



La Tribune  
des services  
publics et de santé



Les revendications  
maintenant  
La république  
encore  
L'indépendance  
toujours



Les revendications  
maintenant  
La république  
encore  
L'indépendance  
toujours

Confédération Générale de Travail FO/CFDT

ORGANE DE LA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ - 153, RUE DE ROME 75017 PARIS Publication trimestrielle - 0,64€ - DIFFUSION GRATUITE AUX ADHÉRENTS - ISSN N° 1260-4

# La Tribune



N°363 Mars 2015

## 23<sup>ème</sup> Congrès Confédéral





pub ocirp



# “Responsabilité”

Ce mot, selon le « Petit Robert » signifie la « nécessité morale de remplir un devoir, un engagement ».

Il est repris depuis plus d'un an par le Président de la République avec son « pacte de responsabilité ». Moins de charges sur le travail, moins de contraintes sur l'activité des entreprises et, en contrepartie, plus d'embauches et plus de dialogue social, tel est le principe de ce pacte.

Depuis son annonce, FO réfute ce marché de dupe car il est perdant/perdant pour les salariés qui voient leurs garanties collectives tous les jours un peu plus rabaissées (gel des salaires, remises en cause de la retraite, du code du travail, des conventions collectives et du statut, etc.).

Le niveau de l'emploi se dégrade toujours et les plans sociaux se multiplient. Qu'en est-il des solidaires contreparties en matière d'embauches et de dialogue social ? Rien bien sûr ! Ce n'est pas la loi Macron, surtout dans les conditions où elle a été adoptée qui démentira notre analyse ! Pour financer les allègements de charges, l'Etat doit réduire les dépenses publiques de 54 milliards d'euros ! C'est une véritable cure d'austérité dont le plan d'économies de 3 milliards appliqué aux hôpitaux, annoncé par la ministre est la parfaite illustration.

Au programme, gel, baisse de la masse salariale et des effectifs ; recomposition de l'offre de soin par le développement à marche forcée de la chirurgie ambulatoire au détriment de la chirurgie conventionnelle et par la généralisation de la mutualisation des fonctions supports (généralisation des groupements hospitaliers de territoires).

La réforme territoriale procède de la même logique avec la mise en place de 13 régions XXL, l'incertitude quant au devenir des départements et des communes, ainsi que les restructurations à tout-va sans se soucier (ou si peu) des personnels, de leur statut, de leur avenir, sans associer ou informer réellement les citoyens.

Nous pourrions multiplier ainsi les exemples (les 150 délégués qui ont pris la parole au Congrès Confédéral l'ont fait) des mesures prises qui traduisent le choix du gouvernement de se ranger derrière une politique délibérément libérale. Pour toutes ces raisons FORCE OUVRIERE n'adhère pas au « pacte de responsabilité » et n'est pas lié par un quelconque engagement que l'on tente de nous imposer.

FO a pris ses responsabilités en tant que syndicat en concluant son Congrès Confédéral de Tours par un appel à une journée de grève interprofessionnelle.

FO choisit ainsi de passer à une étape supérieure, car notre rôle syndical, en plus de résister est d'avoir un rôle actif par la mobilisation et le mouvement. Y compris, si possible dans l'action commune.

Alors, avec d'autres (CGT, Solidaire) nous déclarons « combattre et réduire le chômage, permettre la création d'emplois en changeant de politique économique, préserver les droits et tous les régimes sociaux, de garantir et promouvoir le service public, d'augmenter les salaires (secteurs public et privé), les retraites, les pensions et les minimas sociaux, qui constituent des priorités sociales, de surcroît en période de crise ».

C'est pourquoi, « réunies le 17 février 2015, les organisations syndicales CGT, FO et Solidaires affirment leur détermination pour faire aboutir ces revendications et lutter contre l'austérité et ses impacts destructeurs tant socialement, économiquement que démocratiquement.

Le « pacte de responsabilité », la rigueur budgétaire, la réforme territoriale, nombre de dispositions du projet de loi libérale « Macron » ainsi que plusieurs décisions des pouvoirs publics et du patronat aggravent la situation des salarié(e)s, des retraité(e)s et des chômeurs(ses).

De nombreuses luttes et mobilisations syndicales sont d'ores et déjà engagées dans les entreprises, les services publics et les secteurs professionnels.

Pour faire converger ces revendications et exiger du gouvernement et du patronat qu'ils y répondent, les organisations syndicales CGT, FO et Solidaires s'engagent dans un processus de mobilisation. Conscientes de leur responsabilité, elles invitent les retraité(e)s et les chômeurs(ses) à se mobiliser et appellent l'ensemble des salarié(e)s, du public et du privé, à une journée de grève interprofessionnelle et à manifester le 9 avril 2015. »<sup>1</sup>

Alors, à nous de construire le rapport de force en préparant dans tous les établissements, les services, les conditions de la réussite de la grève, c'est notre responsabilité !



Didier BERNUS  
Secrétaire Général

<sup>1</sup> Déclaration des organisations FO, CGT et Solidaires du 7 février 2015



Le mot de

Jean-Claude

**MAILLY**

**secrétaire général**

Chers camarades,

Notre Congrès confédéral qui s'est tenu à Tours avec près de 3000 délégués s'est achevé le 6 février dernier. Ce fut un véritable moment de démocratie syndicale, 163 camarades sont venus s'exprimer à la tribune en toute liberté et détermination.

Lors de ces nombreuses interventions les grandes thématiques abordées ont été les suivantes : lutte contre l'austérité et le chômage, le développement de l'organisation, la place des femmes dans l'organisation mais aussi la situation des services publics républicains et notamment celle des hôpitaux. Ce fut l'occasion aussi de revenir sur la progression de FO dans les trois versants de la fonction publique lors du scrutin du 4 décembre dernier.

Par ailleurs quatre résolutions de congrès, générale, sociale, protection sociale et outremer ont été adoptées et constitueront notre ligne de conduite pour les années à venir.

Le principe d'une journée de grève interprofessionnelle si possible dans l'action commune a été arrêté lors de ce congrès et c'est avec détermination que notre organisation a décidé de passer à un cran supérieur, la logique d'austérité poursuivie justifiant la décision de cette action.

Les sujets de mécontentement et de vigilance ne manquent pas ; le projet de loi Macron actuellement en débat parlementaire, la reprise en main par le gouvernement de la modernisation du dialogue social suite à l'échec des négociations interprofessionnelles du 22 janvier dernier ainsi que toutes les réformes en cours notamment la loi santé et la décentralisation : autant de sujets d'inquiétudes qui doivent nous tenir en éveil et mobilisés.

Nous essayerons donc de réunir toutes les conditions de la réussite d'une telle action qui s'avère nécessaire tant nos alertes nombreuses au gouvernement ces derniers mois sont restées sans effets.

C'est notre rôle syndical, un rôle de résistance mais aussi de détermination et de mobilisation pour garantir les droits sociaux, démocratiques et républicains.

**F**édération 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  
0916S06335 1er trimestre -  
tre 2015

# 23<sup>ème</sup> Congrès Confédéral à Tours

du 2 au 6 février 2015



Yves KOTTELAT, Johann LAURENCY, Didier PIROT, Jean-Yves DAVIAUD, Didier BERNUS, Dominique REGNIER, Denis BASSET, Luc DELRUE, (Manque Hervé ROCHAIS)

Ce congrès a été placé sous le triptyque suivant :

- les revendications maintenant,
- la république encore
- l'indépendance toujours

Le 23<sup>ème</sup> congrès s'est déroulé en présence de 3117 congressistes dont 2100 délégués, porteurs de 2969 mandats, représentant 9533 voix.

Le Secrétaire général Jean Claude MAILLY a tenu, en ouverture de ce congrès, à marquer l'importance de l'engagement syndical de plusieurs camarades qui sont malheureusement disparus dans les mois ou semaines précédant ce 23<sup>ème</sup> congrès.

Comment ne pas se rappeler l'importance de ces camarades autant dans le fonctionnement que dans le développement de notre organisation syndicale, par les mandats qu'ils ont détenus, par leurs engagements

et analyses qui resteront à jamais dans l'histoire de Force Ouvrière ?

Ils ont fait l'ADN de notre organisation et auront à jamais marqué l'histoire du mouvement ouvrier.

Le congrès a salué longuement les camarades :

- André BERGERON,
- Marc BLONDEL,
- Claude JENET,
- Roger SANDRY,

ainsi que l'ensemble des autres camarades, plus anonymes, qui ont disparu depuis le congrès confédéral de Montpellier.

Au cours de la présentation du rapport d'activité par Jean Claude MAILLY au nom du Bureau Confédéral, notre secrétaire général, dans un discours riche, fourni et précis a prononcé plusieurs phrases qui ont résonné aux oreilles des 3117 congressistes présents :

*"A FO il n'y a pas de courants, car alors nous ne serions plus un syndicat mais une secte".*

*"A FO il n'y a pas de double discours, ce que l'on dit au président de la République, à un Ministre ou au MEDEF est identique à ce que l'on dit aux salariés. il n'y a pas de différence."*

*"Nous ne sommes pas des «conservateurs», nous faisons de la « Résistance »."*

*"Nous sommes des réformistes militants."*

*"Quand on entre dans une négociation, on ne sait jamais au début ce que l'on peut obtenir à la fin, mais on y entre avec conviction et opiniâtreté."*

*"Dans notre fonction publique, il y a trois catégories de personnels qui résolvent et s'occupent du reste du monde. Ce sont les personnels hospitaliers, les pompiers et les policiers."*

*"Après notre manifestation Nationale du 16 décembre 2014, nous ne sommes toujours pas entendus".*

- 3** Editorial  
Didier BERNUS
- 4** Le mot de  
Jean-Claude MAILLY
- 5** 23<sup>ème</sup> congrès confédéral
- 7** communiqué  
Fo conserve la présidence du CNO
- 8** Police Municipale
- 14** Dossier «rythmes scolaires»
- 18** Lu sur le net
- 20** communiqué  
grève interprofessionnelle le 9 avril
- 22** dossier apprentissage
- 23** élections cnracl
- 24** Départements et Régions  
Office public de l'habitat  
Union nationale des services  
funéraires
- 25** Retraités  
Sapeurs-Pompiers  
Eaux

# Congrès Confédéral Tours

*"L'austérité est triplement suicidaire :  
Socialement  
Economiquement  
Démocratiquement."*

Suite à ce rapport d'activité, les 163 délégués sont intervenus pour enrichir les débats, en le commentant .

