

La Tribune  
des services  
publics et de santé

# La Tribune

**FO** Publics

n° 366  
décembre 2015

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



**MNT**

# État d'urgence... sociale

Depuis les horribles attentats du 13 novembre, les débats sur la République, ses valeurs, la laïcité se multiplient.

Tout le monde reconnaît les vertus du service public. Le Président de la République et le Premier ministre ont multiplié les félicitations aux fonctionnaires policiers, pompiers, personnels de santé, etc.

Monsieur Valls a écrit aux personnels de l'Assistance Publique Hôpitaux de Paris pour leur dire : *«(...) je veux aussi saluer l'admirable organisation de votre institution.*

*(...) La France peut s'enorgueillir de disposer de personnels de santé dévoués à leur métier et au service de leurs concitoyens. L'hôpital public fait partie intégrante de notre modèle républicain, il soigne sans discrimination, en toutes circonstances.»*

Certes, ces mots se veulent chaleureux et pleins de reconnaissance ; cependant ils soulèvent des interrogations. Reconnaître «l'admirable organisation» de l'AP-HP et dans le même temps valider la remise en cause des organisations de travail des personnels, leur supprimer des jours de congé est pour le moins contradictoire.

Louer la disponibilité des personnels et dans le même temps poursuivre la réduction des crédits hospitaliers - ce qui débouchera sur des suppressions massives de postes - est tout aussi contradictoire.

Ces exemples peuvent s'appliquer à l'ensemble de la Fonction Publique (Etat, Territoriale et Hospitalière). D'un côté, ils nous adressent des louanges.

D'un autre côté, le gel de la valeur du point d'indice, entré en vigueur en 2010 est maintenu; ils suppriment la durée minimum pour la prise d'échelon ; le plan de réduction des dépenses publiques n'est pas remis en cause.

Le Président de la République et le Premier ministre vont renforcer les effectifs de policiers, de magistrats, de douaniers. C'est très bien, ça va dans le bon sens.

Par contre, qu'en est-il de la santé, des collectivités territoriales, des pompiers ?

Alors oui, si l'on veut préserver la République, ses valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité, de laïcité, il ne faut pas sacrifier le service public sur l'hôtel de l'austérité. Comment peut-on garantir la République sans service public ?

Il ne faut pas non plus reléguer le social au rang des accessoires en détruisant les acquis sociaux les uns après les autres.

**Pour FO, s'il doit y avoir un état d'urgence, il doit être social !**

C'est en substance ce qu'ont affirmé avec force et détermination les 2158 délégués réunis lors du congrès de la Fédération du 23 au 27 novembre 2015 à Reims.

**C'est pourquoi nous entendons poursuivre la mobilisation pour la prise en compte des revendications. Le rapport de force est susceptible de leur faire entendre raison, alors préparons-le, y compris par la grève interprofessionnelle.**



Didier BERNUS  
Secrétaire Général



## Le mot de Jean-Claude MAILLY

secrétaire général

Chers camarades,

Après les attentats tragiques du 13 novembre, FO a tenu à saluer l'intervention et le professionnalisme de l'ensemble des agents publics, ceux de la police, des sapeurs pompiers et des personnels de santé, qui se sont mobilisés. Dans un tel contexte, plus que jamais, les valeurs de la République résonnent de toutes leurs forces : Liberté, Egalité, Fraternité. Mais aussi Laïcité, Unité et Indivisibilité.

Cela a été l'occasion de le rappeler lors du 27<sup>ème</sup> congrès à Reims où plus de 2000 personnes se sont réunies. Pendant une semaine, il s'est agi de revenir comme il est d'usage sur l'activité syndicale de la période mais aussi de débattre et témoigner de l'actualité économique et sociale, et plus précisément, des impacts dévastateurs de la politique économique d'austérité qui continue. Les réformes en cours viennent fragiliser une situation déjà délicate, comme c'est le cas par exemple dans les hôpitaux.

Les 50 milliards d'économies sur les dépenses publiques commencent à faire leurs dégâts.

La situation de l'hôpital public est grave et c'est pourquoi nous nous sommes mobilisés le 25 juin dernier en appelant à une grève nationale et tout dernièrement, le 1<sup>er</sup> octobre, contre le projet de loi santé et les restrictions budgétaires. La pression est partout : personnels non médicaux, médecins, directeurs d'établissement.

L'évolution des budgets hospitaliers fixée à 1,75% n'est pas faite pour nous rassurer sur l'avenir des établissements. Ce taux historiquement bas va accentuer la dégradation des conditions de travail, les suppressions de postes et la qualité des soins.

