



OCIRP

# Encore une rentrée austère

La rentrée s'effectue sur la base des travaux d'été du Gouvernement. Il a profité de cette période estivale pour parfaire certaines de ses « réformes » de structures.

Ainsi, dans la logique de la politique d'austérité du Gouvernement, trois annonces se sont succédées à très peu d'intervalle : la promulgation de la loi Macron et de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, le 7 août ; les noms des prochaines capitales régionales, dévoilés par le Premier Ministre le 31 juillet ; quant à Madame LEBRANCHU Ministre de la Fonction Publique, le 17 juillet, elle adressait aux fédérations syndicales de fonctionnaires le « projet d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations »...

Le Pacte de Responsabilité, avec son cortège de réductions de charges et d'impôts aux entreprises (41 milliards d'euros) s'applique... sans résultat en matière d'emplois et de croissance. Il est financé par la réduction des finances publiques à hauteur de 50 milliards. Les collectivités territoriales et les hôpitaux payent une lourde contribution à ce plan d'économies (respectivement 11 et 3 milliards), grévant de manière importante leur budget, donc leur capacité à remplir leurs missions.

Les personnels subissent directement les conséquences de ces mesures : réduction d'effectifs (22.000 emplois dans les hôpitaux), dégradation des conditions de travail, remise en cause des statuts, mobilités forcées (plusieurs dizaines de milliers d'agents, du fait des réformes territoriales). Cette situation ne pourra que s'aggraver si le projet de loi santé est voté au mois d'octobre. Mais surtout, les salaires ne bougent toujours pas, occasionnant une perte cumulée de pouvoir d'achat de 8% depuis que la valeur du point d'indice a été bloquée en 2010. Madame LEBRANCHU a même déclaré à propos du gel du point d'indice qu'« entre 2010 et cette année (ndlr 2015), 7 milliards d'économies ont été réalisées par les fonctionnaires ! »

Toujours au chapitre des salaires, aucun coup de pouce au SMIC n'est ou ne sera accordé par le gouvernement.

C'est dans ce contexte que le protocole d'accord portant sur « la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » est soumis à la signature des fédérations syndicales de la fonction publique. Celles-ci doivent se prononcer d'ici la fin du mois de septembre.

A cause de la baisse des dépenses publiques, les moyens dégagés pour financer ces mesures sont faibles. Les principales mesures s'étalent entre 2017 et 2020, charge à la prochaine mandature présidentielle et parlementaire de les appliquer... un calendrier bien trop long et trop étalé.

Le principe de la transformation de primes ou indemnités en points d'indice va dans le bon sens mais la faiblesse de son niveau conduit à des propositions indigentes : l'équivalent de 3 points d'indice pour la catégorie C, 5 points pour la catégorie B et 7 points pour la catégorie A. Et cela n'apportera pas de rémunérations supplémentaires aux agents percevant des primes. Certes, de nouvelles grilles indiciaires sont proposées mais les améliorations qu'elles procurent seront pour beaucoup de fonctionnaires, notamment de la catégorie C, très faibles. Pire, dans certaines situations, les agents seront perdants sur l'ensemble de leur carrière. Leur déroulement se voit par ailleurs allongé de plusieurs années.

La prolongation du gel du point d'indice, à laquelle s'ajoute la hausse des cotisations retraite, fait que de nombreux collègues gagnent moins aujourd'hui qu'il y a 5 ans ; et les nouvelles grilles proposées n'arrivent même pas à corriger cette anomalie !

Enfin, une autre mesure préconisée par ce protocole, à l'initiative de la Ministre, marque un recul sans précédent : suppression de la possibilité de bénéficier d'une réduction de durée pour la prise d'un échelon (les échelons à durée minimum et intermédiaire). Ces réductions peuvent actuellement aller jusqu'à 1 an pour un échelon de 4 ans permettant d'accélérer la carrière, gagner plus plus tôt ! Terminé !

FO a multiplié ses propositions pendant toute la durée des négociations, y compris cet été, auprès du Premier Ministre. Au nom de l'austérité, elles n'ont pas été prises en compte.

Les instances de la Fédération se prononceront sur cet accord mi-septembre et à la fin de ce mois, nous saurons si cet accord est majoritaire ou non. Sans accord, la Ministre devra poursuivre la négociation pour prendre en compte les revendications.

En tout état de cause, le gouvernement serait inspiré de changer de politique et de renoncer à cette austérité qui plombe l'économie, les services publics et le dialogue social. Pour FO, cela passe obligatoirement par une hausse significative des salaires, traitements et pensions.



**Didier BERNUS**  
Secrétaire Général



## Le mot de Jean-Claude MAILLY

secrétaire général

A chaque fin d'été, la question qui se pose est : comment caractériser la rentrée ?

Cette année n'est pas difficile à trouver : chargée et compliquée !

En effet , en plus de l'annonce d'une croissance zéro au deuxième trimestre et d'un chômage qui ne baisse pas - ce qui ne semble pas affecter le gouvernement qui persiste dans sa politique et sa ligne économique -, le Président de la République a de manière intempestive annoncé une nouvelle baisse des impôts pour 2016 et ce, à la veille des discussions budgétaires.

Pour FO ce n'est pas forcément une bonne nouvelle et il serait préférable de procéder à une grande réforme fiscale afin de remettre l'impôt sur le revenu au cœur du dispositif fiscal. Par ailleurs, pour que la croissance soit véritablement dopée, il faut jouer sur les trois moteurs que sont la consommation, les investissements privés et les investissements publics. Or, avec un pouvoir d'achat en berne, la consommation est en panne, et en absence de signe en faveur du SMIC et du point d'indice, la situation ne pourra que perdurer.

Les investissements, quant à eux, sont à la peine aussi bien privés que publics. Là non plus, aucun signe d'amélioration puisque le gouvernement s'obstine à ne pas réorienter le Pacte de Responsabilité.

De plus, les réductions budgétaires drastiques dans le domaine public réalisées dans le contexte de la loi NOTRe\* et des réformes territoriales n'arrangeront pas la situation : suppression d'effectifs, privatisation et accélération de la désertification , y compris médicale.

Pour parfaire un tableau certes guère optimiste, la nouvelle baisse de l'ONDAM ( objectif national des dépenses d'assurance maladie) et la loi Santé qui revient en discussion au parlement vont aggraver la situation dans les hôpitaux et dans l'ensemble du secteur social et médico social. On assiste déjà à des remises en cause de conventions collectives dans le secteur social.

A ajouter à ce menu, le conflit à l'AP-HP et ses négociations suspendues qui devraient reprendre.

Alors, il est nécessaire de résister. La situation le justifie. Nous avons été mobilisés le 9 avril dernier pour la journée d'action interprofessionnelle et le 25 juin en appelant à la grève dans les secteurs de la santé et de l'action sociale. Il faut plus que jamais continuer à porter nos revendications et les faire connaître pour un changement d'orientation de politique économique, seule solution pour l'amélioration du pouvoir d'achat et de l'emploi.

Bonne rentrée à tous.

*\*loi NOTRe : loi du 7 Aout 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République*

Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière  
153/155, rue de Rome 75017 Paris  
www.fo-publics-sante.org  
Directeur de la publication  
Didier BERNUS  
Rédaction  
Secrétariat Fédéral  
Impression  
SEGO - 46 rue constantin  
pecqueur - 95150 TAVERNY  
Diffusion  
sarl d'édition de la Tribune Publics  
N° commission paritaire  
0 9 1 6 S 0 6 3 3 5  
3<sup>ème</sup> trimestre 2015



# 27<sup>ème</sup> CONGRÈS REIMS

23/27 NOV. 2015

Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé FORCE OUVRIÈRE

## 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 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<sup>ème</sup> 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 branche
- la pertinence des résolutions qui seront débattues.

Ce 27<sup>ème</sup> 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.

D'autant 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 OUVRIERE !**

- 3** Editorial  
Didier BERNUS
- 4** Le mot de  
Jean-Claude MAILLY
- 5** Congrès fédéral
- 6** Dans l'action  
St Pierre et Miquelon  
p.8 : Grève à la Ville de Paris
- 10** Dossier  
Loi NOTRe
- 16** Vos droits  
Indemnité de mobilité
- 18** Communiqués  
Loi NOTRe  
p. 19 : CNFPT  
p. 20 : Audience AFP-PPCR à Maignon
- 22** Lu sur le net  
La réforme de la DGF inquiète les Maires de France
- 23** Lu dans la presse  
Les nouveaux droits des consommateurs en matière de transports
- 25** Les Unions  
Police  
Départements et Régions  
Offices Publics de l'Habitat  
Sapeurs-Pompiers  
Retraités

# St Pierre et Miquelon

Les agents de la Mairie de St Pierre (Territoire d'Outre-Mer) se sont fortement mobilisés pendant trois jours de grève afin d'engager avec les élus de la commune, des négociations portant sur l'application des textes en vigueur dans la FPT à laquelle ils sont statutairement rattachés.