Le congrès s'est ensuite prononcé en votant et en apportant un appui sans appel à la politique Confédérale.

En effet le congrès a adopté :

***" L'arrêt de l'austérité, le retrait du pacte de responsabilité, du projet de loi « MACRON » et de la réforme territoriale, la défense des services publics, du statut de la fonction publique, parties constituantes de la République, de la protection sociale, des conventions collectives et l'augmentation générale des salaires nécessitent une réaction interprofessionnelle.***

***Construire le rapport de force à même de faire reculer le gouvernement et la patronat et faire aboutir les revendications de FO est indispensable.***

***Dans ce cadre, le congrès se félicite du rassemblement national du 16 décembre 2014 à Paris ayant permis de réaffirmer les positions et revendications de FO.***

***Tout en soulignant que l'action commune bien définie, sur des revendications claires, est un gage d'efficacité, le congrès arrête le principe d'une journée nationale de grève interprofessionnelle et de manifestations, dont une à Paris contre l'austérité et pour l'aboutissement des revendications."***

A l'issue du Congrès Confédéral, le Comité National s'est réuni le samedi 7 février pour élire les instances de la Confédération.

- Jean Claude MAILLY a été réélu Secrétaire Général
- Plusieurs candidats de notre Fédération ont été élus :

Didier BERNUS à la Commission Exécutive Confédérale

Denis BASSET à la Commission des Comptes Confédérale

Catherine ROCHARD à la Commission des conflits Confédérale

**Le 23<sup>ème</sup> Congrès Confédéral s'est conclu comme il avait commencé, en rappelant que l'indépendance syndicale est une exigence.**

*Didier BERNUS  
Secrétaire Général de la Fédération  
des Personnels des services Publics et des  
services de Santé Force Ouvrière.*



# Force Ouvrière conserve la présidence du CNO

Suite aux élections municipales en mars 2014 et aux élections professionnelles du 4 décembre dernier, il a été procédé au renouvellement des membres du Conseil National d'Orientation placé auprès du CNFPT le mercredi 11 février 2015.

Force Ouvrière présentait la candidature d'Hélène BROC à la présidence de cette instance paritaire. La CFDT brigait également cette présidence.

Par une majorité des suffrages exprimés par les représentants des organisations syndicales et des élus, Hélène BROC a été élue présidente du Conseil National d'Orientation permettant ainsi à Force Ouvrière de conserver la présidence de cette instance qu'elle détenait depuis de nombreuses années.

Dans son intervention notre camarade a, entre autres, déclaré : « **...A l'heure où notre République proclame et démontre sa volonté d'établir la parité entre les hommes et les femmes aux différents postes de responsabilité, portons haut et fort devant le monde territorial l'image d'un établissement où la parité entre le président du CNFPT et la présidence du CNO n'est pas un vœu pieux mais une réalité...** »

Pour Force Ouvrière le droit à la formation est un des piliers essentiels du statut de la Fonction Publique Territoriale garant de l'égalité de traitement de tous ses agents, leur permettant l'accès à « l'école de la deuxième chance »

Partant de ce constat et dans un monde territorial en pleine mutation, les représentants Force Ouvrière au sein du CNO et du CNFPT continueront à être vigilants quant à la formation professionnelle des personnels.

En outre, lors de l'installation du conseil d'administration du CNFPT le 28 janvier 2015, François DELUGA a été réélu président de l'établissement ; ont également été élus vice-présidents, Muriel SAUVEGRAIN pour le collège des maires et Christophe COUDERC (CGT) pour le collège des représentants du personnel.

Le secrétariat fédéral



PRESIDENTE du Conseil National d'Orientation  
Hélène BROC

## FILIERE POLICE MUNICIPALE

# Policiers municipaux



**Grades :**

- . Brigadier chef principal
- . Chef de police (grade maintenu à titre transitoire)

**CATEGORIE C**

## MODE D'ACCÈS

### Gardien

Par concours externe  
(sur titre avec épreuves)

**Nul ne peut être recruté en qualité de gardien de police municipale s'il n'est âgé de dix-huit ans au minimum.**

## MISSIONS

Les membres de ce cadre d'emplois exécutent sous l'autorité du maire, dans les conditions déterminées par les lois du 15 avril 1999, du 15 novembre 2001, du 27 février 2002, du 18 mars 2003 et du 31 mars 2006 susvisées, les missions de police administrative et judiciaire relevant de la compétence de celui-ci en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publique.

Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.

Les brigadiers-chefs principaux sont chargés, lorsqu'il n'existe pas d'emploi de directeur de police municipale ou de chef de service de police municipale, ou, le cas échéant de l'encadrement des gardiens et des brigadiers.

## EVOLUTION DE CARRIÈRE

### Avancement de grade

#### Au grade de brigadier

Au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les gardiens comptant au moins quatre ans de services effectifs dans leur grade.

#### Au grade de brigadier-chef principal:

Au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les brigadiers de police municipale comptant au moins deux ans de services effectifs dans leur grade.

#### 1 \* avancement à l'échelon spécial :

La nomination est possible, uniquement dans les communes de 10 000 habitants.

L'avancement dans ces dernières à l'échelon spécial est contingenté, par un quota national (et non fixé localement) :

- un agent dans les communes (et EPCI assimilés) dont la population est comprise entre 10 000 et 19 999 habitants .
- deux agents dans les communes (et EPCI assimilés) dont la population est comprise entre 20 000 et 39 999 habitants).

- un agent pour 10 agents appartenant à la catégorie C du cadre d'emplois des agents de la police municipale, dans les communes (EPCI assimilés) dont la population est égale a 40 000 habitants.

**Responsable d'un service municipal de police**, dans la limite d'un agent responsable par commune :

- agent ayant sous ses ordres moins de cinq agents :

**10 points majorés**

- agents ayant sous ses ordres entre cinq et vingt-cinq agents :

**15 points majorés**

- agents ayant sous ses ordres plus de vingt-cinq agents :

**18 points majorés**

**Régisseur d'avances**, de dépenses ou de recettes :  
régie de 3000 € à 18 000 € :

**15 points majorés**

régie supérieure à 18 000 € :

**20 points majorés**

**Fonctionnaires exerçant les fonctions suivantes à titre principal** soit dans les zones urbaines sensibles dont la liste est fixée par le décret n°96-1156 du 26 décembre 1996, soit dans les services et équipements situés en périphérie de ces zones et assurant leur service en relation directe avec la population de ces zones urbaines sensibles :

- police municipale :

**15 points majorés**

## FORMATION

### OBLIGATOIRE

**De 6 mois, organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale. Les stagiaires ne peuvent exercer les fonctions afférentes à leur grade s'ils n'ont pas suivi cette période de formation.**

# FILIERE POLICE MUNICIPALE

Mise à jour le 01/01/2015

	1	2	3	4	5	6	7	speci
<b>IB</b>	369	388	415	442	460	506	543	<b>574</b>
<b>IM</b>	336	350	364	384	398	431	457	<b>485</b>
<b>MINI</b>	1a9m	2a3m	2a9m	3a3m	3a9m	3a8m	-	-
<b>MAXI</b>	2a3m	2a9m	3a3m	3a9m	4a3m	4m	-	-

**CHEF DE POLICE MUNICIPALE**  
en voie d'extinction

Conditions : pour accéder à l'échelon spécial :  
4 ans d'ancienneté dans le 7ème échelon du grade de Chef de police 1\*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	speci
<b>IB</b>	366	386	415	436	459	475	488	506	543	574
<b>IM</b>	339	349	364	379	397	408	417	431	457	485
<b>MINI</b>	1a8m	1a8m	2a	2a	2a	1a9m	2a6m	3a4m	-	-
<b>MAXI</b>	2a	2a	2a3m	2a3m	2a3m	2a1m	3a	4a	-	-

**BRIGADIER-CHEF PRINCIPAL**

condition pour accéder à l'échelon spécial:  
4 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon du grade de BCP

Avancement au choix

## Echelle 5

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>IB</b>	348	349	351	354	356	366	375	396	423	437	454	465
<b>IM</b>	326	327	328	330	332	339	346	360	376	385	398	407
<b>MINI</b>	1a	1a	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	2a6m	2a6m	3a4m	3a4m	-
<b>MAXI</b>	1a	1a	2a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	4a	-

**BRIGADIER**

Avancement au choix

## Echelle 4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>IB</b>	342	343	347	348	349	352	356	374	386	409	422	432
<b>IM</b>	323	324	325	326	327	329	332	345	354	368	375	382
<b>MINI</b>	1a	1a	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	1a8m	2a6m	2a6m	3a4m	3a4m	-
<b>MAXI</b>	1a	1a	2a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	4a	4a	-

**GARDIEN**

**CONCOURS EXTERNE**

## Directeurs de police municipale

## MODE D'ACCÈS

**Directeur de police**

Par concours externe -  
concours interne

**Par promotion interne**

(Après examen professionnel pour les fonctionnaires qui justifient de 10 ans de services dans un cadre d'emplois de police municipale, dont 5 ans en qualité de chef de service de police municipale.)

**Grade de Directeur  
Principal de police  
municipale:**

Nomination possible que s'il existe au moins 2 postes pourvus de directeur de police municipale

**Mesure dérogatoire de promotion interne entre le 1er janvier 2015 et 31 décembre 2017 :**

**peuvent être inscrit sur la liste d'aptitude dans la limite d'une inscription par commune ou établissement public éligible au titre de la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017, les chefs de service de police municipale principaux de seconde et première classes justifiant au 1er janvier 2015 :**

**- d'exercer leurs fonctions dans les communes et EPCI comportant une police municipale dont l'effectif ( à la date de la publication du décret) est compris entre 20 et 39 agents relevant des**

**cadres d'emplois de police municipale**

**- et compter une ancienneté d'au moins 7 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de police municipale.**

## MISSIONS

**Les membres du cadre d'emplois** exercent leurs fonctions dans les communes et dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.

Ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la police municipale.

A ce titre :

**1°** Ils participent à la conception et assurent la mise en oeuvre des stratégies d'interventions de la police municipale ,

**2°** Ils exécutent, sous l'autorité du maire, dans les conditions fixées par les lois du 15 avril 1999, du 15 novembre 2001, du 27 février 2002 et du 18 mars 2003 susvisées, les missions relevant de la compétence de celui-ci, en matière de prévention et de surveillance du bon ordre de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publique

**3°** Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les

## CATEGORIE A

contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée ;

**4°** Ils assurent l'encadrement des fonctionnaires des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale dont ils coordonnent les activités.

