d'achat a encore baissé mais il nous expliquera que nous aussi, nous devons participer à l'effort collectif car c'est cela la justice sociale.

Alors bien sûr, pour l'agent à temps non complet, bénéficiaire de quelques aides et prochainement à la retraite ce n'est pas de chance. Mais qu'il se rassure, son sacrifice ne sera pas inutile puisqu'il permettra aux très grandes entreprises de dégager quelques bénéfices supplémentaires qui sans aucun

doute participeront au redressement de la France... Mais, sérieusement, de qui se moque-t-on exactement ? 7 années d'efforts, 7 années de stigmatisations, 7 années de privation... Pour quoi ? De quoi sommes-nous exactement responsables ?

Vers le progrès régressif...

Ce plan d'économie ne serait-il pas tout simplement un ensemble de mesures destinées à précariser les populations déjà fortement fragilisées par la crise, les fonctionnaires, les retraités, à démanteler notre système de protection sociale ainsi que le service public tel que nous le connaissons et tel que nous l'aimons ?

Mais de quel modèle s'inspirent exactement ces soit-

disant mesures de justice sociale ? De ces pays où les inégalités vont croissantes, où les salariés peuvent travailler pour des miettes sans protection sociale, où les fonctionnaires ne méritent plus d'être payés car justement ils sont fonctionnaires ?

Si l'on pouvait seulement revenir à la notion de justice sociale décrite par Sigmund Freud :

"La justice sociale signifie qu'on se refuse à soi-même beaucoup de choses, afin que les autres y renoncent à leur tour ou, ce qui revient au même, ne puissent pas les réclamer. C'est cette revendication d'égalité qui constitue la racine de la conscience sociale et du sentiment du devoir."

David G.

Avec FO... Agissons!...

pour défendre la Sécurité Sociale, la sauvegarde du Service Public républicain et le maintien des régimes de retraite par répartition

Le désormais fameux pacte de compétitivité mis en place par le Président de la République et son gouvernement (afin de répondre aux injonctions de la Commission Européenne) s'attaque aux trois piliers, ciment de la cohésion sociale républicaine :

- La sécurité sociale
- Le service public
- Les retraites

Le gouvernement offre au patronat la possibilité de disposer de 30 milliards d'euros (soutien aux entreprises). Cette manne financière est constituée par des recettes nouvelles de TVA auxquelles s'ajoutent des diminutions de cotisations salariales et patronales accompagnées du transfert de la part allocations familiales...

Ces opérations constituent à elles seules les prémices de démantèlement de la protection sociale collective (on déshabille d'une manière masquée la sécurité sociale de ses ressources : maladie, accidents du travail, handicap, allocations familiales et cotisations retraites.

Où comptent-ils trouver les financements manquants ? En faisant des économies et sur le dos des contribuables (salariés et retraités) !

Les accords patronat-syndicat sont par ailleurs de plus en plus souvent remis en cause. Par exemple, les indemnités chômage et les retraites complémentaires.

Le troisième « pilier » dans le collimateur : les retraites (les retraités)

On n'y avait pas pensé... voyez donc : ils vivent de plus en plus longtemps, ils ont de « bonnes retraites », ils ont eu la chance de profiter des « trente glorieuses », ils dépensent trop en maladie !

Après tout ils sont (sans doute) responsables du chômage, ils sont improductifs, ils vivent aux crochets du monde du travail...

6 millions de retraités vivent avec au plus, 1200€ par mois.

Depuis une bonne quinzaine d'années (début de la crise), ils aident leurs enfants, voire leurs petits-enfants. Ce sont très souvent les fameux « aidants bénévoles » dont se targuait l'ancienne ministre des personnes âgées, Mme DELAUNAY.

Souvent ils sont eux-mêmes handicapés et n'ont pas la possibilité de s'exprimer ou de revendiquer autrement qu'au moyen du bulletin de

vote. Alors que pendant leur vie d'actif, beaucoup d'entre-eux ont commencé à travailler dès 14 ou 16 ans, totalisant ainsi à 60 ans, 44 ou 46 ans de cotisations.

Alors « braves retraités », on s'occupe de vous dans un premier temps, on reporte de 6 mois l'échéance de revalorisation des pensions (1^{er} octobre).

Mais cela ne fait pas le compte, alors on fait l'impasse d'une année supplémentaire !

La « punition » ne fait sans doute que commencer... Que nous prépare le gouvernement ?

Ah oui... j'oubliais le « pacte de solidarité » !

