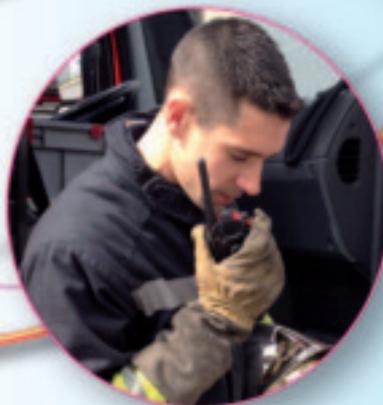
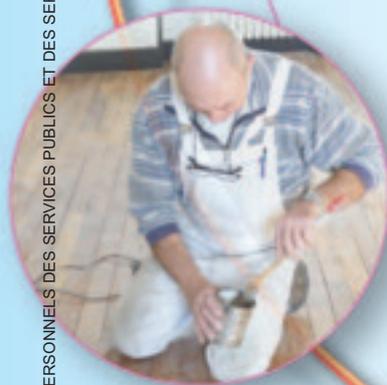


La Tribune

FO Publics

n° 361
septembre 2014



CNAS

Il faut savoir se remettre en question !

Ce n'est malheureusement pas l'option du Président de la République ! Le nouveau gouvernement Valls, comme l'ancien, reste empêtré dans son pacte de responsabilité (qui vise à la baisse du coût du travail) financé par un plan de réduction des dépenses publiques sans précédent.

Or cette politique ne marche pas ! Le constat est là sans appel :

- Hausse continue du chômage (+ 0,8% en Juillet, + 5% en un an, 5 083 000 personnes inscrites à pôle emploi, dont 654 900 depuis plus de 3 ans),
- Recul du pouvoir d'achat dû au gel des rémunérations dans beaucoup de secteurs, dont la fonction publique (la valeur du point d'indice gelé depuis 2010 prolongé jusqu'en 2017 représente entre 120 et 200€ de perte de salaire par mois !),
- Repli de la consommation, de la croissance et des investissements !
- Dégradation continue des conditions de travail, baisse des moyens, des effectifs, des droits !

Dans le même temps, la France est le deuxième pays au monde après les États-Unis en terme de dividendes versées au cours du deuxième trimestre 2014 : plus de 30 milliards d'€ aux actionnaires.

Malgré cela, le Président de la République et son Premier Ministre maintiennent leur « cap », celui du « pacte de responsabilité », 40 milliards d'euros d'allègement de charges censé doper la croissance avec, comme so-disante contrepartie, des créations d'emploi. Le moteur de ce pacte c'est la baisse du coût du travail ; alors il ne faut pas augmenter les salaires, baisser les charges, flexibiliser l'emploi à outrance. Pour financer tout cela, il faut accélérer la baisse des finances publiques et sociales, réduire les déficits publics. Montant de la facture : près de 70 milliards pour la période 2014-2017.

La nouvelle organisation territoriale de la République, qui ramène à 13 le nombre de régions et programme la fin des départements, renforcera les inégalités. La fragilisation des hôpitaux publics se poursuit. Tout cela au nom du « toujours moins de service public ! ».

Quand le MEDEF applaudit debout cette orientation, les salariés continuent d'être étrillés !

Depuis le début des politiques d'austérité, FO dénonce cette orientation et revendique une relance qui passe par l'augmentation des salaires, le maintien du service public, le soutien et la relance d'une véritable politique industrielle.

Aujourd'hui de plus en plus de voix vont dans ce sens, estimant que la politique d'austérité décidée au plan européen et mise en œuvre au plan national va dans le mur. Le défaut de croissance économique trouve sa source dans une demande insuffisante. Ramener les déficits publics - qui plus est à marche forcée - sous la barre des 3% du PIB pour in fine atteindre zéro déficit est suicidaire.

Ni la baisse des dépenses publiques (et par voie de conséquence la baisse du service public) ni le gel des salaires ou la baisse du coût du travail ne favorisent la reprise économique. Au contraire, nous avons tout à craindre d'une déflation qui tirera vers le bas l'économie, augmentera le nombre des personnes sans emploi, appauvrissant des salariés et des retraités.

Alors oui, il nous faut résister encore et toujours, s'opposer au pacte de responsabilité et au plan de réduction des dépenses publiques. Oui, il nous faut marteler nos positions et défendre nos revendications. Les militants FO n'entendent ni renoncer, ni se résigner.

C'est avec détermination qu'ils mèneront la campagne pour les élections des représentants des personnels aux comités techniques, comités technique d'établissement, commissions administratives paritaires le 4 décembre 2014, ainsi qu'au conseil d'administration de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales du 20 novembre au 4 décembre 2014.

En votant et faisant voter FO, les fonctionnaires et agents publics se doteront de représentants qui, avec eux, partout, se batront pour les revendications.



Didier BERNUS
Secrétaire Général



Le mot de

Jean-Claude

MAILLY

secrétaire général

Il est d'usage d'annoncer d'une rentrée qu'elle sera difficile. Cette rentrée 2014 n'échappe pas à la règle et s'ouvre dans un contexte économique et social très dégradé sans aucune visibilité ni perspective de progrès pour les salariés.

En effet, tous les indicateurs sont au rouge : chômage qui augmente, croissance nulle, investissement qui diminue et pour finir une consommation qui piétine. Face à cette situation la réponse gouvernementale se révèle inadaptée et inefficace.

En résumé c'est plus de souplesse à demander désormais à l'Europe, alors qu'on persévère dans l'austérité au plan national !

Pour FO, il est indispensable de comprendre et faire comprendre que la question du pouvoir d'achat est centrale tant socialement qu'économiquement.

Notre organisation martèle qu'une solution simple et plus efficace est d'augmenter le SMIC, de favoriser les négociations de branches sur les minima conventionnels et d'augmenter le point d'indice dans la fonction publique plutôt que de monter des usines à gaz illisibles. Le gouvernement préfère s'entêter et continuer dans l'impasse du pacte de responsabilité dont le rôle récessif en matière d'emploi est de plus en plus souligné.

Par ailleurs, le coup de grâce asséné par le conseil constitutionnel sur l'unique mesure visant les salariés a mis du plomb dans l'aile à ce pacte qui va de pair avec le plan d'économie de 50 milliards sur les dépenses publiques et sociales et suit ainsi une logique économique libérale qui mène droit dans le mur. Au lieu de rebrousser chemin la volonté gouvernementale est d'accélérer sur les réformes !

Pour Fo il est donc nécessaire de changer de braquet et d'entamer les vraies réformes : entamer une réforme fiscale d'envergure et stopper le pointillisme fiscal, garantir les services publics aujourd'hui affaiblis car constamment et considérablement amputés, réorienter les aides publiques aux entreprises en les ciblant notamment.

Notre organisation continuera avec constance et cohérence à marteler ses positions et revendications en matière d'emploi, de pouvoir d'achat mais aussi de défense des services publics et notre conception républicaine de ces derniers, et ce à la veille des élections dans les fonctions publiques qui appellent aux urnes le 4 décembre prochain plus de 5 millions d'agents. C'est donc le moment de pousser un cri d'alarme sur l'ensemble des contres réformes qui successivement visent à faire disparaître un service public de proximité et la protection sociale collective, fondement de notre république sociale.



Fédération des personnels des services publics et des services de 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
3^{ème} trimestre 2014

Instances représentatives de la Fonction Publique Territoriale

Le 4 décembre 2014 les personnels territoriaux vont élire pour une durée de quatre années leurs représentants syndicaux qui siègeront au sein des instances représentatives de la fonction publique territoriale (de façon paritaire ou non).

Chaque vote exprimé localement en faveur de F.O donnera force à l'organisation syndicale pour soutenir les légitimes revendications des agents de la F.P.T

Dans les instances locales pour les collectivités dotées de leurs propres organismes ou dans les instances du centre de gestion (CDG) pour les collectivités affiliées volontairement ou non :

Sont soumis à élection :

CT - Comités Techniques

des collectivités et des établissements publics (CCAS, Caisse des Ecoles...) afin de défendre les conditions de travail collectives des agents et de se positionner sur l'organisation des services.

CAP - Commissions Administratives Paritaires des catégories A, B et C pour faire progresser les carrières individuelles des personnels.

Par désignation de l'organisation syndicale :

CHS-CT - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (suite aux résultats des élections CT)

Instance issue de la CAP :

CR - Commissions de Réforme pour protéger les agents qui rencontrent des incidents de santé pendant leur parcours professionnel (suite aux résultats des élections CAP).

Conseil de Discipline, membres issus de la CAP du groupe hiérarchique concerné. Si la parité n'est pas respectée entre les représentants du collège employeur et du collège des représentants du personnel, on procédera alors au tirage au sort.

Dans les instances régionales

dont la composition est issue des résultats locaux :

Désignation par le comité régional :

CRO - Conseils Régionaux d'Orienta-tion pour obtenir à chacun le droit à la formation professionnelle et personnelle (instance placée auprès de chaque délégation régionale du CNFPT*)

CDR - Conseils de Discipline de Recours.

Seconde instance dans le domaine disciplinaire qui permet de procéder à un appel de la première décision.

Dans les instances nationales :

Désignation par le comité national de la Fédération :

CSFPT - Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Pour revendiquer au niveau national les légitimes avancées statutaires et législatives, souhaitées par et pour les agents qui doivent s'appliquer aux autorités territoriales (cette instance est paritaire)

CNFPT - Centre National de la Fonction Publique Territoriale. Organisme public unique et déconcentré qui définit la formation pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

CNO - Conseil National d'Orienta-tion (instance du CNFPT) définit dans toutes les filières professionnelles les moyens pédagogiques pour les formations professionnelles et personnelles.

CCFP - Conseil Commun de la Fonction Publique.

Organisme qui regroupe les représentants des trois fonctions publiques et qui détermine les décrets et lois qui concernent au moins deux de ces dernières.