L'austérité frappe aussi les collectivités territoriales et les agents territoriaux. La baisse drastique des dotations de l'Etat conduit désormais les collectivités à réduire leurs dépenses.

Si économiquement le niveau d'investissement est un désastre, socialement ce n'est pas mieux puisqu'on assiste aussi à une réduction des dépenses sociales.

Les agents territoriaux sont aussi frappés par la réforme territoriale et la loi NOTRe qui menace au plan social des milliers de postes de fonctionnaires ou agents publics, ou les contraindre à des mobilités forcées. Une telle réforme, en transférant de nombreuses missions de l'Etat aux Régions, va avoir pour effet d'augmenter les inégalités, d'éloigner la puissance publique de ses citoyens et, au final, de fragiliser les fondements même de notre République, à savoir l'unicité, l'indivisibilité, la cohérence et l'égalité de droits.

Force est de constater que les fonctionnaires payent un lourd tribut à la politique d'austérité menée par le gouvernement : le gel du point d'indice qui n'a pas bougé depuis 2010; c'est une perte nette de pouvoir d'achat pour toutes les catégories qui équivaut à 7 milliards d'euros.

Tout ceci démontre combien FO a raison de dire et de redire que l'austérité est triplement suicidaire, économiquement, socialement et démocratiquement et que nous devons exiger un changement de politique économique et sociale.

Face à la résignation et au pessimisme, il faut répondre par la résistance et l'action syndicale, en restant ce que nous sommes : un syndicat libre et indépendant.

C'est ce dont il a été largement question lors de ce congrès qui a démontré la détermination et la mobilisation des militants de notre Fédération.

Bon travail et bon courage.

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  
Crédit photos : Tony ARTIGAS  
Impression : GROUPE DROUIN  
IMPRIMERIE - 92 avenue Ernest Cristal - 63170 AUBIERES  
Diffusion : sarl d'édition de la Tribune Publics  
N° commission paritaire  
0 9 1 6 S 0 6 3 3 5  
4<sup>ème</sup> trimestre 2015

# 27<sup>ème</sup> congrès de la Fédération à Reims



De gauche à droite : Didier BERNUS, actuel secrétaire général de la branche des Services de Santé et secrétaire général de la Fédération des Services Publics et des Services de Santé. Yves KOTTELAT, actuel secrétaire général de la branche des Services Publics qui sera candidat à la relève de Didier BERNUS.

## Un record de participation active !

Le 27<sup>ème</sup> congrès des syndicats de la Fédération a accueilli 2158 camarades venus de toute la France y compris d'Outre-Mer, afin de débattre durant toute la semaine dans le but de définir les revendications, librement et en toute indépendance.

## Résultats des votes

“Un plébiscite du Congrès pour le travail de la Fédération”

### Rapport moral

pour : 97,35%  
contre : 2,38%  
abstentions : 0,27%

### Modifications statutaires art 15

pour : 91,85%  
contre : 5,27%  
abstentions : 2,88%

### Rapport Financier

pour : 96,08%  
contre : 2,18%  
abstentions : 1,74%

### Modifications statutaires art 19

pour : 96,79%  
contre : 2,93%  
abstentions : 0,28%

On a enregistré une participation record et de très nombreux camarades mandatés par leur syndicat sont intervenus en tribune afin d'apporter le ressenti et les positions prises dans leurs structures, apportant ainsi la preuve de la vitalité de notre structure fédérale.

En effet, la séance plénière a vu 70 camarades s'exprimer ; en séance de la branche des Services de Santé là aussi, plus de 65 camarades sont intervenus et ce même chiffre a été atteint dans la séance de branche des Services Publics.

En ces temps si difficiles où l'obscurantisme tente de prendre le pas sur la raison, où l'austérité et le libéralisme tentent de mettre à mal acquis sociaux et République sociale, ces travaux prennent tout leur sens.

Les camarades du comité d'organisation de Reims et de la Région Champagne-Ardenne se sont mobilisés pour assurer la réussite de l'évènement et ils ont réussi !

Vivent notre Fédération, la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, le syndicalisme libre et indépendant !

Vous pouvez retrouver sur les sites de la Fédération les résolutions du congrès, adoptées à l'unanimité le dernier jour.



Jean-Claude MAILLY, secrétaire général de la Confédération, est venu se joindre aux débats du Congrès le mercredi 25 novembre.