L'idée pour toutes les retraites égales ou inférieures à 1200€ ; le gouvernement fera un réajustement en 2014 – l'inflation étant de 0,6% en 2013, cela fera une augmentation moyenne de 5€ mensuelle ; excusez du peu ! (à rapprocher des hausses d'impôts, des loyers, de l'électricité, etc.) Pour son appréciation, cette mesure nécessite une coordination de toutes les caisses de retraites pour connaître exactement le montant réel des revenus du retraité.

Une question préoccupe les

organisations de retraités : l'initiative gouvernementale ne risque-t-elle pas de constituer une « rupture d'égalité » entre les retraités ? Est-il nécessaire de rappeler que chaque salarié se voit appliquer le même pourcentage de cotisation proportionnellement au montant de son salaire.

Il ne faudrait pas qu'une « bonne intention » se concrétise par des rémunérations qui échapperaient aux cotisations sociales d'où, à terme, un déséquilibre de plus en plus marqué par un manque de ressources nécessaires à la protection sociale collective.

Et la CNRACL dans tout cela ?

Les commissaires du gouvernement (budget et sécurité sociale) voulant imposer au Conseil d'Administration de la CNRACL et au service gestionnaire (la caisse des dépôts) une nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COGE) dont la finalité est de réduire drastiquement le budget de gestion de la CNRACL :

- Réduction financière forte (-15% par an pendant 4 ans)
- Réduction des effectifs affectés à la CNRACL (-2,5% par an pendant 4 ans soit 60 à 80 agents de moins).

Ces exigences auront pour

effet de réduire considérablement le service rendu aux actifs et aux retraités notamment en allongeant fortement les délais de réponse aux questions des affiliés et des collectivités « employeurs ». Par exemple, avec la même démarche et dans le même esprit, le gouvernement entend mettre au pas le Conseil d'Administration. Nous serions trop généreux en direction des retraités les plus défavorisés ; nous devrions nous aligner sur le régime général !

Et puis pêle-mêle, le gouvernement s'acharne à remettre en cause le fondement même de la spécificité de certains fonctionnaires territoriaux et hospitaliers en s'attaquant ouvertement aux catégories actives et insalubres – il considère qu'il s'agit là en l'occurrence, d'avantage « exorbitant du droit commun ».

L'attaque est sournoise, ainsi tout agent qui ne termine pas sa carrière sur un emploi classé en catégorie active ou insalubre, se verra appliqué la décote correspondante à un départ à durée d'assurance incomplète. D'autre part, il importera que la collectivité employeur spécifie la fonction réellement exercée par le fonctionnaire.

On voudrait supprimer la catégorie active pour la fon-

ction publique que l'on ne s'y prendrait pas mieux !...

S'agissant de la catégorie insalubre, le fonctionnaire devra apporter la preuve que pendant la période nécessaire à ce droit, que celui-ci ait réalisé ses fonctions pendant au moins une durée de 700 heures annuelles à l'intérieur des égouts de sa collectivité.

Enfin concernant le fond d'action sociale, les masques sont tombés.

La non consommation de la totalité des crédits au cours de la période des 4 ans écoulés dont le montant atteignait pratiquement 100 millions d'euros, ont été remis au pot commun de la trésorerie de la CNRACL afin de payer les pensions.

Les « petits retraités » apprécieront !...

FO assumera ses responsabilités d'organisation syndicale indépendante et respectueuse du droit des salariés.

Robert P.

Formations et informations dans les SDIS des DROM

Comme tous les autres départements, les Régions et Départements d'Outre-Mer (DROM), font l'objet régulièrement d'une visite de représentants nationaux. En cette année d'élections professionnelles ces dernières s'imposaient pour bien former, informer et préparer nos représentants à ces échéances d'une part, mais également pour évaluer et constater les problématiques particulières rencontrées dans chacun de ces derniers.

Trois camarades du SNSPP - PATS et de l'UNSP FO, se sont rendus le 10 février, à Mayotte. Ils ont poursuivi par les départements de la Réunion, Guyane et Martinique; et termineront par la Guadeloupe.

Tous ces départements sont confrontés bien souvent à des problématiques identiques à tous les autres départements français avec toutefois, une première particularité qui tient à leur éloignement de la métropole qui fait qu'ils ne peuvent pas compter dans des délais brefs sur le renfort de moyens de proximité. Cette situation les oblige normalement à prévoir et à avoir des moyens différents pour pouvoir assister les populations dans de bonnes conditions en attendant des renforts qui peuvent mettre plusieurs jours pour arriver.