FORMATION  
OBLIGATOIRE**Après concours externe et interne**

Le stage commence par une période obligatoire de formation de neuf mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret. La durée de cette formation est réduite à 6 mois pour les candidats ayant suivi antérieurement la formation obligatoire prévue pour les agents de police municipale ou les chefs de service de police municipale ou justifiant de 4 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

**Après Promotion interne**

Le stage commence par une période obligatoire de formation de 4 mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret.

# Police municipale

## Directeur principal de police municipale

### CATEGORIE A

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>IB</b>	580	605	640	675	710	745	780	801
<b>IM</b>	490	509	535	562	589	616	642	658
<b>Mini</b>	1a10m	2a3m	2a3m	2a3m	2a6m	2a6m	3a6m	-
<b>Maxi</b>	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a	3a	4a	-

**DIRECTEUR PRINCIPAL DE POLICE**

Nomination : Si 2 postes de directeurs de police municipale ancienneté nécessaire 1 an dans le grade de directeur de police municipale dans le 6<sup>ème</sup> échelon et 7 ans de services effectifs dans ce grade.

## Directeur de police municipale

### CATEGORIE A

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>IB</b>	379	417	453	491	524	562	592	630	665	703	740
<b>IM</b>	349	371	397	424	449	476	499	528	555	584	611
<b>Mini</b>	1a	1a11m	1a11m	2a11m	2a11m	2a11m	2a11m	2a11m	2a11m	3a11m	-
<b>Maxi</b>	1a	2a1m	2a1m	3a1m	3a1m	3a1m	3a1m	3a1m	3a1m	4a1m	-

**DIRECTEUR DE POLICE**





pub



# Rythmes scolaires : les agents territoriaux, victimes collatérales de la réforme .

En première ligne, les animateurs et les Atsem ont dû s'adapter à de nouvelles missions, dans des conditions qui n'ont pas été simples. Aujourd'hui, beaucoup se disent fatigués du fait d'un nouveau planning qui ne respecte pas leur rythme. Leurs employeurs devront répondre à des besoins de formation nombreux.

Pour les agents des écoles de Saint-Brieuc, la rentrée 2014 a été très éprouvante. En cause : la mise en place de la réforme des rythmes scolaires, généralisée à cette date.

Dès les premiers jours, l'organisation, telle que prévue, ne tient pas la route. Les enseignants des écoles maternelles dénoncent leurs conditions de travail à la reprise des cours à 14h15. Ils sont seuls à encadrer les enfants qui se réveillent de leur sieste et ceux qui terminent leur temps d'activités périscolaires.

Avant l'entrée en vigueur de la réforme, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) prêtaient main forte aux enseignants à ce moment de la journée. Mais, en plus de leur mission d'assistance en classe et de l'encadrement

du temps de restauration, celles-ci ont à présent, durant la pause du midi, la responsabilité des nouvelles activités péri-éducatives (NAP). Ce n'est qu'après avoir effectué cette tâche qu'elles peuvent se consacrer à l'entretien des locaux...

Mais c'est précisément à ce moment-là que les enseignants ont besoin d'elles. Or, l'aide de l'Atsem n'est pas superflue : à cette époque de l'année, certains des tout jeunes enfants ont encore des difficultés à rester propres.

"Enfants, parents, agents n'en peuvent plus !". Les NAP organisées durant la pause méridienne posent d'importantes difficultés aux personnels, notamment les agents d'hygiène-restauration.

La mairie ne leur laisse pas le temps d'une concertation avec l'ensemble de l'équipe avant de prendre en charge les élèves. Ils ne peuvent ainsi pas faire le point sur les absences éventuelles.

Le premier service de restauration dure entre 11h45 et 12h25. A ce moment, un ou deux agents dressent le couvert pour un deuxième service, qui débute un quart d'heure après. Les enfants

qui viennent de déjeuner sont rassemblés pour faire des groupes par activités. Certains sortent de l'école. "Attention alors à ne pas se tromper, il faut savoir exactement qui est sorti !", indique Sylvie Fourré, responsable d'accueil périscolaire et secrétaire du syndicat Force ouvrière des agents de la ville de Saint-Brieuc.

A 13h20, tous les enfants ont fini de déjeuner. Quel que soit leur métier, tous les agents sont affectés aux NAP. Les ateliers ne sont pas installés et trois quart d'heure plus tard tout doit être rangé...

Puis, à 14h05, les agents d'hygiène restauration ont à s'occuper du nettoyage et de la vaisselle. Sylvie Fourré dénonce un train d'enfer, qui ne respecte pas le rythme des personnels. Confrontés à une succession d'activités effectuées sur de courts laps de temps, les agents territoriaux n'ont notamment pas d'autre choix que de déjeuner soit à 11h00, soit à 15h00.

Début octobre, les agents ont assez: ils débute une grève illimitée. Des manifestations devant la mairie réunissent quotidiennement jusqu'à 200 personnes. Sur une banderole, on peut

lire que "enfants, parents, agents n'en peuvent plus !". Il faudra onze jours pour que la mairie propose des aménagements, en particulier concernant l'organisation de la pause méridienne.

Une rentrée compliquée. A Marseille aussi, les personnels des cantines et des écoles ont été contraints, dès la rentrée, de faire grève pour tenter de se faire entendre par des élus traînant les pieds pour mettre en place la réforme.

Or, fin janvier 2015, le mouvement des personnels se poursuivait. En cause, une surcharge de travail liée à un manque criant de personnels : une Atsem de la ville de Marseille encadre 25 enfants durant le temps de restauration, contre seulement 12 pour son homologue de Lyon.

Ce surcroît de travail a été aggravé en début d'année scolaire, alors que les temps d'activités périscolaires n'étaient pas encore sur pied. "Les Atsem étaient tenues de garder les enfants le vendredi au-delà de 13h30, en attendant que les parents en retard arrivent.

Mais certains parents ne venaient pas chercher leurs enfants", explique Evelyne Michel, secrétaire adjointe du syndicat Force ouvrière des personnels de la ville de Marseille. A présent, les TAP existent heureusement dans la plupart des écoles de la cité phocéenne.

Mais pour cela, la municipalité a dû recruter, en urgence et sur des contrats précaires, des milliers d'animateurs à peine formés.

Certes, ailleurs en France, la

rentrée s'est souvent mieux passée qu'à Marseille ou Saint-Brieuc. Mais, quasiment partout, elle s'est traduite par de nombreuses difficultés.

Selon une enquête de l'Association nationale des directeurs de l'éducation des villes (ANDEV) réalisée à l'automne dernier auprès de 210 de ses adhérents, 73 % des villes ont jugé la rentrée "compliquée".

Un chiffre qui grimpe à 86 % dans celles qui ont attendu 2014 pour mettre en place la réforme. Par ailleurs, 58 % des adhérents ayant répondu, ont trouvé la rentrée "tendue".

Les villes ayant appliqué la réforme dès 2013 font cependant part d'opinions nettement plus positives. 75 % d'entre elles ont estimé que cette rentrée 2014 a été "sereine" et seulement 38 % l'ont trouvée compliquée.

Les services de la culture et des sports, eux aussi touchés. La réorganisation du temps de travail des personnels a été l'un des gros points noirs de la rentrée. La moitié des répondants à l'enquête de l'ANDEV ont placé cette question en tête des difficultés du moment. Il faut dire que la réforme a souvent eu un impact sur une large partie des personnels. Lorsqu'il y a eu une réorganisation du service municipal en charge de l'enfance (cas de figure très majoritaire), elle a touché, dans 62 % des cas, aussi bien les personnels administratifs que les personnels de terrain.

Dans 71 % des cas, les services d'entretien ont également été réorganisés. Les services sport et culture

et les services techniques l'ont été dans une moindre mesure (respectivement 44 % et 28 %). La réorganisation s'est essentiellement traduite par un changement dans les horaires des personnels administratifs et des personnels de terrain (85%) et une redéfinition des fiches de poste des missions des agents (85% également).

Le personnel administratif, notamment celui en charge des questions d'éducation a vu ses horaires de travail modifiés afin de permettre, notamment, un accueil téléphonique plus tôt le mercredi matin.

Les personnels en charge de la culture, notamment les agents des bibliothèques jeunesse, mais également les gardiens des écoles ont vu eux aussi leur emploi du temps modifié. Certains agents de la filière technique, notamment les agents d'entretien, se sont vus confier les missions d'entretien des bâtiments scolaires jusque-là dévolues aux Atsem.

Quant aux agents chargés de la restauration, leur charge de travail a parfois augmenté, comme à Lyon, du fait d'une fréquentation plus grande du temps de midi par les élèves. Pour autant, leur rémunération n'a pas bougé. En outre, dans de nombreuses communes, un repas est désormais proposé aux élèves le mercredi midi.

Précarité de l'emploi. Tous les personnels territoriaux sont à présent le plus souvent amenés à travailler le mercredi matin, jour retenu de façon quasi unanime pour la demi-journée de cours supplémentaire. Il en résulte

une fatigue plus grande pour eux, car la coupure du mercredi a disparu, comme le constate Sylvie Fourré à Saint-Brieuc.

Il y a quand même un point positif : en compensation, les Atsem et les personnels en charge de l'entretien ont obtenu des jours de congés supplémentaires. C'est le cas à Saint-Brieuc et à Marseille. Les agents territoriaux des écoles voient ainsi leurs vacances alignées sur celles des enseignants.

C'est un motif de satisfaction pour les intéressés, note Sylvie Fourré.

D'autres problèmes récurrents sont cités : Comme la difficulté que les collectivités, en concurrence les unes avec les autres, ont éprouvé pour recruter des animateurs.

Cela ne surprend guère quand on sait que les besoins en animateurs découlant de l'application de la réforme sont compris dans une fourchette de 70.000 à 200.000 (chiffre cité en janvier 2015 par la secrétaire d'Etat en charge de l'Enseignement supérieur).

Pour satisfaire leurs besoins, les collectivités ont embauché – souvent sous contrat à durée déterminée ou par la voie d'un contrat aidé - des étudiants, des chômeurs ou des salariés. Des effectifs ont aussi été redéployés avec l'affectation d'heures supplémentaires à certains personnels.