Pour mémoire, Force Ouvrière, a lors des dernières élections du 4 décembre dernier dans cette commune, obtenu l'ensemble des sièges dans les instances repré-

tatives avec un taux record de participation de 90% aux scrutins et de ce fait, reste **la seule organisation syndicale au sein de la Mairie avec un taux de +90% de votes pour FO.**

Aussi, fin juin, les agents après qu'un préavis de grève ait été déposé, mais qu'au cours de ce dernier aucune avancée notable n'ait été trouvée, ont décidé unanimement de se positionner en grève illimitée.

Leurs principales revendications portaient sur le **régime indemnitaire**, avec la demande d'attribution de ce dernier sur la moyenne de 150 euros/mois – pour

compenser l'inflation de 30% en dix ans sur ce territoire d'Outre-Mer.

A l'issue des trois jours d'occupation de la salle de Conseil Municipal, avec l'appui de la Confédération et de la Fédération des Services Publics et de Santé, et de délégations des autres syndicats Force Ouvrière de l'archipel, les membres du bureau syndical accompagnés de la secrétaire de l'UD de St Pierre et Miquelon, et d'un secrétaire fédéral ont été reçus par Mme le Maire et ses adjoints. A cette occasion la négociation a pu s'engager sur les revendications portées dans le préavis.





Lors de la journée du 25 juin et suite à de très nombreuses suspensions de séances, il a été décidé après accord unanime des agents, la signature d'un accord de reprise du travail portant sur la base des revendications suivantes :

- **Régime indemnitaire mis en place pour tous les agents de catégorie C** au 1<sup>er</sup> novembre 2015,
- **Régime indemnitaire étendu à tous les agents** de la collectivité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016,
- **Négociation annuelle pour le RI** en vue d'augmenter ce dernier chaque année,
- **Mise en œuvre avec le service du personnel de l'examen de la situation** de tous les agents ayant fait l'objet

d'erreurs administratives dans les durées d'avancement, - **Mise en place du CHSCT.**

Enfin, rendez-vous a été pris avec le Maire afin que les points restant en suspens puissent faire l'objet de discussions.

**Création du Comité Technique commun pour la mairie et le CCAS** (délibération concordante) ; temps syndical calculé sur la base des résultats de ces deux collectivités.

Affaire à suivre donc...



# Mouvement de grève à la Ville de Paris

Depuis le dimanche 23 février 2014, le syndicat Force Ouvrière était en grève à la Direction de la Jeunesse et des Sports (D.J.S) pour obtenir 180 euros par dimanche travaillé pour tous les personnels travaillant le dimanche.

« Depuis plusieurs mois, des mouvements de grève...

*La nécessaire conciliation entre le droit de grève et le principe de continuité du service public me conduit, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat, à arrêter les dispositions suivantes qui prendront effet à compter de ce jour :*

*- afin de permettre à l'administration de prévoir les moyens nécessaires au bon fonctionnement des équipements sportifs, les agents travaillant dans ces équipements devront se déclarer grévistes au moins 48 heures avant le début de la grève fixée dans le préavis, en précisant la durée de la cessation de leur activité ;*

*- par ailleurs, dans le même objectif de continuité du service et de sécurité des publics fréquentant les équipements sportifs, les agents grévistes devront exercer leur droit de grève à leur prise de service. »*

**Retrouvez l'intégralité du communiqué et tous les détails sur le site fédéral : espace syndicats - contributions locales**

Il faut savoir que plusieurs catégories de personnels de la Ville de Paris perçoivent une indemnité brute de 100 euros par dimanche travaillé !

**Mars 2014 : refus de négocier** au motif des élections municipales à Paris.

**Mai 2014** : l'Administration a manifesté sa volonté d'harmoniser l'indemnité en cause à la somme de **60 euros pour l'ensemble des 9 000 agents** qui travaillent le dimanche.

**Septembre 2014 : les négociations ont été reportées par l'Administration au prétexte des élections professionnelles de décembre 2014.**

**Janvier 2015** : la négociation étant très en-dessous des revendications des grévistes, les agents ont manifesté leur volonté d'étendre la grève au samedi.

**5 mars 2015** : lors du Comité Technique central de la Ville de Paris, en présence de Madame le Maire, le syndicat FO a pu présenter un courriel précisant que l'Administration de la D.J.S envisageait de sanctionner les grévistes et qu'elle bénéficiait d'une enveloppe d'heures supplémentaires exceptionnelles pour remplacer ces derniers, alors même qu'elle refusait d'augmenter l'indemnité perçue au titre du travail dominical.

De même, il est encore indiqué qu'il faut sanctionner, sans lettre de remontrance préalable, les agents grévistes ou ceux qui refusent des changements d'affectations.

**20 mars 2015** : les agents grévistes décident d'étendre la grève au mercredi, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015.

**23 mars 2015** : le Secrétaire Général de la Ville de Paris, en personne, écrit une note de service (**cf encadré**).

**De début avril à fin mai** : le conflit perdure : audiences en référé au Tribunal Administratif, réquisition de cadres, mobilisation par l'Administration d'animateurs vacataires et surtout, envois de lettres recommandées à certains grévistes pour les menacer d'éventuelles sanctions si ceux-ci ne respectaient pas les consignes du Secrétaire Général.

Finalement, après d'interminables séances de « négociations », d'assemblées générales, la Ville a dû « lâcher » un écrit valant « **protocole de sortie du conflit** » où elle a acté **une revalorisation de 30 euros par mois de l'indemnité IAT** pour l'ensemble des adjoints techniques travaillant au moins un dimanche par mois avec une **prise en compte rétroactive** de cette mesure, ainsi que **l'abandon des sanctions ou menaces de sanction** pour tous les actes litigieux liés à l'exercice de la grève.

## Quelques éléments de réflexion

Tout d'abord, **la longueur du conflit** : elle n'est pas due aux grévistes mais au calendrier auquel la Ville s'est tenue, comptant pouvoir jouer sur la lassitude et l'essoufflement des

agents ; mais la configuration même du cycle de travail a permis de ne pas porter uniquement toujours sur les mêmes camarades les jours de grève : là, la solidarité des 1 700 adjoints techniques a joué ; certains pouvaient se mobiliser durant toute la durée du conflit, d'autres en raison de leur situation personnelle ou familiale, n'effectuaient que certaines heures ou journées de cessation de travail.

**Le rôle des Assemblées Générales** : donnée fondamentale dans ce type de conflit, long et complexe car il faut gérer plusieurs données juridiques organisationnelles voire même politiques. Seul un débat réel où le maximum d'informations est donné, permet de faire émerger des camarades qui s'investissent mais surtout d'élaborer la ligne d'action.

**Le rôle du comité de grève** : dès le départ, un « noyau dur » de camarades s'était porté volontaire pour organiser cette grève.

**Le rôle de la communication et des médias** : dans ce type de conflit, en raison des évidentes conséquences sur le grand public, les actions de sensibilisation sont primordiales, connaissant les moyens de communication de la Ville de Paris. Il faut donc faire des actions de communication locales expliquant le bien-fondé de la grève et ne communiquer avec les journalistes que de façon ponctuelle, sur des faits précis.

*Extraits du communiqué*

**CHQ DEJ**

# Loi sur les compétences des collectivités : ce qui attend les agents territoriaux



La réforme des compétences des collectivités, que le gouvernement voulait ambitieuse, vient d'entrer en vigueur. Il ne s'agit ni de "l'acte 3 de la décentralisation", ni du "grand soir" promis aux départements. Pour autant, de nombreuses réorganisations, qui n'épargneront pas les personnels des communes et intercommunalités, vont découler de la mise en œuvre du texte. Tour d'horizon de ce qui attend l'ensemble des agents territoriaux.

La publication, le 8 août 2015, de la loi portant Nouvelle organisation territoriale de la République - popularisée par le sigle "NOTRe" - constitue l'épilogue d'un feuilleton aux multiples rebondissements, durant lequel les nerfs des agents territoriaux n'ont pas été ménagés.

Certains d'entre eux, en particulier ceux qui travaillent dans les départements, ont du avoir des sueurs froides lorsqu'à la fin du printemps 2014 le gouvernement a déposé ce projet de réforme au Parlement. Deux mois plus tôt, le 8 avril, le Premier ministre a dégainé son fusil lors de son discours de politique générale, proposant d'appuyer sur la détente pour que les conseils départementaux disparaissent en 2021. Puis, le secrétaire d'Etat à la Réforme territoriale a annoncé la "dévitalisation" des départements. Avec le projet de loi, le gouvernement a mis sa menace à exécution. Les 42.000 agents techniques des col-

lèges, les 30.000 agents chargés de l'entretien du réseau routier départemental, les 5.000 ouvriers des parcs et ateliers placés sous la responsabilité des conseils généraux doivent rejoindre les régions en 2017. Mais, en janvier et en février 2015, alors qu'approchent des élections départementales qui s'annoncent difficiles pour la majorité, le gouvernement a renoncé finalement à ces gros transferts. Ainsi, le Premier ministre a bien changé son fusil d'épaule. La volonté de parvenir à un compromis sur la réforme entre l'Assemblée nationale et le Sénat, qu'il a exprimée à l'automne, était réelle.

