

La Tribune

FO

Publics

n° 364
juin 2015



MNT

Créer le rapport de force

Depuis le début de l'année, le Gouvernement met en œuvre les mesures concrètes du plan de réduction des dépenses publiques (50 mds € d'ici 2017) nécessaire au financement du pacte de responsabilité et à la réduction des déficits publics imposés par l'Union Européenne.

Pour 2015, l'addition est salée : 21 mds € répartis entre protection sociale (-9,6 mds €), les collectivités locales (-3,7 mds €) et l'Etat (-7,7 mds €).

Au nom de l'austérité, le traitement des fonctionnaires et agents publics est gelé et la valeur du point d'indice est bloquée depuis 2010, soit déjà 6 années consécutives, ce qui est inacceptable !

Dans ce cadre, un plan de 3 mds € de baisse de crédits appliqué aux hôpitaux a été arrêté en février : baisse des dépenses de personnel (860 millions : l'équivalent de 22000 postes), virage vers la chirurgie ambulatoire (qui aura un impact important sur les capacités hospitalières et les effectifs), 1 md € d'économie), etc.

Mais cela ne suffisant pas, un effort supplémentaire de 1md € supplémentaire est exigé. Le gouvernement a annoncé une nouvelle baisse des crédits pour la santé et l'assurance maladie pour 2015 et 2016 ! La progression de l'ONDAM (Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie, qui définit les budgets alloués aux hôpitaux) en 2016 ne sera que de 1,75% au lieu des 2% votés initialement !

Pour 2015 il ne sera que 2,05% au lieu de 2,1%. Les collectivités territoriales subissent le même sort puisque la dotation globale de financement versée par l'État aura diminué de 30 mds € d'ici 2017 soit une baisse de 30% depuis 2013. Cela signifie un véritable plan social à l'encontre des personnels territoriaux (suppressions de postes dans le cadre de la mise en œuvre des métropoles, comme à Lyon), diminution du service public de proximité (crèches, centres de vacances, voirie, espace vert, etc.), remise en cause des droits statutaires des agents.

Cette déferlante de suppression de crédits par dizaines de milliards à des conséquences directes pour les collectivités, les établissements hospitaliers, la protection sociale.

Par exemple, à l'Assistance-Publique Hôpitaux de Marseille et à l'Assistance-Publique Hôpitaux de Paris: deux établissements qui se voient contraints à plusieurs dizaines de millions d'économie, avec pour conséquence des plans qui envisagent des suppressions de postes (plus de 1000 à Marseille, plus de 5000 à Paris), de jours de congés, de RTT et du coup, des nouvelles organisations de travail.

La violence de ces plans sociaux correspond au niveau de l'austérité imposée !

Alors, partout, les syndicats FO hospitaliers et territoriaux sont entrés en résistance : à Paris, Lyon, Marseille, Bordeaux, Lille des conflits éclatent !

Nos syndicats, la Fédération, la Confédération, choisissent de résister plutôt que de collaborer à cette politique.

Le 19 mai 2015, la Fédération, avec d'autres syndicats, appelait les personnels territoriaux à la mobilisation pour dire « *Non aux politiques d'austérité, Oui au développement des services publics* » et pour exiger :

- L'abrogation de la loi MAPTAM, responsable notamment des suppressions d'effectifs liées au redéploiement et à la dégradation des conditions de travail
- L'abrogation de la loi de délimitation des régions
- L'abandon du projet de loi NOTRE
- Le rejet de tout acte de décentralisation supplémentaire qui aurait pour objectif de faire disparaître les départements, les communes, avec toutes les conséquences désastreuses en termes d'abandon des missions de service public et de statut des personnels.

Le 25 juin 2015 la Fédération appelle avec d'autres syndicats les personnels des secteurs de la santé, du médico-social et du social à la grève et à des manifestations dont un rassemblement devant le ministère de la santé à Paris pour exiger l'abandon du plan d'économie contre la santé et le social, le retrait du projet de loi Santé, la défense des statuts et conventions collectives nationales.

Dans tous les cas, FO revendique :

- l'arrêt du gel des traitements des fonctionnaires et agents publics,
- la revalorisation de la valeur du point d'indice de 8% et 50 points pour tous,
- une hausse générale des salaires pour les salariés du privé,
- la hausse du SMIC,
- la revalorisation des retraites et des pensions,
- l'arrêt des suppressions de postes et la création des emplois statutaires nécessaires,
- la défense du service public républicain.

Oui, "*FORCE OUVRIÈRE* marque sa détermination en tous lieux, tous temps et par tous les moyens à défendre les droits sociaux, démocratiques et républicains. FO appelle les salariés conscients des risques sociaux, économiques et démocratiques à rejoindre les syndicats FORCE OUVRIÈRE pour renforcer le rempart contre la soumission des conditions des droits et droits sociaux et républicains au diktat libéral d'austérité et d'inégalité.¹"



Didier BERNUS
Secrétaire Général

¹ Extrait de la déclaration solennelle du bureau confédéral FO du 21 mai 2015



Le mot de Jean-Claude MAILLY

secrétaire général

La situation dans les hôpitaux s'aggrave un peu plus chaque jour et la fièvre monte dans de nombreux établissements, symptôme d'une maladie qui ne cache pas son nom : la politique d'austérité.

Outre le projet de loi Santé, la baisse des crédits dévolus à la santé et à l'assurance santé, le plan d'économies de 3 milliards supplémentaires, au moins 22 000 postes sont menacés de suppression dans le secteur. Les incidences sur les conditions de travail des personnels sont nombreuses et les tensions se multiplient et ce n'est pas l'ouverture des négociations pour remettre en cause les 35 h dans les hôpitaux de l'AP-HP qui vont apaiser les choses. Le climat est déjà explosif : l'appel à la grève les 21 et 28 mai dans ces hôpitaux a bien été suivi.

C'est notamment pour l'ensemble de ces raisons que FO appelle aujourd'hui, avec d'autres organisations syndicales, à une journée de grève nationale et de manifestations le 25 juin 2015 dans les secteurs de la santé et du social.

C'est aussi une manière de continuer notre combat contre l'austérité, comme nous l'avons fait lors de nos actions du 9 avril dernier, au travers des grèves et rassemblements qui ont émaillé l'ensemble du territoire. Car dans les collectivités territoriales également l'austérité sévit : baisse des dotations de l'Etat, Réforme Territoriale, mise en place des métropoles etc... ce qui a justifié la mobilisation du 19 mai dernier.

Le mot d'ordre de cette journée, qui était « Ça suffit ! Et maintenant le social ! » conserve toute son actualité.

Au titre des revendications, lors d'un entretien avec le Président de la République, FO avait

proposé un calcul des exonérations de cotisations sociales patronales le minimum conventionnel là où il est inférieur au Smic, une évaluation rapide des aides aux entreprises pour réorientation et reciblage, enfin une négociation au niveau interprofessionnel sur les relations donneurs d'ordre / sous-traitants.

FO a demandé aussi la mise en place de maisons "du" service public en zones rurales, ce qui diffère des maisons "de" services publics ou du service au public que veut le gouvernement.

Par courrier reçu la veille du 1^{er} mai, le Président opère une fin de non recevoir à l'ensemble de ces propositions.

Force est de constater que le cahier revendicatif du patronat a meilleure presse que le nôtre et que le choix de persévérer dans la rigueur demeure celui du gouvernement.

Nous continuerons sans relâche à porter nos revendications et à demander le changement de cette politique dont nous devons subir les conséquences sociales, économiques et démocratiques. Tous les projets de loi qui sont en discussion - le projet de loi santé, les projets de loi « Macron » ou « Rebsamen », les réformes en cours ou envisagées, les missions de réflexion telle la mission Combrexelle sur la place de la négociation collective, concrétisent la politique de remise en cause dictée par les exigences budgétaires de Bruxelles.

Une politique qui conduit à rechercher toutes les souplesses du côté du social, que ce soit en terme de salaires, de conditions de travail, de protection sociale ou de service public, est inacceptable et FO, en résistance sociale démocratique et républicaine, continuera à combattre l'austérité avec liberté et indépendance.



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
2^{ème} trimestre 2015

27^{ème} congrès de la fédération FO des services publics et des services de santé à Reims

au Parc des expositions, du 23 au 27 novembre 2015

Les 2700 syndicats de notre Fédération sont invités à participer aux travaux de notre congrès. Ils représentent tous les secteurs couverts par notre champ de syndicalisation fédérale :

- Fonction Publique Hospitalière
- Fonction Publique Territoriale
- Sapeurs-pompiers professionnels
- Cliniques privées et établissements de santé privée
- Logement social
- Médecins hospitaliers
- Collectivités départementales et régionales
- Centres de lutte contre le cancer
- Entreprises privées des services Funéraires
- Entreprises concessionnaires des services des eaux
- Cadres hospitaliers.

Tout syndicat régulièrement affilié à la Fédération a le droit et le devoir d'être représenté au congrès fédéral.

Par «régulièrement affilié », il convient d'entendre le fait d'être à jour de ses cotisations, être admis à la Fédération six mois avant le congrès et par là-même confédéré.

Le syndicat est représenté au congrès fédéral, soit directement par un délégué qu'il choisit lui-même parmi ses adhérents, soit indirectement par un adhérent à la fédération appartenant à sa propre région ou à son Union Nationale.

L'ambition de la Fédération est de faire de ce 27^{ème} congrès un très grand moment de démocratie syndicale par :

- la richesse de ses rapports introductifs,
- l'expression des délégués présents,
- la richesse des débats,
- les travaux des commissions de branches
- la pertinence des résolutions qui seront débattues.



Ce 27^{ème} congrès se tiendra dans un contexte très particulier socialement et économiquement :

- politique d'austérité salariale
- lois qui réorganisent la république :
 - décentralisation accrue pour la Fonction Publique Territoriale
 - loi Santé pour la Fonction Publique Hospitalière qui est une accentuation de la loi HPST.
- un dialogue social atone
- des attaques répétées contre le statut, le Code du travail et les Conventions Collectives.

Tout cela ne peut que produire un congrès revendicatif et ambitieux dans son affichage militant.

Par ailleurs il est à noter que depuis 6 ans, la syndicalisation connaît une progression continue au sein de notre Fédération et nous enregistrons entre 2000 et 2500 nouveaux syndiqués par an.