Turn-over. Les nouvelles recrues ne sont toutefois pas toujours formées à l'encadrement des enfants. Par ailleurs, compte tenu des conditions d'emploi précaires, de durées de travail très limitées quotidiennes

et de la faible rémunération qui leur sont offertes, ces animateurs sont souvent absents, ou donnent leur démission.

Ce qui donne lieu à un turnover important, rendant plus difficiles les conditions d'encadrement des NAP. "Fréquemment une nouvelle tête inconnue de tout le personnel présent arrive le vendredi après-midi, s'annonce animateur de ceci ou cela et prend en charge un groupe d'enfants", a ainsi témoigné un responsable syndical de l'Hérault lors d'une rencontre nationale sur les rythmes scolaires organisée le 19 novembre dernier par Force ouvrière.

"Pour les professionnels, il est indispensable dans ces conditions d'engager un travail de revalorisation du métier d'animateur, comme l'observe une récente étude du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) portant sur le bilan de la réforme."

S'agissant des Atsem, l'absence d'une formation à l'animation est également patente. A Bully-les-Mines, "certaines Atsem déchantent" en dépit de l'habitude qu'elles ont d'être en contact avec les enfants, témoigne Vincent Haudegond, secrétaire général du syndicat Force ouvrière des agents de cette ville du Pas-de-Calais. L'absence d'un professeur des écoles change tout : c'est à présent à l'Atsem seule qu'incombe la responsabilité de diriger le groupe. Joëlle Rondepierre, secrétaire générale du groupement départemental Force ouvrière pour les services publics et de santé du Rhône dresse un constat similaire pour la ville de Lyon : la res-

ponsabilité des NAP n'a été confiée qu'à des Atsem volontaires et, malgré tout, certaines "ont le sentiment d'être en situation d'échec".

Par ailleurs, des zones d'ombre existent dans les relations entre les Atsem et les animateurs, lorsqu'elles participent à l'encadrement des NAP. Les statuts particuliers des cadres d'emplois n'ont pas prévu ce cas de figure.

Il serait utile qu'une clarification soit apportée, comme l'a recommandé le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) dans un rapport, adopté en juillet 2014, sur la réforme des rythmes scolaires.

En dépit de ces points négatifs, on peut néanmoins considérer, à l'instar de plusieurs responsables de collectivités interrogés par le CSFPT, que les Atsem ont vu leur rôle être valorisé : leur activité d'entretien est réduite, alors que dans le même temps celle de l'assistance pédagogique est élargie.

Salles de classe, salles à tout faire. Un des autres gros obstacles à une mise en œuvre sereine de la réforme vient indéniablement du manque d'équipements et de matériels, qui conduit souvent les personnels territoriaux à organiser les NAP dans les salles de classe, en dépit des réticences des enseignants.

Certaines villes ont tenté d'arranger les choses. A Creil par exemple, on a fait attention de distinguer le matériel et les fournitures des NAP, comme l'a décrit il y a un an Danièle Carlier, adjointe au maire.

“Nous avons prévu des armoires pour les activités périscolaires, réglé les querelles de photocopieuses et nous nous sommes engagés à remplacer ce qui aurait été cassé - les animateurs disposent d'ailleurs d'un budget de commande pour leur matériel”, expliquait-elle devant la mission d'information du Sénat sur les rythmes scolaires.

Mais toutes les communes n'ont pas pris de tels soins. En fin de compte, l'utilisation des salles de classe pour les TAP rend plus difficile leur entretien, comme l'a souligné Bernard Lempereur, du Syndicat national unifié des directeurs instituteurs et professeurs des écoles de l'enseignement public (SNUDI-FO).

“La salle de classe doit être libérée pour les activités péri-éducatives sans que le ménage soit fait, et il est fréquent que les enseignants retrouvent alors une salle de classe très sale le lendemain”, a-t-il expliqué lui aussi, il y a un an, auprès des sénateurs.

Les difficultés que rencontrent la plupart des communes tiennent bien sûr à l'obligation d'appliquer une réforme avec des moyens contraints, surtout dans un contexte financier défavora-

ble (les dotations de l'Etat aux collectivités vont baisser de 11 milliards d'euros entre 2015 et 2017).

Or, selon la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et l'Association des maires de France (AMF), le coût de la réforme s'est élevé pour les communes à quelque 180 euros par élève, pour l'année scolaire 2013-2014. Certes, il a été ramené à 130 euros avec l'aide de l'Etat et même à 90 euros pour les communes en difficulté.

Mais pour financer cette dépense supplémentaire qui demeure malgré tout importante, les communes ont été contraintes de réduire les budgets, notamment de leurs services jeunesse et de leurs centres de loisirs, ce qui a déstabilisé l'activité de ces structures, selon Vincent Haudegond.

“Mobilisation des services municipaux”. Malgré des ajustements en cours ou encore à venir, l'application des nouveaux rythmes scolaires devrait encore susciter pas mal de problèmes. Cela conduisait Force ouvrière, dans l'intérêt de tous, familles et professionnels des écoles, à réclamer, le 19 novembre dernier auprès du cabinet de la ministre de

l'Education, l'abrogation de la réforme.

Dans un contexte pourtant tendu et malgré de réels problèmes, la “mobilisation des services municipaux” aura été en tout cas au rendez-vous de la mise en œuvre de la réforme pour 62 % des directeurs de l'éducation des villes interrogés à l'automne dernier par l'ANDEV.

En outre, lorsque les collectivités disposaient déjà d'animateurs expérimentés, ceux-ci ont eu “un rôle déterminant” du fait de “leur investissement”, selon 55 % de ces personnes.

En revanche, les bonnes relations avec les enseignants et la qualité des associations ont contribué au succès de la mise en œuvre de la réforme pour 14% et 12 % seulement des directeurs interrogés. C'est le signe que, dans ces domaines, les choses sont largement perfectibles. En demandant, en conclusion de son rapport sur le bilan de la réforme, “une revalorisation indiciaire et catégorielle pour tous les agents impactés”, le CSFPT est donc bien inspiré.

Thomas Beurey / Projets publics pour Force ouvrière

# En commission, les députés redonnent un visage plus régionaliste au projet de loi.

Examinant en commission le projet de loi sur la nouvelle organisation territoriale de la République, les députés se sont nettement démarqués des sénateurs en rétablissant de nombreuses dispositions du texte initial. Les transferts aux régions des routes et des transports routiers interurbains (y compris les transports scolaires) sont de nouveau d'actualité. Les députés ont aussi réintroduit le seuil de 20.000 habitants pour les intercommunalités, en prévoyant toutefois de nombreuses exceptions.

La menace d'un quasi-désossement des départements s'était éloignée à l'occasion en janvier de l'examen au Sénat du projet de loi Notr sur les compétences des collectivités territoriales. Mais pour les élus en charge de ces institutions bicentennaires, le répit aura été de courte durée. La tension devrait grimper de nouveau après l'examen du texte par la commission des lois de l'Assemblée nationale, qui a débuté le 3 février.

Dans la soirée du 3 février et le 4 février au matin, celle-ci a en effet voté un quasi-retour au texte du gouvernement, qui prévoyait de massifs transferts de compétences des départements vers les régions. Principale compétence visée, la voirie départementale échoira le 1er janvier 2017 pour l'essentiel aux régions, les métropoles exerceront aussi cette responsabilité sur leur territoire.

Pour le gouvernement, qui est à l'origine de l'amendement, la région constitue bien "l'échelon pertinent" pour répondre tant à "l'exigence d'une certaine proximité qu'à celle de rationalisation et de coordination".

Avant le début de l'examen des articles, ce 3 février, les départementalistes avaient pourtant mis en garde leurs collègues.

A l'instar de Patrick Devedjian, député et président du conseil général des Hauts-de-Seine, qui a vanté le savoir-faire séculaire des départements dans le domaine routier et, a contrario, la totale inexpérience des régions. En charge de l'acte 2 de la décentralisation dans le gou-

vernement de Jean-Pierre Raffarin, il avait lui aussi un temps envisagé un transfert de la voirie aux régions, avant de faire machine arrière pour cause de pragmatisme, a-t-il témoigné.

De son côté, Dominique Bussereau, député et président UMP du conseil général de la Charente-Maritime - et ancien secrétaire d'Etat en charge des transports, s'est élevé contre une mesure qui éloignera les routes des élus et des citoyens, entraînant à la fois "une perte d'argent et de réactivité".

## Les collègues continueront à relever du département

Les ports qui sont aujourd'hui gérés par les départements seraient eux aussi transférés, le 1er janvier 2017. La commission des lois a décidé qu'ils entreraient dans le giron de la région ou des communes et de leurs groupements, suivant la procédure prévue par le projet de loi initial.

Les députés ont aussi décidé de remettre entre les mains des élus régionaux la compétence pleine et entière des transports interurbains, alors que les sénateurs avaient prévu de nombreuses exceptions au bénéfice des départements.

Ainsi, les transports à la demande, ceux qui concernent les élèves handicapés et, enfin, les transports scolaires relèveront eux aussi de la région. En sachant que celle-ci aura la possibilité de déléguer sa compétence, partiellement ou totalement au département, ou

à une intercommunalité.

La mutualisation des lignes ordinaires de cars avec les lignes de cars assurant le transport scolaire est une solution plus efficace et économe, a avancé Alain Rousset, député, président de l'Association des régions de France et auteur de l'un des amendements.

S'agissant des collègues, le gouvernement a respecté l'engagement qu'il avait pris devant le Sénat de les maintenir dans le giron des départements.

"Les collègues ne s'inscrivent pas dans ce qui fait l'attractivité et la compétitivité d'une région", a expliqué le secrétaire d'Etat chargé de la réforme territoriale, lors de son audition par la commission, ce 3 février.

André Vallini a aussi relevé, en s'en félicitant, que la mutualisation de la gestion des collèges et des lycées progresse sur le terrain, à l'initiative des conseils généraux et régionaux.

Si certains, comme l'UDI Michel Piron, ont estimé qu'il serait logique que les régions, en charge de la formation professionnelle, aient la responsabilité des collèges, les députés ont finalement accepté les concessions faites par le gouvernement en direction du Sénat.

## La région, chef de file du tourisme

La commission des lois a également pris d'autres initiatives qui, sans forcément réduire les compétences des départements, conduiraient à un renforcement des régions. Elle

a ainsi réécrit l'article 2 du projet de loi dans une version plus favorable aux régions.