- 3** Editorial
Didier BERNUS
- 4** Le mot de
Jean-Claude MAILLY
- 5** FPT
Instances représentatives
- 10** Lu sur le net
Lutte contre l'illettrisme au
CNFPT
- 11** Adieu René
- 13** Dossier
Création des métropoles
- 17** Lu dans la presse
Réforme territoriale
- 19** Communiqué fédéral
Fusion des régions
- 20** Lu sur le site confédéral
- 21** Lu dans la presse
Enquête IGA
- 23** Billet d'humeur
- 25** Départements et Régions
Offices Publics de l'Habitat
Sapeurs-Pompiers
Retraités

L'ensemble de ces instances essentielles à la défense des intérêts des salariés territoriaux est issu exclusivement des résultats locaux.

Instances locales

CT - Comités Techniques

- Le comité technique tient au moins deux séances dans l'année.
- Les questions inscrites à l'ordre du jour inscrites par le président de l'instance, mais aussi toutes questions demandées par la moitié des représentants titulaires du personnel au Comité Technique doivent obligatoirement être inscrites à l'ordre du jour.
- Les avis émis par les comités techniques sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents, la diffusion du procès-verbal est autorisée et doit être favorisée.
- Le secrétariat est assuré par l'administration, le secrétariat adjoint est assuré par un représentant du personnel.

Le Comité Technique a pour objet pour toutes questions relatives :

- aux évolutions, organisations et conditions de fonctionnement des services
- aux grandes orientations concernant les effectifs, emplois et compétences...
- au programmes de modernisation des méthodes de travail et aux changements de mode de gestion
- aux règles statutaires, de recrutement, de temps de travail, du temps partiel, des horaires de travail...
- aux créations ou suppressions d'emplois
- à l'élaboration du plan de formation, aux congés individuels de formations, à la formation des agents non titulaires, à l'insertion professionnelle, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité professionnelle
- aux principales décisions à caractère budgétaire en matière de politique indemnitaire, aux compléments de rémunération et critères de répartition sur la gestion des emplois, à la participation à la protection sociale complémentaire et l'aide à l'action sociale, au respect

des obligations en matière de droit syndical

- aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail

Le paritarisme a été supprimé pour cette instance suite aux accords de Bercy que FO n'a pas signé car opposé à cette suppression. Néanmoins le décret autorise la continuité d'une réunion commune entre les deux collèges, mais pour cela il est nécessaire d'obtenir des élus qu'ils délibèrent officiellement pour faire perdurer le dialogue social.

FO Territoriaux revendique et continuera à revendiquer que le Comité Technique redienne Paritaire, c'est-à-dire composé en nombre égal de représentants des élus politiques et de représentants syndicaux s'exprimant par un vote unique.

CHS-CT - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécu-



rité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Emanation du Comité Technique, il veille à l'application des prescriptions légales et contribue à la protection individuelle et collective des personnels pour :

- la protection de la santé physique et mentale des personnels et à leur sécurité
- l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- consulter les projets d'aménagement importants 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
- consulter les projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents
- mise en place, voire amélioration de la protection collective et individuelle de tous les personnels
- l'étude des causes des accidents de service et des maladies professionnelles
- l'environnement physique

du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration)

- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté...)

CAP - Commissions Administratives Paritaires des catégories A B et C -

Les listes de candidats sont présentées par les seules organisations syndicales représentatives. Les Commissions Administratives Paritaires donnent un avis relatif à la carrière des personnels sur :

- la présentation des listes d'aptitude
- les avancements de grade, les avancements d'échelons et la promotion interne
- les refus de formations professionnelles et syndicales
- le refus d'attribution du temps partiel, le reclassement, l'intégration dans la collectivité d'accueil suite à un détachement
- la mise à disposition, la disponibilité sur demande de l'agent (pour convenances personnelles), la position hors cadre...
- la prolongation de stage, fin de stage sans titularisation, le refus de la démission
- le licenciement pour insuffisance professionnelle, la perte d'emploi par suppression de poste
- l'évaluation annuelle
- le conseil de discipline de première instance (locale)

Force Ouvrière rappelle que dans les instances

locales le respect des procédures statutaires doit être appliqué et qu'au sein des Centres de Gestion un traitement égalitaire pour tous les agents des collectivités affiliées doit être respecté.

CR - Commission de Réforme

La Commission de Réforme formule des avis, notamment dans les cas suivants :

- 1- Imputabilité au service de l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.** Accident de trajet, c'est à l'agent victime d'en apporter la preuve. Le dossier de saisine de la Commission de Réforme devra comporter tous les éléments prouvant les allégations de l'intéressé. La matérialité des faits à partir des déclarations de l'agent doit être corroborée par les moyens habituels (rapport de police, témoignages, présomptions).
- 2- Imputabilité de la maladie à un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.** Il appartient au Médecin de prévention d'adresser un rapport à la Commission.
- 3- Imputabilité au service de la maladie contractée en service, en vue de l'octroi d'un congé de longue durée.** Le Médecin de prévention doit joindre un rapport au dossier. La Commission est également

consultée pour la prolongation du congé de longue durée. Dans ce cas, l'avis est adressé au **Comité Médical Supérieur**.

4- Octroi ou renouvellement du temps partiel pour raison thérapeutique après un accident ou une maladie survenue dans l'exercice des fonctions.

5- Avis sur le caractère **définitif ou provisoire** de l'inaptitude à l'exercice des fonctions, éventuellement sur l'aptitude à occuper un emploi moins pénible (reclassement)

6- Avis avant mise en disponibilité d'office après épuisement des congés longue durée

7- Imputabilité à une invalidité de guerre et avis sur le caractère **définitif ou provisoire** de l'inaptitude et durée du congé à accorder lorsque l'inaptitude est provisoire.

8- Appréciation de la **réalité des infirmités** invoquées, de leur imputabilité au service éventuellement de l'incapacité permanente d'exercer les fonctions.

9- Avis sur l'admission à la retraite lorsque le Comité Médical considère qu'il y a présomption d'inaptitude définitive après épuisement des congés de longue durée ou de longue maladie.

10- Avis en cas de contestation sur les conditions intellectuelles et physiques suffisantes pour bénéficier de la prolongation d'activité.

Instances régionales

CRO - Conseil Régional d'Orientation

- le délégué régional ou interdépartemental met en oeuvre les actions de formation qui doivent être assurées par la délégation.

- les crédits nécessaires à l'exercice de leurs compétences sont délégués à ces derniers par le président du centre national.

- le conseil d'administration est informé de l'état des délégations de crédits consenties aux délégués régionaux ou interdépartementaux.

Force Ouvrière revendique que les budgets de formation participent, au-delà des formations obligatoires et d'adaptation aux emplois, à une partie réservée, au droit à la formation individuelle souhaitée par l'agent, même si cette dernière n'est pas directement liée à son activité professionnelle.

CDR - Conseils de Discipline de Recours

- il est créé dans chaque région un conseil de discipline de recours qui doit statuer sur un appel d'une décision prise lors de la première instance.

- le conseil de discipline de recours est présidé par un magistrat de l'ordre administratif.

- le conseil de discipline de recours comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics.

- les représentants du personnel sont des fonctionnaires territoriaux titulaires désignés par les organisations syndicales

représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Force Ouvrière revendique que la décision des Conseils de Discipline de Recours s'applique de facto à la collectivité et que cette dernière n'ai aucune autre possibilité que d'appliquer la décision prise.

Instances nationales

CNFPT - Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Le conseil d'administration se réunit au moins trois fois par an à l'initiative de son président.

- le conseil d'administration définit les règles générales d'organisation et de fonctionnement du centre. Il détermine le ressort territorial des délégations interdépartementales ou régionales du CNFPT et fixe leur siège.

- vote le taux de la cotisation due par les collectivités et leurs établissements publics, le taux du prélèvement supplémentaire versé par les offices publics de l'habitat

- assure la publicité des créations et vacances d'emplois des fonctionnaires de catégorie A pour lesquels il organise les concours.

- assure pour les fonctionnaires le fonctionnement d'une bourse nationale des emplois par tous les moyens de nature à faciliter l'information des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à favoriser la mobilité des fonctionnaires concernés.

Le CNFPT est un établissement public unique paritaire

et déconcentré, au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Il est chargé de la formation et de la professionnalisation de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale et propose des services en matière d'emploi pour les cadres de direction des collectivités locales. **Force Ouvrière rappelle son attachement à cet établissement public unique et déconcentré**

CNO - Conseil National d'Orientation

- chaque membre titulaire du conseil d'orientation placé auprès du conseil d'administration du CNFPT a deux suppléants.
- les organisations syndicales désignent les représentants des fonctionnaires territoriaux, titulaires et suppléants.

CSFPT - Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

- Le CSFPT siège en assemblée plénière, en formations spécialisées et en bureau.
- Il se réunit au moins 4 fois par an à l'initiative de son président. Le président doit réunir préalablement à tout examen de projet de décret ou de loi la formation spécialisée du Conseil Supérieur compétente
- Formation n°1 : questions institutionnelles, statistiques, études
- Formation n°2 : questions organiques (formations, concours, instances représentatives...)
- Formation n°3 : questions statutaires
- Formation n°4 : questions sociales

- Formation n°5 : questions inter fonctions publiques.

Le CSFPT est l'instance consultative représentative de la Fonction Publique Territoriale.

Il est obligatoirement consulté par le gouvernement sur tout projet de texte législatif et réglementaire relatif à la Fonction Publique Territoriale.

Il rassemble en son sein des élus locaux représentants des communes, départements ou régions et les représentants des organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale.

Force Ouvrière Territoriaux revendique au sein du CSFPT toutes avancées collectives statutaires qui vont dans l'intérêt des agents.

CCFP - Conseil Commun de la Fonction Publique

- le Conseil commun de la fonction publique siège soit en assemblée plénière, soit en formation spécialisée.

- l'assemblée plénière est réunie au moins deux fois par an. Elle est présidée par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant.

- le Conseil commun siège en formation spécialisée :

1° Pour l'examen des projets de textes

2° Pour l'examen des questions relatives aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois fonctions publiques

3° Pour l'examen des questions relatives à l'égalité, à la

mobilité et aux parcours professionnels

4° Pour l'examen des questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail,

- les projets soumis et les avis émis par le Conseil commun sont rendus publics sur le site internet du ministère de la fonction publique et sont portés à la connaissance du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Le Conseil Commun de la Fonction Publique donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décrets qui concernent deux ou trois versants de la fonction publique. Il peut également être saisi pour toute question d'ordre général.