Le congrès s'ouvrira le lundi 23 novembre 2015 avec un nombre d'adhérents compris entre 85 000 et 90 000.

Toutes les conditions sont réunies pour un congrès dont le déroulement restera dans la mémoire des militants qui y participeront.

VIVE FORCE OUVRIÈRE !

- 3** Editorial
Didier BERNUS
- 4** Le mot de
Jean-Claude MAILLY
- 5** Congrès fédéral
- 6** Lu sur le net
Egalité Hommes/Femmes
Rémunération des agents
- 8** Tous dans l'action le 19 mai
- 10** Dossier spécial régions
- 15** Action en cours
Pontourny
- 16** CSFPT
Déclaration du 11 mars
- 18** Lu dans la presse
Concours d'administrateurs
et d'ingénieurs en chef
- 21** Dossier spécial retraite
- 24** Communiqué
Les cadres en première ligne
- 30** Départements et Régions
Services funéraires
Offices Publics de l'Habitat
Sapeurs-Pompiers
Retraités

Egalité au travail femmes/hommes

Publié le 09 mars 2015
Anne BALTAZAR
Secteur égalité professionnelle

Ne nous cachons plus derrière notre petit doigt ! Le principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale est posé depuis 1972. 43 ans après, où en est-on ?

Les femmes touchent toujours en moyenne 25% de moins que les hommes... inégalités qui se retrouvent au moment de la retraite.

Pour FO, finies les déclarations de bonnes intentions, il est temps d'appliquer concrètement le principe d'égalité salariale. Pour cela, les critères de fixation des rémunérations doivent être collectifs, transparents et non discriminants.

Force Ouvrière demande une réelle transparence des entreprises sur la question des salaires, notamment à travers la remise du rapport de situation comparée (RSC). L'analyse des écarts doit obligatoirement intégrer toutes les composantes de la rémunération (salaire de base, primes...) et détecter l'origine des inégalités pour mieux les traiter.

S'attaquer à la question des écarts de salaires implique aussi de s'interroger sur les grilles de classification. Leur conception n'est pas toujours neutre du point de vue du sexe, elle est même parfois le reflet des stéréotypes. Pour faire avancer ces questions, Force Ouvrière rappelle le rôle fondamental de la négociation collective dans les branches et dans les entreprises.

En parallèle, **FO exige que les pouvoirs publics prennent leur responsabilité en garantissant le respect de la législation** relative à l'égalité professionnelle et salariale, en particulier la fourniture du RSC et la condamnation des entreprises qui ne respectent pas la loi. Aujourd'hui, ils sont loin de remplir pleinement leur rôle.

Pour accompagner les militants dans leur négociation sur l'égalité, FO a publié un **guide d'appui à la négociation « Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »**, disponible sur son site internet : <http://egalitepro.force-ouvriere.org>

Retraite : les femmes perçoivent une pension inférieure à celle des hommes !

Publié le 22 avril 2015
Sources : Etudes et résultats,
n°904 de janvier 2015
FO UCR

Avec 967 euros bruts par mois en moyenne, la pension de droit direct des femmes s'avère en 2012, inférieure de 40% en moyenne à celle des hommes (1 617 euros).

Cet écart tient aussi au fait que les femmes, en raison d'une plus grande longévité, sont plus nombreuses que les hommes aux âges élevés. Or, à ces âges élevés, les montants de pension des femmes sont bien plus faibles que ceux des hommes.

Les écarts se réduisent cependant au fil des générations, du fait de l'amélioration des carrières féminines. Les politiques publiques destinées à concilier la vie familiale et la vie professionnelle, la participation croissante des femmes au marché du travail depuis l'après-guerre ainsi que la hausse de leur niveau de qualification ont contribué à réduire les écarts entre hommes et femmes au fil des générations.

On constate que fin 2012, les femmes retraitées de 80 à 84 ans (nées entre 1928 et 1932) perçoivent une **pension de droit direct inférieure de 49% à celle des hommes** de leurs générations, contre 36% pour les femmes de 65 ans à 69 ans (nées entre 1943 et 1947).

La prise en compte des avantages accessoires liés aux droits familiaux et conjugaux, au minimum vieillesse, à la réversion, réduit les écarts de pension entre les hommes et les femmes. Les droits dérivés représentent une part importante de la pension des femmes (20 %), alors qu'ils représentent une part négligeable de celle des hommes. Les femmes sont, en effet, sur-représentées parmi les personnes veuves en raison d'une plus grande longévité. Au final, avec 1 265 euros en moyenne toutes générations confondues, **la pension totale brute des femmes est inférieure de 26% à celle des hommes.**

La rémunération moyenne des agents territoriaux a de nouveau reculé en 2013

Le salaire net moyen des agents territoriaux a baissé de 0,1% en 2013. L'érosion de leur pouvoir d'achat a été ininterrompue depuis 2010, indique l'Insee.

Selon une étude que l'Insee vient de publier, le salaire net moyen des agents territoriaux s'est établi, en 2013, à **1.850 euros par mois** (en équivalent temps plein). Si l'on tient compte de l'inflation, **le salaire net moyen de ces agents a ainsi baissé de 0,1%**.

Si elle conduit à un recul du pouvoir d'achat, cette réduction est toutefois plus modérée que celle des dernières années.

En 2012, le salaire mensuel net moyen dans la territoriale s'était en effet dégradé de 0,5% en euros constants, après un résultat en 2011 qui avait été très mauvais (-0,8%).

Le pouvoir d'achat des territoriaux a commencé à reculer en 2008, année où le salaire net moyen mensuel a baissé de 0,6% en euros constants (-0,2% en excluant les ouvriers d'Etat transférés aux collectivités). Cette perte avait été effacée par les résultats de 2009 : cette année-là, le salaire net mensuel des agents territoriaux avait progressé de 2,7%, en tenant compte de l'inflation. Mais, dès 2010, il avait repris son mouvement de baisse (-0,2%).

Les personnels qui ont été présents, en 2012 et 2013, chez le même employeur et avec la même quotité de travail, ont connu dans l'ensemble un sort plus favorable.

En 2013, leur rémunération nette mensuelle a progressé de 0,7% en euros constants.

En sachant que les deux tiers des agents territoriaux répondent à ce critère, on est conduit à relativiser l'importance du recul du pouvoir d'achat dans la Fonction Publique Territoriale. D'autant que cette rémunération moyenne des personnes en place a toujours connu une hausse en euros constants au cours des dernières années (+0,4% en 2012, +0,2% en 2011, +1% en 2010, +3,2% en 2009, +0,6% en 2008).

En 2013, l'évolution des salaires a été un peu plus favorable dans la Fonction Publique Territoriale que dans les deux autres fonctions publiques. Compte tenu de l'inflation, le salaire net moyen des agents de l'Etat a reculé de 0,7% et celui des agents des hôpitaux de 0,2%.

Les agents de ces deux fonctions publiques présents pendant deux années chez le même employeur avec la même quotité de travail ont connu, comme leurs homologues de la territoriale, une progression de leur pouvoir d'achat (+0,5% pour les agents de l'Etat et +0,7% pour ceux des hôpitaux).

Il ne fait aucun doute que les organisations syndicales s'appuieront sur ces derniers chiffres pour revendiquer, dans le cadre des actuelles négociations sur l'avenir de la Fonction Publique, **une amélioration du déroulement de carrière des agents publics et le dégel du point d'indice.**

T.B. / Projets publics pour Localtis

Haro sur le service public, les collectivités locales et leurs personnels !



Le gouvernement a présenté son «programme de stabilité» 2015-2018.

Une fois de plus il veut être le bon élève vis-à-vis de Bruxelles, en particulier par l'effort demandé aux collectivités locales.

Le plan de 54 milliards de baisse des dépenses publiques imposé par l'Union Européenne ne suffit pas, il faut encore économiser 4 milliards !

Ainsi, la réduction de la dotation globale de fonctionnement aux collectivités locales atteindra 30 milliards d'euros en 2017, soit 30 % de diminution par rapport à 2013 !

Il est même indiqué dans ce rapport : «la réforme territoriale permettra de dégager des gains d'efficience !...»

Ces mesures sont bien la marque d'une politique d'austérité que FO condamne sans appel.

Elles ont et auront pour conséquences :

- la diminution du service public de proximité (fermeture de crèches, de centres de vacances, suppressions de subventions aux associations, déjà annoncées en région parisienne),
- des suppressions de postes comme prévues dans les programmes de mise en place de métropoles (exemple : Lyon),
- la remise en cause des droits sociaux et statutaires des agents.

FO dénonce le véritable plan social qui vise les personnels territoriaux et appelle l'ensemble de ses syndicats, de ses adhérents et des personnels, à tout mettre en œuvre afin de combattre cette véritable destruction de la République et de ses valeurs : liberté, égalité et fraternité !

FO dénonce :

- l'attitude du Président de la métropole de Lyon du recours à des violences policières contre la juste action revendicative des personnels,
- l'absence de réelles négociations avec les organisations syndicales,

- la mise en place de simulacres de concertation,
- les pressions exercées sur l'encadrement,
- les réductions d'effectifs annoncées et en cours,
- la remise en cause des avantages acquis,
- les méthodes de réorganisation employées, telle que l'obligation des agents de postuler sur leur propre poste.

FO revendique :

- l'abrogation de la loi MAPTAM (modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles)
- l'abrogation de la loi de délimitation des régions,
- l'abandon du projet de loi NOTRe (nouvelle organisation territoriale de la République)
- le retrait du pacte de responsabilité et du plan de réduction des dépenses publiques,
- l'ouverture de réelles négociations sur :
 - les grilles indiciaires et le point d'indice,
 - le régime indemnitaire,
 - la protection sociale complémentaire,
 - l'action sociale,
 - le temps de travail,
 - les effectifs.

Dans la continuité de la grève interprofessionnelle et des manifestations du 9 avril, avec FO dites :

l'austérité cela suffit, place au social !