Celles-ci redeviennent responsables, sur leur territoire, de *"la définition des orientations en matière de développement économique."*

Les députés ont aussi voté un amendement du gouvernement faisant de la région le chef de file du tourisme sur son territoire. Une telle évolution permettra de "rationaliser la dépense publique" sans interdire aux autres collectivités d'intervenir dans ce domaine, puisque le tourisme demeure une compétence partagée, comme l'a expliqué la ministre en charge de la décentralisation, Marylise Lebranchu.

La commission des lois a par ailleurs adopté un amendement du rapporteur rétablissant l'obligation pour les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de réunir au moins 20.000 habitants, alors que le Sénat a choisi de laisser inchangé le seuil actuel de 5.000 habitants.

L'amendement prévoit des exceptions pour les zones de montagne, les îles et les archipels, ainsi que pour les territoires peu denses. En Lozère, département le moins peuplé de France, les intercommunalités auraient ainsi l'obligation de dépasser un seuil de 2.900 habitants.

Ce seuil passerait à 5.800 habitants dans le Gers et à 7.000 en Corse. Quelques heures plus tôt, Marylise Lebranchu avait défendu le minimum des 20.000 habitants assorti d'exceptions, en mentionnant le rapport du commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) rendu public il y a deux semaines.

Un rapport qui, rappelons-le, préconise une drastique cure de minceur des communes au profit de leurs intercommunalités et qui s'est attiré les foudres de l'Association des maires de France (votre nos articles des 30 janvier et 3 février 2015).

### **"Le jacobinisme a vécu"**

La commission des lois est aussi revenue sur le report d'un an de l'élaboration des schémas départementaux de coopération intercommunale. Ceux-ci devront être arrêtés au plus tard le 31 décembre 2015, dans l'optique de l'entrée en vigueur des nouveaux périmètres un an plus tard.

Toujours au chapitre intercommunalité, on notera que la commission a adopté un amendement du rapporteur qui apporte des garanties au bénéfice des agents employés par des structures intercommunales (EPCI à fiscalité propre et syndicats de communes) appelés à disparaître avec la mise en œuvre de la nouvelle carte.

Lors de son audition, Marylise Lebranchu a jugé que la proposition socialiste d'accorder le statut de communauté urbaine aux agglomérations qui perdront le statut de capitale régionale (comme ce sera a priori le cas de Châlons-en-Champagne, Amiens, Metz, Poitiers ou Limoges) n'était "pas affolante".

Mais il faudra veiller à l'impact de cette mesure sur la dotation globale de fonctionnement des autres collectivités, a-t-elle précisé.

Toujours lors de cette audition, de nombreux députés ont interpellé le gouvernement sur ses intentions concernant l'avenir des départements, en rappelant les évolutions du discours gouvernemental au cours de l'été et de l'automne derniers sur ce sujet.

*"Selon les territoires, les choses ne seront pas organisées de la même façon, le jacobinisme a vécu, l'uniformité n'est plus de mise"*, a répondu André Vallini. Pour sa part, Olivier Dussopt, rapporteur PS du texte, a estimé que *"le débat sur l'évolution des départements ne sera pertinent que lorsque le fonctionnement des grandes régions sera stabilisé et lorsque les intercommunalités seront montées en puissance"*. En ajoutant qu'*"il n'y a que sur le territoire*

*des métropoles que nous pourrions avoir ce débat plus tôt"*.

*"Tracer le chemin d'un compromis"*

Certains députés de droite ont profité de cette séquence pour critiquer le calendrier retenu pour l'examen du projet de loi Notr. Ne sachant pas quelles seront les compétences des conseils départementaux, les électeurs appelés en mars prochain à élire leurs conseillers départementaux seront tentés soit par l'abstention, soit le vote extrême, ont lancé les députés UMP Dominique Bussereau et Guy Geoffroy. De son côté, leur collègue Hervé Gaymard a estimé qu'avec un repli sur les compétences de solidarité sociale et territoriale et les collègues, les conseils généraux auraient des effectifs d'élus "pléthoriques".

Dès le début de son intervention, Olivier Dussopt avait affirmé que son travail visait à *"retrouver l'ambition initiale du texte en matière de clarification des compétences, de renforcement du fait régional"*, sans toutefois le faire *"de manière manichéenne et brutale, de nombreux éléments apportés par le Sénat méritant considération et prise en compte"*. Il a dit vouloir, comme le gouvernement, *"tracer le chemin d'un compromis"*.

La commission devait poursuivre dans l'après-midi et la soirée du 4 février l'examen du projet de loi.

Celui-ci sera ensuite débattu dans l'hémicycle en deux temps, d'abord du 17 au 20 février, et ensuite, après la pause des vacances d'hiver, du 3 au 5 mars.

Lu sur Locatis / Projets publics

# grève interprofessionnelle le 9 avril



FO, CGT et Solidaires appellent à une grève interprofessionnelle le 9 avril

FO, la CGT et Solidaires appellent à une journée de grève interprofessionnelle de lutte contre les mesures d'austérité le jeudi 9 avril, ont annoncé ces organisations, à l'issue d'une rencontre intersyndicale qui a eu lieu à Paris, le mardi 17 février, au siège de la Confédération FO.

Par cette action qui doit permettre de « faire converger » les revendications et « exiger du gouvernement et du patronat qu'ils y répondent », il s'agit de « s'engager dans un processus de mobilisation » ont souligné les trois organisations.

Les structures syndicales invitent ainsi « les retraité(e)s et les chômeurs-ses à se mobiliser et appellent l'ensemble des salarié(e)s, du public et du privé », à cette journée de grève interprofessionnelle mais aussi à manifester. « Les modalités d'action pour manifester vont se construire d'ici le 9 avril » a précisé pour FO le secrétaire confédéral Pascal Pavageau qui participait avec Michèle Biaggi à cette intersyndicale.

Assistant à la rencontre intersyndicale, la FSU a fait part de son absence de mandat ne lui permettant donc pas pour l'instant de se prononcer sur sa participation éventuelle à la journée d'action. L'organisation donnera sa décision début mars.

Construire le rapport de force

Cette décision d'action commune contre l'austérité avait été largement évoquée au début du mois de février lors du XXIII<sup>e</sup> Congrès de la Confédération FO qui se tenait du 2 au 6 février à Tours. En conclusion de la résolution générale adoptée à une large majorité, les 3 000 délégués avaient en effet appelé à « construire le rapport de force à même de faire reculer le gouvernement et le patronat ».

Dans ce cadre et dans le prolongement du rassemblement national du 16 décembre à Paris, organisé par FO et qui avait « permis de réaffirmer les positions et revendications », le Congrès avait donc arrêté « le principe d'une journée nationale de grève interprofessionnelle ».

Au diapason avec les propos de Jean-Claude Mailly, prônant de « passer à l'étape supérieure » pour « contrer cette austérité suicidaire », les délégués avaient acté au sein de la résolution générale la demande de « l'arrêt de l'austérité » notamment au travers du « retrait du pacte de responsabilité » mais aussi de celui du projet de loi Macron ou encore de la réforme territoriale. A l'issue du Congrès, la Confédération FO avait pris contact avec les sept autres organisations syndicales afin d'organiser une rencontre qui

jettera les bases des modalités d'une action commune contre l'austérité. La CGT, la FSU et Solidaires avaient immédiatement répondu favorablement à cet appel. A l'instar de FO, la CGT évoquait dès ce début février la nécessité d'organiser une journée de mobilisation pour s'opposer à la politique d'austérité.

Journée de grève interprofessionnelle du 9 avril  
Déclaration des organisations syndicales  
CGT, FO et Solidaires

Combattre et réduire le chômage, permettre la création d'emplois en changeant de politique économique, préserver les droits et tous les régimes sociaux, garantir et promouvoir le service public, augmenter les salaires (secteurs public et privé), les retraites, les pensions et les minimas sociaux, constituent des priorités sociales, de surcroît en période de crise.

Réunies le 17 février 2015, les organisations syndicales CGT, FO et Solidaires affirment leur détermination pour faire aboutir ces revendications et lutter contre l'austérité et ses impacts destructeurs tant socialement, économiquement que démocratiquement.

Le « pacte de responsabilité », la rigueur budgétaire, la réforme territoriale, nombre de dispositions du projet de loi libérale « Macron » ainsi que plusieurs décisions des pouvoirs publics et du patronat aggravent la situation des salarié(e)s, des retraité(e)s et des chômeurs(ses).

De nombreuses luttes et mobilisations syndicales sont d'ores et déjà engagées dans les entreprises, les services publics et les secteurs professionnels.

Pour faire converger ces revendications et exiger du gouvernement et du patronat qu'ils y répondent, les organisations syndicales CGT, FO et Solidaires s'engagent dans un processus de mobilisation. Conscientes de leur responsabilité, elles invitent les retraité(e)s et les chômeurs(ses) à se mobiliser et appellent l'ensemble des salarié(e)s, du public et du privé, à une journée de grève interprofessionnelle et à manifester le 9 avril 2015.

Photographie : F. Blanc / FO Hebdo (le 17 février 2015 au siège de la cgt-FO)



lu sur le web

PUB

# Apprentissage : nouvelle baisse en 2014 mais moins forte qu'en 2013.

Le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage a baissé d'environ 3% en 2014 par rapport à 2013, d'après les chiffres de la Dares publiés le 3 février 2015.

La réduction, moins importante qu'en 2013, est toutefois plus marquée pour les contrats signés dans le secteur public.

L'apprentissage subit une nouvelle baisse en 2014 mais elle est toutefois moins importante qu'en 2013. D'après les données de la Dares (ministère du Travail), publiées le 3 février 2015, 264.580 nouveaux contrats d'apprentissage ont ainsi été conclus dans le secteur privé en 2014, contre 273.295 en 2013, soit un recul de 3,2%, après une baisse de 8% en 2013 par rapport à l'année 2012. L'apprentissage dans le secteur public a quant à lui baissé davantage durant l'année 2014 : -4,7% avec 8.629 nouveaux contrats.

Actuellement 12.600 apprentis sont recensés dans la fonction publique : près de 11.000 dans la fonction publique territoriale, 900 dans la fonction publique hospitalière et 700 seulement dans la fonction publique de l'Etat. Lors de la troisième conférence sociale, François Hollande a affiché l'ambition d'embaucher 10.000 apprentis dans la fonction publique de l'Etat à l'horizon du 1er janvier 2017.