Les sujets traités par le Conseil Commun de la Fonction Publique sont liés à l'évolution de l'emploi public, la mobilité, la retraite, la formation, le positionnement des personnes handicapées et la rémunération.

Force Ouvrière confirme sa position qui consiste à affirmer que cette instance ne peut être consultée qu'après un avis des conseils supérieurs de la fonction publique concernée.

Pour Force Ouvrière, seul le conseil supérieur de la FPT a compétence pour se positionner sur un sujet qui la concerne.

Lutte contre l'illettrisme :

le CNFPT outille les collectivités sur la formation

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a publié le 16 juillet un guide sur l'illettrisme. Destiné aux collectivités, il se présente comme un mode d'emploi pour "sensibiliser, repérer et s'engager dans une démarche de formation" pour les agents concernés.

7% d'agents territoriaux illettrés

Alors que, selon l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI), 7% de la population de 18 à 65 ans ayant été scolarisés en France seraient aujourd'hui illettrés, cette proportion serait la même pour les agents de la fonction publique territoriale.

Pour inciter les collectivités à agir, le CNFPT met en avant la "souffrance" des agents concernés par l'illettrisme, ainsi que le "déficit d'efficacité" que ces situations peuvent engendrer pour la collectivité.

Sous la forme de fiches pratiques, le guide fait le point sur les actions à mettre en œuvre, ainsi que sur les ressources mises à disposition par le CNFPT. Ce dernier recense notamment sur son site internet des bonnes pratiques, telles que la mise en place de groupes de formation inter-collectivités entre les villes de Villeurbanne et de Vaulx-en-Velin (Rhône).

Mettre l'accent sur les bénéfiques

La première étape, souligne le guide, consiste à **sensibiliser les chefs de service, les services RH, les agents repérés, mais aussi les élus et la direction générale.**

Le CNFPT - qui met à disposition une mallette sur cet enjeu de sensibilisation - recommande notamment de **mettre l'accent sur les bénéfiques de l'engagement de la collectivité** sur l'illettrisme : "climat social plus favorable", reclassements et mobilité favorisés, hausse de l'efficacité et de la motivation des agents.

Sur le repérage des agents en difficulté, le guide indique que **les agents de catégorie C sont les plus exposés** et, en particulier, les agents travaillant dans des services où "la communication écrite et orale est peu formalisée" (entretien, restauration, etc.).

Répertoriant les questions à se poser pour établir un diagnostic, le CNFPT attire l'attention sur les agents qui ne partent jamais en formation, qui se trompent dans l'application des consignes ou encore qui communiquent peu avec leur hiérarchie.

Quant à la mise en œuvre d'un dispositif de formation, le guide identifie plusieurs conditions de réussite.

Cela peut être, par exemple, de préférer des intitulés se référant aux "savoirs de base", moins stigmatisant que la notion d'illettrisme. Pour faire perdurer les apprentissages, les collectivités peuvent aussi s'appuyer sur les "ressources du territoire", telles que les médiathèques et les associations.

Le guide suggère enfin aux collectivités de **"créer de nouvelles situations qui permettent à l'agent de mettre en œuvre ses acquis"** et d'envisager une **"réorganisation du poste ou des missions"**.

C. Megglé

René CHAMPEAU nous a quitté

Une vie de militant entièrement consacrée à la cause syndicale et à la construction du Statut de la FPH.

René CHAMPEAU, ancien secrétaire général de la Fédération des personnels des services public et de santé FO est décédé le 22 août 2014 dans sa 86^{ème} année.

24 ans de présence quotidienne à la fédération à Paris, tout d'abord dans les anciens locaux rue Parmentier, puis rue de Rome : René aura sans doute été l'un des responsables de notre fédération qui aura fait le mandat le plus long de secrétaire fédéral.

Infirmier en psychiatrie, il termine sa carrière professionnelle comme surveillant chef des services médicaux de l'hôpital psychiatrique de Villejuif.

Du point de vue syndical, il adhère à Force Ouvrière en 1952 et devient secrétaire de la section de l'hôpital psychiatrique de Villejuif de 1954 à 1964. Il assure ensuite les responsabilités de secrétaire général adjoint du syndicat central des personnels de l'ex-préfecture de la Seine de 1964 à 1967.

Il est élu secrétaire fédéral permanent par le comité national d'octobre 1967. A partir de cette date, René consacre toute son activité

au développement de la Fédération. Il est élu secrétaire général de la Fédération en juin 1986, responsabilité qu'il exerce jusqu'en octobre 1991.

René aura connu la fin des « 30 glorieuses ». Dès le début de son mandat, il participe à la grève générale de 1968 ; puis aux grandes négociations salariales de la fonction publique (celles qui se concluront par de réelles et conséquentes augmentations du point d'indice) ; sans oublier les âpres discussions pour la construction du Statut national des personnels hospitaliers, appelé aussi Titre IV, celui de 1986 ; et la grande grève des infirmières en octobre 1988 ; et l'instauration de la prime des 13 heures...

Au nom de FO, René CHAMPEAU a laissé une marque impérissable dans bien des domaines. On gardera le souvenir de la place qu'il a occupé dans la construction de l'ANFH en 1974, dont il a été vice président national de 1974 à 1988 et de son engagement dans la constitution du syndicat national des médecins hospitaliers – qui, depuis cette date, reste le seul syndicat fédéré et confédéré.



Nous n'oublierons pas le rôle qui fut le sien dans la succession d'André Bergeron en militant - avec d'autres responsables d'unions départementales et de fédérations professionnelles FO - pour l'élection de Marc Blondel, parce que celui-ci incarnait l'indépendance syndicale et le « syndicalisme de contestation dans sa fonction de contrepois ».

Il aura aussi formé toute une série de militants dont certains sont encore en activité aujourd'hui, assurant ainsi à la fédération une continuité à son action et son militantisme.

René, nous te saluons.

Le secrétariat fédéral

MNT

Création des métropoles : le « top 14 » des villes ne doit pas oublier ses agents

Dix à douze communautés d'agglomération et urbaines deviendront des métropoles le 1^{er} janvier 2015 (en attendant que Paris et Marseille les rejoignent en 2016).

Les élus mettent en avant l'intérêt de ces nouvelles structures dans la « compétition » que se livrent les territoires. Mais dans des agglomérations, comme celles de Rennes, Rouen et Grenoble, les personnels concernés attendent des arbitrages tardifs pour être fixés sur leur avenir.

Rien ne permet, pour l'heure, d'affirmer qu'ils bénéficieront tous de meilleures conditions de travail. Du fait de la réforme territoriale, un grand nombre de territoriaux connaîtront le même sort.

Comme neuf à onze autres agglomérations, la communauté urbaine de Rouen deviendra une métropole le 1^{er} janvier 2015, en application de la loi d'"affirmation des métropoles", promulguée le 27 janvier dernier. Elle aura des compétences étendues dans les domaines suivants : développement et aménagement économique, social et culturel, aménagement de l'espace urbain (voirie et élaboration du plan local d'urbanisme notamment), politique locale de l'habitat, politique de la ville, protection et mise en valeur de l'environnement et politique du cadre de vie. Enfin, elle sera responsable de la gestion de nombreux équipements et services collectifs (crématorium, marché d'intérêt national, services d'incendie et de secours...).

Conséquence : entre 150 et 400 agents des communes, dont une majorité de la ville de Rouen, vont rejoindre les

quelque 1.300 agents que compte aujourd'hui la communauté d'agglomération (la CREA). Une fourchette extrêmement large, qui en dit long sur l'étendue du travail qu'il reste à accomplir aux élus et aux services pour que tout soit prêt le jour J. *"Nous avons encore eu peu de réunions avec les instances dirigeantes de la collectivité. Tout juste trois ou quatre. Et nous avons survolé les sujets"*, s'inquiète **Bruno Jodet**, secrétaire général du groupement départemental des services publics et de santé Force ouvrière de Seine-Maritime. Dans ces conditions, *"les agents des petites communes de l'agglomération vont être prévenus des changements au dernier moment"*, redoute-t-il.

On ne sait pas encore exactement qui fera quoi

Le calendrier des opérations, que le directeur général des services de la future métropole a présenté début juin, confirme les craintes du responsable syndical. "Entre août et mi-octobre", la CREA identifiera avec les communes les agents qui seront automatiquement transférés. Puis, "entre mi-septembre et mi-décembre", la direction des ressources humaines et les services opérationnels concernés rencontreront un par un les agents pour leur présenter leur nouvel employeur et leurs conditions de travail.

L'agglomération de Grenoble s'apprête à partager le destin de Rouen. Au pied des Alpes, comme en Normandie, les préparatifs semblent loin d'aboutir. Le périmètre des compétences de la métropole n'a pas encore été clairement défini. *"Nous espérons obtenir fin août ou début septembre des précisions sur*

le projet et les conséquences pour le personnel », déclare **Chérif Boutafa**, secrétaire général des services publics et de santé Force ouvrière de l'Isère. Pour l'agglomération de Rennes, autre métropole en construction, c'est là encore le flou qui règne. Seule certitude : « le transfert à la métropole d'une trentaine d'agents des services eau et assainissement », indique **Olivier Tortelier**, secrétaire général des territoriaux Force ouvrière de la ville de Rennes.

A Lyon, les choses sont plus avancées. « Sur les 8.700 postes de la future métropole, la majeure partie des agents connaît dès à présent son affectation (...). C'est le cas de l'ensemble des agents du Grand Lyon et de tous les agents du département qui travaillent sur le territoire métropolitain (...) ou ceux dont la compétence est intégralement transférée à la métropole », indiquait la communauté urbaine, le 3 juillet.

Des agents devront évoluer vers des postes non souhaités

Les agents des services centraux du département ont été amenés à formuler des vœux d'affectation, soit au sein du nouveau département du Rhône, soit à la métropole. Ensuite, ils ont pu « se positionner sur les 900 postes ouverts par la métropole », précise la communauté urbaine. Pour **Joëlle Rondepierre**, secrétaire générale du groupement départemental des services publics et de santé Force ouvrière du Rhône, la démarche a pu être vécue de manière « traumatisante ».