FO a appelé tous les personnels à participer à la mobilisation par la grève et la manifestation le 19 mai, et à participer plus particulièrement aux actions organisées à :

- **Paris car le projet de loi sur la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) est en cours d'examen à l'assemblée nationale,**
- **Lyon, car la métropole lyonnaise est l'exemple qui doit être suivi par les futures métropoles, exemple de refus de dialogue social, et de mépris des personnels !**

OCIRP

Les agents des Régions, de l'Etat et de la Santé face à la nouvelle carte régionale

Le 1^{er} janvier 2016, les 22 régions de métropole vont laisser leur place à 13 grandes régions. Ce qui implique un mouvement inédit de fusions concernant pas moins de 16 d'entre elles aujourd'hui.

Les agents des conseils régionaux et des services de l'Etat, notamment ceux des agences régionales de santé, sont concernés.

Un certain nombre de ceux qui travaillent dans les sièges vont devoir changer de lieu de travail et même de poste.

Les tractations étaient allées bon train. Marié un jour aux Pays-de-la-Loire, un autre jour à la région Centre, Poitou-Charentes sera finalement uni le 1^{er} janvier 2016 à l'Aquitaine et au Limousin, pour former la plus grande région française en terme de superficie.

Le train de la réforme est parti

Le 22 avril dernier, le Premier ministre a nommé le préfet d'Aquitaine pour travailler à la préparation de l'organisation des services de l'Etat dans ce nouvel espace. Il ne fait plus guère de doutes que Bordeaux en deviendra donc le chef-lieu. Le préfet de région y siègera. Avec un tel atout et face à des concurrentes qui sont loin d'avoir sa taille, la métropole bordelaise a toutes les chances de

"décrocher", en 2016, l'hôtel du conseil régional.

Alors forcément, à la Maison de la Région, à Poitiers, on est inquiet. La nouvelle collectivité disposera-t-elle de services dans la ville du Futuroscope? Si oui, lesquels y seront localisés? Les agents n'ont pas de réponse précise. Et pour cause. "Le conseil régional communique peu en interne, alors qu'il déploie une large communication externe", fait remarquer **Jean-Bernard Bressot**, secrétaire régional de la Fédération des personnels des services publics Force ouvrière pour le Poitou-Charentes et le Limousin. Ceci étant, "les élus ont un discours qui se veut très rassurant", observe **James Treuil**, secrétaire du syndicat FO du conseil régional. Il relie volontiers cette attitude aux élections régionales qui approchent.

Pas de "mobilité forcée" ?

Selon le conseil régional, les agents ne devraient pas être nommés sur un nouveau poste sans leur consentement. Pourtant, les nouvelles régions auront en leur possession des moyens pour inciter les agents à quitter leurs fonctions pour d'autres, qui pourraient impliquer un changement de lieu de travail. Pour Jean-Bernard Bressot, "un avancement de grade pourrait ainsi être conditionné à une nouvelle prise de fonctions". "Certains agents considéreront que la fusion crée des opportunités professionnelles", nuance **Valérie Pujol**, secrétaire régionale FO (services publics) pour l'Aquitaine. En précisant toutefois que "ce ne sera pas le cas de la majorité des agents".

Les agents de la région Languedoc-Roussillon éprouvent des craintes similaires à celles de leurs collègues de Poitou-Charentes. Ils doutent que Montpellier ne fasse le poids vis-à-vis de Toulouse, actuel chef-lieu de Midi-Pyrénées. A moins que les élus des deux régions appelées à fusionner ne s'entendent pour répartir les services régionaux dans une logique d'équilibre. **Alain Milhaud**, secrétaire général du syndicat Force ouvrière du conseil régional de Languedoc-Roussillon soutient une telle solution. Avant même les élections, les élus auraient tout intérêt à présenter un schéma d'organisation, avance-t-il. Cela permettrait aux services des ressources humaines et aux agents d'anticiper les changements. Mais, on n'en prendrait pas le chemin. Semblant soutenir le scénario d'une concentration des services à Toulouse, la direction du conseil régional de Midi-Pyrénées ne voudrait pas hâter les choses.

Maintien des avantages ?

Après la question d'une éventuelle mobilité, l'autre source d'inquiétude des

agents concerne l'évolution des conditions de travail. Une comparaison sur ce sujet montre la nette avance dont dispose Poitou-Charentes. Avec un taux d'agents dans les lycées en moyenne plus élevé, une durée du travail un peu inférieure et, surtout, des primes plus conséquentes, la région est sur la première marche du podium. Alors, avec la fusion, ses agents vont-ils devoir renoncer à certains de leurs avantages ? A court terme, non. Ils vont en particulier conserver leur régime indemnitaire. Mais, c'est une garantie qu'ils n'auront pas sur une longue période, souligne Jean-Bernard Bressot.

Quant aux agents des deux autres régions, verront-ils leurs conditions de travail alignées sur celles, plus favorables, de Poitou-Charentes ? C'est ce que les organisations syndicales, dont Force ouvrière, revendiqueront. En tout état de cause, il appartiendra à la future assemblée régionale de prendre la décision. Or, le président de la Région Aquitaine, **Alain Rousset**, qui sera candidat à la présidence de la grande région, aurait déjà émis publiquement un avis négatif, en raison du coût supposé de la

demande. Si la future assemblée devait reprendre cette position, les agents d'un même service pourraient avoir des régimes indemnitaires différents, parce qu'ils n'avaient pas le même employeur avant la fusion. En outre, les agents nouvellement recrutés pourraient avoir un régime indemnitaire distinct. Une telle situation ne serait évidemment pas des plus justes et ne favoriserait pas la concorde sur les lieux de travail.

L'Etat s'adapte et se modernise

La nouvelle carte des régions va bien sûr entraîner une reconfiguration des collectivités régionales, mais pas seulement. Elle va également servir de référence à la réorganisation des services déconcentrés et des opérateurs de l'Etat. Les agences régionales de santé (ARS) et leurs 4.780 agents – dont 20% viennent du réseau de l'assurance maladie – sont ainsi visés par cette adaptation géographique, qui se veut aussi une modernisation de l'organisation et des méthodes de travail.

TERRITORIAUX, HOSPITALIERS MÊME PUNITION !

AH ! TOI AUSSI, ON T'A
RE DÉCOUPÉ ?



Le 1^{er} janvier 2016, 13 ARS se substitueront donc aux 22 qui existent aujourd'hui en métropole. Le conseil des ministres l'a confirmé le 22 avril dernier. Il a par ailleurs procédé à la désignation de sept directeurs généraux préfigurateurs. Ce sont ceux des régions Lorraine, Aquitaine, Rhône-Alpes, Bourgogne, Midi-Pyrénées, Basse-Normandie et Nord-Pas-de-Calais. La décision ne "prédétermine en aucune façon le choix d'implantation du service", a pris soin de préciser le gouvernement, qui sait le sujet ultra-sensible.

Un risque de perte de proximité

Avec les fusions, "ne va-t-on pas négliger la prise en compte des spécificités territoriales ?" se demande **Thierry Gazon**, secrétaire régional FO des personnels de santé pour la Franche-Comté. "On va éloigner le lieu de décision du terrain", redoute pour sa part **Sophie Ardon**, secrétaire régionale FO des services de santé en Poitou-Charentes et Limousin. De fait, les décisions principales concernant la nouvelle région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes devraient être prises à Bordeaux. Fera-t-on

alors suffisamment de place pour les territoires ruraux et périphériques ?

Cette question est d'autant plus légitime qu'une délégation territoriale de l'ARS pourrait bientôt couvrir plus d'un département. Un amendement au projet de loi Santé, que les députés ont adopté au mois d'avril, pourrait l'autoriser, s'il est retenu dans le texte qui sera définitivement voté. Une réponse efficace et réactive nécessite plutôt le maintien d'antennes à l'échelle départementale, défend **Alain Gautron**, secrétaire général du syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux (SNFOCOS).

Les compétences évoluent aussi

Où les ARS seront-elles implantées ? Toutes les délégations territoriales vont-elles perdurer ? Quelles seront, par ricochet, les conséquences sur les comités régionaux du Comité de gestion des oeuvres sociales (CGOS) des établissements hospitaliers et les délégations régionales de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) ? Sur ces questions, c'est encore le grand flou.

Une chose est sûre, un grand remue-ménage s'annonce. D'autant que le périmètre d'action des ARS va lui aussi évoluer, à la suite d'une revue des missions en cours de préparation. C'est ainsi que les compétences concernant les soins psychiatriques sans consentement et la répartition des lieux de stages de médecine générale, aujourd'hui du ressort des ARS, pourraient être transférés, pour les premières aux préfetures et, pour les secondes aux universités. L'entourage de la ministre en charge de la Santé a récemment évoqué ces pistes.

Risques psychosociaux

Dans un tel contexte, les personnels s'interrogent sur leur avenir. La réduction du nombre des implantations de l'ARS va obliger certains, en particulier des cadres, à changer de fonction et de lieu de travail. Des directeurs territoriaux seront ainsi contraints d'être candidats à des postes d'expert. Nul ne doute en tout cas que les conséquences sur leur vie quotidienne et celui de leur entourage, seront nombreuses. Les troubles psychosociaux vont bien sûr trouver un terrain favorable : anxiété, troubles du sommeil, fatigue et stress à haute dose... guettent ces personnes. Qui s'en seraient bien passé, d'autant qu'au cours des dernières années, elles ont déjà été mises à rude épreuve par des réorganisations.

"Face à ces nouvelles réformes menées au pas de charge, il est essentiel que les employeurs publics réunissent les organisations syndicales dans les meilleurs délais pour préparer leur mise en œuvre", souligne Alain Gautron. "Les agents ne sont pas contre le changement, mais il faut tenir compte de leur avis". Or, pour l'heure, les représentants du personnel sont peu

consultés, comme le constate **Sylvia Carbonel**, secrétaire du comité d'agence de l'ARS de Franche-Comté. Des groupes de travail communs aux actuelles ARS de Bourgogne et de Franche-Comté ont élaboré un état des lieux, notamment en matière d'organisation. Ils ont réuni les principaux cadres des deux ARS, mais sans associer les représentants syndicaux.