Pour ce faire, les ministères doivent envoyer leur plan prévisionnel de recrutement et au printemps 2015, des offres de contrat d'apprentissage seront mises en ligne sur le portail de

la fonction publique pour coordonner le calendrier de recrutement avec celui des inscriptions dans les établissements de formation.

Les premiers recrutements devraient intervenir à partir du 1er septembre 2015, avec un premier objectif de 4.000 contrats conclus en septembre 2015.

Objectif 500.000

Au total, en 2014, le nombre d'apprentis en France métropolitaine s'établit à 400.000 jeunes contre un peu moins de 420.000 en 2013. L'objectif du gouvernement est d'atteindre 500.000 apprentis d'ici à 2017.

D'après le ministre du Travail, pour atteindre cet objectif, il faut que les entreprises s'engagent et transforment leurs déclarations en actes. Une campagne d'information nationale a été lancée dans ce but à la rentrée 2014, période propice aux entrées en apprentissage.

Et différentes aides destinées aux entreprises qui embauchent des apprentis ont été mises en place : une prime de 1.000 euros pour tout apprenti supplémentaire pour les entreprises de moins de 250 salariés, lancée depuis le 1er septembre, qui s'ajoute à la prime de 1.000 euros par an et par apprenti pour les entreprises de moins de onze salariés, destinée à remplacer, depuis le 1er janvier 2014, l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF), supprimée en 2013.

Un cadre financier qualifié de "stabilisé" par François

Rebsamen.

Si la baisse est moins importante globalement en France, certains territoires subissent de fortes réductions.

C'est le cas des territoires d'outre-mer. La Guyane accuse ainsi une baisse de 70% du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage sur l'année, avec 42 nouveaux contrats seulement. Pour la Réunion, la baisse atteint 44% (1.063 nouveaux contrats).

En France métropolitaine, les régions subissant les plus fortes baisses sont la Picardie (-13,5% avec 6.593 nouveaux contrats) et Midi-Pyrénées (-9,9% avec 11.062 nouveaux contrats). A l'inverse, d'autres territoires voient leurs effectifs d'apprentis augmenter dans de grandes proportions : le Limousin (+27,7% avec 2.518 nouveaux contrats en 2014) et la Corse (+9,6% avec 1.471 nouveaux contrats).

Emilie Zapalski

Flux RSS Actualité  
Edition du 03/02/2015

**Ce dossier a été ré-ouvert tout dernièrement et fait l'objet de groupes de travail suite à une lettre de mission de la ministre de la fonction publique en vue d'augmenter le recours à l'apprentissage de façon significative pour les trois fonctions publiques ... Nous vous tiendrons informés ...**

# Élections CNRACL

Les élections à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) ont eu lieu le 4 décembre 2014. Elles concernaient les salariés en activité de la Fonction Publique Hospitalière et de la Fonction Publique Territoriale, ainsi que les retraités de ces 2 Fonctions Publiques.

Pour mémoire, le Conseil d'Administration est composé d'élus en activité et d'élus retraités représentant le Collège des salariés, ainsi que des élus représentant les employeurs territoriaux et hospitaliers.

La campagne électorale s'est déroulée dans des circonstances particulières, le décret finalisant le scrutin en décembre 2014 n'étant paru qu'au mois d'août 2014, ce qui n'a que peu permis de mettre en place une campagne électorale à long cours.

Ce calendrier contraint, associé à la campagne électorale des élections professionnelles a été un handicap certain. Les pouvoirs publics nous imposant cette situation ont de facto minimisé l'intérêt porté au scrutin CNRACL et réduit la visibilité de cette élection à la Caisse de Retraite.

Malgré cela, la Fédération a mis en place les outils militants qui ont permis à nos syndicats de populariser au mieux les positions de Force Ouvrière ainsi que notre liste de candidats représentant dans un parfait équilibre les Fonctions Publiques Hospitalière et Territoriale.

Nous n'avons eu de cesse, pendant cette campagne électorale courte, de rappeler les positions de notre organisation, que ce soit dans notre profession de foi, nos affiches, les tracts.

FO s'est opposé à l'ensemble des contre-réformes qui fragilisent notre régime de retraite depuis 10 ans.

- 2003 contre-réforme BALLADUR  
- 2010 contre-réforme FILLON

- 2014 contre-réforme TOURAINE  
FO s'est mobilisé, et continue à le faire, pour exiger l'abrogation de ces lois.

FO exige le maintien d'un régime de retraite solidaire entre les générations, basé sur la répartition entre cotisants actifs et pensionnés retraités.

Un tel régime de retraite, mis en place après la seconde guerre mondiale et issu de la réflexion du Conseil National de la résistance, n'est ni ringard, ni démodé ou désuet : il représente la seule garantie pour les personnels des Fonctions Publiques Hospitalière et Territoriale d'obtenir une pension qui doit permettre de vivre dignement.

C'est ainsi que FO exige, pour assurer l'avenir de nos retraités, que soit renégociée la question du financement de la répartition entre revenus du travail et revenus du capital.

Cette campagne électorale rapide et en pointillé a eu comme première conséquence une participation faible. En ce qui concerne le collège des salariés actifs, sur 2 435 368 inscrits, nous constatons seulement 764 585 suffrages exprimés. C'est un chiffre très faible eu égard à l'importance de l'avenir de notre régime de retraite.

Dans ce collège, FO a obtenu 143 673 suffrages, ce qui permet à FO d'avoir 2 élus au Conseil d'Administration :

• Elu titulaire : Yves KOTTELAT  
• Elu suppléant : Francis VOILLOT  
Pour ce qui concerne le

collège des retraités, sur 1 118 089 inscrits, nous enregistrons 467 354 suffrages exprimés. Dans ce collège, FO a obtenu 86 068 suffrages, ce qui lui permet d'avoir deux élus au Conseil d'Administration :

• Elu titulaire : Robert POUGIS  
• Elu suppléant : Raymond PERROT

Les élus Force Ouvrière, forts de ce résultat, vont contribuer sans relâche à porter la voix de FO au sein du Conseil d'Administration et à rappeler inlassablement nos revendications :

• **Un droit à la retraite à 60 ans à taux plein.**

• **Le maintien de la règle de calcul de la retraite sur la base de l'indice détenu au cours des 6 derniers mois d'activité, que notre action a permis de conserver.**

• **Le maintien de la « catégorie active » dès 17 ans de services actifs validés et de la « catégorie insalubre ».**

• **L'augmentation des salaires, la prise en compte des primes et des régimes indemnitaires dans le salaire soumis au calcul de la pension.**

• **Un minimum de pension égal au minimum de rémunération d'un agent en activité (120 % du salaire minimum de la Fonction Publique).**

• **L'indexation des pensions sur l'évolution des salaires.**

• **La fin de la compensation vers d'autres régimes de retraite.**



Yves Kottelat



Francis Voillot



Raymond Perrot



Robert Pougis



# PUB



# Elections professionnelles, action syndicale

Pour fonctionner comme il se doit, les mécanismes de la représentation supposent une connexion entre représentants et représentés : les premiers expriment la volonté des seconds et agissent en leur nom.

C'est ce que nous nous efforçons de faire au quotidien. La perception de notre action n'est pas à la hauteur des investissements de nos représentants et de nos responsables syndicaux que nous saluons ici.

## I. Des syndicalistes engagés

L'action que nous nous efforçons de mener est de faire prendre conscience de la réalité des problèmes posés. Mais la situation n'est pas facile à présenter avec un optimisme qui serait de mise pour rassurer les uns et les autres.

Nous ne sommes pas défaitistes quand nous parlons des répercussions de l'acte III de la décentralisation ou/et de la loi NOTR (Nouvelle organisation de la République).

- quand nous parlons de possibles licenciements dans le cadre des transferts des compétences départementales vers les métropoles, l'intercommunalité, la région ou les administrations d'Etat comme l'ARS.

- quand nous parlons des difficultés rencontrées par nos collègues agents du parc, assistants familiaux, travailleurs sociaux ou de la fragilité de la situation des agents des collèges, des lycées...

- quand nous parlons de la déshumanisation du lien professionnel qui confronte certains agents à des situations particulièrement difficiles

- quand nous faisons le constat que prioriser aveuglément la gestion des finances publiques peut

aboutir à l'oubli de la dimension humaine dans la gestion des compétences, des usagers, des services, des agents.

Nous sommes objectifs ! Il en va de même sur bon nombre de sujets sur lesquels nous intervenons.

## II. Des électeurs mobilisés :

Quelles solutions avons-nous ?

- Faire réagir les agents !

- Leur rappeler que faire du syndicalisme, c'est s'investir avec détermination dans la défense des agents publics et des services publics face à un pouvoir parfois buté qui nous perçoit souvent comme des opposants.

- Rappelons que ce statut d'opposant a parfois coûté cher au monde syndical : les premiers camps nazis (comme Dachau et Oranienburg) ont été construits dès 1933, l'année de l'arrivée de Hitler au pouvoir, pour enfermer les Allemands qui lui étaient opposés dont des syndicalistes.

- Rappelons que faire du syndicalisme, c'est rassembler, des agents de toutes origines, de toutes religions vers un objectif, la défense du monde du travail

- Réaffirmer en ces temps tourmentés qu'en France l'immigration, le brassage des populations a été un enrichissement pour notre culture, pour notre pays.

- Rappelons à chacun que les acquis ont quasiment tous fait l'objet de luttes syndicales et qu'ils ne sont pas pérennes. Qu'il faut rester vigilants pour ne pas perdre les droits des salariés, la protection sociale, les retraites, et pour conserver notre pouvoir d'achat, le code du

travail...

- Expliquer qu'il ne faut pas succomber aux chants des sirènes qui ne peuvent pas représenter une position de repli par rapport à nos déceptions et inquiétudes, qu'il faut avoir l'exigence de comprendre le fondement des actions et de l'investissement des uns et des autres.

Notre avenir :

Dans la réalité de nos départements et régions, nous restons motivés parce que nous savons que cette situation peut évoluer, parce que nous continuons notre action, parce que nous restons attentifs au devenir des uns et des autres, parce que les enjeux à venir sont importants.

Nous continuons ce travail de compréhension des organisations, de réflexion autour des décisions qui sont soumises à notre appréciation dans les négociations, les instances paritaires. Nous continuons de défendre nos revendications.

Nous sommes convaincus de la qualité des agents avec qui nous travaillons, que nous représentons : des agents majoritairement motivés, professionnels, qui doivent être respectés.