## *Au final, les départements font mieux que sauver les meubles*

Tout en conservant leurs principales compétences, ils obtiennent la reconnaissance explicite de leur

vocation en matière de solidarités, en direction à la fois des personnes et des territoires fragiles. La faculté qu'ils ont de mettre une assistance technique à disposition des communes et de leurs intercommunalités est même étendue. De plus, alors qu'ils font face à une forte concurrence, les laboratoires publics d'analyses gérés par les collectivités territoriales (c'est-à-dire principalement les départements) sont considérés, avec les quelque 3.000 agents qui y travaillent, comme "un élément essentiel de la politique publique de sécurité sanitaire."

Pour les départements, cela constitue un gage de survie au-delà de 2021. Mais, surtout, l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 de la nouvelle carte administrative de la France métropolitaine – suite à la promulgation le 16 janvier 2015 de la loi sur les régions - pourrait les remettre en selle. Avec ses 13 régions (Corse comprise) - au lieu de 22 - l'Hexagone

devrait avoir besoin de ses départements, territoires adéquats pour l'exercice des politiques de proximité.

Il est vrai que le conseil départemental n'a désormais plus la faculté d'intervenir dans tous les domaines, puisque la "clause de compétence générale" - qui lui a été accordée en 1871 ! - est supprimée. Certaines actions exercées jusqu'à présent par les conseils départementaux pourraient donc se retrouver sans fondement légal. A moins que leur exercice ne puisse perdurer sur la base de la nouvelle compétence en matière de solidarité territoriale. En tout cas, les agents concernés semblent relativement peu nombreux. D'autant que les départements pourront continuer à agir en matière de culture, de sport, de tourisme et d'éducation populaire. Ces compétences sont en effet partagées entre toutes les collectivités et non dévolues spécialement à l'une ou l'autre\*.

### **Le département est grignoté**

Ainsi, les agents des départements qui changeront d'employeur dans les prochaines années semblent a priori assez peu nombreux. Ceux qui gèrent les déchets et les lignes ferroviaires d'intérêt local vont être transférés aux régions. Ceux qui mettent en œuvre aujourd'hui les politiques départementales en matière de transports interurbains vont prendre la même

direction. Mais sans doute pas tous : si la compétence des transports scolaires relèvera désormais des régions, ces dernières pourraient confier par délégation son exercice aux départements, du fait de leur plus grande proximité.

Quant aux employés des agences départementales de développement économique, ils ne sont pas encore fixés sur leur sort. Les conseils départementaux peuvent continuer à les financer jusqu'au 31 décembre 2016. D'ici là, la région va organiser, dans le cadre de la conférence territoriale de l'action publique, "un débat sur l'évolution de ces organismes" avec les conseils départementaux, les communes et les communautés concernés.

Mais ce panorama doit être complété par des zooms. Sur la Corse du Sud et la Haute-Corse par exemple. Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les deux départements vont fusionner avec la collectivité territoriale de Corse pour ne faire qu'une seule collectivité. En 2003, une petite majorité des électeurs corses avaient rejeté un premier projet de fusion. Cette fois-ci, ils ne seront pas consultés. Rappelons aussi qu'avant la Corse, la Guyane et la Martinique deviendront toutes deux une collectivité unique, dès décembre prochain.

Autre zoom : sur les 11 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre ayant le statut de métropole

depuis cette année (Bordeaux, Brest, Grenoble, Lille, Montpellier, Nice, Paris, Rennes, Rouen, Strasbourg et Toulouse) et les deux agglomérations qui, le 1<sup>er</sup> janvier 2016, rejoindront ce "club" (Aix-Marseille et Paris). A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, chacune de ces métropoles prendra le relais du département pour l'exercice de plusieurs compétences\*\*. Un nombre significatif d'agents sera donc concerné, d'autant que le dispositif de la loi "MAPTAM" de janvier 2014 est renforcé. Par des conventions, les départements concernés devront transférer ou déléguer à la métropole trois groupes de compétences (au choix parmi les domaines du social, des personnes âgées, du tourisme, de la culture, des équipements sportifs et des collèges). Par ailleurs, une convention sur la gestion des routes départementales devra organiser "le transfert de la compétence" à la métropole ou "préciser les modalités de [son] exercice par le département, en cohérence avec les politiques mises en œuvre par la métropole".

### **Economie et transports : la région accroît son emprise**

La région n'hérite pas de toutes les compétences qui lui étaient promises initialement. Mais elle devient tout de même la principale collectivité en charge des aides aux entreprises: les départe-

tements n'agiront plus dans ce domaine qu'à titre tout à fait exceptionnel. De leur côté, les communes et les EPCI à fiscalité propre garderont la main sur les aides en matière d'immobilier d'entreprise. Toujours dans le domaine économique, la région sera en charge de l'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise et elle pourra coordonner les acteurs des politiques de l'emploi. Déjà responsables des trains express régionaux et des services de transports routiers d'intérêt régional, les régions vont devenir la collectivité en charge des transports hors des agglomérations. Et, plus encore qu'avant, elles seront l'échelon de la planification en matière d'aménagement du territoire et de développement économique ainsi que - c'est une nouveauté - pour la prévention et la gestion des déchets.

Les régions pourront, enfin, poursuivre le développement d'une politique en faveur de la pratique sportive. Pour ce faire, elles pourront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 s'appuyer sur les centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS). Au nombre de 17 aujourd'hui, ces centres seront implantés dans toutes les régions. Destinés à la formation des encadrants sportifs et des professionnels de l'éducation populaire, ainsi qu'à l'entraînement des sportifs de haut niveau, ils pourront "promouvoir des actions en faveur du sport au service de la santé et du sport pour

tous" et "développer des activités en faveur de la jeunesse et de l'éducation populaire." Les régions auront en charge l'entretien, la construction et le fonctionnement des locaux et des infrastructures des centres. Elles seront aussi responsables de l'accueil, de la restauration et de l'hébergement en leur sein. Les agents de l'Etat aujourd'hui chargés de mettre en œuvre ces missions seront donc transférés aux régions.

### **Restructurations en vue dans les services des régions**

Tout comme le département, la région ne pourra plus agir dans tous les domaines. Le champ des compétences partagées lui reste cependant ouvert. En outre, des attributions qui, hier, relevaient de la clause de compétence générale, sont expressément mentionnées par la loi : le "soutien à l'accès au logement et à l'amélioration de l'habitat", le "soutien à la politique de la ville, à la rénovation urbaine et aux politiques d'éducation, et enfin, l'aménagement et "l'égalité" des territoires. Dans le champ de ses compétences, la région est dotée d'un pouvoir réglementaire, dont la mise en œuvre est encadrée.

Les nouvelles responsabilités des régions vont avoir des conséquences relativement limitées sur les personnels. Si ceux-ci ont du souci à se faire, c'est plutôt en raison, à compter du 1<sup>er</sup>

janvier 2016, de la fusion de 16 des régions actuelles pour former 7 nouvelles régions. 7 hôtels de région, dont la localisation sera connue d'ici au 1<sup>er</sup> juillet 2016, se substitueront aux 16 qui existent actuellement. Un nombre important des agents qui y travaillent seront donc amenés à changer de lieu de travail et/ou de poste. Le rapprochement des politiques menées par les régions fusionnées va aussi conduire les dirigeants régionaux à modifier les organigrammes. Avec l'objectif de réaliser des économies et d'éviter les doublons, bon nombre de services régionaux vont être restructurés.

### **Intercommunalité : la course à la taille**

A l'instar des régions, les intercommunalités vont voir croître leurs compétences et, surtout, leur taille. Alors que, jusqu'à présent, elles devaient réunir au moins 5.000 habitants – une exigence qui connaissait même nombre d'exceptions en milieu rural et à la montagne – les intercommunalités devront comprendre désormais au minimum 15.000 habitants. Certes, ce seuil sera plus bas dans les départements les moins denses. Pour autant, près de 700 des 2.133 intercommunalités seront visées par une fusion (selon le Commissariat général à l'égalité des territoires). L'opération devra être menée tambour battant, puisqu'elle devra être bouclée fin 2016. Pour les situations les plus com-

plexes, ce délai sera insuffisant, s'alarme l'Assemblée des communautés de France (ADCF). Par le passé, des fusions menées dans la précipitation et sans concertation ont en effet été vouées à l'échec. Dans de tels cas, l'absence d'un projet communautaire ne favorise pas la motivation des agents et nuit à l'ambiance de travail.