La ministre en charge de la Fonction publique a pourtant promis de jouer la carte du dialogue social. Elle a aussi programmé une batterie de mesures pour accompagner les agents concernés par une mobilité. Un suivi particulier sera mis en place à leur égard. Il sera aussi créé, par voie législative, un droit à mutation prioritaire pour ceux dont le poste sera supprimé. Par ailleurs, le télétravail sera développé et une aide financière à la mobilité prenant la forme d'indemnités ou de prestations d'action sociale leur sera octroyée. Les syndicats, dont FO, seront particulièrement vigilants sur l'application de toutes les mesures qui protégeront les personnels.

Thomas Beurey / Projets publics pour Force ouvrière

FO HEBDO
ou INF JU

Mobilisation des salariés et des élus locaux contre la fermeture du Centre éducatif et de formation professionnelle (CEFP) de Pontourny

Le CEFP de Pontourny situé à Beaumont-en-Véron (Indre et Loire) dépend de la Direction Action Sociale Enfance Santé (DASES) du Département de Paris. Il accueille en internat, des adolescents en difficulté, confiés par les juges pour Enfants aux services de l'Aide Sociale à l'Enfance.

Depuis 2002, le CEFP accueille en grande majorité des mineurs isolés étrangers. Cet établissement dispose de 42 places d'accueil et emploie **une cinquantaine d'agents qualifiés** relevant du statut de la Fonction Publique Hospitalière.

Le 15 avril dernier, ces agents ont eu la stupeur d'apprendre par des représentants de la DASES qui se sont déplacés de Paris pour l'occasion, que **Mme Anne HIDALGO**, Maire de Paris et Présidente du Conseil Départemental a décidé de la fermeture du centre en juin 2016, **sans qu'au préalable aucune instance paritaire (CTE et CHSCT) n'en soit informée.**

Les raisons invoquées sont l'éloignement du CEFP de la région parisienne, mais aussi le souci de l'administration de favoriser le rapprochement des jeunes avec leur famille - arguments cyniques et irrecevables du fait que la plupart des jeunes accueillis n'ont aucun représentant légal sur le territoire ou pour qui, les juges ont préconisé un éloignement.

Alors quelles sont les véritables raisons ?

Si ce n'est celles de réduire les dépenses du Département de Paris pour répondre à la politique de réduction des déficits publics, en application du Pacte de Responsabilité du gouvernement,

reprise par la Maire de Paris par le biais du budget d'austérité du Département de Paris.

Un véritable coup de massue pour les agents qui, depuis des années, se sont investis pour assurer leur mission de Protection de l'Enfance auprès des jeunes - travail reconnu par les secteurs de l'ASE, car le centre répond aux besoins réels de protection, d'éducation, de formation et d'intégration sociale et professionnelle.

Les personnels jugent cette décision inacceptable alors que le 13 avril, le Conseil de Paris se félicitait du dispositif d'accueil des mineurs isolés étrangers, présenté par la maire et son adjointe, **Mme VERSINI**.

L'administration propose aux salariés un plan d'accompagnement individualisé pour aller travailler ailleurs.

Mais où ailleurs ?

Alors que tous les conseils départementaux voisins réduisent leur dépenses de fonctionnement et de personnel et ne recrutent plus, **et sous quel statut ?** Est-ce que les agents de Pontourny devront faire 600 kms par jour pour travailler sur Paris afin de sauvegarder leur emploi ?

A terme c'est la suppression de 42 places d'accueil du dispositif de Protection de

l'Enfance, pour les remplacer par des dispositifs à moindre coût ne dépassant pas les 70 euros journaliers !

Avec leurs organisations syndicales dont Force Ouvrière et les élus locaux également mobilisés, **les salariés de Pontourny refusent la fermeture du CEFP et exigent le maintien des 49 emplois et des 42 places d'accueil.**

Ils ont d'ores et déjà organisé la riposte par un rassemblement réunissant 300 personnes avec les élus locaux devant le centre de Pontourny, en adressant un courrier à **Mme TAUBIRA**, Ministre de la justice et **Mme Marisol TOURAINE**, Ministre des affaires sociales, pour qu'elles reçoivent une délégation des personnels du CEFP, en alertant les élus du conseil de Paris sur la nécessité du maintien de l'établissement de Pontourny, de ses missions et des emplois.

De son côté le syndicat Force Ouvrière de la ville de Paris a fait part à Mme La Maire de Paris de son soutien aux revendications des agents de Pontourny et a demandé une audience syndicale en urgence pour l'annulation de cette décision de fermeture.

Les personnels et les jeunes de ce centre doivent savoir qu'ils peuvent compter sur l'organisation FO pour les soutenir.

Déclaration du 11 mars 2015

Le 11 mars avait lieu l'installation des membres du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, suite aux élections municipales et professionnelles de 2014.



Didier PIROT

Cette séance importante avait pour objectifs l'élection du président du CSFPT; étaient également élus, au cours de cette première séance plénière de la mandature, **les présidents des cinq formations spécialisées** que compte le Conseil Supérieur.

Force Ouvrière présentait la candidature de **Didier Pirot** à la présidence de la Formation Spécialisée N°2 - présidence détenue par ce dernier lors de la précédente mandature. La CFDT brigait également cette présidence.

A l'issue du scrutin **Didier PIROT, FO, a été élu président de cette formation spécialisée**, qui a en charge l'ensemble des questions organiques (concours, examens, instances paritaires ...).

Intervention de Johann LAURENCY, secrétaire fédéral



Johann LAURENCY

« Madame la Ministre,
Mr le Président,
Mr le Directeur Général,
Chers camarades,
Chers collègues,

Avant de débiter la déclaration liminaire de notre organisation, permettez-moi, au nom de Force Ouvrière, de vous féliciter Mr le Président pour votre réélection qui permettra, nous en sommes persuadés, la continuité des travaux engagés au cours de la mandature écoulée et ce dans une ambiance, malgré tout, constructive.

Les travaux du CSFPT sont essentiels pour notre fonction publique. En effet, le mandat écoulé a été l'occasion, pour nos représentants, à travers l'examen des textes proposés par le gouvernement, et parfois issus de discussions avec les organisations syndicales, de défendre au mieux les intérêts de nos mandants.

Nous ne pouvons que regretter que nos propositions aient trop rarement été reprises par le représentant du gouvernement, même si l'avis, parfois unanime, rendu par cette instance supérieure qu'est le CSFPT est écouté avec attention par Monsieur le Directeur Général, et quelque fois repris ultérieurement.

Cependant, la nouvelle forme dans laquelle siègera le CSFPT empêchera désormais cette instance de rendre un avis en tant que tel puisque chaque collègue se prononcera séparément. Force Ouvrière reste viscéralement attachée au paritarisme qui prend tout son sens au sein des instances de la FPT.

D'un point de vue général, nous déplorons que le précédent mandat ait été marqué du sceau de l'austérité, rendant encore plus difficile chaque avancée pour nos collègues fonctionnaires et agents territoriaux. Comme vous le savez, notre organisation syndicale est, à tous les niveaux, opposée à cette politique suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement.

Aujourd'hui, et Force Ouvrière le regrette, la fonction publique territoriale a donc perdu de son attractivité, malgré toute la richesse des multiples missions qu'elle a à rendre dans le cadre de l'intérêt général et du service public républicain.

Force Ouvrière est attachée à la comparabilité entre les 3 versants de la fonction publique, elle n'est pas opposée à une forme d'homologie entre certains corps et certains cadres d'emploi, mais elle considère que les spécificités de la FPT sont nécessaires et doivent être défendues. C'est cette vision que ses représentants au sein du CSFPT auront à cœur de porter.

Face à la représentation, parfois tronquée ou déformée, de notre fonction publique que peuvent avoir certains rédacteurs des textes statutaires et à la volonté affichée de créer des cadres statutaires communs, Force Ouvrière considère plus que jamais que le CSFPT aura un rôle important à jouer.

Au vu des négociations en cours, et compte tenu des évolutions du paysage territorial, la mandature qui débute ce jour de renouvellement de l'instance sera riche de débats, confrontations...

parfois d'opposition de la part de notre organisation sur des sujets qui doivent venir modifier l'architecture territoriale de notre pays.

Cette réforme territoriale qui détricote le service public républicain, qui va agrandir la taille de certaines collectivités et EPCI éloignera pour bon nombre d'usagers le contact avec son service public de proximité et bouleversera l'environnement professionnel et la carrière des agents. Je ne rentrerai pas aujourd'hui dans les détails, mais fusion des régions, suppressions partielles des départements, compétences des nouvelles métropoles... outre le fait que la lisibilité sera rendue très complexe à l'usager, ces projets génèrent un climat d'inquiétude, anxieux pour les agents qui sont concernés et qui s'interrogent légitimement pour leur devenir.

Il est de notre responsabilité vis à vis de nos collègues et des usagers de dénoncer toutes mesures qui viennent affaiblir le service public ; et nous serons toujours présents pour nous opposer à toutes les dérives qui pourraient être engagées dans un cadre dicté par la seule volonté de maîtriser l'évolution des dépenses publiques.

L'impact de la baisse des dotations de l'Etat envers les collectivités va être sans précédent. Mais à cette vision purement comptable des choses, Force Ouvrière oppose celle privilégiant la valeur du service public, son rôle en tant que lien social. Le service public, comme cela a été dit, est le seul bien de ceux qui n'ont rien, et c'est pourquoi Force Ouvrière, non seulement le défendra mais sera également force de proposition pour que ceux qui l'assurent au quotidien aient la reconnaissance qu'ils méritent.

Une nouvelle mandature débute donc, et les dossiers à venir sont nombreux.

Tout d'abord, dans la suite des négociations sur les parcours professionnels les carrières et les rémunérations, un certain nombre de dossiers spécifiques à la FPT devront être traités : revalorisation de certains cadres d'emploi spécifiques (agents de maîtrise, Brigadiers chefs principaux de police municipale...). Nous demandons également qu'un chantier soit ouvert sur certaines primes et indemnités dont les montants sont devenus ridicules (heures de dimanche, de nuit, indemnité d'exhumation etc.).

La question des ratios promus promouvables devra également être évoquée spécifiquement pour la FPT puisque le gouvernement souhaite fixer ces taux dans les décrets statutaires. Cela ne sera acceptable pour Force Ouvrière que s'il ne s'agit que de taux planchers.