Elle cite l'exemple des agents obligés de faire acte de candidature pour les fonctions qu'ils exerçaient jusqu'à présent, et ce parfois depuis 20 ans. De plus, ils l'ont fait sans savoir si la métropole les affecterait sur les mêmes postes. « Cette mise en compétition des agents est choquante », estime la responsable syndicale.

La situation est particulièrement difficile pour les personnes qui sont toujours dans l'attente des informations sur leur affectation.

Le 3 juillet, des agents du conseil général, en grève, ont réclamé d'être fixés sur leur sort au plus tard le 15 août 2014. Ils devront cependant parfois patienter jusqu'à mi-septembre, soit l'échéance que s'est fixée la communauté urbaine. Celle-ci minimise le nombre des agents concernés. Sur 140 postes d'encadrement, 122 avaient d'ores et déjà été pourvus le 3 juillet. De plus, sur les autres postes, les agents avaient jusqu'au 8 juillet pour se positionner, précise-t-elle. Les agents qui devront évoluer vers de nouvelles fonctions seront certes accompagnés en interne. Mais « avec les moyens existants », souligne **Joëlle Rondepierre**. De ce fait, la qualité du service public ne va-t-elle pas se dégrader ? Certaines organisations syndicales, dont FO, le redoutent.

Des garanties insuffisantes

Dans l'ensemble des futures métropoles, les agents sont conduits à s'interroger sur l'identité de leur prochain employeur et la nature du poste qu'ils occuperont. Des

agents se demandent aussi s'ils conserveront leur lieu d'activité. Si sur le territoire du Grand Lyon, les élus ont exclu pour l'instant de déménager les équipes, l'absence de précisions dans d'autres agglomérations, laisse planer bien des incertitudes sur ce plan. Ce qui, malheureusement, ne facilite pas l'organisation de la vie privée et la réalisation de projets de long terme. Ceux qui auront un trajet plus important pour relier leur domicile à leur lieu de travail pourront bénéficier, sur décision de la métropole, d'une indemnité de mobilité prévue par la loi. Problème : le décret qui doit préciser les modalités et les limites de ce dispositif n'est toujours pas paru.

Les autres sujets de préoccupation des agents ne sont pas mineurs. Ils concernent aussi bien les conditions de travail que la rémunération et ses différents compléments (œuvres sociales, garantie maintien de salaire, mutuelle-santé...). Ont-ils lieu de s'inquiéter ? Car la loi a posé des garde-fous. Les agents conserveront, « s'ils y ont intérêt », le régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre personnel, les avantages sociaux collectivement acquis. Mais cette garantie a des limites. « En fonction de leur collectivité d'origine, les agents d'un même service vont avoir des régimes indemnitaires différents », souligne **Bruno Jodet**. Quand les agents le sauront, la qualité de leurs relations pourrait en pâtir, en une période où pourtant il faudrait tout faire pour impulser une ambiance favorable à la création d'une culture commune. Le problème pourrait bien durer. « Les agents du Grand Lyon, qui bénéficient d'un régime indemnitaire plus

favorable, craignent de voir ce dernier stagner, le temps que les nouveaux agents parviennent à un régime indemnitaire d'un niveau semblable », indique Joëlle Rondepierre.

Une harmonisation vers le haut des primes de l'ensemble des agents, comme le préconise Force ouvrière, est de loin préférable. Mais la mesure coûterait 20 millions d'euros, a fait savoir le Grand Lyon, cité le 4 juillet par le site d'information Lyon capitale. Elle sera certainement évoquée lors de négociations que la collectivité doit engager prochainement avec les organisations syndicales.

Un contexte financier difficile pour les collectivités

Le temps de travail sera également au menu. En la matière, *"la métropole devra se constituer dans le respect des lois et décrets en vigueur"*, a indiqué le Grand Lyon. Les agents de l'intercommunalité lyonnaise, qui jusque-là travaillaient 1.571 heures par an, devront être à l'ouvrage 36 heures de plus par année. Perdront-ils des RTT ? Ou travailleront-ils quelques minutes supplémentaires chaque jour ? La réponse dépendra du résultat des discussions entre l'exécutif et les syndicats.

Ailleurs, sur bien des points, il en sera de même. Du moins, si les employeurs se montrent enclins à négocier. Ce qui est *« assez rare »*, regrette **Johann Laurency**, secrétaire fédéral Force ouvrière (pour les services publics). *« Parfois les collectivités considèrent comme simple formalisme la consultation des instances*

paritaires », déplore-t-il. **Des bonnes pratiques existent heureusement. Dans l'agglomération de Rennes, Olivier Tortelier dresse un bilan honorable des conditions de mise en place à partir de 2010 de la mutualisation des services de la ville de Rennes et de la communauté d'agglomération.**

Mais, quand les élus seront prêts à négocier, les syndicats et les personnels *« devront batailler »* pour arracher des améliorations, anticipe Johann Laurency. En effet, les discussions interviendront dans un contexte financier restreint, du fait notamment de la réduction des dotations de l'Etat, de près de 30 % entre 2014 et 2017.

Les transferts de personnels qui interviendront dans les métropoles au 1er janvier 2015 seront une première étape. La seconde est prévue pour 2017 avec le transfert ou la mise à disposition à ces nouvelles structures de nombreux agents des départements en charge de la voirie et de l'action sociale. Pour les territoriaux, les prochaines années seront vraiment sous le signe de l'incertitude.

Quatorze métropoles sur les rails

Le 1er janvier 2015, dix des principales agglomérations de France deviendront des métropoles.

Pour Nice, qui avaient déjà ce statut depuis le 1er janvier 2012, le changement sera certes peu perceptible. Déjà constituées en communautés urbaines, les intercommuni-

tés de Bordeaux, Lille, Nantes, Strasbourg et Toulouse muscleront un peu plus encore leurs compétences. Pour Grenoble et Rouen, ainsi que Rennes – mais dans une moindre mesure du fait des mutualisations déjà réalisées – le passage en métropole va être une petite révolution.

Moins peuplées que les autres, les agglomérations de Montpellier et Brest pourraient, elles aussi, jouer dans la cour des grandes, grâce à des dispositions taillées sur mesure pour elles. Pour cela, il faudra qu'une large majorité de leurs élus locaux se prononce pour le nouveau statut. Toutes ces métropoles seront des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. En revanche, la métropole de Lyon sera une nouvelle collectivité territoriale en fusionnant les compétences et les services de la communauté urbaine et du conseil général du Rhône (pour sa partie située sur le territoire de la métropole).

Le 1er janvier 2016, le club des métropoles s'élargira au Grand Paris et à Aix-Marseille-Provence (qui seront des structures de coopération intercommunale).

La réforme territoriale désosse les départements

Le gouvernement Valls entend privilégier deux échelons territoriaux : **les régions et les intercommunalités.**

Deux projets de loi, adoptés le 18 juin dernier en conseil des ministres, mettent en musique cette orientation. **Le projet de loi relatif à la délimitation des régions, que le Parlement doit adopter définitivement à l'automne, dessine pour le 1^{er} janvier 2016 une nouvelle carte de 13 régions en métropole** (c'est en tout cas le chiffre qui ressort à l'issue de la première lecture), au lieu de 22 aujourd'hui.

Le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, dont l'examen parlementaire débutera en octobre – soit après les élections sénatoriales – étoffe les compétences de ces régions. **Au 1^{er} janvier 2017, elles seront aux commandes des politiques de transports routiers non urbains.** Ce qui n'est pas un vain mot : les 381.000 km de voirie départementale et la compétence de gestion correspondante vont leur être transférés. En septembre de la même année, les régions vont hériter l'organisation et le fonctionnement des transports scolaires.

L'entretien et la construction des collèges relèveront eux aussi de la responsabilité des régions (elles étaient déjà en charge des lycées).

L'ensemble de ces transferts vont conduire à une véritable « dévitalisation » des départements, pour reprendre une expression employée par le secrétaire d'Etat chargé de la Réforme territoriale, **André Vallini**. L'exposé des motifs du projet de loi ne le cache pas : **l'objectif est "la suppression des conseils départementaux à l'horizon 2020"**, après l'intervention d'une révision constitutionnelle.

Des intercommunalités plus vastes

Si sur le territoire des métropoles, on ne peut donner cher de la peau des départements, il en est différemment dans les zones rurales. Les conseils départementaux pourraient s'y maintenir, comme l'a évoqué le Premier ministre. Mais peut-être pas sous la forme que l'on connaît maintenant. L'idée que le conseil départemental pourrait être une assemblée composée de représentants des intercommunalités a de nombreux partisans (André Vallini par exemple).

Les intercommunalités seront plus grandes, puisqu'au 1^{er} janvier 2017, elles devront, sauf exceptions justifiées par la densité ou le relief, réunir au moins 20.000 habitants (au lieu de 5.000 actuellement).

La loi « MAPTAM » du 27 janvier 2014 prévoit que les élus seront incités via les dotations de l'Etat à **fusionner les services fonctionnels** (ressources humaines, marchés publics, informatique, finances...) des communes et des intercommunalités.

FO s'attend à des réductions d'effectifs dans ces services, les cadres étant visés. Les personnels concernés commencent à s'inquiéter.

« La dimension humaine oubliée »

Quant aux agents des départements, c'est peu dire qu'ils sont préoccupés par leur avenir. Les agents des collèges et des routes rejoindront les régions. **Ceux qui étaient des fonctionnaires d'Etat en 2006, vont donc une nouvelle fois changer d'employeur.** Quant aux ouvriers des parcs et ate-

liers, ils intégreront complètement les départements en 2015 ou 2016 (en usant de leur droit d'option)... pour les quitter sans doute dès 2017 !