Les dispositions du projet de loi qui donnaient l'occasion au Parlement de décider d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2017 d'un nouveau pas vers l'élection au suffrage universel direct des conseillers communautaires à l'échelle de l'intercommunalité - et non de la commune comme aujourd'hui - sont finalement passées à la trappe. Elles pouvaient conduire à la transformation de fait de l'intercommunalité à fiscalité propre en nouvelle collectivité territoriale.

### ***Eau et assainissement, compétences bientôt obligatoires de l'intercommunalité***

Dans les bureaux de vote, rien ne changera, donc. Pour autant, l'intercommunalité va continuer à prendre du poids. Les compétences des communautés de communes et d'agglomération sont en effet renforcées. Celles qu'elles exercent en matière de développement économique sont élargies. En outre, elles doivent obligatoirement s'occuper de la collecte et du traitement

des déchets des ménages et déchets assimilés, ainsi que de l'aménagement, de l'entretien et de la gestion des aires d'accueil des gens du voyage. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, elles seront aussi en charge de la gestion de l'eau et de l'assainissement.

De plus, la constitution de centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) est encouragée, dans le respect toutefois des centres communaux d'action sociale (CCAS) existants. En effet, une commune n'est plus obligée de créer un CCAS, dès lors qu'elle compte moins de 1500 habitants. La commune qui se trouve dans ce cas a le choix entre trois possibilités : le maintien du CCAS, la gestion par elle-même des compétences sociales, ou encore le transfert au CIAS s'il existe ou s'il est en voie de création.

En parallèle de l'intégration par les compétences, l'intégration financière est encouragée avec l'assouplissement des modalités requises pour unifier les taux des impôts locaux au sein d'une même communauté.

Dans le prolongement de la loi de réforme des collectivités territoriales de décembre 2010, le texte incite, par ailleurs, à la suppression des syndicats de communes et des syndicats mixtes faisant "double emploi" avec les EPCI à fiscalité propre (notamment parce que leur périmètre est compris dans celui de l'EPCI).

L'instabilité que les agents des communes et de leurs groupements connaissent depuis 2012 du fait des évolutions de la carte intercommunale\*\*\* va se poursuivre, en déduit Johann Laurency, secrétaire fédéral de la Fédération Force ouvrière des services publics et des services de santé. D'autant que des réorganisations sont aussi à prévoir du fait de la recherche concomitante par les élus locaux de mutualisations plus poussées. La loi "NOTRe" ouvre d'ailleurs de nouvelles possibilités dans ce domaine.

### ***Les garanties habituelles agents et leurs nouveaux droits***

Dans ce contexte de forts changements, les agents bénéficient de garanties. Le transfert de fonctionnaires à une nouvelle collectivité territoriale ou à un établissement public n'a aucune conséquence sur leur statut, leur ancienneté et leurs droits à un avancement ou une promotion. De plus, ces agents conservent, "s'ils y ont intérêt", leur rémunération et leur régime indemnitaire. Ils conservent aussi, à titre individuel, les avantages collectivement acquis prenant la forme d'un complément de rémunération (mais seulement pour les dispositifs mis en place par les collectivités avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale). De leur côté, les agents

contractuels transférés voient leur contrat de travail s'appliquer à l'identique pour toute sa durée.

La collectivité ou l'EPCI à qui sont transférés des agents peut accorder à ces derniers une indemnité de mobilité, à condition qu'ils changent de lieu de travail et que la distance aller-retour entre la résidence familiale et ce nouveau lieu de travail soit augmentée d'au moins 20 kilomètres. Le nouvel employeur peut aussi décider d'octroyer une indemnité aux agents qui lui sont transférés et doivent déménager au-delà d'un certain rayon.

Si l'agent bénéficie dans sa collectivité d'origine d'une aide pour sa mutuelle et d'un contrat pour le maintien de son salaire en cas d'arrêt maladie prolongé, il les conservera, "s'il y a intérêt", chez son nouvel employeur (en tout cas jusqu'à l'échéance de ces dispositifs, qui sont limités dans le temps). Prévu par la loi "NOTRe", ce nouveau droit devra cependant faire ses preuves.

Autre disposition de la loi favorable aux agents: le transfert de compétences d'une commune à un EPCI à fiscalité propre devra être précédé de l'établissement d'une fiche d'impact décrivant "notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents non titulaires concernés". La fiche sera soumise pour avis au comité

technique. Dans les régions fusionnées, les comités techniques seront être eux aussi consultés sur "les conséquences du regroupement pour les personnels".

### **Des avancées pour les emplois fonctionnels**

La loi apporte des garanties spécifiques aux agents occupant un emploi fonctionnel. Ils bénéficient du maintien provisoire de leur emploi et de garanties concernant leur rémunération. Sont concernés ceux qui exercent des fonctions de directeur général ou directeur général adjoint dans une région appelée à fusionner. Les agents exerçant un emploi fonctionnel de directeur général, directeur général adjoint ou encore de directeur général des services techniques, soit dans un EPCI à fiscalité propre ayant vocation à fusionner, soit dans une commune concernée par un projet de commune nouvelle, sont aussi visés.

Si elles constituent des avancées, ces mesures n'empêcheront toutefois pas que des directeurs exercent, après réorganisation, la fonction d'adjoint. Une situation que les intéressés ne vivent pas toujours très bien. Pour eux, il n'y aura pourtant aucune indemnité de déclassement, comme le souligne Johann Laurency.

Quel que soit leur employeur, les agents territoriaux n'en ont pas fini avec l'incertitude. Même après l'entrée en vigueur de

la loi, "ils manquent de visibilité sur leur devenir", déplore Johann Laurency. En cause notamment: les mutualisations qui se préparent tous azimuts. Et, si les élus veulent s'en servir, les conférences territoriales de l'action publique (CTAP) mises en place par la loi "MAPTAM" de janvier 2014. Dans chaque région, elles peuvent conduire à une réorganisation à la carte des compétences des acteurs publics.

*\* Toutefois, "l'instruction et l'octroi d'aides ou de subventions" dans le champ des compétences partagées peuvent faire l'objet d'une délégation de la part de l'Etat ou d'une collectivité territoriale à une autre collectivité ou à l'Etat. Le but étant ainsi de disposer d'un guichet unique.*

*\*\* En tant que nouvelle collectivité territoriale, la métropole de Lyon est allée au bout de cette logique en se substituant complètement, sur son territoire, au département du Rhône.*

*\*\*\* Le nombre d'EPCI à fiscalité propre a été réduit de 5% au 1er janvier 2013, puis à nouveau de près de 15% au 1er janvier 2014.*

**Thomas Beurey**  
**Projets publics**  
**pour Force ouvrière**

FO HEBDO  
ou INF JU

# Indemnité de mobilité

A l'occasion du CSFPT du 27 mai 2015, avait été examinée la création d'une indemnité de mobilité destinée aux agents de la FPT, qui permettrait « d'accompagner » les mobilités géographiques contraintes par les modifications en cours au sein du paysage administratif des collectivités territoriales.

Pour FO, il était indispensable d'instaurer ce type d'indemnité - rappelons en outre que c'est à notre demande que celle-ci avait été inscrite dans le cadre de la loi intitulée Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles du 27 janvier 2014.

Les deux décrets concernant cette indemnité ont été pris le 30 juillet et publiés au J.O. du 31 juillet : le premier (2015-933) crée cette indemnité et en définit les modalités d'attribution, le second (2015-934) est pris pour la détermination des montants plafonds de celle-ci.

## Quels agents sont concernés ?

Les agents qui, lors d'un changement d'employeur qui découle d'une réorganisation telle que prévue à l'article L.5111-7 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), sont contraints **indépendamment de leur volonté** à un changement de lieu de travail. Et ce, même si ce changement n'entraîne pas de changement de résidence familiale. Dans ce cas, le montant de l'indemnité précitée est basé sur la différence kilométrique entre la situation antérieure et la nouvelle situation.

## Sont exclus du droit à versement de l'indemnité :

- Les agents percevant des indemnités représentatives de frais pour leurs déplacements entre leur résidence familiale et leur lieu de travail ;



## INCITATION A LA MOBILITÉ!

- Les agents bénéficiant d'un logement de fonction et qui ne supportent aucun frais de transport pour se rendre sur leur lieu de travail ;
- Les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction ;
- Les agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- Les agents transportés gratuitement par leur employeur.

## Quels sont les montants de cette indemnité ?

En vertu du décret 2015-934, les plafonds de ces

montants sont établis comme suit : **cf tableaux n° 1 et 2.**

## Attention !

Les articles 1 et 2 du décret 2015-933 prévoient les modalités d'attribution de cette indemnité.

Ils précisent que :

« L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, après avis du Comité Technique, peut attribuer une indemnité de mobilité aux agents [...] ».

« Pour l'application du présent décret, l'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail de

*l'agent correspondant à la différence kilométrique constatée d'après l'itinéraire le plus court par la route entre, d'une part la résidence familiale et l'ancien lieu de travail et d'autre part, la résidence familiale et le nouveau lieu de travail. »*

*« L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil détermine les montants de l'indemnité de mobilité en fonction du changement ou non de la résidence familiale de l'agent et selon les critères définis aux articles 4 et 5».*

Il est important, voir essentiel, de **saisir le Comité Technique très rapidement pour avis et de faire valider** par l'assemblée délibérante de la collectivité d'accueil, le versement de cette indemnité aux agents concernés.