Nous souhaitons que des discussions puissent être engagées rapidement afin de rendre notre fonction publique plus juste en instituant un socle d'action sociale et de protection sociale complémentaire pour tous les agents. De même, nous considérons que le régime indemnitaire, même s'il ne constitue qu'un complément de la rémunération, devrait être versé à tous les agents, quelle que soit leur collectivité, suivant un taux planché.

Le dossier de la précarité devra également faire l'objet d'une réflexion, non seulement à travers le prisme des non titulaires, des recours abusifs aux vacataires, mais également pour ce qui concerne nos collègues à temps non complet, souvent rémunérés à des niveaux leur permettant à peine de vivre décemment. Nos collègues des collectivités et départements d'Outre-mer ne devront pas être oubliés.

Force Ouvrière considère également que le travail sur certaines filières doit être poursuivi, il s'agit notamment de la médico-sociale et de la filière animation.

Nous sommes, bien entendu, prêts à ouvrir d'autres chantiers : impact de la réforme territoriale, les services communs, formation syndicale, devenir des centres de gestion.

A ce propos, permettez-moi, Monsieur le Directeur Général, de vous demander, ici même, de tout mettre en œuvre pour que le groupe de travail sur la mutualisation du droit syndical soit rapidement relancé.

Comme vous pouvez le constater, la délégation Force Ouvrière est disposée à s'investir pleinement sur un grand nombre de dossiers, de manière constructive et en ayant pour seule motivation la défense des intérêts des agents territoriaux et dans le cadre du mandat qui lui a été donné.

Néanmoins nous tenons, en conclusion, à réitérer notre condamnation de la politique d'austérité menée par les gouvernements successifs et qui sert trop souvent à définir le prisme à travers lequel nos interlocuteurs voient les différents sujets touchant à la fonction publique territoriale.

Je vous remercie de m'avoir écouté. »

**Le Secrétariat Fédéral
Paris, le 11 mars 2015**

Concours d'administrateur et d'ingénieur en chef : le projet d'épreuve collective passe mal

Le Conseil supérieur de la FPT commence à plancher sur plusieurs projets de texte visant à réformer les concours d'administrateurs et d'ingénieurs en chef qui devraient être examinés en séance plénière le 1^{er} juillet.

Les membres du groupe de travail sur les concours ont pu exprimer leur inquiétude sur le projet « d'épreuve collective de mise en situation permettant d'apprécier les aptitudes comportementales et relationnelles du candidat », qui concerne les deux cadres d'emplois, lors d'une réunion le 16 avril.

Le Conseil Supérieur de la FPT (CSFPT) travaille sur la réforme des concours d'administrateurs et d'ingénieurs en chef, et devrait examiner en séance plénière le 1^{er} juillet les différentes pistes. Lors d'une réunion le 16 avril, les membres du groupe de travail sur les concours se sont inquiétés du projet « d'épreuve collective de mise en situation permettant d'apprécier les aptitudes comportementales et relationnelles du candidat », qui concerne les deux cadres d'emplois.

Pour **Didier Pirot** (FO), ce « jeu de rôles » que constitue le projet de nouvelle épreuve collective de mise en situation, pour les futurs administrateurs et ingénieurs, est très problématique car il met en compétition les candidats pour une épreuve importante (coefficient 3).

Il aurait en outre « davantage sa place dans le cadre de la formation que du concours ».

Claudie Coste (Unsa) soulève également plusieurs questions, restées sans réponse pour l'instant : comment les rôles seront-ils attribués ? La note sera-t-elle collective ?

Problème de confidentialité ?

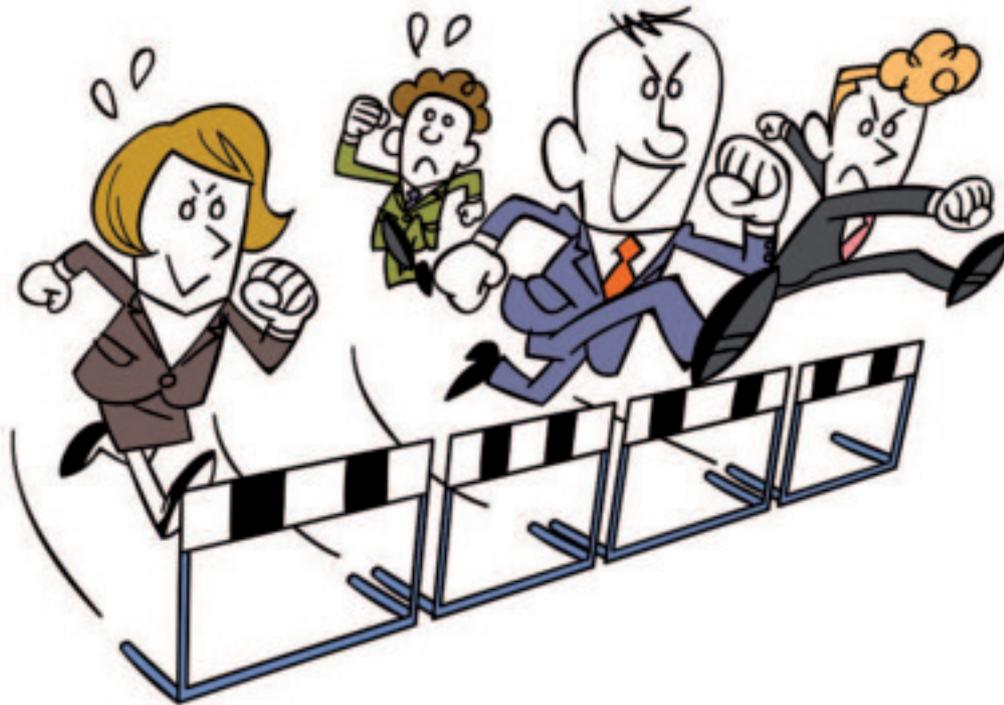
La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a en outre indiqué lors de cette réunion qu'un groupe de candidats pourrait en observer un autre au cours de cette épreuve, alors que « par définition les concours sont confidentiels », s'alarme Claudie Coste.

Avec cette nouvelle épreuve, il pourrait de plus s'agir de poser les premiers jalons d'une correspondance avec l'ENA, dont le concours prévoit une telle épreuve de mise en situation collective. « Mais nous n'avons pas de retour concernant cette nouveauté mise en place cette année », note Didier Pirot.

Plus en phase avec la réalité

Les deux représentants syndicaux saluent toutefois une simplification bienvenue. L'épreuve de composition des trois concours d'administrateur « portant sur l'évolution générale politique, économique et sociale du monde ainsi que sur le mouvement des idées depuis le milieu du XVIII^e siècle » serait remplacée par une composition « portant sur une question de la société contemporaine ».

« Le concours d'administrateur semble prendre davantage en compte les préoccupations et les réalités des administrateurs », salue Didier Pirot. Des préconisations qui figuraient dans les rapports « concours et examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale. Bilan et perspectives » de la formation spécialisée n° 2 du CSFPT, présenté par FO en 2010, et « Quels cadres dirigeants pour relever les défis de la République décentralisée », de Philippe Laurent, élaboré en 2009. »



Moins de langues

A noter : seules les langues étrangères des pays limitrophes de la France (allemand, anglais, arabe moderne, espagnol et italien) pourront être présentées à l'oral des concours des deux cadres d'emplois.

Concernant les ingénieurs, « le gouvernement devrait commencer par préciser ses intentions quant à ce cadre d'emplois, tempête Didier Pirot. Nous ne comprenons pas le projet de scission en deux. Un ingénieur restera toute sa carrière dans le cadre d'emplois des ingénieurs... Quid de la progression de carrière si chère à tous les acteurs de la Fonction Publique ? »

L'examen des projets de textes « ingénieurs » par le groupe de travail sur les concours a été reporté à début juin, soit après – en

principe – la réunion conclusive sur l'avenir de la Fonction Publique, qui devrait traiter de ces sujets.

Les diplômes universitaires reconnus

A noter enfin : la liste des diplômes éligibles au concours d'ingénieur en chef est supprimée, au profit de la mention d'un diplôme de niveau bac + 5 minimum. « Une commission d'équivalence se prononce actuellement pour les diplômes universitaires, mais cette possibilité est actée dans le projet, ce qui ouvre définitivement la voie aux diplômes universitaires, notamment à la frontière entre le technique et l'administratif, telles que les formations dans le domaine du service d'information géographique (SIG) », souligne Claudie Coste.

*Extrait de La Gazette
par Agathe Vovard
Publié le 20 avril 2015
Mis à jour le 21 avril 2015*

COLLECTIM

Les règles de cumul

La réglementation prévoit, sous certaines conditions, le cumul d'une pension personnelle CNRACL avec une rémunération d'activité.

Un nouveau dispositif est applicable aux affiliés dont la 1^{ère} pension est liquidée à compter du 1^{er} janvier 2015, conformément à la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (articles 19 et 20). Ainsi, les fonctionnaires doivent attester de la cessation de toute activité pour demander la liquidation de leur pension personnelle.

Le nouveau dispositif cumul emploi retraite s'applique :

- Aux retraités qui reprennent une activité professionnelle, quel que soit l'employeur, dans le secteur public comme dans le secteur privé.
- Pour le public : administrations de l'Etat, collectivités locales, hôpitaux publics et établissements publics administratifs.
- Pour le privé : entreprises (SA, SARL...), association, commerce, particuliers ainsi que les emplois rémunérés par chèques emploi service universel).

Ce nouveau dispositif ne s'applique pas :

- aux retraités dont la 1^{ère} pension a été liquidée avant le 1^{er} janvier 2015 ;
- aux retraités militaires, quelle que soit la date d'effet de la pension.

Important

La reprise d'activité n'ouvre droit à aucun avantage vieillesse, quel que soit le régime de retraite (de base et complémentaire), et ce malgré le versement des cotisations.

Cumul d'une pension personnelle CNRACL avec une activité professionnelle

Questions les plus fréquentes

Le principe du nouveau dispositif

Les fonctionnaires dont la première pension de base prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015 doivent cesser toute activité salariée et non salariée pour pouvoir liquider une pension CNRACL. A l'exception des fonctionnaires demandant la liquidation d'une pension avant 55 ans.

Les règles de cumul

- Les règles de cumul s'appliquent lorsque vous reprenez une activité professionnelle, quelle que soit l'employeur, public ou privé.
- Le cumul est autorisé avec un plafonnement de rémunération revalorisé chaque année.