Nous sommes une force parce que nous travaillons ensemble au sein de nos syndicats, de notre Union, de notre Fédération et de la Confédération qui nous permettent de répondre aux questions les plus pointues, aux situations les plus complexes, qui nous fournissent les informations et le recul nécessaires à l'accomplissement de nos mandats.

La défense des valeurs de la République est marquée dans le marbre de notre investissement syndical.

# Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O.).

Les organisations syndicales sont tenues de négocier sur les salaires, au niveau des branches professionnelles au moins une fois par an. La négociation porte sur les salaires de base minimum, ce qui veut dire que la branche professionnelle ne négocie pas les salaires réels mais bien les minima conventionnels.



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

La N.A.O. de branche fixe la tendance pour les N.A.O. locales.

Depuis la mise en place dans les offices publics de l'habitat de l'accord national, du 24 novembre 2010, portant sur les barèmes de rémunération, un seul avenant a été signé par les organisations syndicales afin de réévaluer les minima des catégories.

Après un désaccord en 2012, l'Union nationale des personnels FO-HABITAT avait décidé de signer l'accord salarial 2013, soit 1,6% d'augmentation des minima, afin de ne pas pénaliser les salariés des O.P.H et notamment les plus bas salaires.

La négociation salariale de 2014 s'est soldée par un échec car le collège employeur proposait une augmentation des minima de 0,64%. Cela est loin d'être suffisant et je dirais même mieux : de qui se moque-t-on ?

Afin de ne pas reproduire les mêmes effets pour 2015, notre organisation syndicale a rappelé au collège employeur son attachement à la revalorisation des minima des catégories mais a regretté toutefois, qu'en dehors de ces revalorisations trop de salariés voient leurs salaires figés. Il n'est pas normal que l'inflation ne soit même pas couverte pour tous les salariés des OPH, quel que soit leur niveau et leur statut.

Nous avons réaffirmé que des salaires figés entraînent une

perte de pouvoir d'achat et que les OPH doivent garantir le pouvoir d'achat des hommes et des femmes qui méritent tous que l'on reconnaisse leur travail et leurs efforts.

La délégation des employeurs nous a présenté un tableau très noir de la situation économique des Offices Publics de l'Habitat.

Elle nous a opposé les contraintes budgétaires des organismes, la pression des locataires sur les loyers, etc. Pour autant le salaire des Directeurs Généraux des Offices Publics de l'Habitat connaissent de fortes augmentations.

Ainsi, la proposition faite par le collège employeur ne peut pas nous satisfaire :

⇒ Le 22 janvier 2015 : 0,6% d'augmentation des minima des catégories.

Alors que l'Union Nationale FO-HABITAT avait été d'accord avec les cinq autres organisations syndicales (FAFPT, CFTC, UNSA, CGT et CGC) (la CFDT présentant sa propre proposition) à savoir :

100 € d'augmentation pour la catégorie I, 70 € d'augmentation pour la catégorie II, 50 € pour la catégorie III et 20 € pour la catégorie IV.

On est loin du compte pour que ce projet soit recevable ! Pas d'augmentation pour la catégorie 1 niveau 1, écrasement des autres niveaux et pour finir pas

de réelle augmentation.

En résumé, un collègue employeur sourd, voire autiste aux attentes des salariés de la branche des OPH.

Pour FO-HABITAT, la situation économique des offices publics de l'habitat doit permettre d'avoir une réelle négociation NAO et non pas un rendez vous obligatoire avec le collègue employeur.

Le collège employeur refuse le dialogue social au sein de la commission paritaire nationale des OPH et pratique depuis 2011 l'austérité salariale.

Il culpabilise le collègue salarié, pire, les salariés des OPH.

Encore une fois, le collègue employeur va punir les salariés des Offices Publics de l'Habitat en invoquant les contraintes budgétaires qui s'imposent à eux, avec pour conséquence une nouvelle réduction du pouvoir d'achat de ces salariés.

Il est nécessaire qu'un effort sur les salaires soit fait et que nous soyons entendus.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN  
Secrétaire Général FO-HABITAT

# Activité de l'Union Nationale des Services Funéraires.

Après la traditionnelle trêve des confiseurs et la galette des rois fraîchement avalée, c'est une bien autre « fève » au goût très amer que les syndicats patronaux du secteur privé des services funéraires la CPFM, (grosses et moyennes entreprises) et la FFPF (petites et toutes petites structures) essaient de faire avaler aux salariés du secteur.

L'ouverture de NOA (négociations annuelles obligatoires des salaires et conditions de travail) qui l'an dernier rappelons-le, nous avait permis d'avoir une augmentation de 1,4 % de la totalité de la grille des salaires est restée cette fois ci « atone » avec une proposition patronale de 0,5 %.

Rappelons quand même que le secteur du funéraire n'est que peu impacté par les aléas de la crise économique, que les patrons ont bénéficié de façon majeure des crédits d'impôt compétitivité et que le prix entre autres des fluides de consommation récurrente (carburant) gros poste des charges fixes pour une entreprise est en chute libre, et ce pour de nombreux mois.

Les discussions sont en cours, mais d'ores et déjà notre organisation refuse tout accord à moins de 1% d'augmentation de l'ensemble de la grille de toutes les catégories.

L'année 2015 s'annonce de plus en plus chargée, nous continuons à négocier les accords de flexibilité du temps de travail imposé par l'A.N.I (que FO n'a pas signés mais qui nous sont imposés), il faut choisir entre « la peste et le choléra ». Il faut protéger le salarié avant tout.

Nous voyons de façon positive avancer le dossier de la protection sociale, du moins pour la santé (les risques lourds seront traités ultérieurement)... le dossier qui depuis deux ans est un caillou dans la chaussure des organisations patronales (résultat et contrepartie de l'A.N.I.).

Mise au point réglementaire en Section Paritaire Professionnelle.

La section paritaire professionnelle de la branche funéraire (structure qui gère et arbitre les versements des collectes des fonds pour le financement des formations professionnelles, via un OPCA), vient d'être le théâtre d'une lutte acharnée de notre organisation pour que soit respecté le droit, tel qu'il se doit d'être.

C.N.O.F : Conseil national des Opérations Funéraires (ministère de l'intérieur).

Renouvellement des nominations, après avoir exercé en tant que titulaire Didier Pirot se retire de cette fonction représentative et est nommé notre camarade Bruno Grenier (qui fut 4 ans suppléant) au poste de titulaire, le poste de suppléant vacant revient à une camarade de la mairie de Marseille ce qui garantit une fois de plus la parité personnel de service privé et public pour notre syndicat au sein d'une instance représentative ministérielle.

L'Union Nationale organisait d'ailleurs le Mercredi après-midi 18 Février dans les locaux de la fédération des services Publics et de santé à Paris son assemblée générale annuelle et sera à l'ordre du jour le renouvellement du bureau directeur, et l'introduction de nos camarades de la Ville de Montpellier, qui vont venir renforcer le secteur Public au sein de l'UNSF.

#### Revue de Presse :

Contactée fin d'année par l'agence de presse C.A.P.A, pour la réalisation d'un documentaire sur le funéraire dans le cadre de l'émission de télévision « Les Infiltrés », l'union nationale a refusé catégoriquement d'adhérer de façon active ou passive à la construction du documentaire.

Les raisons tiennent principalement dans la réalisation de ces documents qui ne mettent en lumière que les points négatifs et les procédés irrespectueux d'une minorité que l'administration à en charge de surveiller et de sanctionner et que par là même c'est toute une profession, qui est jetée en pâture à la lecture du public.

Notre organisation refuse catégoriquement de cautionner un « lynchage » médiatique.

Même si des dérives ont pu être mises en exergue, il n'appartient pas à une organisation syndicale d'être la caution morale de manipulateurs d'image.

service Funéraire à OGF (PFG).

Notre organisation ayant gardé le contrôle du comité d'entreprise, malgré des élections très complexes fin Décembre, l'ensemble de notre équipe a pu pour quatre années retrouver la quasi-totalité de ses mandats, postes et nominations au sein des institutions représentatives salariales.

Fin Mai début, Juin, débiteront dans ce groupe (qui est officiellement à vendre 800 millions d'euros) les négociations salariales pour ses 5500 employés.

Ces négociations donnent souvent la mesure pour les négociations de branche.

Notre organisation a déjà déposé des exigences sur les augmentations nettes des salaires.



**Bruno GRENIER**  
secrétaire général  
de l'UNSF

# «Quand je revendique, c'est pour construire»

Réunion de rentrée à la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises

« Tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil » (ou presque) le 29/01/2015

Syndicat National des Sapeurs Pompiers Professionnels et des PATS des SDIS de France - Force Ouvrière ref : COM/MB/CB/15-003



**Pierrick JANVIER**  
secrétaire général  
de l'Union nationale  
des sapeurs-pompiers

Le mardi 27 janvier 2015, se tenait la réunion de rentrée des organisations syndicales postélections.

Pour le SNSPP-PATS-FO Patrice Beunard, Jean-Michel Piedallu et Yann-Aël Moysan participaient à cette réunion, pour la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) Jean Benet, Jean-Philippe Venin et Julie Delaidde animaient celle-ci.

Pas moins de huit organisations syndicales étaient invitées à participer à cette réunion !

L'objet était la présentation des axes de travail pour 2015 :

- La DGSCGC souhaite rencontrer toutes les organisations syndicales au moins une fois par mois à raison de deux représentants par organisation:
- Elle souhaite débattre sur la prochaine organisation de la Conférence Nationale des Services d'Incendie et de Secours (CNSIS)

- Elle souhaite également proposer un thème précis par réunion : fin de carrière, évaluation professionnelle, réforme territoriale, Emploi Supérieur de Direction (ESD), temps de travail, etc...

Un débat s'est rapidement installé avec les organisations présentes autour de la table et donc sur la notion de représentativité !

Pour la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC), les accords de Bercy et la loi de 2010 sur la rénovation du dialogue social permettent de recevoir toutes les organisations ayant réalisé des suffrages sans pour autant être représentatives au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT). Mais uniquement dans le cadre de la concertation, lorsque la phase de négociation entre en oeuvre, seules les organisations représentatives prennent part aux débats...

Concernant le SNSPP-PATS-FO la situation est claire, il existe une loi (2010) un décret sur le droit syndical et la notion de représentativité

(24/12/2014). Certaines organisations ont pris leurs responsabilités concernant ce sujet, d'autres non : chacun doit assumer !