DP

Tableau n°1

Pour les agents qui changent de lieu de travail sans changer de résidence familiale, les plafonds de l'indemnité attribuée lors de la mobilité qui peut leur être versée sont fixés ainsi qu'il suit :	
condition	indemnité
Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail <b>inférieur à 20 kilomètres</b>	<b>aucune indemnité</b>
Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail <b>égal ou supérieur à 20 kms et inférieur à 40 kms</b>	<b>1 600 euros</b>
Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail <b>égal ou supérieur à 40 kms et inférieur à 60 kms</b>	<b>2 700 euros</b>
Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail <b>égal ou supérieur à 60 kms et inférieur à 90 kms</b>	<b>3 800 euros</b>
Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail <b>égal ou supérieur à 90 kms</b>	<b>6 000 euros</b>

Tableau n°2

Pour les agents qui changent de résidence familiale à l'occasion du changement de lieu de travail, sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à 90 kms, les plafonds de l'indemnité attribuée lors de la mobilité qui peut leur être versée sont fixés ainsi qu'il suit :	
condition	indemnité
Agent <b>sans enfant</b>	<b>6 000 euros</b>
Agent ayant <b>1 ou 2 enfants à charge</b> au sens de la législation sur les prestations familiales	<b>8 000 euros</b>
Agent ayant <b>au moins 3 enfants à charge</b> au sens de la législation sur les prestations familiales	<b>10 000 euros</b>
Agent ayant <b>au plus 3 enfants à charge</b> au sens de la législation sur les prestations familiales et dont le changement de résidence familiale entraîne la <b>perte d'emploi de son conjoint</b>	<b>12 000 euros</b>
Agent ayant <b>plus de 3 enfants à charge</b> au sens de la législation sur les prestations familiales et dont le changement de résidence familiale entraîne la <b>perte d'emploi de son conjoint</b>	<b>15 000 euros</b>

# Publication de la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République



Cher(e) Camarade,

La loi portant nouvelle organisation territoriale de la république, dite loi NOTRe a été publiée au journal officiel du 8 août sous le numéro 2015-991.

Ce texte, qui comporte 136 articles, s'inscrit dans la suite de la loi MAPTAM et de la loi portant nouvelle délimitation des régions.

Il poursuit la réorganisation ou plutôt la dés-organisation des collectivités territoriales.

Parmi ses principales dispositions, ce texte :

- Confie un pouvoir réglementaire aux régions,
- Transfère les CREPS aux régions (sous des conditions similaires à celles survenues lors des transferts des agents des lycées et collèges),
- Supprime la clause de compétence générale aux régions et aux départements,
- Relève le seuil des intercommunalités à 15.000 habitants,
- Modifie les compétences des intercommunalités à fiscalité propre,
- Organise le transfert de certaines compétences des départements vers les métropoles,

- Modifie les dispositions relatives au grand Paris en créant notamment une nouvelle entité, l'établissement public territorial.

- ....

Les conséquences sur les agents territoriaux ne sont pas encore totalement mesurables mais il ne fait d'ores et déjà aucun doute que de profonds bouleversements sont à prévoir !

**La Fédération Force Ouvrière des personnels des Services Publics et des Services de Santé, comme sa confédération, dénonce les effets néfastes de ce texte qui mettra aussi à mal les principes républicains d'égalité de traitement des usagers, et en demande le retrait.**

**Force Ouvrière, à travers l'ensemble de ses structures sera présente en première ligne pour défendre, partout et au mieux, les intérêts des agents territoriaux, qu'ils soient fonctionnaires ou non-titulaires.**

*Le secrétariat fédéral  
Fait à Paris, le 10 août 2015*



# Rapport de la Cour des Comptes sur le CNFPT



## Réaction Force Ouvrière

Après avoir pris connaissance de ce rapport, à Force Ouvrière nous déplorons et estimons qu'une nouvelle fois **la juridiction financière fait une intervention politique qui outrepassé ses prérogatives techniques** et publie un rapport en partie à charge contre l'établissement.

L'objectif de ce rapport est clairement posé : « *Le CNFPT pourrait, sans réduire sa qualité de service, contribuer à la réduction des déficits publics* ».

A partir de ce postulat, une série de recommandations est proposée, ou plus exactement, un plan d'austérité. Comme à chaque fois, la première cible est le personnel : réduire la masse salariale en réduisant les effectifs et en supprimant les mesures sociales en direction des agents.

### La cour des comptes souhaite-t-elle remettre en cause purement et simplement le droit syndical au sein de l'établissement ?

Après la loi de 2008 sur la représentativité syndicale, la loi de 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique, c'est le protocole d'accord sur le droit syndical qu'aujourd'hui la cour des comptes entend remettre en cause.

A Force Ouvrière nous avons un sens aigu de la démocratie et du dialogue social, nous n'acceptons pas que la liberté syndicale soit sacrifiée au profit du dogme économique.

### Le rapport évoque la productivité, l'analyse d'efficacité des formations, une augmentation et une amélioration de l'offre de formation.

Est-il nécessaire de rappeler que le personnel du CNFPT est le poumon de l'établissement ?!

Préconiser une maîtrise des effectifs par la réduction de ceux-ci, c'est s'attaquer à la raison, au sens de ce que doit être la formation des fonctionnaires territoriaux. Ce serait au détriment de la qualité des missions des collectivités territoriales et l'intérêt du service public de proximité de qualité.

**Mutualiser la formation avec les autres fonctions publiques, c'est une vue purement comptable** sans prise en compte de la spécificité de chaque versant de la Fonction Publique républicaine, gage de l'égalité de traitement des citoyens.

Les réformes en cours modifient profondément le paysage territorial.

Les personnels sont déjà en première ligne, et attendent avec angoisse les mutualisations de services, les suppressions de postes, réorganisations de services...

Plus que jamais, les agents auront besoin de formations dispensées par l'établissement de référence du « monde territorial ».

Concernant la recommandation d'engager une réforme législative du statut de l'établissement, n'y a-t-il pas là, volonté de mettre l'établissement sous la tutelle de l'état tant d'un point de vue du taux de la cotisation que d'un point de vue de l'utilisation de cette dernière ?

**Pour nous Force Ouvrière, le CNFPT doit rester un établissement public unique, déconcentré et paritaire.**

Paris, le 7 juillet 2015  
Le Secrétariat Fédéral

# Audience PPCR à Matignon (*Parcours Professionnel Carrières Rémunérations*) du 15 juillet 2015

L'UIAFP-FO a été reçue par **Gilles Gateau**, directeur de Cabinet adjoint du Premier Ministre accompagné de **Sophie Leuret**, conseillère Fonction Publique et Droits des Femmes du Premier Ministre. Cette demande était une initiative de Matignon.

La délégation FO était composée de **Christian Grolier**, **Didier Bernus**, **Dominique Régnier** et **Philippe Soubirous**.

Cette audience n'avait pas pour objectif de revenir sur les détails techniques du projet d'accord mais d'aborder quelques points particuliers, notamment les points d'achoppement.

Gilles Gateau a tout d'abord évoqué le paysage syndical dans le cadre de la nécessité de l'accord majoritaire pour valider le projet d'accord et a admis que **FO serait le pivot de la négociation**.

FO a débuté son intervention en **regrettant le maintien des accords de Bercy** (que nous n'avons pas signés) et en rappelant que **nous n'avons pas apprécié la méthode et la forme des négociations sur PPCR** tant sur le chantage de la Ministre sur le « tout ou rien » lié à l'acceptation de l'accord que certains éléments délibérément refusés par la DGAFP comme la pyramide des âges.

Avant de rentrer sur les points durs de l'accord, FO a renouvelé sa demande persistante d'une annonce immédiate confirmant la

**revalorisation de la valeur du point d'indice** en rappelant ses revendications sur ce point.

De même, nous avons exigé **la mise en oeuvre de négociations salariales annuelles** et non l'inscription d'un simple rendez-vous ou d'une réunion sur ce sujet.

## **Concernant la forme de l'accord**

FO a maintenu sa demande faite dès le début des négociations d'un **accord distinct entre ce qui relève de la carrière (les grilles) et ce qui relève de mesures RH** (la gestion) pour FO celle-ci doit rester de la compétence des différents employeurs et en aucun cas être interministérielle ou inter fonctions publiques). Le Directeur de Cabinet reste bloqué sur sa position de départ, un seul accord dont chaque partie permet d'équilibrer l'autre selon lui. Nous lui avons pourtant précisé que nos informations permettaient d'affirmer que les autres organisations syndicales n'étaient pas opposées au principe de 2 accords.