Pour leur part, les agents des services sociaux départementaux sont encore dans le flou. Vont-ils rejoindre la région ou une intercommunalité ? Ce n'est même pas sûr, car d'autres hypothèses sont avancées comme les Caisses d'allocations familiales et l'Etat. « *Les collectivités avaient réorganisé leurs services. La réforme territoriale arrive maintenant. Elle est un élément de déstabilisation supplémentaire pour les personnels* », s'alarme **Annie Viel-Puech**, secrétaire générale adjointe de l'Union Force ouvrière des départements et régions. Les annonces, parfois contradictoires, conduisent à faire évoluer sans cesse la réforme. En outre, les dirigeants politiques semblent faire fi de toute « *dimension humaine* », s'indigne-t-elle. « *Les hommes et les femmes qui travaillent dans les départements, ont le sentiment d'être méprisés* ». On les plonge dans l'incertitude, voire l'angoisse, dans le but de réaliser des économies. Mais seront-elles à la clé ? Annie Viel-Puech en doute fort.

Thomas Beurey
Projets publics
pour Force ouvrière

Les députés ont voté le premier volet de la réforme territoriale

Les députés ont adopté ce mercredi 23 juillet vers 17 heures le premier volet de la réforme territoriale, après avoir redessiné une carte de France à 13 grandes régions. Sur 551 votants et 466 exprimés - beaucoup d'abstentions, donc -, on a compté 261 voix pour (la majorité absolue s'établissait à 234) et 205 voix contre.

Au fil des évolutions de la carte, deux fois modifiée par rapport à la version de François Hollande, le nombre des opposants s'est peu à peu réduit, même s'il reste de l'amertume sur tous les bancs. Lors des explications de vote, Hugues Fourage avait naturellement affiché un vote favorable du groupe SRC (PS) tandis qu'Hervé Gaymard avait tout aussi naturellement annoncé que le groupe UMP voterait contre. Pour le groupe RRPD (radicaux), Roger-Gérard Schwartzberg avait indiqué que *"les trois quarts ne voteront pas le texte, sauf quatre députés à titre personnel"*. Vote contre, également, du groupe GDR (Front de gauche) représenté par Nicolas Sansu. Ce sont les groupes UDI et écologistes qui ont formé le gros des abstentionnistes. Evoquant une "majorité" de son groupe ayant choisi de s'abstenir, Michel Piron avait laissé entendre que désormais, il comptait sur la deuxième lecture pour améliorer les choses. *"La carte devra encore évoluer"* à l'occasion de cette deuxième lecture, avait de même insisté François de Rugy, parlant pour les écologistes d'une *"abstention critique et constructive"* qui pourrait se transformer en soutien en deuxième lecture si le texte devait évoluer sur quelques points jugés majeurs. Parmi ces abstentionnistes, on trouvera aussi certains élus UMP... et quelques parlementaires socialistes. Dont quatre députés PS du Nord considé-

rant comme Martine Aubry que l'union décidée entre le Nord-Pas-de-Calais et la Picardie est *"une aberration"*. Ou encore deux députés PS du Bas-Rhin, Philippe Bies et Armand Jung, opposés à une *"dilution de l'Alsace dans un ensemble trop vaste"* avec la Lorraine et Champagne-Ardenne. Ou le député PS d'Indre-et-Loire Jean-Patrick Gille, regrettant que le Centre reste seul au lieu d'être fusionné avec les Pays de la Loire.

Cette lecture du texte, qui s'était achevée dès vendredi, n'a donc pas échappé aux "trophismes locaux" qui ont mis en évidence *"une ligne de partage entre ceux qui souhaitaient marquer des périmètres sur une donnée identitaire et d'autres plus à la recherche de complémentarités"*, tel que l'a analysé l'UDI Michel Piron. Chacun parlant de complémentarités "cohérentes" et "naturelles", ou au contraire de "mariages forcés"... *"Il n'y a pas de carte idéale"*, a répété le PS, mettant en avant "les arguments contradictoires" des uns et des autres.

Ce sont évidemment les changements apportés à la carte initialement proposée pour les futures grandes régions qui a le plus marqué cet examen par l'Assemblée : Champagne-Ardenne rejoignant l'Alsace et la Lorraine, la Picardie fusionnant avec le Nord-Pas-de-Calais, le Limousin et Poitou-Charentes se rapprochant de l'Aquitaine et non

plus de la région Centre (pour plus de détails sur cette nouvelle version de la carte, voir notre article du 18 juillet... et l'illustration précédente).

Les dispositions entourant le futur "droit d'option" pour les départements souhaitant changer de région à partir de 2016 a lui aussi été très débattu. Les élus bretons, entre autres, ont échoué à assouplir ce droit d'option "trop complexe" dans une perspective de "réunification" de la Bretagne avec la Loire-Atlantique.

Les autres articles vivement discutés et amendés concernent le choix du chef-lieu de région et le plafonnement du nombre de conseillers régionaux (lire notre article du 21 juillet).

Le projet de loi repartira à l'automne au Sénat qui l'avait vidé de sa substance en première lecture, avant de revenir, donc, à l'Assemblée. *"Le débat ne fait que commencer"*, en a conclu Hervé Gaymard, en relevant au passage qu'entretiens auront eu lieu les élections sénatoriales...

Et personne n'a oublié que les parlementaires débattront également à l'automne du projet de loi sur les compétences - ce texte par lequel nombre d'entre eux auraient jugé bon de commencer afin de ne pas débattre du "contenant" avant d'en savoir plus sur le "contenu".

Claire Mallet et AFP



© B. Pict / Fotolia

OCIRP

Fusions des régions : le grand barnum !



Chaque jour apporte son lot de nouvelles sur la révision de la carte des régions.

Le vendredi, l'Aquitaine fusionne avec le Limousin, et quelques jours plus tard, c'est "un mariage à trois" avec le Poitou-Charentes.

Même chose pour la Champagne-Ardenne qui devait fusionner avec la Picardie et se verrait rattachée à l'Alsace et la Lorraine...

La Fédération FO des personnels des services publics et de santé suit avec attention ce qu'il faut bien appeler des tractations entre les exécutifs régionaux, par députés interposés, et voit ses analyses confirmées.

Dans ces circonstances, il est évident que les agents concernés ont de quoi être inquiets quant à leur avenir professionnel. La méthode employée pour mettre en musique cette nouvelle carte augure mal de la manière dont les services, et donc les agents, vont être traités. Aucune mesure visant à garantir les droits collectifs n'est prévue. De plus, le regroupement des collectivités va entraîner un regroupement des Services et des Directions, synonyme, à terme, de suppressions de postes.

Dernière nouvelle, qui ajoute à l'incertitude ambiante, le droit d'option offert aux départements. Ceux-ci, tant qu'ils existent encore bien sûr, pourront éventuellement demander à être rattachés à une région différente. Même si ce processus est encadré, et a priori, ouvert pour une durée limitée, il risque d'avoir des conséquences importantes.

De fait, ce sont des centaines de milliers d'agents des départements qui s'interrogent sur leur avenir.

La Fédération Force Ouvrière condamne fermement le projet de loi en cours de discussions, qui n'a d'autre objectif que de donner des gages de bonne volonté à l'Union Européenne et aux marchés.

Elle dénonce les conséquences sur les dizaines de milliers d'agents régionaux, allant du changement d'employeur à un éventuel changement de lieu de travail ; quid de leurs conditions de travail, de leur rémunération, de leur carrière ?

Elle dénonce **l'aggravation des inégalités territoriales et le risque d'éclatement du territoire** de la République que fait courir la création de futures baronnies régionales.

La Fédération Force Ouvrière des personnels des services publics et des services de santé exige le maintien de tous les emplois et des garanties collectives. Elle réaffirme son attachement indéfectible au service public républicain, garant de l'égalité de traitement des citoyens.

Elle soutient toutes les actions menées par ses syndicats Force Ouvrière et son Union des Personnels des Départements et des Régions en vue de défendre le service public local et les agents qui l'assurent au quotidien.

**Le secrétariat fédéral
Paris, le 17 juillet 2014.**

Retraités : le niveau de vie est en baisse

Un retraité sur deux perçoit une pension de 1260 euros. Par ailleurs, 11% des retraités vivent sous le seuil de pauvreté (977 euros/mois pour une personne seule). Selon un sondage effectué en mars dernier par l'institut Harris lors du salon des Seniors, 52% des retraités estiment que la retraite « se passe moins bien que ce qu'ils espéraient » dans le domaine financier. Cela pourrait perdurer.



En effet, selon l'INSEE, le niveau de vie moyen des retraités va progressivement s'éloigner, et en baissant, de celui des actifs.

Concrètement et alors que les niveaux de vie des retraités et des actifs étaient comparables jusqu'en 2010, peu à peu l'écart se creuse et va continuer de se creuser. En 2060, le niveau de vie des retraités représenterait ainsi 70% à 85% de celui des actifs. Cette année, le COR (Conseil d'orientation des retraites) décrit cette tendance. « Depuis 1996, la situation relative des personnes âgées en terme de niveau de vie demeure en moyenne assez stable mais leur présence sous la médiane des niveaux de vie se renforce. Cela marque une rupture par rapport à la tendance passée ». Et le COR de rappeler des temps pas si anciens que cela...

« De 1970 au milieu des années 1990, le niveau de vie des personnes âgées avait progressivement rattrapé celui des personnes d'âge actif en lien avec la montée en charge des régimes d'assurance vieillesse, l'amélioration des carrières et l'évolution favorable de la revalorisation des pensions de retraite et du minimum vieillesse ».

Oui mais ça, c'était avant. Avant les diverses réformes sur les retraites initiées depuis 2003 et qui notamment ont allongé la durée de cotisations pour obtenir une

retraite à taux plein. Avant aussi les décisions fiscales ou des mesures de réductions drastiques des dépenses publiques. Or, ces dispositions qui impactent les retraités « on n'en voit pas encore tous les impacts négatifs », avertit **Didier Hotte** pour l'UCR-FO.

Les inégalités s'accroissent

Parmi les mesures récentes ? Le gel des barèmes d'imposition sur les revenus de 2011 à 2013.

Cela a induit une hausse d'impôts pour beaucoup de retraités et pour certains, les plus modestes, leur entrée dans l'imposition.

Autres dispositions ?

Le gel des pensions jusqu'en octobre 2015, la fiscalisation de la majoration de retraite pour les personnes ayant élevé trois enfants, la suppression de la demi-part supplémentaire accordée dans le cadre de l'impôt sur le revenu au veufs, veuves, divorcé (es) ou séparé(es) ayant élevé au moins un enfant... Autant de mesures qui ne peuvent que dégrader un peu plus le pouvoir d'achat déjà érodé des retraités. Le COR remarque ainsi que « les personnes âgées sont de plus en plus présentes dans la moitié la plus modeste de la population ».