A titre d'exemple, le revenu brut de l'activité ne doit pas dépasser annuellement le tiers du montant annuel brut de la pension, majoré de 6941,39 € (au 1^{er} janvier 2014). Si la rémunération est supérieure, le montant du dépassement est déduit de la pension.

Exemple

Vous percevez une pension d'un montant annuel brut de 12 000 €.

Vous reprenez une activité de non-titulaire dans le secteur public.

Le plafond annuel maximal de votre revenu professionnel sans impact sur votre pension est de :

$$(12\ 000 \times 1/3) + 6\ 941,39 = 10\ 941,39 \text{ €}$$

Trois cas peuvent se présenter :

1. Votre revenu annuel d'activité est inférieur à 10 941,39 €, vous continuez à percevoir votre pension en totalité.
2. Votre revenu annuel d'activité s'élève à 13 000 € et il est supérieur au plafond.

Le montant de votre pension sera réduit de : 13 000 – 10 941,39 €, soit 2 058,61 €.

3. Votre revenu annuel d'activité est supérieur au montant de votre pension + le plafond, soit 22 941,39 € (12 000 + 10 941,39 €).

Le versement de votre pension sera interrompu.

Les exceptions

Il n'y aura pas d'effet sur le paiement de la pension si :

- vous bénéficiez d'une pension personnelle d'invalidité de la CNRACL ;
- vous reprenez une activité en qualité d'artiste du spectacle, de mannequin, d'artiste auteur d'œuvres (littéraires, musicales...), d'artiste interprète, ou participez à des activités entraînant la production d'œuvres de l'esprit, à des activités juridictionnelles ou assimilées, à des instances consultatives ou délibératives réunies en vertu d'un texte législatif ou réglementaire ;
- vous avez obtenu la liquidation des pensions des régimes dont vous relevez (régime de base et complémentaire obligatoire français et étrangers, régime des organisations internationales) et dont l'âge d'ouverture du droit est inférieur ou égal à 62 ans et vous avez :
 - atteint l'âge légal de départ à la retraite et vous avez totalisé une durée d'assurance tous régimes confondus comportant le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein,
 - ou atteint la limite d'âge.

Important

La reprise d'activité n'ouvre aucun droit à retraite, quel que soit le régime (de base et complémentaire), et ce malgré le versement des cotisations.

Cumul d'une pension de réversion CNRACL avec une activité professionnelle

Vous pouvez cumuler librement une pension de réversion de la CNRACL avec un revenu professionnel d'activité.

Public concerné :

- Veuf (ve) ou orphelin de moins de 21 ans.
- Orphelin d'au moins 21 ans atteint d'une infirmité permanente.

Si l'orphelin est dans l'impossibilité de gagner sa vie ^[1], le cumul est libre. Dans le cas contraire, la pension est suspendue.

Notes

^[1] Il est réputé être dans l'impossibilité de gagner sa vie si le salaire qu'il perçoit est inférieur à un plafond fixé par décret. Ce plafond est fixé au 1^{er} janvier 2014 à 10 848 € par an soit un montant mensuel de 904 € (décret 2014-343 du 14 mars 2014).

Cumul de plusieurs pensions

Cumul autorisé pour :

- Pension personnelle servie par la CNRACL et :
 - **pension personnelle servie par un autre régime de retraite** (hors Régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat, par la CNRACL ou par le FSPOEIE - Fond spécial des pensions des établissements industriels de l'état) ;
 - **pension de réversion servie par la CNRACL** ou un autre régime de retraite.

Les autres régimes apprécient les possibilités de cumul selon leur propre réglementation.

- Pension de réversion servie par la CNRACL (hors pension d'orphelin) et :
 - **pension personnelle** servie par la CNRACL ou un autre régime de retraite ;
 - **pension de réversion servie par un autre régime de retraite** (hors Régime des pensions civiles et militaires de retraite et FSPOEIE) ;
 - **pension de veuf** ou de veuve de guerre.

- Pension de réversion d'orphelin servie par la CNRACL et :

- **pension de réversion servie par un autre régime de retraite** (hors Régime des pensions civiles et militaires de retraite et FSPOEIE) ;
- **pension de réversion de veuf** ou de veuve de guerre.

Cumul limité pour :

Pension de réversion d'orphelin servie par la CNRACL et pension de réversion servie par la CNRACL, le Régime des pensions civiles et militaires de retraite ou le FSPOEIE.

Cumul interdit :

- Le cumul de plusieurs pensions de réversion du chef d'auteurs du droit différents est interdit.

En conséquence, le conjoint remarié, et redevenu veuf ou veuve, doit opter entre la pension attribuée du chef de son premier conjoint et la pension attribuée du chef de son second conjoint.

- La pension accordée à un orphelin n'est pas cumulable avec toute autre pension ou rente d'un régime général, attribuée au titre de la vieillesse ou de l'invalidité (Allocation temporaire d'invalidité, rente accident du travail servi par le Régime général...).

La pension n'est alors payée que pour l'excédent.

Source :
Caisse Nationale de Retraite des agents des Collectivités Locales

L'homologation des réseaux souterrains des égouts par le Conseil d'administration de la CNRACL

C'est un préalable à la reconnaissance des avantages (départ anticipé à la retraite, bonification de services) aux personnels qui y travaillent.

C'est aux collectivités qui possèdent et entretiennent un réseau de prendre l'initiative d'une telle demande en transmettant au service juridique de la CNRACL un rapport, établi par le directeur des services techniques sous couvert de l'autorité exécutive, indiquant :

- la longueur totale du réseau d'égouts,
- la longueur totale des canalisations souterraines visitables et non visitables,
- la longueur totale des canalisations non souterraines,
- les effectifs concernés,
- l'énumération des catégories d'agents affectés au service des égouts (grades et emplois et grades et spécialités),
- la nature des tâches accomplies par chaque catégorie d'agents et le nombre d'heures consacrées à chacune de ces tâches, en distinguant celles effectuées en réseau souterrain de celles accomplies à ciel ouvert,
- le nombre total d'heures de services pendant lesquelles le personnel concerné est appelé à demeurer dans les canalisations souterraines des égouts.

Ce dossier est soumis à l'examen du Conseil d'administration de la CNRACL. Ce dernier s'assure du respect des critères d'homologation :

- le réseau doit être en partie visitable,
- son entretien nécessite la présence, sous terre, de personnels spécialisés pour une durée minimale déterminée par le Conseil d'administration de la CNRACL (critère de permanence sous terre).

Le critère de permanence sous terre a évolué :

- **Avant le 1^{er} mars 2003**, la durée retenue est fixée à la moitié du temps de travail.

- **Du 1^{er} mars 2003 au 31 mars 2015**, la durée retenue par le Conseil d'administration est la moitié de la durée légale de travail applicable aux fonctionnaires de l'Etat soit **800 heures annuelles** (délibération du 28 mars 2003).

- **A compter du 1^{er} avril 2015**, la durée retenue est égale au quart de la durée légale de travail applicable aux fonctionnaires de l'Etat soit **400 heures annuelles** (délibération n°2014-38 du 18 décembre 2014).

Lorsque ces deux conditions sont remplies, le Conseil d'administration fixe, par voie de délibération, pour chaque réseau, la date d'effet de l'homologation. Cette date sert de point de départ à l'attribution des avantages susceptibles d'être octroyés aux personnels qui y sont affectés.

Important

Dans le cadre de la mise en place de l'intercommunalité ou de la transformation des collectivités en métropoles, **la compétence d'assainissement détenue par une collectivité est susceptible d'être transférée** à une autre collectivité (communauté urbaine, de communes, d'agglomération ou métropole). Dans ce cas, la nouvelle entité détentrice de cette compétence transférée doit informer la CNRACL dans les meilleurs délais afin de préserver, s'il y a lieu, les droits des personnels qui y sont affectés (par voie de mutation, de détachement, de mise à disposition, ou directement recrutés par l'entité). En effet, le transfert de compétences n'entraîne pas automatiquement l'homologation du réseau de la nouvelle entité et donc la reconnaissance par la CNRACL du droit à des avantages spécifiques de retraite.

**Pour de plus amples renseignements,
www.foterritoriaux.org**

Réforme territoriale

Stress, souffrance au travail, démotivation Les cadres en première ligne !



COMMUNIQUE



La Fédération Force Ouvrière des personnels des services publics et des services de santé a procédé depuis plusieurs mois à l'analyse des conséquences des lois RCT, MAPTAM, et du projet de loi NOTRe.

A plusieurs reprises, lors des colloques organisés dans les futures métropoles, notre organisation a attiré l'attention sur les conséquences des réorganisations, fusions, mutualisations... Aujourd'hui, nous ne pouvons que constater la justesse de ces analyses.

Les conséquences de la réforme territoriale sur les personnels seront sans précédent, il s'agit, comme nous l'avons déjà écrit, d'un véritable plan social territorial. Les victimes de ces réorganisations seront nombreuses parmi les personnels et plus particulièrement l'encadrement.

Aujourd'hui, nous constatons que nos collègues cadres sont en première ligne, à la fois car leurs missions les obligent à organiser les mutualisations mais également parce qu'ils seront les premiers à en subir les effets. Il n'est pas nécessaire de se livrer à des calculs complexes pour comprendre que, nécessairement, le regroupement de plusieurs services au sein de services communs va réduire le nombre d'agents chargés d'encadrer les équipes. Déjà, certains collègues cadres ne retrouvent plus leur place dans les projets d'organigrammes. D'autres qui avaient auparavant la responsabilité entière d'un service se voient déclassés !

Au-delà du fond, la forme employée est condamnable : très peu d'informations diffusées, des concertations qui tournent au simulacre, les avis des encadrant peu ou pas pris en compte. Ceci, alors qu'ils sont les mieux à même d'évaluer l'impact des réorganisations sur leur service. Lors de l'examen du projet de loi MAPTAM au Conseil Supérieur de la FPT, FO avait demandé la mise en place de mesures compensatoires pour tenter de pallier aux effets des réorganisations, proposition rejetée par le représentant du gouvernement.

FO continuera à défendre les intérêts de tous les agents, quelle que soit leur catégorie !