## **Concernant le calendrier de mise en oeuvre**

Nous avons rappelé que la crédibilité de ce projet tenait au fait que c'était à ce gouvernement de mettre en oeuvre les mesures de grilles et que à minima, **le calendrier prévu pour la catégorie B (fin des mesures pour 2018) devait être celui des catégories C et A (fin des mesures prévues en 2020)**. Peu de chances de voir bouger les choses sur ce point même si un effort pourrait, peut-être, être fait pour la catégorie C (2019 ?)

## **Concernant l'intégration des primes**

Même si la démarche engagée semble partir d'une bonne intention, nous avons rappelé que **l'intégration pour une seule et unique fois était largement insuffisante et avons réclamé à nouveau une réintégration pluriannuelle** clairement inscrite dans le protocole.

A suivre...

**Concernant les règles de gestion et les CAP**

Nous avons demandé la suppression de toutes références à la création de droits souples locaux au détriment des règles nationales de gestion.

Une réponse précise devrait nous être apportée.

**Concernant la mobilité**

Nous avons à nouveau exigé que les règles afférentes à la mobilité ne concernent que la mobilité choisie et volontaire.

Des précisions devraient nous être apportées.

**Concernant les ratios pro/pro**

Alors que la ministre avait annoncé la suppression de l'intégration des ratios

pro/pro dans les décrets statutaires pour la Fonction Publique Territoriale lors de la réunion du 9 juillet, les versants de l'Etat et de l'Hospitalière continuent d'après le projet d'être concernés par leur inscription dans les décrets statutaires de corps.

Le Directeur de Cabinet a affirmé nous apporter d'ici à vendredi, une réponse claire sur ce point.

**Concernant les réductions d'ancienneté à la FPE et la règle de la durée minimale à la FPT et FPH**

Que le projet de protocole supprime ce point est toujours sérieusement bloqué.

A suivre...

**Conclusion provisoire :**

Le protocole définitif devrait nous parvenir vendredi 17 juillet 2015. **Prendra-t-il en compte les revendications de FO issues de cet entretien ?**

FO continuera jusqu'en septembre de porter ses revendications sur l'ensemble des points du protocole et ainsi ira jusqu'au bout des négociations.

Comme prévu, la FGF-FO, la Fédération FO des Personnels des Services Publics et des Services de Santé, la Fédération FO-COM consulteront leurs instances décisionnelles respectives permettant à l'UIAFP-FO de prendre une décision d'ici fin septembre 2015.



# La réforme de la DGF inquiète les maires de France

La mise en place d'une dotation globale de fonctionnement locale risque de transformer les communes en "annexe" des intercommunalités, a déploré le 29 juillet le vice-président de l'Association des maires de France, **André Laignel**. Cette proposition est au cœur d'un rapport parlementaire, remis au Premier ministre vendredi dernier, qui prévoit une réforme de la DGF dès 2016.

## Non, c'est non !

Une fois encore, l'Association des maires de France (AMF) s'oppose à la mise en place d'une dotation au niveau des intercommunalités. Dans une interview publiée par nos confrères de Maire-info, mercredi 29 juillet, le premier vice-président délégué de l'AMF, André Laignel s'inquiète de l'instauration d'une "DGF locale", comme le prône un rapport de la députée PS, **Christine Pirès-Beaune**.

Remis au Premier ministre Manuel Valls la semaine dernière, ce rapport suggère de **revoir l'architecture de la dotation globale de fonctionnement (DGF) et propose de créer une dotation à l'échelon du territoire intercommunal**

## Des communes annexes ?

Une création qui intègre des "garanties fortes pour l'autonomie communale", comme le précise le rapport, mais à laquelle l'AMF s'oppose farouchement. "C'est le principe même qui est en cause, pas les modalités" affirme André Laignel. "Est-

ce que c'est la commune qui reste le pilier et l'intercommunalité l'outil ou est-ce que, subrepticement, on veut inverser le rapport et faire de l'intercommunalité le pivot et de la commune l'annexe ? Nous ne l'accepterions pas" ajoute-t-il.

Des dispositifs d'ajustements de la DGF entre les intercommunalités et les communes existent déjà, rappelle le premier vice-président délégué de l'AMF. La loi du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales permet de territorialiser la DGF et ce, par une décision à l'unanimité des membres d'un EPCI (établissement public de coopération intercommunale). Mais "pas une seule communauté en France n'a souhaité le faire", déplore André Laignel.

## Calendrier critiqué

Autre source d'inquiétude des maires de France : le **calendrier de la réforme de la DGF**. Le rapport de Christine Pirès-Beaune estime possible de mener ce chantier dans le cadre du projet de loi de finances pour 2016, "sous réserve que les conditions de sa sou-

tenabilité et de son acceptabilité par les collectivités concernées soient remplies". "Les travaux se poursuivront à la rentrée [...] un consensus existe aujourd'hui sur la nécessité d'une réforme" affirme pour sa part Matignon.

Et cette échéance n'est pas prête de satisfaire André Laignel. "Même si la rédaction du projet de loi de finances est naturellement très avancée, il reste tout le débat parlementaire, qui peut faire évoluer les choses", précise-t-il.

Le Comité des finances locales qu'il préside a en outre adopté, le 16 juillet, une délibération de six associations d'élus proposant des "aménagement possibles dès 2016" tout en repoussant une réforme "en profondeur" de la DGF pour cette même année.

Les associations demandent même une "loi spécifique" pour cette réforme.

**Bastien Scordia**  
30 juillet 2015

spécial **AFOC** - 11 août 2015

## Les nouveaux droits des consommateurs en matière de transport

### Suppression des frais

de restitution de dossier en cas de changement d'auto-école

En cas de changement d'auto-école, un candidat au permis se voyait jusqu'à maintenant appliquer des frais dits « frais de restitution de dossier ».

Une pratique qui n'est pas sans abus, le montant des tarifs pratiqués pouvant parfois atteindre jusqu'à 250 euros.

Dans les faits, ces frais de dossiers avaient surtout pour principal effet de dissuader les candidats de changer d'auto-école à travers le coût qu'ils représentent.

Des candidats souvent jeunes qui, lorsqu'ils souhaitent changer d'auto-école

(pour payer moins cher ou en cas de déménagement par exemple), se retrouvaient pénalisés financièrement.

C'est principalement pour cette raison que la loi relative à la consommation a mis un terme à cette pratique.

Les frais de restitution de dossier sont désormais interdits depuis la promulgation de la loi, le 17 mars 2014 : un candidat peut donc récupérer son dossier sans frais.

En outre, la loi prévoit d'interdire les frais de transfert du dossier vers une autre auto-école.

### Commencer à conduire à 15 ans

Un décret du 31 octobre 2014 autorise l'accès, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014, à l'apprentissage anticipé de la conduite dès l'âge de 15 ans, au lieu de 16 auparavant, mais toujours en conduite accompagnée.

Les jeunes candidats au permis de conduire qui choisiront cette formule pourront passer le permis plus tôt, dès 17 ans et demi, afin de pouvoir conduire au premier jour de leur majorité.

La durée de l'examen pratique est par ailleurs ramenée de 35 minutes à 22 minutes.

## Résiliation des contrats d'assurance automobile

La loi Consommation permet au consommateur de résilier son contrat d'assurance automobile dès qu'il le souhaite, après un an de souscription.

Cette faculté est toutefois soumise à la souscription d'un nouveau contrat couvrant la responsabilité civile du conducteur.

## Tarifification des parkings au quart d'heure

Avec la loi Consommation, le consommateur ne payera plus son stationnement dans un parking à l'heure mais au quart d'heure, ce qui correspond davantage à la réalité des pratiques.

Les entreprises et les collectivités vont ainsi devoir renégocier 1 500 contrats de concessions de parkings.

La mesure est applicable dès l'été 2015.

**MNT**

# Force Ouvrière Police Municipale

Enfin une véritable structure professionnelle représentative pour défendre les intérêts des policiers municipaux, gardes champêtres, agents de surveillance de voie publique, agents de vidéo surveillance.

## **FOPM s'est construite au lendemain de la désaffiliation par la fédération de l'ex SNPM-FO.**

A sa création, la structure professionnelle était essentiellement composée de policiers municipaux, gardes champêtres, agents de surveillance de voie publique, agents de vidéo surveillance adhérents FO et de nombreux ex SNPM-FO qui ont fait le choix de construire une structure professionnelle au sein de FO.

Ainsi, une majorité de cadres nationaux, régionaux, départementaux et locaux de l'ex SNPM-FO qui se sont reconnus dans les valeurs de FO, ont décidé d'y rester pour construire FOPM.

Ils ont été rapidement rejoints par un nombre important d'adhérents de l'ex SNPM-FO. En quelques mois, des « bastions » de l'ex SNPM-FO (Nice, Toulouse, Nantes, Marignane, Besançon, Dreux, St-Etienne, Vitrolles...) se sont constitués en sections locales FOPM.