Selon le Conseil, la pauvreté des seniors « s'est même

accrue chez les femmes de plus de 75 ans, souvent veuves et qui, sur les générations concernées, ont peu travaillé ».

Par ailleurs, selon Compas, le Centre d'observation et de mesure des politiques d'action sociale, « l'allongement des durées de cotisations a eu pour conséquence de retarder l'âge d'attribution de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Beaucoup de personnes touchent ainsi le RSA jusqu'à 65 ans. Ce décalage dans l'accession à l'Aspa pour les publics les plus défavorisés entraîne une paupérisation de cette tranche d'âge ».

Entre 2008 et 2011 par ailleurs, les 60-74 ans qui en activité touchaient le SMIC « ont connu une baisse significative de revenus et du niveau de vie ».

L'allongement de la durée de cotisation introduit en 2010 par la réforme des retraites laquelle induit aussi une baisse de niveau des taux de remplacement (différentiel entre le niveau du dernier salaire perçu et le montant de la pension) ? Cela impacte aussi désormais le pouvoir d'achat des retraités les plus jeunes. Plus largement, souligne Compas, « en quinze ans, les inégalités de niveau de vie entre les plus riches et les plus pauvres s'accroissent pour les personnes âgées comme elles se sont accrues avant pour les autres générations ».

Enquête IGA : des chiffres clés (extraits)

Extraits

350 agents : C'est le seuil obligatoire d'affiliation à un CDG. La mission de l'IGA n'a pas retenu l'hypothèse d'un relèvement de ce seuil. Pour elle, l'impact du regroupement intercommunal « n'est que faible à ce jour ». Certains DG craignent, eux, une vague de désaffiliations en raison de la contraction des effectifs communaux.

Réformer le système de l'emploi et de la formation dans la fonction publique territoriale, oui, mais comment ?

Dans un rapport, demandé par la ministre de la Fonction publique et que « La Gazette » s'est procuré, l'inspection générale de l'administration (IGA) creuse plusieurs pistes pour rénover, notamment, le fonctionnement des centres de gestion (CDG). Si les directeurs généraux (DG) de ces structures s'accordent sur la nécessité d'une rénovation, c'est sur la manière de procéder que les avis divergent.

Il faut dire que l'IGA évoque diverses pistes, qui sont plus ou moins « déstabilisatrices » – selon le terme même des trois auteurs du rapport – au regard de l'organisation actuelle.

Pas de suppression pure ?

L'un des scénarios consiste, en effet, tout bonnement à **faire disparaître les CDG**. Le CNFPT serait chargé de tous les concours, de l'emploi et de la formation, et le dépar-

tement, « s'il évolue en plateforme de services pour les communes et intercommunalités », assurerait les autres fonctions de gestion des ressources humaines. Mais les inspectrices insistent sur le fait que ce scénario est très difficile à mettre en œuvre, du fait, notamment, de la réforme territoriale, non finalisée...

Autre hypothèse évoquée par la mission d'inspection : une **fusion des CDG et du CNFPT** avec une gouvernance centralisée ou décentralisée. Une telle fusion permettrait d'instaurer un guichet unique et d'offrir une meilleure lisibilité aux utilisateurs. Un établissement public national assurerait une meilleure homogénéité de l'offre sur tout le territoire. Mais « la faisabilité juridique et sociale de ce scénario au regard du paritarisme resterait à vérifier » [...]

Un avis plutôt minoritaire car c'est ce scénario qui inquiète particulièrement les DG de CDG. « *Nous travaillons depuis très longtemps avec la délégation Bretagne du CNFPT. Mais son système est très centralisé, les conseils régionaux d'orientation ont*

peu, voire pas, de pouvoir, et les antennes départementales ne sont que des guichets qui doivent demander l'aval du niveau régional, voire national, pour la moindre action », insiste **Annie Letty-Keribin**, DG adjointe au CDG du Finistère.

Même rejet de la part de **Sylvie Robert**, directrice générale du CDG du Loiret, qui a aussi travaillé au CNFPT : « *L'avantage du centre de gestion, qu'il ne faudrait pas perdre, c'est la souplesse et la réactivité. Il s'agit d'un établissement public qui part du local ; la connaissance du terrain y est complètement différente.* »

Missions renforcées

L'IGA se prononce au final pour une régionalisation des CDG – qui permettrait de préserver une gestion de proximité - couplée à un élargissement de leurs missions.

Ainsi, les missions facultatives relatives à la santé et à la sécurité au travail, à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire deviendraient obligatoires. « *Le niveau*

régional permet de couvrir des départements où les collectivités et organisations peuvent être différentes. C'est le bon échelon pour faire des CDG des centres d'expertise sur les questions de statut et de santé au travail notamment. Il est important d'avoir un prisme élargi sur ces sujets », analyse **Muriel Gibert**, DGA du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France, qui salue aussi la volonté de la mission d'inspection de renforcer les CDG dans un contexte où leur positionnement est remis en cause par le développement de l'intercommunalité.

Les DG insistent fortement sur la nécessité de ne pas supprimer l'échelon départemental. « L'IGA utilise la notion de régionalisation, je suis plutôt en faveur d'une mutualisation régionale et de la conservation d'un cadre départemental, avec la personnalité juridique », insiste **Johan Jourdan**, DG des services du CDG de Lot-et-Garonne. « Ce qu'il faut, c'est préciser le rôle des centres de gestion, par rapport notamment aux petites collectivités. Dans mon département, nous comptons 400 collectivités de moins de 500 habitants. Nous devons jouer le rôle de DG pour elles », souligne **Jean-Louis Bajou**, DG du CDG du Nord.

Des mutualisations sont en tout cas réalisables – et souhaitables. Entre CDG et

CNFPT, mais aussi entre centres de gestion départementaux. « En Aquitaine, chacun des cinq CDG rédige parfois la même note, par exemple sur la fin de détachement sur emploi fonctionnel », illustre Johan Jourdan.

Bilan du transfert des concours

Dans un contexte de réforme territoriale plus que mouvant, les impacts d'un tel scénario sont, en outre, très difficiles à mesurer. « Demain, nous risquons de compter au moins dix départements au sein d'une même région. Et nous avons davantage l'habitude de travailler avec l'Ile-de-France qu'avec Poitou-Charentes. Il faut attendre de connaître le contour exact des régions », insiste Sylvie Robert.

D'une manière générale, les directeurs de CDG réclament de la souplesse : il faut « laisser la possibilité de

misés en commun, mais ne pas les imposer au niveau régional. A chaque territoire de s'adapter », souligne Annie Letty-Keribin.

Enfin, le bilan du transfert des concours et examens professionnels de catégorie A, et de certains de catégorie B, du CNFPT vers les centres de gestion est jugé plutôt positif. Mais la mutualisation reste fragile, insistent les inspectrices, qui préconisent de redéfinir, pour chaque catégorie, le niveau d'organisation minimal pertinent (interrégional, régional ou interdépartemental) et d'imposer le respect d'un calendrier national établi par la conférence nationale des centres coordonnateurs.

Focus



L'empirisme du pessimisme

Les français étaient, en ce début d'année et selon plusieurs études, les champions d'Europe du pessimisme.

Alors qu'après cinq années de crise, nos voisins européens commencent, paraît-il, à entrevoir le bout du tunnel, nous nous continuons à broyer du noir.

Nous confirmons donc notre exception à la française, celle si souvent invoquée pour tous les sujets possibles et imaginables. D'après les conclusions de ces diverses études, nous n'avons absolument aucune raison d'être aussi négatifs face à l'avenir qui se dessine puisqu'après cinq années de crise, la situation économique semble s'améliorer progressivement et que, selon toujours ces mêmes études, les ménages perçoivent justement cette amélioration.

Alors pessimistes ou réalistes ?

Pourtant, le 1^{er} août, à l'issue du séminaire gouvernemental qui a précédé les congés des membres du gouvernement et de notre président, Manuel Valls a annoncé que « *la rentrée serait difficile en matière de conjoncture économique* ».

En clair, il a gentiment sous-entendu que le plus gros de la crise n'était peut-être pas derrière nous mais à venir.

Si son but, à l'approche des vacances, était de se vouloir rassurant et chasser toutes pensées négatives de nos cerveaux, on peut dire que c'est raté. Nos dirigeants ne nous aideraient-ils pas à cultiver notre célèbre pessimisme ?

Ne devraient-ils pas au contraire nous aider à avoir confiance en l'avenir et en leur science de la stratégie politique de l'économie ?

En fait, il avait vraisemblablement besoin, au nom de la vérité, de la transparence, de nous dire qu'il fallait de nouveau nous tenir prêts à fournir des efforts...

En tout cas, pas de demi-tour !

Déclaration assez surprenante donc, surtout venant de sa part, puisque ce dernier ne cesse de nous vanter, depuis son arrivée en temps que chef du gouvernement, les mérites des réformes difficiles mais nécessaires qui sont censées nous permettre de sortir plus forts de cette crise économique.

Car est-il nécessaire de rap-

peler les différentes réformes en matière d'impôts directs et indirects, en matière de prestations sociales, de retraites, de gel de salaires, de dégradation du service public que nous endurons depuis cinq longues années pour nous sortir de ce marasme économique ?

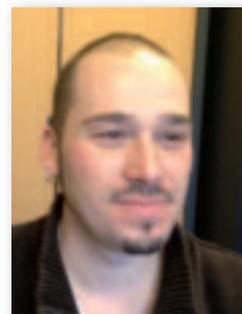
Et bien, tout cela n'était rien, ce n'était qu'une mise en bouche, mais rassurez-vous les véritables réformes arrivent !

D'autant que dans cette même annonce, il indique sans complexe que les politiques menées dans la zone euro ne sont pas efficaces pour accélérer la sortie de crise.

Par conséquent, on peut, à juste titre, en déduire que c'est une reconnaissance explicite de l'inefficacité des politiques de rigueur et d'austérité menées en France par les gouvernements successifs qu'ils soient de droite comme de gauche.