Notre organisation, tant au plan national que local, prendra toutes les mesures pour que les cadres territoriaux ne soient pas les victimes collatérales ou directes de ce plan social territorial !

Fait à Paris, le 13 avril 2015

Le secrétariat fédéral

Mobilités... Suppressions de postes... !!

Et maintenant que vais-je faire ?

La réforme territoriale n'a pas qu'une dimension spatiale avec le regroupement des régions et la mise en place des métropoles. Les transferts de compétences vont entraîner des conséquences pour les personnels territoriaux : une mobilité accompagnée ou forcée et des départs...

L'Union nationale revient régulièrement sur ce sujet pour que les syndicats et les personnels soient vigilants. C'est pour cela qu'elle s'intéresse à ce qui se passe aujourd'hui autour de la Fonction Publique d'Etat, puisque les mesures prises s'appliqueront aux autres versants de la Fonction Publique.

Trois documents concernant la Fonction Publique de l'Etat ont servi de support à notre réflexion :

- **Appliquer la loi mobilité** : le rapport de l'IGS en 15 points du 15 avril 2015,
- **le rapport des préfets en 7 points** (Rapport des Préfets de régions Bourgogne et Franche-Comté, 31 mars 15)
- **le projet de loi Lebranchu**

La mobilité y est abordée

On parle de mobilité géographique ou fonctionnelle, de son accompagnement où seraient impliqués les cadres considérés comme devant être conservés dans un premier temps pour accompagner le mouvement parce que le personnel est défiant vis-à-vis d'eux et les syndicats, associés à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences et aux bourses d'emploi public.

Figure dans ce texte la mise en place d'indemnités de départs volontaires sous couvert de mobilité géographique.

Nous sommes inquiets (art. 23 de la loi Lebranchu) de **l'abrogation de la réorientation professionnelle** (de l'article 7 de la loi mobilité) et de l'introduction d'une nouvelle position d'activité : **le congé sans salaire d'office** pour les fonctionnaires dont les postes sont supprimés sans réaffectation, tant qu'ils n'ont pas eux-mêmes trouvé un emploi. Cela s'appliquera aux trois versants de la Fonction Publique.

Le texte de Mme Lebranchu est en cours de discussion. Il concerne dans un premier temps la Fonction Publique d'Etat. Il lui faut maintenant faire voter à nouveau les syndicats. **Pour rappel, tous les syndicats avaient voté POUR au CSFPE du 27 juin 2013 sauf FO qui avait voté CONTRE.** Aujourd'hui, la défiance électorale modifie la donne et Mme Lebranchu veut renforcer le dispositif syndical d'accompagnement : pour justifier un nouveau vote, elle devait donc modifier son projet de loi, (l'article 23 est devenu l'article 21 dans le projet de loi rectifié).

Notre Union engagée dans la défense des fonctionnaires des Départements et des Régions, appelle ses syndicats et ses adhérents à être vigilants face à cette volonté de destruction du statut.

Aujourd'hui, après les élections pour le renouvellement des assemblées départementales, nous mesurons que du fait de l'ampleur de ce que les journalistes ont appelé la « vague bleue », les discussions/propositions partent dans tous les sens : réduction des jours RTT, des jours de congés, du régime indemnitaire, mise en place d'une prime au mérite...

A tous les niveaux, localement comme nationalement, restons vigilants et mobilisés pour défendre les intérêts des agents de la Fonction Publique.

Elections aux services funéraires

Montpellier Méditerranée Métropole

L'Union Nationale des Services Funéraires s'est réunie par l'intermédiaire de son bureau exécutif le 8 avril dernier au siège de la Fédération afin d'accompagner nos camarades des services funéraires de la métropole de Montpellier, placés pour la première fois devant l'obligation de participer à l'organisation d'élections de délégués du personnel au sein de leur établissement.

Un des objectifs de cette réunion était l'examen du projet de protocole électoral - lequel devait être finalisé pour le 27 avril - ainsi que l'élaboration et la constitution des listes pour les deux « collèges Cadres-ETAM-Employés » ainsi que le collège « Ouvrier ».

La participation active de nos camarades des services funéraires de la métropole à ces travaux, et la prise de conscience de ces derniers à être rassemblés autour d'une organisation syndicale libre et indépendante, a vu sous l'égide et participation de l'union, la **création d'une structure de notre Fédération au sein de la SAEML** (Société d'Economie Mixte à statut privé, régie par une convention collective).

Lors de cette réunion, il a été en outre décidé à l'unanimité, que **Jacques GALZIN**, conseiller funéraire à la SAEML-SFMA de Montpellier, serait l'interlocuteur privilégié pour la réunion de préparation du protocole préélectoral.

Par ailleurs, il a conduit les listes des candidats présentés au scrutin du 12 mai dernier.



Ces élections se sont donc tenues à la date prévue.

Le travail syndical portant ses fruits, les candidats Force Ouvrière ont obtenu la **première place dans le collège « Cadres-ETAM-Employés »** où ils ont eu les deux postes disponibles.

Dans le scrutin **concernant le collège « Ouvrier », ils ont obtenus la seconde place** et il n'est pas à douter que le travail fourni dans le cadre de ces élections - amplifié par un véritable et opiniâtre travail sur le terrain par nos nouveaux élus

et militants – devrait nous permettre lors de futures élections d'envisager d'obtenir la majorité des postes électifs dans cette structure ; d'autant que de part ces résultats significatifs, les moyens en terme de droits syndicaux sont dorénavant conséquents.

BG

Menace sur le logement de fonction des gardiens d'immeubles fonctionnaires

L'Union Nationale des personnels FORCE OUVRIERE de l'Habitat soutient l'ensemble des gardiens d'immeubles (public-privé), afin qu'ils conservent leur logement de fonction.

Pour l'Union Nationale FO-HABITAT, le décret du 9 mai 2012 posant de nouvelles conditions à l'occupation de logements de fonction par les agents de la Fonction Publique Territoriale, est inacceptable.

En effet, ce décret qui entrera en application le 1^{er} septembre 2015, précise « *que seuls les personnels ayant une obligation de disponibilité totale pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité ont vocation dorénavant à bénéficier d'un logement par nécessité absolue de service* ».

Comment penser une seule seconde que les gardiens d'immeubles ne rentrent pas dans ce cadre?

Méconnaître cette évidence, c'est méconnaître la mission de service public qu'assument ces personnels au demeurant premiers interlocuteurs des bailleurs sociaux auprès des locataires « HLM ».

L'Union Nationale FO-HABITAT estime qu'il est urgent et indispensable que le Gouvernement apporte une réponse forte afin d'abroger ce décret qui est néfaste au métier de gardien d'immeuble.

L'Union s'est réjouit de la présence du Président de la Fédération Nationale des Offices Publics de l'Habitat (O.P.H.) et de celle de certains élus lors de la manifestation du 5 mai dernier, pour défendre le métier

de gardien d'immeuble et maintenir leur logement de fonction.

Par ailleurs, l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT, revendique son indépendance syndicale sans aucune emprise politique et prend donc tout simplement acte de la présence d'élus politiques lors de cette manifestation.

En outre, elle constate que le Président de la Fédération nationale des O.P.H. prend ses responsabilités, ce qui n'a pas été toujours le cas et nous le déplorons notamment concernant :

- les conditions de travail des personnels des OPH,
- le statut des fonctionnaires exerçant dans les OPH,
- l'évolution professionnelle des personnels des OPH (publics-privé), etc.

Pour autant, nous pointons du doigt **une disparité de l'utilisation du logement de fonction pour les Gardiens d'immeubles dans les O.P.H. faites par les dirigeants de ces organismes.**

Il est inacceptable que ces mêmes dirigeants exercent « un chantage sur le logement de fonction » en contre partie d'une surcharge de travail et des conditions de travail très pénibles pour nos camarades Gardiens d'immeubles.

Il est tout aussi inacceptable que les heures supplémentaires faites par les Gardiens

d'immeubles ne soient pas payées. Nous ne pouvons que demander en quoi la vie privée d'un Gardien d'immeuble serait moins précieuse que celle de tout autre salarié ! Nous exigeons que la privation de sa liberté soit indemnisée pareillement que tout autre salarié en astreinte.

Dans la continuité du 9 avril dernier, journée de grève interprofessionnelle notamment sur le pouvoir d'achat des salariés, l'Union Nationale FO-HABITAT continuera à défendre avec abnégation l'ensemble des salariés des branches « HLM ».

Restons mobilisés et actifs face à la surdité du collègue employeur de ces branches et à la soif des Directeurs Généraux de ces organismes d'en finir avec les droits et acquis des salariés.

Force Ouvrière est et restera un syndicat libre et indépendant au service des salariés de la branche « HLM » dont la fervente ambition est la défense des intérêts matériels et moraux de l'ensemble du personnel de ces établissements.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

Quand les chiffres parlent de la filière des sapeurs-pompiers professionnels...

Depuis la publication en 2012 des décrets modifiant la filière des sapeurs-pompiers professionnels, bon nombre de nos collègues sapeurs-pompiers, de représentants syndicaux ne cessent de la décrier. Cette filière est « rétrograde », elle est le fruit des fossoyeurs de la profession.

Pourtant, il suffit de reprendre les statistiques fournies chaque année par la DGSCGC (Direction Générale de la Sécurité et de la Gestion des Crises) pour se rendre compte que nous sommes bien loin de ces allégations.

Pour bien comprendre et analyser une filière, il faut la prendre dans son ensemble. En effet, c'est l'addition des mesures générales, des mesures pérennes avec les mesures d'intégration et les mesures transitoires qui forment l'ensemble de la réforme de notre filière. Ne regarder ou ne pointer qu'une partie des mesures, c'est oublier que les autres se mettent également en place de façon simultanée ou différée avec des effets sur la carrière des agents qu'ils soient en activité ou qu'ils débutent leur carrière.

Nous souhaitons, en vous présentant ce tableau, mettre en exergue certaines dispositions parfois incomprises, alors que nous les savions bénéfiques pour la profession.