A l'issue des élections professionnelles de décembre 2014 - outre la progression de FO - de nombreux policiers municipaux, gardes champêtres, ASVP, agents de vidéo surveillance ont été élus dans les instances représentatives CT, CHSCT, CAP.

**FO est aujourd'hui l'organisation syndicale qui compte le plus grand nombre de policiers municipaux, gardes champêtres, agents de surveillance de voie publique, agents de vidéo surveillance élus dans les instances locales ou siégeant dans les instances nationales (CSFPT, CCPM, CNFPT ...).**

Dans chaque région, département et commune, des référents FOPM sont désignés pour développer la syndicalisation, initier et soutenir l'action syndicale et pour défendre plus particulièrement les intérêts de l'ensemble des personnels de la filière.

A l'issue des attentats de janvier 2015, les deux secrétaires généraux **Christophe LEVEILLE** et **Patrick LEFEVRE**, ont fermement défendu les revendications légitimes concernant les moyens de protection et de défense, faisant de FO un interlocuteur incontournable. Ils ont ainsi travaillé activement avec les services du Ministre de l'Intérieur sur des thématiques qui ont conduit à relancer le débat sur l'armement et la protection des personnels générant une nouvelle prise de conscience de la part de nombreux maires.

La combinaison de la situation et la détermination de FOPM ont contribué à faire « bouger des lignes », avec pour finalité, les **propositions du Ministre de l'intérieur de mettre à disposition des maires qui souhaitent armer leurs agents, 4 000 armes de l'Etat et une participation financière pour l'achat de gilets pare-balles.**

FOPM a aussi défendu nombre de dossiers relatifs à des refus d'autorisations d'armement par certains préfets.

Si aujourd'hui la situation n'est pas encore pleinement satisfaisante en la matière, FOPM a largement contribué à une amélioration notoire dans le traitement des dossiers de

demande d'armement au niveau préfectoral.

Mais si les moyens de défense et de protection restent une revendication majeure pour la sécurité des agents, **la revendication prioritaire est bien le volet social**, plus particulièrement **la prise en compte des primes dans le calcul de la retraite, la généralisation et l'augmentation de l'indemnité spéciale de fonction, la revalorisation des grilles indiciaires, la création d'une NBI spécifique pour les "spécialités"** (conducteurs de chiens, cavaliers, motocyclistes...).

Lors de la dernière réunion de la Commission Consultative des Polices Municipales, les représentants de FOPM ont défendu les revendications portant sur les aspects techniques (liaisons radios avec les forces d'Etat, accès aux fichiers, armement et matériel de protection...).

Au cours de la réunion, le Ministre a tenté d'éluder le volet social mais c'est sur l'insistance de FOPM qu'il a décidé la **mise en place d'un groupe de travail.**

Ce dernier se réunira à l'automne et fera une restitution de ses travaux et propositions au cours de la prochaine réunion de la CCPM qui doit se tenir **fin 2015.**

Certes, aucune proposition n'a été obtenue sur le social mais la mise en place d'un groupe de travail est tout de même une avancée qui permettra aux représentants de FOPM de continuer à porter les revendications dans ce domaine.

PL

# Décentralisation : inventaire à la Prévert...

De prochaines élections régionales en fin d'année, la mise en place des exécutifs départementaux, les réformes territoriales... Les syndicalistes que nous sommes savent que les politiques régionales et départementales se déclineraient autour de la réduction du budget ; fonctionnement annoncé à grand renfort d'effets de manches, de la casse du statut, de la mobilité.

**Quel sera l'impact pour les Départements et les Régions de la perte de la « clause de compétence générale » ?**

**Comment se déclinera le nouveau pouvoir réglementaire des régions ?**

## *La politique du personnel*

- la non-reconduction des agents contractuels,
- la remise en cause des contrats d'avenir,
- le non-remplacement des départs à la retraite (ne tenant pas compte du travail qui pèse sur les agents qui doivent se répartir les missions),
- une remise en cause des carrières : gel de postes ouverts à la promotion, menaces sur le gel de la prise d'échelon, passage de la durée minimale à la durée maximale,
- une remise en cause des jours de congés, des RTT, des jours président... : toujours trop nombreux, cela revient régulièrement sur le tapis,
- une remise en cause des droits syndicaux : établissement de charte avec lecture minimaliste des droits, des règlements intérieurs pour les instances paritaires qui limitent l'expression des représentants du personnel : un dialogue social bien « étrié » alors que les problèmes eux, sont bien réels.

## *Les externalisations*

- la restauration scolaire, les services d'entretien : permettent aux entreprises privées de maltraiter leurs personnels en

leurs demandant la réalisation du nettoyage d'un nombre impressionnant de mètres carrés en un temps record et dans des conditions alarmantes (qualité des produits, carence en formation, non respect des personnels),

- le patrimoine culturel : vente au privé, modification du statut juridique, ouverture des médiathèques le dimanche...

- les laboratoires départementaux d'analyse : cessation d'activité, regroupement, renoncement, transformation en établissement public industriel et commercial (EPIC), en service public industriel ou commercial (SPIC) ou en délégation de service public (DSP) avec les modifications statutaires qui en résultent pour les agents (mise à disposition, détachement, etc.),

- l'action sociale et la protection de l'enfance : acteur central de l'action sociale depuis les lois de décentralisation de 1983 et de 2003-2004, ce rôle pourrait être remis en cause - « Rapport Intercommunalité et développement social » de l'ADCF de mai 2015 p.15 - « [...] l'affaire n'est pas close, les communes et intercommunalités lorgnent vers ces compétences, [...] »

- la gestion des transports portuaires...

## *Les petites stations de ski*

Familiales, outils de l'aménagement du territoire, permettant le maintien d'emplois sur des zones excentrées, elles sont remises en cause (fermeture l'hiver, ferme-

ture l'été) au gré de l'humeur des exécutifs.

Cela ressemble à des règlements de comptes...

## *Les transferts de personnels liés à la loi NOTRe*

La réforme territoriale et le projet de loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) se traduisent par la réorganisation de nombreux services impactant directement les agents et augmentant des inégalités entre territoires.

Ce sont :

- les fusions des services, les mobilités forcées,
- des pertes massives d'emplois de personnels territoriaux,
- des atteintes fortes aux droits collectivement acquis des agents,
- une mise en place des mobilités « choisies ou forcées » avec la valorisation de la gestion prévisionnelle des emplois et carrières (GPEC).

**Notre Union, avec la Fédération Force Ouvrière des personnels des Services Publics et des Services de Santé et la Confédération, dénonce les effets néfastes de ce texte qui met à mal les principes républicains d'égalité de traitement des usagers, et en demande le retrait.**

**Force Ouvrière, à travers l'ensemble de ses structures, sera présente en première ligne pour défendre partout et au mieux, les intérêts des agents territoriaux, qu'ils soient fonctionnaires ou non-titulaires.**

# Classification et rémunération

Un point important est inscrit au calendrier prévisionnel des réunions paritaires des OPH : c'est celui de la révision de l'accord national portant sur la classification des emplois et barèmes de rémunération, signé en novembre 2010.

Le 3 septembre prochain vont donc s'ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème et l'Union Nationale FO-HABITAT participera activement à cette nouvelle phase de travail.

L'ouverture des négociations devra confirmer le virage engagé en 2010 qui avait permis des avancées en matière de classification des emplois mais également en matière salariale.

Il est évident que pour notre organisation syndicale, la négociation de ce futur accord et sa signature devront répondre à un objectif : **améliorer l'existant.**

Préalablement à cette ouverture de négociation, la fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat nous a transmis un audit portant sur l'accord de 2010 et son impact dans les organismes.

Ce document nous permet d'avoir une vision claire de la mise en place de la classification des emplois et des barèmes de rémunération. Il s'agit là du socle indispensable pour la suite de la négociation.

Ainsi, il faut noter l'importance des niveaux par catégorie et des critères de

classification pour un même emploi. Lors de la précédente négociation, nous avons fait des propositions dans **la cotation des emplois.** Nous devons de nouveau être extrêmement attentifs à cette cotation qui positionnera les salariés dans la nouvelle grille de classification.

Dans l'accord de classification signé en 2010, il y avait quatre catégories et deux niveaux par catégorie. A la lecture du rapport présenté par le cabinet ALGOE, ce nombre de niveaux semble restreindre l'évolution de carrière.

En outre, si ces derniers devaient augmenter, il est indispensable de bien définir les passerelles entre les niveaux afin d'éviter la politique des petits pas et permettre l'évolution professionnelle des salariés des OPH.

En effet, depuis la mise en place dans les OPH 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 et niveaux.

Pour cette nouvelle négociation, notre organisation syndicale souhaite que le collège employeur soit très attentif et très ouvert aux propositions de la délégation des salariés. Cela se traduit par une démarche participative et constructive notamment en vue de la revalorisation des minima des catégories et niveaux.