Pourtant, il a affirmé vouloir continuer à « *réformer, réformer inlassablement* » et « *avancer avec détermination, constance, persévérance* ».

En gros, ça ne marche pas mais on continue quand même...



David GALOPIN

Jusqu'où ? Là est la véritable question.

Combien de cadeaux faudra-t-il encore faire au patronat, combien de millions de chômeurs devront encore s'accumuler dans les locaux de Pôle emploi, combien d'économies faudra-t-il encore réaliser sur le dos des ménages modestes, des retraités, des allocataires, des fonctionnaires...

Combien de reculs faudra-t-il encore subir pour que l'on passe à autre chose, pour que l'on comprenne vraiment que la voie sur laquelle nos hommes politiques s'engagent inlassablement les uns derrière les autres, se succédant sans changer de cap, « se passant le relais » sans chercher ailleurs, n'est pas la bonne.

**Ça presse,
ça comprime jusqu'à
l'étouffement...**

Ainsi, le rapport de la Cour des comptes de juin dernier préconise ni plus ni moins, en plus du gel des salaires que nous subissons depuis juillet 2010, de geler le supplément familial de traitement, de rétablir la journée de carence pour réduire le nombre de jours d'absence, de revoir les critères d'avan-

cement (car nous dérouterions, paraît-il, trop rapidement nos carrières et coûterions ainsi trop cher) de revoir à la baisse nos régimes indemnitaires (trop coûteux aussi) de bien évidemment diminuer encore et toujours le nombre de fonctionnaires mais pour compenser cette diminution et maintenir une quantité et une qualité de services publics rendus, d'augmenter notre temps de travail en supprimant 2 jours de congés par exemple.

Oseront-ils nous demander de payer pour venir travailler ? Ça nous ferait presque rire si...

Pour conclure et afin de ne pas passer aux yeux de certains pour pessimistes acharnés, une bonne nouvelle : Pierre Gattaz, patron du M.E.D.E.F, est parvenu à augmenter son salaire de 29%, et à réduire les impôts de sa société de 25% à 3% tout en bénéficiant de 876,000 euros d'aides de l'État au titre du Crédit Impôt Compétitivité Emploi...

Ça donne à réfléchir sur l'attitude de notre gouvernement qui ne le rappelle pas à l'ordre et ne lui demande pas de fournir des efforts supplémentaires.

Pire, Manuel Valls a confirmé que la politique du gouvernement serait le pacte de responsabilité et le Crédit Impôt Compétitivité Emploi, seuls éléments capables de renforcer notre économie.

Quand on sait que le pacte de responsabilité ne repose que sur des propositions du MEDEF, avec des baisses de charges pour les entreprises sans aucune contrepartie pour les salariés et que le C.I.C.E permet à certains de payer moins d'impôts en France, cela fait peur.

En conclusion, rappelons-nous cette phrase de Michel Onfray, philosophe français :

« Le pessimisme n'est autre que le produit de l'expérience, Il suffit de constater la réalité, d'être attentif au mouvement du monde pour conclure à l'évidence que le pire est toujours certain. »

David Galopin

Décentralisation :

la « French Démolition Connexion » !

L'Union nationale des départements et régions a la douleur de vous faire part de la disparition du bon sens chez les gouvernants et hommes politiques et du bafouement des valeurs de la V^{ème} République d'unicité du territoire par manque de culture probablement, peut-être de compétences !

Preuve en est la méthode utilisée pour « supprimer » les départements et redimensionner les régions.

Une majorité de près de 450 000 agents de ces collectivités a pris acte du manque de préparation et de réflexion autour du projet, des attermoissements du gouvernement, de la pression exercée par les associations de collectivités, par les partis politiques et leurs élus locaux et surtout de l'absence totale de prise en compte des agents publics et des usagers...

C'est un assassinat programmé, un homicide volontaire prémédité.

Nous sommes face à une véritable « french démolition connexion » du service public départemental, de son réseau tissé pour être au plus près des usagers dans son rôle de proximité.

Une annonce faite par le premier ministre, reprise par le président de la République au printemps : quelques semaines à laisser « incuber » pour laisser l'inquiétude se répandre telle une épidémie à tout le territoire sur le monde des collectivités territoriales, espérant qu'il n'y aurait pas « d'anticorps » permettant à des collectivités de se rebiffer » par le vote de délibérations contre cette suppression.

Au mois de juin, l'offensive

est réactivée avec le dépôt des projets de loi à l'Assemblée nationale. Les termes utilisés sont éloquentes : suppression, dévitalisation...

Les débats à l'Assemblée nationale sont consternants mettant en avant le manque de préparation de cette acte III de la décentralisation. On parle d'économie, on constate le contraire sauf à supprimer des postes en quantité chez le personnel puisque pour les élus cela ne devrait pas être le cas car il n'y a plus de plafond... ! Nos départements se transforment en yoyo : j'enlève les agents des collèges et des routes pour les transférer aux régions.

Pour le secteur social... on ne sait pas... pas encore ... !!!
La prévention santé aux ARS ?
Aux CAF pour les prestations ?
Aux intercommunalités pour les placement des enfants ?
Non pas encore, on verra... plus tard... !!! On sait pas ? Et le reste, tout le reste ?

Pour les régions, c'est sur le nombre que le landerneau s'agite de 22 à... 17 puis 14 !
Qui dit mieux ?

Quid des départements qui veulent pouvoir décider de leur région de rattachement ?
Pourrions-nous, comme pour les jumelages, avoir des rattachements aujourd'hui peu probables : Le Pas-de-Calais rattaché à Rhône-Alpes ?

Le Morbihan à PACA ? La Corse à la Bretagne ?

A-t-on tenu compte du climat, ne peut-on le prendre en considération pour compenser les frais financiers relatifs à l'entretien des routes par exemple ?

On se moque vraiment de nous ! Et ce depuis le début.

Il est demandé aux parlementaires de signer un chèque en blanc !

Nous assisterons à une lente agonie sous le regard aiguisé des gouvernants jusqu'à asphyxie complète et au dernier souffle rendu de ce niveau de collectivité.

Pour les régions, les transferts financiers nécessaires de la part de l'Etat ne sont aujourd'hui pas assurés et si cela se passe comme pour les départements, nous n'aurons pas des régions fortes comme l'Allemagne et l'Espagne de sitôt !

Nous sommes en colère. Ce mépris nous consterne.

On nous demandera d'assumer cette métamorphose car elle est conforme aux désirs de l'Union européenne. Et si l'Union européenne se trompait ?



Alex DELUGE
secrétaire général
de l'Union Nationale des
Personnels des Services
des Départements et Régions

Accord national dans les O.P.H. portant sur la complémentaire santé

Une parodie de négociation

Les négociations sont un droit fondamental pour les salariés et leurs organisations syndicales. Ces négociations sont un moment privilégié puisque les salariés peuvent exprimer leurs revendications en matière d'avancées sociales.



Jean-Jacques BAGHDIKIAN
secrétaire général
de l'Union Nationale
des OPH

La négociation portant sur un accord national « complémentaire santé » dans les OPH est une des premières préoccupations des salariés, elle est tout à fait légitime.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a participé activement à la discussion autour de ce projet d'accord.

Dans ce processus, **la délégation Force Ouvrière a été jusqu'à proposer une version revue de la proposition du collège employeur** afin d'avoir un accord national pertinent.

Peine perdue : aucune des propositions parfaitement acceptables, faites par Force Ouvrière n'a été prise en compte par le collège employeur.

Chacun assumera ses responsabilités.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT dès l'ouverture des négociations, avait déclaré qu'elle ne s'engagerait à signer un nouvel accord national portant sur la complémentaire santé qu'à la condition qu'il offre des garanties plus favorables que la mise en place d'un « panier de soins

minimum ». Cette condition n'a pas été retenue par le collège employeur.

La délégation FO garde en mémoire que cette négociation s'est ouverte dans le prolongement de la loi du 14 juin 2013 sur la complémentaire santé.

Le collège employeur a proposé aux organisations syndicales une « aumône » à savoir :

- 125% de prise en charge en cas d'hospitalisation
- L'application de la loi, c'est-à-dire le minimum garantie (100 € pour le dentaire et l'optique)
- Une participation de l'employeur à hauteur de 50%.

Cette proposition n'est pas satisfaisante. Elle est injuste et contraire aux intérêts des salariés des Offices Publics de l'Habitat.

Qu'importe les personnels de ces organismes et leurs contributions à la réussite des missions dans ces mêmes organismes dont les résultats financiers sont exceptionnels !

Il faut ajouter la **nouveauté de l'année 2014 - la fiscalisation** - dans les revenus imposables de 2013, la par-

ticipation financière des employeurs à une complémentaire santé obligatoire.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT estime que les accords nationaux ne doivent pas déroger aux textes réglementaires mais au contraire les améliorer.

C'est donc en toute logique que l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a dénoncé cette parodie de négociation et dans ces conditions n'a pas signé l'accord national portant sur la « complémentaire santé » dans les O.P.H.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT, présente à la commission paritaire des Offices Publics de l'Habitat, continuera à défendre les intérêts du personnel avec des propositions telles que la complémentaire santé (cf. tableau ci-contre).