Une deuxième conséquence liée également à l'éloignement impacte nos collègues



Rendez-vous à la Préfecture de St Denis (La Réunion)

des DROM lorsqu'ils veulent ou doivent se former, ou se présenter à des concours ou examens de catégorie B ou A. Cela présente des difficultés liées au coût, aux délais de transports et également à l'éloignement de leurs familles. Ce qui induit des difficultés à toute progression dans la carrière professionnelle et l'acquisition de spécialités.

Nous avons réalisé une formation pour préparer nos camarades aux prochaines échéances qui débiteront avant le 30 juillet pour les sapeurs-pompiers par les **élections à la Commission Administrative et Technique des SIS (CATSIS)**.

Elles seront suivies le 4 décembre, pour l'ensemble des employés des SDIS comme pour tous les autres fonctionnaires, par les **élections au Comité Technique (CT) et aux différentes Commissions Administratives Paritaires (CAP)**.

En outre, des rencontres avec l'ensemble des autorités

départementales nous ont permis de mieux comprendre les problématiques de chacun des DROM.

La rencontre avec tous les DDSIS a été courtoise et riche en informations. Mais c'est bien au contact direct des personnels de tous les SDIS que nous avons constatés, pour certains, combien ils étaient encore éloignés des préoccupations que nous connaissons en métropole.

La visite de casernes, soit totalement insalubres à Mayotte, soit très modernes pour certaines respectant les dernières normes antisismiques en Martinique, avec du matériel et des engins souvent d'un niveau correspondant aux bâtiments, nous ont permis de mieux appréhender les conditions de travail de nos collègues des DROM.

Il est vrai qu'à **Mayotte** les situations, problèmes et conditions de travail sont désastreux. Mayotte a un statut particulier avec des conséquences sur le dispositif



Réunion au CS de Kani-Kéli (Mayotte)

de secours Mahorais qui est à ce jour un service du Conseil Général. Mais il devrait évoluer en SDIS, théoriquement en août.

Nous avons constaté une précarité inquiétante pour certains. Ce qui est sûr, c'est que nos collègues Mahorais sont de grands spécialistes des accouchements dans des conditions très diverses (600 environs en 2013). Accouchements réalisés dans des conditions et des lieux particulièrement difficiles et insalubres où toutes les situations sont rencontrées.

Tout cela avec des moyens souvent très limités, ainsi que nous avons pu le constater dans le centre de secours de Longoni, censé intervenir sur le Port, ce dernier accueille un terminal gazier et pétrolier sans matériel véritablement adapté et des SP qui ne sont formés que partiellement pour les feux de navires ou d'hydrocarbures... scandaleux!

Le deuxième DROM de l'océan indien est l'île de **La Réunion**.

Nos collègues Réunionnais sont confrontés parfois à des situations opérationnelles particulières: cyclones, volcans, font que les opérations de secours sont réalisées parfois dans des conditions très périlleuses.

Notre visite dans les Départements Français d'Amérique (DFA) a débuté en **Guyane**.

C'est le plus grand département français avec une très faible densité de population de 4hab/km2.

De telles caractéristiques ne sont pas sans conséquences sur l'organisation des secours dans ce département. Difficile à organiser avec pratiquement un tiers des 22 communes qui

le composent accessibles seulement par voie fluviale ou aérienne.

Nos amis Guyanais sortent d'un conflit difficile qu'ils ont su gérer avec un très grand professionnalisme.

En dialoguant avec nos représentants, qui avaient une parfaite connaissance des problèmes et des propositions.

La population Guyanaise a choisi par referendum de fusionner les deux collectivités territoriales qui la composent. Ainsi à compter du 1^{er} avril 2015 le Conseil Général et le Conseil Régional Guyanais ne formeront plus qu'un seul établissement avec regroupement des compétences. Force Ouvrière suivra avec beaucoup d'attention la mise en place de cette nouvelle collectivité unique.

L'établissement public SDIS n'est pas remis en question. Mais son mode de financement pourrait être modifié et par là les moyens mis à disposition avec toutes les conséquences, humaines en particulier, qu'il est possible d'envisager. Cette situation est également partagée par nos camarades Martiniquais, qui dans les mêmes délais vont modifier l'organisation administrative de leur département.

En Martinique.

Il faudra que dans ce département comme en Guyane la problématique de la participation des communes au fonctionnement du SDIS soit sérieusement examinée et que les retards de paiement de certaines communes importantes soient bien comblés.

Mais la Martinique c'est aussi des situations opérationnelles spécifiques bien que l'on soit dans le plus petit DROM en



Salle de cours (Guyane)

superficie. Séismes, tsunamis, activité volcanique, ...sont très présents dans le quotidien des Martiniquais et des sapeurs-pompiers.