Il n'appartient en aucun cas à une organisation syndicale de demander à ce que d'autres organisations quittent la salle du fait qu'elles ne soient pas représentatives. Cela relève d'une décision de la DGSCGC et de nos politiques à faire appliquer les textes. En tout état de cause, la DGSCGC souhaitant dans son mode de fonctionnement inviter tous les syndicats, le SNSPP-PATS-FO a demandé que le Syndicat des Travailleurs Corses qui a collecté des suffrages aux élections professionnelles soit également convié !

Il nous a été rétorqué que la DGSCGC entendait par suffrages obtenus, «obtenus sur plusieurs départements français». Nous constatons encore une fois que la situation est difficile pour nos collègues insulaires ou ultra-marins. Après l'absence de vote des officiers des DOM par manque de réception dans les délais du matériel de vote, il faut se passer d'une organisation qui fait des suffrages sur au moins deux départements, mais insulaires...

Concernant la CNSIS, le SNSPP-PATS-FO pose la question la plus importante : à quoi sert-elle ?

Nous avons rappelé simplement que lors de sa création celle-ci était l'instance qui permettait de regrouper tous les acteurs de la profession (Professionnels et Volontaires) dans un lieu d'échanges avec les employeurs. Aujourd'hui les volontaires ont leur propre organe, le Conseil National des Sapeurs-Pompiers Volontaires (CNSPV).

Les Sapeurs-Pompiers Professionnels (SPP) ont ce niveau de consultation au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Nous déplorons que cette CNSIS soit devenue une simple chambre d'enregistrement malgré les demandes répétées du SNSPP-PATS-FO pour constituer des

groupes de travail utiles à son bon fonctionnement et pour notre profession.

Au regard du peu de résultat, le manque de reconnaissance des représentants des collectivités et de l'administration envers les organisations syndicales, et à l'heure où les économies et l'efficacité sont de mise : posons-nous les vraies questions !

D'autre part sur l'ensemble des sujets qui pourraient être traités lors de ces « consultations/négociations », le SNSPP-PATS-FO a rappelé l'importance d'y ajouter le Secours À Personne (SAP) qui concerne près de 80% de nos missions et qui est en grand danger, celui de voir le secteur marchand s'en accaparer au détriment du service public.

Pour le SNSPP-PATS-FO, le constat est très clair : 90 % de nos problématiques proviennent des départements qui, dans le cadre de la libre administration des collectivités territoriales gèrent les SDIS comme bon leur semble, parfois en dépit des lois et règlements. Sur ces 90 %, le constat est là encore très facile : la DGSCGC n'a aucune autorité sur les SDIS qui posent problème et n'est pas prête à les résoudre.

Alors commençons par mettre les Emplois Supérieurs de Direction en haut de la liste des points à traiter pour enfin commencer à nous libérer de nos difficultés. Nous pourrions alors nous concentrer sur les 10 % restant qui sont les vrais sujets importants à traiter !

Si la DGSCGC semble avoir atteint son objectif pour maintenir le calme lors des différents débats, le SNSPP-PATS-FO n'attendait pas grand-chose de cette réunion. Les prochaines rencontres seront sans nul doute, en l'absence d'une ligne politique clairement établie, tout aussi stérile.

**Le SNSPP-PATS-FO reste vigilant sur l'ensemble des problématiques à régler et n'hésitera désormais plus à frapper à toutes les portes autant que de besoin...**

# INFORMATION SUR LES NEGOCIATIONS AU NIVEAU DE LA FEDERATION DE BRANCHE DES PROFESSIONNELS DES ENTREPRISES DE L'EAU .

La Fédération des professionnels de l'eau situé 48 rue de la Bienfaisance 75008 PARIS est constituée des 5 principales organisations syndicales nationales et des représentants des différents operateurs de distribution d'eau (Lyonnaise des Eaux, Veolia Et la Saur).

La fédération des professionnels de l'eau a pour but de veiller à l'application de la convention collective et de signer les accords de branche devant être appliqués dans les différents groupes.

**-SALAIRE :** Après une année 2013 de disette et des propositions d'augmentation des minimas salariaux jugées insuffisantes par les délégués Force Ouvrière et de nombreuses négociations, 2014 s'est traduit par une augmentation de plus de 2% sur les minimas de salaire.

Ce qui permet de revaloriser les coefficients minima de la grille salariale de la convention collective de branche (C.C des distributeurs d'eau de l'année 2000).

Cette négociation a abouti après presque 24 mois de pourparlers avec les directions des groupes (Lyonnaise des Eaux, la Saur et Véolia) et le président de la Fédération, M Alain Tiret. Face à nos directions de plus en plus désireuses d'augmentation proche de 0, les organisations ont su répondre à cette misère en menaçant de ne plus siéger à cette fédération.

Le résultat nous démontre qu'il faut se mobiliser pour obtenir nos revendications.

Notre organisation syndicale a donc signé un accord fin 2014.

F.O défend les évolutions de salaires par des augmentations générales.

**-FORMATION :** 2014 a été l'année du changement pour l'organisme collectant les fonds.

En effet OPCALIA ne dispensera plus les formations des salariés de la branche mais elles seront assurées par un organisme extérieur (dossier en cours de finalisation).

Grand changement également au 31/12/2014 du droit individuel à la formation (DIF) au profit du compte personnel de formation (CPF) amenant ce droit de 20h/an (maxi 120h) à 24h/an pendant 5 ans et 12h/an à partir de la 6ème année (maxi 150h).

Nos jeunes pourront par la même valoriser leur parcours de formation par des CQP ou CQPI (certificat de qualification professionnel ou interpro.), s'adressant également aux salariés désirant une formation professionnelle.

F.O s'engage à valoriser le parcours professionnel de nos collègues.

**- PENIBILITE:** Les négociations au niveau de notre branche pro débutent en 2015, les délégués F.O seront très attentifs aux critères retenus pour la pénibilité. Nous serons très vigilants sur le passif des salariés.

Article de la convention collective concernant le transfert des salariés (2.5.2) :

Les délégués se mobilisent depuis plusieurs années pour l'extension de cet article à toutes sociétés ou organismes gérant la distribution d'eau. Devant le refus de toutes les directions (LDE /SAUR et VEOLIA).

Nous avons écrit en intersyndicale au ministre du travail qui pourra arbitrer et juger du bien fondé de notre revendication. Une 1re réunion avec Mme CROUY (ministère du travail) a eu lieu en juillet et nous continuons à la rencontrer afin de nous faire entendre.

Cet article de la convention ne permet pas un bon transfert (sans casse) des salariés contraints de changer de société lorsqu'un contrat a été perdu.

C'est pourquoi vos délégués se battent et revendiquent, après une extension, une modification de cet article afin de sécuriser au maximum les transferts de personnel.

F.O souhaite en cas de changement de délégataire de service que les salariés ne perdent aucun acquis au moment du transfert.

Contact Des Membres De La FP2E:

Arnaud Fruleux (EauxduNord) :  
0619976291

Noui Bourahli (EauxduNord) :  
0603692078

Frederic Bouenoventura SAUR) :  
0682660947

Christophe Gandillon (Véolia) :  
0658012232

# Le Jour d'après...

Décidément les retraités dérangent !

Non seulement ils suscitent l'envie, la jalousie et parfois l'agressivité alors qu'ils abordent le commencement de l'inconnu, cette angoisse de la maladie, du handicap, de la vieillesse et de « l'après ».



**Robert POUGIS**  
secrétaire général  
de l'Union nationale  
des retraités

Et pourtant beaucoup d'entre nous avons traversé les 30 glorieuses... ainsi nous avons vu notre niveau de vie progresser, l'espérance de vie s'est améliorée.

Les salariés ont pu enfin avoir accès aux loisirs, aux soins (aux progrès gigantesques de la médecine) au monde dit moderne :

Train à grande vitesse, automobile, nouvelles technologies téléphone fixe, mobile, télévision, Internet... à une information sans limite, à de nouvelles connaissances et à une approche toujours plus précise de ce qui nous entoure et de la vie sur Terre.

Enfin de nombreux métiers pénibles ont disparu et tous les salariés d'aujourd'hui peuvent en profiter.

Durant notre carrière la durée du temps de travail est passée de 44 heures à 39 h hebdomadaires.

Aujourd'hui celle-ci est de 35 heures et les congés annuels sont passés de 4 à 5 semaines annuelles. C'est aux anciens que les salariés d'aujourd'hui le doivent.

Alors pourquoi est-ce si difficile de vivre en communauté, de tolérer son prochain, de s'accepter tel que l'on est avec nos différences, nos qualités nos défauts.

Aujourd'hui tout va très vite (trop vite) et partout les besoins humains restent considérables, sécurité, enseignement, (les savoirs) protection sociale, collective, santé la petite enfance le handicap.

Pourquoi opposer les actifs aux retraités

- chômeurs aux actifs
- les bien-portants aux malades
- les pauvres aux possédant

Y'aurait-il une sélection naturelle entre les « intelligents » et les autres ?

Nos aînés se sont battus pour défendre l'essentiel, la sécurité sociale (la santé), le droit du travail, les allocations chômage, une retraite sécurisée avec des mesures à caractère social et familial, la liberté sous toutes ses formes.

Or cet « après » est désormais à notre porte... !

- Remise en cause de la protection sociale collective

- Dé-tricotage du droit du travail

- Attaque sans précédent des régimes de retraite par répartition (les vieux seraient trop heureux ?)

- Les libertés sont de plus en plus encadrées...

Un exemple parmi tant d'autres notre gouvernement qui ne recule devant rien, vient d'imaginer un nouveau concept :

(La cotisation sans droit.)

Les retraités sont ponctionnés à hauteur de 0,3 % sur leur pension pour la dépendance alors que la loi les concernant ne prendra effet si tout va bien qu'au 1er janvier 2016 !!!

La CASA (Contribution à l'Autonomie et à la Solidarité des personnes Agées).

De plus la participation éventuelle est soumise à revenu et ponctionnée auprès des retraités soumises à l'impôt sur le revenu.

Pour toutes ces raisons, Force Ouvrière qui est un vrai syndicat, doit mettre tout son poids afin que cette société en « déconstruction » se reprenne et retourne vers des objectifs de plus en plus en phase avec les désirs et les besoins de la classe ouvrière et plus spécialement pour la dignité de nos aînés.

Robert POUGIS



pub CNFPT





pub cnracl