De plus, par souci de transparence et de cohérence, FO-HABITAT revendique également une **égalité de droit à la négociation** pour les agents fonctionnaires exerçant dans les OPH, qui très souvent sont oubliés par les Directeurs Généraux de ces mêmes organismes lors d'évolutions professionnelles.

La délégation des employeurs ne doit pas se réfugier derrière les contraintes budgétaires des organismes, la pression des locataires sur les loyers, etc... Cela est inacceptable.

Pour FO-HABITAT, la révision de l'accord portant sur la classification des emplois et barèmes de rémunération doit être une réelle **négociation évolutive** et ce, dans l'intérêt des salariés des OPH. Cela ne doit pas

être une réunion obligatoire avec le collège employeur. Le collège employeur doit se rappeler des raisons de l'échec de 2008 sur ce thème. Trop de désaccords étaient apparus notamment sur les minima des catégories.

La nouvelle négociation avec la Fédération des Offices a pris dix-sept longs mois, souvent difficiles entre représentants des organisations syndicales et le collège employeur. L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT s'est investie pleinement dans cette négociation. Les propositions et les exigences portées par FO-HABITAT,

le plus souvent seule, ont permis d'aboutir sur un accord plus favorable que le décret de 2008 notamment en revalorisant les minima des catégories.

Nous souhaitons que le collège employeur se souvienne, dès l'ouverture des négociations, de tout cela. Cette négociation paritaire doit passer par un véritable dialogue social tel que souhaité par les deux collèges. L'objectif est de construire un accord national fort dans l'intérêt de la branche des OPH.

En ce qui concerne **le dossier du logement de fonction des gardiens** d'immeuble mais

également sur leur rémunération, la fédération nationale des OPH et le collège employeur ont démontré leur motivation afin de maintenir le pouvoir d'achat de ces salariés.

Nous souhaitons qu'ils soient dans les mêmes dispositions lors de l'ouverture des négociations portant sur la révision de l'accord de classification et qu'ils présentent un projet amélioré. Telle est la volonté de l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT. Nous nous préparons à la concertation.

JJB

## sapeurs - pompiers

### Clause de revoyure au CSFPT

Mercredi 1<sup>er</sup> juillet a eu lieu la séance plénière du CSFPT au cours de laquelle les différents projets de décrets de la clause de revoyure étaient à l'ordre du jour pour avis.

Nous avons déposé plusieurs amendements sur ces projets de décrets parce qu'ils ne répondent pas à nos revendications sur la filière SPP.

Force est de constater que trois ans après la publication des décrets, la clause de revoyure de la filière est loin des attentes que les sapeurs-pompiers professionnels espéraient.

Pire la DGCL n'a retenu aucun de nos amendements, pas plus que ceux des autres organisations syndicales.

Pourtant certains amendements n'avaient pour but que de sécuriser certaines fonctions et indemnités, n'ayant aucun impact financier pour les SDIS.

Après trois ans d'attente, le SNSPP PATS FO ne pouvait se contenter d'une clause de revoyure simpliste, parfois au rabais, ne prenant pas en compte les spécificités et la reconnaissance que les sapeurs-pompiers professionnels sont en droit d'attendre.

Pour ces raisons le SNSPP PATS FO au travers des représentants de la Fédération FO des services publics et de santé a  **voté contre ces projets de décrets.**

Nous constatons avec regret que l'État ne tient pas une fois encore ses engagements, pourtant inscrits et signés par le gouvernement dans le protocole d'accord sur la filière SPP de 2010.

Encore une fois quel mépris de la DGCL et du gouvernement pour ses sapeurs-pompiers !

## Nouvelles élections professionnelles pour les CAP des officiers de catégorie B et A

Les élections à la Commission Administrative Paritaire (CAP) nationale des officiers des catégories A et B qui se sont déroulées le 4 décembre dernier ont souffert de graves anomalies matérielles (transmission du matériel de vote hors délai). Plusieurs centaines d'officiers, en métropole et en outre-mer, ont été privés du droit d'expression fondamental qui fait le ciment de notre démocratie : le droit de vote !

Fiers et fidèles à nos principes, nous ne pouvons accepter une telle atteinte à nos valeurs et voir sacrifiés, sur l'autel des intérêts personnels, les droits fondamentaux de notre République.

En conscience, **nous avons donc décidé de défendre le millier d'officiers professionnels privé de son droit de vote, en saisissant le tribunal administratif de Paris pour la CAP de catégorie A**

**qui nous a donné raison dans son jugement du 11 juin 2015.**

L'Administration a commis des illégalités dont la Justice de notre République a affirmé qu'elles avaient porté atteinte à la liberté d'expression.

La Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) a annoncé le 21 juillet, de façon originale (par mail), **l'annulation du concours externe** de capitaine et des examens professionnels de lieutenant de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>ème</sup> classe. Cette décision politique de la DGSCGC nous semble totalement injuste. Nous estimons qu'elle avait la possibilité de maintenir les différentes épreuves, le principe d'égalité entre les candidats n'ayant jamais été rompu.

L'Administration est seule responsable de cette situation ! Ceux qui tentent à travers des manœuvres plus ou moins habiles de trouver d'autres coupables, qui sont prêts à mentir, à privilégier quelques intérêts particuliers au détriment de l'intérêt général, à sacrifier leurs collègues au bénéfice de leurs sièges sont la honte du syndicalisme !

Quand on a vraiment des valeurs, il faut savoir les défendre jusqu'au bout.

## Affiliation du SNSPP PATS à Force Ouvrière

L'affiliation du SNSPP PATS à Force Ouvrière se poursuit.

Les commandes de cartes et des timbres ont été passées auprès des groupements départementaux.

Le congrès Fédéral de Reims et le congrès du SNSPP PATS FO d'Artigues Près Bordeaux viendront finaliser pleinement cette affiliation qui au vu des résultats aux élections professionnelles du 4 décembre est déjà une réussite.

PJ

# Vous avez dit réforme ?

Les Gouvernements successifs n'ont qu'une seule obsession : « réformer pour faire des économies ». Posons-nous la question... pour quel objectif ?

Nos grands « stratèges » s'accordent pour qu'en toute circonstance le gouvernement travaille à faire baisser le coût du travail et ainsi disent-ils, à faire en sorte que la France redevienne compétitive... et recréer des emplois.

## *Fantaisie que tout cela !*

Notre « audacieux » Président de la République propose quant à lui pour aider les éleveurs et producteurs de fruits et légumes, d'acheter et de consommer français...

De qui se moque-t-on ? Alors que pour le monde du travail, les dirigeants patronaux et le gouvernement prônent la modération salariale et que pour les retraités c'est marche arrière toute !...

**La preuve dans la Fonction Publique :** la valeur du point (qui sert de calcul pour le salaire et le calcul de la retraite) est bloquée pour la sixième année consécutive avec en prime l'augmentation de la cotisation retraite + 0,27% par an jusqu'en 2020 !...

**S'agissant des retraités,** blocage des pensions principales depuis 2013 malgré une évolution des prix et des charges incompressibles (eau, gaz, électricité, loyer, impôts...).

## **Dernier élément :**

Les impôts, bonne nouvelle : ils baissent... Ah bon !

Osons aller demander aux retraités qui bénéficiaient d'une majoration de retraite pour famille nombreuse qui sont désormais assujettis à l'impôt sur le revenu du fait de la fiscalisation de cette prestation complémentaire... Et nous n'aurons pas l'outrecuidance d'imaginer les conséquences qui en découlent en ce qui concerne les différentes aides ou dégrèvements auxquels ils pouvaient prétendre.

Merci à nos gouvernants pour ces bonnes nouvelles dont les salariés et les petits retraités se seraient bien passés.

Pour parfaire le tableau, nous ne saurions oublier d'évoquer **la situation des collectivités territoriales** mises à mal de toutes parts :  
- la baisse des dotations (communes, départements et régions),  
- la réforme territoriale avec le redécoupage des régions.

Les conséquences déjà sensibles :

- **non remplacement des personnels qui partent en retraite,**
- **mutualisation des équipes** (régions), quid du personnel après les restructurations des directions régionales ?

De plus, face à l'évolution constante du chômage, les départements vont avoir de graves problèmes de trésorerie pour financer le RSA (Revenu de Solidarité Active). L'évolution du nombre de « chômeurs » - même si celle-ci est en décélération - n'est pas pour rassurer les forces vives de notre pays et encore moins les retraités qui observent la situation s'assombrir dangereusement. C'est la raison pour laquelle l'austérité telle que voulue par nos gouvernants n'est absolument pas la réponse adaptée à la France et ne répond nullement aux défis du moment.

En conclusion, ce n'est pas en appauvrissant des générations entières que notre pays sera en mesure de résoudre le problème du chômage par le reprise économique.

Pour Force Ouvrière, un seul choix est possible : **il faut redonner du pouvoir d'achat aux salariés et aux retraités...** L'austérité nous mène droit dans le mur !  
Ce sera le combat de la rentrée.

Bon courage à toutes et à tous !

**RP**

**CNFPT**

**GMF**