Propositions Force Ouvrière
COMPLEMENTAIRE SANTE

Nature des risques	Remboursement régime de base sécurité sociale	Proposition FO Remboursement accord national en % de la BRSS
SOINS COURANTS		
Consultations et visites (généralistes, spécialistes)	70% BR	300% BRSS
Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60% BR	300% BRSS
soins externe	60% à 70%	300% BRSS
Radiologie	70% BR	300% BRSS
PHARMACIE		
Pharmacie	15%/30%/65%	100% TM
Vaccins courants		100% FR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale		forfait de 60 €
HOSPITALISATION		
Frais de séjour (durée illimitée), honoraires	80% BR	300% BRSS
Forfait journalier, dès le 1er jour	0%	100% FR
Forfait de 18€ sur les actes > 120€		Prise en charge FR
Chambre particulière (durée illimitée), dès le 1er jour		2,5% du PMSS
Forfait accompagnement (durée illimitée) (- de 16 ans), dès le 1er jour		1,5% du PMSS/jour
Transports	65% BR	100% FR
Dépassement hospitalisation médicale		200% BRSS
frais maternité		100% FR
Allocations de naissance ou adoption		15% du PMSS dans la limite des FR engagés
OPTIQUE/tous les 2 ans/bénéficiaire (sauf avis médical) (quel que soit l'équipement)		
Adultes : monture et/ou verres simple foyer	60% BR	300% BR + 15% du PMSS
Adultes : monture et/ou verres progressifs ou multifocaux	60% BR	400% BR + 20% du PMSS
Enfant (-18 ans) : monture et/ou verres simple foyer	60% BR	200% BR + 10% du PMSS
Enfant (-18 ans) : monture et/ou verres progressifs ou multifocaux	60% BR	300% BR + 15% du PMSS
Chirurgie de la myopie et presbytie		700 € par œil
Lentilles acceptées ou refusées par la S.S.	60% (si refus 0%)	400% BR + 20% du PMSS
DENTAIRE		
soins dentaires	70% BR	400% BR
Prothèses dentaires remboursées par la S.S.	70% BR	600% BRSS
prothèses dentaires non remboursées par la S.S.		400% BR reconstituée
Implants (par an/par bénéficiaire)		700 € par implants
Orthodontie remboursable	100% BR	400% BRSS
Orthodontie non remboursable		400% BR reconstituée
Parodontologie (par an/par bénéficiaire)		10% du PMSS
AUTRES PRESTATIONS		
Prothèses autres que dentaires	60% BR	30% du PMSS
Médecine douce (adulte - enfant)		3% du PMSS
Orthopédie		300% BRSS
Cures thermales (acceptées)		400% BR + 10% du PMSS
frais d'obèques (ayant droit)		40% du PMSS

Nouvelles grilles indiciaires du cadre d'emploi des **Sous-Officiers** (à partir du 1^{er} juillet 2014)

GRILLES POUR LES SERGENTS

Echelon	MINI/MAXI	SERGENTS				ANCIENNETE D'ECHELON conservée dans la limite de l'échelon d'accueil
		AU 01/07/14		AU 01/01/15		
		IB	IM	IB	IM	
1	1A8M/2A	350	327	356	332	Ancienneté acquise
2	1A8M/2A	359	334	366	339	4/5 de l'ancienneté acquise
3	1A8M/2A	388	355	396	360	4/5 de l'ancienneté acquise
4	1A8M/2A	417	371	423	376	4/7 de l'ancienneté acquise
5	2A6M/3A	430	380	437	385	6/7 de l'ancienneté acquise
6	2A6M/3A	450	395	457	400	3/4 de l'ancienneté acquise
7	3A4M/4A	481	417	488	422	Ancienneté acquise
8	3A4M/4A	500	431	506	436	Ancienneté acquise
9		543	462	550	467	

GRILLES POUR LES ADJUDANTS

Echelon	MINI/MAXI	ADJUDANTS				ANCIENNETE D'ECHELON conservée dans la limite de l'échelon d'accueil
		01/07/14		01/01/15		
		IB	IM	IB	IM	
1	1A/1A	359	334	366	339	Ancienneté acquise
2	1A/1A	370	342	377	347	Ancienneté acquise
3	1A8M/2A	396	360	404	365	Ancienneté acquise
4	1A8M/2A	428	379	435	384	Ancienneté acquise
5	1A8M/2A	451	396	458	401	Ancienneté acquise
6	1A8M/2A	470	411	479	416	Ancienneté acquise
7	2A6M/3A	487	421	494	426	Ancienneté acquise
8	2A6M/3A	500	431	506	436	3/4 de l'ancienneté acquise
9	3A4M/4A	543	462	550	467	Ancienneté acquise
10		567	480	574	485	

En fonction de l'échelon détenu avant le 1^{er} Juillet 2014, le SPP est reclassé au 1^{er} juillet dans le même échelon et conserve l'ancienneté prévue dans la dernière colonne.

L'ancienneté ainsi calculée est la référence pour le prochain avancement d'échelon.

Au 1^{er} janvier 2015, il y aura un changement d'indice brut et par voie de conséquence du salaire de base.

Affiliation du SNSPP à Force Ouvrière

Lors de son conseil confédéral du 12 juin dernier, la CFTC a reconnu au SNSPP-PATS sa liberté en actant officiellement sa désaffiliation.

Les démêlés juridiques du SNSPP-PATS avec la CFTC sont donc désormais terminés.

Le SNSPP-PATS, conformément à ses statuts peut légitimement s'affilier à la Fédération des services publics et de santé Force Ouvrière.

Les structures départementales « SNSPP-PATS » ont ou vont dans les semaines à

venir modifier leurs statuts pour s'affilier à Force Ouvrière.

La Fédération des services publics et de santé FORCE OUVRIERE a, quant à elle, émis un avis favorable pour cette affiliation lors du comité national du 21-24 octobre 2013.

La concrétisation de cette affiliation permet à Force Ouvrière d'être présente dans tous les départements lors des prochaines élections professionnelles pour devenir la première organisation syndicale chez les sapeurs-pompiers.

Elections CATSIS

La Commission Administrative et Technique des Services d'incendie et de Secours (CATSIS) est une instance où se regroupent les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Ces élections ont lieu par collèges, Officiers SPP (catégorie A et B) et SPV, Non Officiers SPP (catégorie C) et SPV.

Elles concernent uniquement les sapeurs-pompiers.

Ces élections n'ont aucune incidence sur la représentativité mais permettent aux premiers titulaires et suppléants de la liste finissant première d'être présents au Conseil d'Administration du SDIS.

A l'heure de la rédaction de cet article, nous ne connaissons pas encore les résultats définitifs de ces élections.

Cependant au regard des premiers résultats des élections, l'addition des forces du SNSPP-PATS et de l'UNSSPPATS-FO, **nous confirmer qu'ensemble nous pouvons gagner ces élections.**

Malgré certaines irrégularités lors de ce scrutin et le refus de dépôt de listes SNSPP-PATS FO de certaines préfectures, la progression pour FORCE OUVRIERE à ces élections sera conséquente.

Rencontre avec le Ministre de l'Intérieur

Le 3 mai 2014, le Syndicat National des Sapeurs-Pompiers Professionnels et PATS et Force Ouvrière ont été reçu par le Ministre de l'intérieur, Bernard Cazeneuve.

Cette rencontre a permis d'échanger sur les dossiers d'actualité du monde sapeurs-pompiers tels que la réforme territoriale, les réformes statutaires, le secours à per-

sonnes, les emplois supérieurs de direction, la santé et qualité de vie en service. Bernard Cazeneuve a compris qu'elles représentaient à elles deux, la force syndicale chez les sapeurs-pompiers.

Il a par ailleurs émis le souhait de renouveler cet exercice.

CNSIS (Conférence Nationale des Services d'Incendie de de Secours)

Les textes relatifs aux emplois supérieurs de direction (ESD) ont reçu un avis défavorable lors de la CNSIS du 2 juillet.

Nous avons demandé le retrait de ces textes construits sans concertation des organisations syndicales et qui ne prenaient donc pas en compte un grand nombre de nos revendications. Sur la clause de

revoyure de la filière sapeurs-pompiers professionnels le SNSPP PATS FO s'est abstenu, les textes n'étant pas stabilisés et les arbitrages interministériels non finalisés.

Le SNSPP PATS FO a déposé quatre amendements qui sont destinés à maintenir le niveau de rémunération des agents, à respecter une cohérence entre les responsabilités, à favoriser l'appli-

cation de la mesure transitoire, à rester en cohérence avec la rédaction des autres articles et enfin à favoriser l'accès au grade de lieutenant en reconnaissant le parcours qualifiant.

Ces amendements seront déposés et défendus par le SNSPP PATS FO lors de leur inscription prochaine au CSFPT.

Réforme territoriale et hospitalière : les conséquences pour le personnel et pour les retraités

La machine est en marche... la boîte à outils est prête... regroupement des régions - suppression annoncée des conseils généraux - mutualisation des moyens (communes, intercommunalités, métropoles).

Il s'agit d'un bouleversement de la structure politique et administrative locale de notre pays.

Pour ce qui relève de la Fonction Publique territoriale - diminution forte de l'encadrement (les départs en retraite ne seraient plus compensés par de nouveaux recrutements...) - mutualisation forte des services et des personnels.

Par ailleurs, la réforme de l'hôpital public s'annonce avec un dispositif « effrayant ».

Plein feu sur l'ambulatoire (hospitalisation sur une journée), suppression à terme de 80 000 lits - excusez du peu... Cette évolution s'articule à partir de la reconfiguration des hôpitaux publics, la diminution de personnel (médecins, infirmières, aides-soignantes, agents services hospitaliers, administratifs, etc...

Le recours systématique aux génériques avec, à la clé, des économies en matière de santé dite «de ville»...

L'ensemble de ces restructurations aura pour conséquence une **réduction d'environ 10% des effectifs de fonctionnaires actuels.**

Par ailleurs, il n'a échappé à personne que le blocage de la

valeur du point d'indice a une conséquence redoutable, à savoir : assécher la trésorerie de la CNRACL de sorte à fragiliser toujours plus l'équilibre financier de notre caisse et sa pérennisation...

Pour faire plaisir à la Commission européenne (au sein de laquelle les gouvernements ont toute leur part de responsabilité), le gouvernement s'engage à effectuer de vraies réformes de structures.

Nous y voilà...

Ainsi « la messe est dite », le gouvernement a programmé, d'une manière masquée, la disparition de notre caisse de retraite.

Les autres mesures, dites «d'accompagnement», sont encore plus parlantes.

Outre les efforts de gestion exigés des exécutifs locaux avec punition à la clé si insuffisante, notre caisse est mise fortement à contribution :

- diminution des effectifs relevant de la caisse des dépôts (notre gestionnaire) pour assurer la mission de gestion de la CNRACL

- de moins 60 à 80 agents sur une période de 4 ans

- diminution des crédits affectés à la gestion (-15% par an pendant 4 ans)

- l'application à court terme du dispositif du régime général en matière d'action sociale...

C'est dire...

1^{ère} mesure :

suppression des réserves du fond d'action social (100 millions d'euro)...

A suivre!...

Robert POUGIS



CNFPT

GMF