La formation réalisée dans les quatre départements d'outre mer visités, la rencontre avec les autorités, les entretiens avec les personnels des SDIS aussi bien SPP que PATS ou SPV et SPVC nous ont permis de mieux appréhender les problématiques spécifiques de ces départements. De comprendre également qu'ils avaient dans certains domaines des interrogations et qu'ils étaient confrontés à des situations identiques à celles de tous les SDIS Métropolitain.

Mais nous avons rencontré des personnes motivées désireuses d'apprendre avec une réelle volonté de défendre et d'améliorer leurs conditions de travail pour rendre un meilleur service à la population.

DN

Pour des raisons de mise en pages, nous n'avons pas pu relater l'ensemble des éléments issus de ces rencontres avec nos amis des DROM, pour autant, retrouvez l'intégralité de l'article sur le site www.fo-sdis.org



Stagiaires (La Martinique)

La chasse aux départements...

Le 8 avril, le Premier Ministre touche bon nombre d'entre nous par la brutalité de ses propos : suppression des conseillers départementaux d'ici 2021 - fusion des régions. Est-ce la suppression des départements ?

Les esprits s'agitent :

- **Les conseils départementaux** : bouffées de colère à l'ADF quand François Hollande avait dit, lors d'une interview le 6 avril : « *les départements ont vécu* »
- **Les députés** : « séminaire de travail » pour les députés socialistes et ministres concernés jeudi 22 mai à l'Assemblée nationale, ceux de l'opposition crient au scandale... ou pas !
- **Les sénateurs** (le président du Sénat réclame une « concertation » et une « réflexion pluraliste » avant l'examen du projet de loi Lebranchu.

Mais de quoi parle-t-on ?

Il faut faire des économies : 10 ou 11 milliards de réduction des concours de l'Etat aux collectivités territoriales. Aucune garantie que cela sera de vraies économies :

- « *la réduction globale (2014 et 2017) des concours de l'Etat aux collectivités locales atteindrait en fait les 27 milliards d'euros ! Pour les collectivités locales, le choc ne pourra pas être amorti. Elles pourraient devoir s'endetter, remettre en cause leurs conditions de solvabilité [...]* » (Alain Guengant, directeur de recherche honoraire au CNRS)
- Ces « économies », s'il y en a, ne seront pas instantanément perceptibles. Les économies sur les personnels ne seront pas immédiates, les mesures prises pour suppri-

mer les doublons au niveau des services ne se feront sentir que progressivement.

Quelle réorganisation des services publics entre les nouveaux niveaux de collectivité que ce soit avec les fusions de régions et les intercommunalités renforcées, mais aussi entre les espaces territoriaux existants ?

Quel devenir pour les agents territoriaux ?

Personne n'en parle : 2012 : 365 100 agents dans les départements, 82 100 dans les régions.

La gestion des routes, des transports se fera-t-elle à la région ? Quelle efficacité ! On a du mal à envisager la mise en place de la viabilité hivernale à distance... !

Les collègues : gestion régionale ou gestion départementale ? Le premier transfert aux départements a déjà été rude. On les déstabiliserait à nouveau les personnels et quid des acquis obtenus dans nos collectivités ?

Le social : il resterait départemental... oui mais comment ? Et sur quelles missions ?

Et les missions de solidarité ? Leur transfert se révèle le plus complexe ! Vers les intercommunalités ? Quels déséquilibres entre les grandes agglomérations ou les métropoles et le milieu rural ? Dès lors, certains militent en faveur d'une réap-

ropriation de l'action sociale par l'Etat.

La place des usagers ? Pas abordée, pourtant c'est une réalité : constat des difficultés croissantes de la population et... Rien, on ne sait rien !

Les zones rurales ? Le rôle de proximité a une vraie importance ! On va lutter contre la désertification... de la région ?

Tout est désordre dans cette approche qui n'approche rien ! Destabilisés, inquiets, les agents départementaux suivent des infos... contradictoires.

Mais de la lisibilité des politiques départementales ce grand chantier qui aurait dû venir en amont de ces effets d'annonce : Nenni !

Notre Union, comme la fédération, refuse :

- que les agents des collectivités territoriales et des intercommunalités fassent les frais de cette politique de restriction;
- la mise en place de mutualisations;
- la création de services communs, conduisant à des réductions d'effectifs et de droits pour les agents.

Notre Union s'opposera à toute tentative qui viserait à remettre en cause l'égalité de droits des agents et des citoyens dans le cadre de la République une et indivisible.

Alex D.

CNFPT

GMF