Catégorie C

Prenons l'exemple du quota de sous-officiers; avant 2012 le quota permettait à l'ensemble des SPP d'un SDIS d'être nommé sergent, ce qui n'est jamais arrivé. Il est intéressant de voir dans ce tableau qu'en aucun cas de 2009 à 2012 le nouveau quota de sous officier de 1 pour 4 n'a été atteint. En revanche, il a permis une

augmentation significative du nombre des sous-officiers et ce malgré une diminution des effectifs des SPP non officiers depuis 2011. Il est intéressant de savoir également que de 2002 à 2010, la moyenne des quotas était de 1 pour 6,12 avec la meilleure proportion à 1 pour 5,35.

Mieux encore, le quota des adjudants issu de la filière de 2001 est déjà dépassé en 2013. Celui-ci ayant été remplacé par un ratio promu/promouvables permet une meilleure accession au grade d'adjudant.

Ces dispositions sur le quota de sous-officiers et le ratio promu/promouvables qui ont été vivement critiquées par nos opposants ne peuvent plus l'être aujourd'hui, chiffres à l'appui.

Catégorie B

Concernant la catégorie B, le nombre de lieutenants de 1^{ère} classe, anciennement lieutenants, a augmenté de 508 soit environ 30% entre 2011 et 2013. Néanmoins le nombre total de lieutenants reste insuffisant : 3833 soit 65 de moins qu'en 2011. Avec une proportion à 9.54% des effectifs, la catégorie B des sapeurs-pompiers professionnels est à la plus faible de la Fonction Publique Territoriale, bien loin des 13.6% de l'ensemble des autres filières. Les 800 postes ouverts au titre de l'examen professionnel de lieutenant de 2^{ème}

classe devrait permettre de corriger en partie ce faible taux de l'encadrement intermédiaire. La nomination au choix des lieutenants de 2^{ème} classe à partir de 2017 ainsi que la clause de revoyure devrait également permettre une meilleure évolution du nombre de lieutenants.

Catégorie A

Il nous est difficile d'évoquer l'impact de la filière 2012 sur la catégorie A. Bien que la réforme ait fait supprimer l'examen professionnel de commandant, le quota n'ayant pas évolué, les nominations restent stables.

Il faudra attendre la sortie des textes sur les Emplois Supérieurs de Directions pour regarder les évolutions sur la catégorie A, si jamais un jour ceux-ci venaient à être publiés.

Cependant il est important de bien comprendre que la filière des sapeurs-pompiers professionnels ne pourra correctement fonctionner que lorsque l'ensemble des catégories auront été modifiées. En effet, pour permettre aux adjudants d'évoluer vers des postes de lieutenants, il faut permettre à ces mêmes lieutenants d'évoluer vers des postes de la catégorie A. Mais pour cela il faudra également permettre aux colonels et lieutenants colonels d'évoluer vers des postes de hauts fonctionnaires.

Une baisse des effectifs

Hormis le SSSM, il existe un point commun entre les catégories C, B et A qui est la baisse des effectifs.

Depuis 2011 cette diminution des effectifs est plus marquée : 331 sapeurs-pompiers professionnels en moins. C'est l'une des conséquences des politiques d'austérité mises en place par les différents gouvernements depuis 2010 qui pèsent sur les collectivités

locales et donc sur les SDIS. La réduction du temps de travail des SPP n'y changera pas grand-chose, les SDIS cherchent par tous les moyens à diminuer les potentiels opérationnels journaliers et le nombre de nos missions au détriment de notre sécurité et de nos concitoyens.

Sur la même période 2011 à 2013, les effectifs des sapeurs-pompiers volontaires ont également diminué alors que le nombre d'interventions a augmenté de 53300

soit l'équivalent d'un département de deuxième catégorie cherchez l'erreur...

La tendance de l'année 2014, marquée par des phénomènes climatiques de plus en plus nombreux, n'ira pas à la baisse.

Le SNSPP PATS FO oeuvrera à faire comprendre aux élus que la sécurité civile a un coût et que les sapeurs-pompiers professionnels ont le droit comme les autres fonctionnaires territoriaux d'évoluer dans leurs carrières.

	2009	2010	2011	2012	2013	évolution en nombre	évolution en %	% des SPP 2013
SAPEURS 2ème	/	/	/	/	42			0.10%
SAPEURS 1ère	4273	3846	3064	2353	2548	-1725	-40.37%	6.34%
CAPORAL	11552	10580	10128	8579	6941	-4611	-39.92%	17.28%
CAPORAL CHEF	/	/	/	679	538			1.34%
SERGENANT	10122	11400	12492	13577	14312	4190	41.39%	35.63%
ADJUDANT	6804	7005	7189	7610	8306	1502	22.07%	20.67%
QUOTA ADJ FILIERE 2001	8188	8208	8218	8030	8037			
QUOTA SOUS OFF FILIERE 2012	24563	24624	24654	24089	24112			
TOTAL SOUS OFF ANNEE	16926	18405	19681	21187	22618	5692	33.62%	56.31%
TOTAL SPP NON OFFICIER	32751	32831	32873	32798	32645	-106/-228*	-0.33%	81.28%
MAJOR/LT2	2414	2213	2222	2184	1510	-904	-37.45%	3.76%
LT1	1306	1596	1676	1779	2184	878	67.22%	5.44%
LTHC	/	/	/	0	139			0.35%
TOTAL CATEGORIE B	3720	3809	3898	3963	3833	113/-65*	0.30%	9.54%
CAPITAINE	1589	1525	1469	1359	1310	-279	-17.56%	3.26%
COMMANDANT	846	906	946	987	1051	205	24.23%	2.62%
LT COL	489	498	533	536	536	47	9.61%	1.33%
COLONEL	166	174	178	181	191	25	1.51%	0.48%
TOTAL CATEGORIE A	3090	3103	3126	3063	3088	-2/-38*	-0.07%	7.69%
MEDECIN	214/34	227/35	235/34	231/20	235/25	21/-9	9.81%	0.58%
PHARMACIEN	94/6	95/5	99/5	109/10	113/13	19/+7	20.21%	0.28%
INFIRMIER	224/4	234/0	242/1	246/3	250/5	26/+1	11.60%	0.62%
VETERINAIRE	2 dont 1	2 dont 1	1 dont 1	1 dont 1	1 dont 1			
TOTAL SSSM/dont contractuels	534/45	558/46	582/41	587/34	599/44	65/-1	12.17%	1.49%
TOTAL SPP HORS SSSM	39561	39743	39897	39824	39566	5/-331*	0/-0.83%*	
TOTAL SPP	40095	40301	40479	40411	40165	70/-314*	0.17/-0.88%*	
NOMBRE TOTAL INTERVENTIONS	4250	4 210 200	4 242 200	4 266 200	4 295 500	45400	1/1.2%*	

*évolution 2009-2013 / 2011-2013

Notre modèle social fout le camp...

De mois en mois la situation économique se dégrade et nos « Politiques » sont convaincus que ça ira mieux demain... Cela s'appelle la méthode « COUÉ ».

C'est à qui (le pouvoir en place et son opposition) imaginera comment réaliser le maximum d'économies budgétaires : 50 milliards en trois ans pour le pouvoir en place, 100 voire 150 milliards pour l'opposition... Qui dit mieux !?

Le gouvernement décide de réduire fortement les dotations aux collectivités locales. Réaction immédiate des élus dirigeants des collectivités : forte augmentation des impôts locaux (taxe d'habitation et impôts fonciers).

Le Gouvernement annonce fièrement une diminution des impôts sur le revenu (en supprimant notamment la première tranche à 5%); en revanche, il ne faut pas être « polytechnicien » pour comprendre que ce seront « les classes moyennes » qui vont encore en pâtir.

De surcroît l'ONDAM (Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie) qui définit les budgets alloués aux hôpitaux (taux d'évolution des dépenses hospitalières) est en forte diminution par rapport aux besoins de soins de la population.

Qui va faire les frais de cette compétition suicidaire ?

D'abord le personnel territorial et hospitalier, ensuite les concitoyens.

Quelques exemples significatifs :

- **Pour la Fonction Publique Territoriale** : l'intention est de remplacer le moins possible d'agents faisant valoir leurs droits à la retraite!
- **S'agissant de la Fonction Publique Hospitalière**, le gouvernement s'oriente de plus en plus vers la suppression des hôpitaux en milieu

rural et la rationalisation des soins (Madame la ministre de la santé préconise l'hospitalisation en ambulatoire); cela signifie concrètement suppression d'équipes de nuit ; pour le patient retour à la maison le jour même après une intervention chirurgicale...

Enfin, parlons de nos retraités : le régime de base, les régimes de fonctionnaires (dont la CNRACL).

La CNRACL (point financier)

On constate une petite embellie... Le recul de l'âge de départ à la retraite d'une part, la suppression des départs anticipés pour les mères de famille de trois enfants au moins d'autre part, ont des conséquences (momentanées) positives pour la trésorerie de la CNRACL.

Si on y ajoute le blocage de l'évolution des retraites servies depuis avril 2013, nous pouvons clairement dire que la situation (de trésorerie) s'est légèrement stabilisée... mais à quel PRIX !...

Pour autant avec le blocage depuis plus de cinq ans de la valeur du point d'indice de la Fonction Publique, la situation risque à terme de devenir difficile eu égard au manque de recettes évidentes.

Conseil d'administration de la CNRACL

Première initiative : approbation de la Nouvelle Conven-

tion d'Objectif et de Gestion (COG) le 11 février 2015.

Malgré l'opposition de FO et de la CGT, nous avons assisté à une parodie de discussion et de concertation.

Première initiative forte en direction de de nos retraités les plus démunis...

FONDS D'ACTION SOCIALE

ON assiste à une réduction arbitraire et illégale de la dotation financière affectée au fonds d'action sociale.

En effet, 0,8% sont prélevés sur la masse salariale des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers pour le financement du FAS - or, les commissaires du gouvernement ont indiqué que désormais la dotation proposée pour 2015 était fixée par le gouvernement... En forte diminution par rapport aux crédits collectés.

Au chapitre des confirmations

La retraite de base (pour le secteur privé comme pour la fonction publique) ne sera pas revalorisée en 2015; quant aux retraites complémentaires les négociations avec le patronat piétinent...

Alors plus que jamais, salariés, retraités, avec FORCE OUVRIERE soyons prêts à agir pour que cessent ces reculs historiques pour la majorité des citoyens de ce pays.

Robert POUGIS

CNFPT

CNAS