- 3** Editorial  
Didier BERNUS
- 4** Le mot de  
Jean-Claude MAILLY
- 5** Congrès fédéral
- 10** Dans l'action  
Etats généraux des salariés en résistance
- 14** Santé et sécurité au travail  
La place des encadrants
- 17** Sport  
Du nouveau pour les Maîtres Nageurs Sauveteurs
- 18** Communiqués  
Temps de travail des fonctionnaires  
p. 20 : communiqué fédéral
- 21** Lu dans la presse  
Réforme territoriale et droits individuels et collectifs
- 22** Lu sur le net  
Complémentaire santé des agents publics  
p. 23 : Rémunérations
- 24** Spécial AFOC
- 25** Dans l'action  
Laval
- 26** Les Unions  
Services funéraires  
Départements et Régions  
Offices Publics de l'Habitat  
Sapeurs-Pompiers  
Retraités

# “Nous devons combattre les politiques d’austérité”

Interview accordée à FO Hebdo lors du 27<sup>ème</sup> congrès de la Fédération des Services Publics et de Santé FO à Reims du 23 au 27 novembre 2015.



Didier BERNUS  
secrétaire général de la Fédération des Services Publics et de Santé FO (SPS-FO)

**FO Hebdo :** Le XXVII<sup>ème</sup> congrès de la Fédération des Services Publics et de Santé FO (SPS-FO) s’est tenu du 23 au 27 novembre 2015 à Reims. A quelles problématiques sont confrontées ces deux branches, celle des personnels de santé et celle des territoriaux ?

**Didier BERNUS :** La première d’entre elles, c’est l’impact des politiques d’austérité sur les services publics. Nous sommes frappés de plein fouet. La seule logique à l’œuvre est de faire des économies et nous assistons à une réduction sans précédent des moyens accordés aux services publics, avec un plan de baisse des dépenses publiques de 50 milliards d’euros. Ces politiques ont de graves conséquences sur la qualité du service et sur les conditions de travail, qui se dégradent comme jamais.

**FO H :** Comment cela se traduit-il concrètement dans les collectivités territoriales ?

**D.B :** La Fonction Publique Territoriale est mise à contribution sur ce plan à hauteur de 11 milliards d’euros. Cela correspond à des baisses de dotations en direction des collectivités territoriales. Pour compenser ce manque à gagner, on tape sur les effectifs, sur les missions de service public,

sur les dispositions statutaires. La réforme territoriale avec notamment la loi NOTRe, sera l’occasion de procéder à des regroupements et de supprimer des postes. Les agents sont aussi frappés au porte-monnaie. Enfin, l’austérité impacte lourdement l’investissement public. En 2015, on sera à -17%. Rien que dans le BTP, cela représente une remise en cause de 60.000 emplois entre 2012 et 2017.

**FO H :** Et dans la santé ?

**D.B :** On demande un effort sans précédent aux hôpitaux avec 3,4 milliards d’économies d’ici à 2017. Cela trouve sa traduction par un taux d’évolution des dépenses de santé historiquement bas fixé à 1,75% pour 2016, alors que la tendance normale des dépenses est de l’ordre de 4%. Le projet de loi pour la modernisation du système de santé prévoit par ailleurs l’obligation pour les hôpitaux d’adhérer à un groupe hospitalier de territoire ou GHT. Ces regroupements vont engendrer plus de 20.000 suppressions de postes. On va aussi diminuer le nombre de lits. Les établissements hospitaliers, leur personnel, les usagers, tout le monde paye cette facture.

**FO H :** Quels sont les principaux défis à relever pour les trois prochaines années ?

**D.B :** Nous devons combattre l’austérité car elle remet en cause les services publics, les statuts des agents et bloque leurs rémunérations. Le point d’indice est gelé depuis 2010, c’est un scandale. Notre congrès a voté une résolution qui prévoit de préparer les conditions d’une grève interprofessionnelle.

**FO H :** Tu as annoncé devant le congrès que tu ne renouvellerai pas en avril prochain ta candidature au secrétariat fédéral, et donc aux fonctions de secrétaire général de la fédération. Peux-tu te présenter et rappeler ton parcours syndical ?

**D.B :** Après vingt ans passés à la Fédération, dont deux mandats de secrétaire général, je souhaite en effet passer la main. Mais je continuerai à militer, autrement. Avant mon arrivée au bureau fédéral, j’ai milité pendant dix ans au niveau régional en tant que secrétaire de la région Poitou-Charentes-Limousin et j’ai surtout été encore avant pendant dix ans le secrétaire du syndicat de mon établissement, le centre hospitalier Laborit de Poitiers. De formation, je suis infirmier de secteur psychiatrique.



# Sur le vif : impressions de congrès

## Patrice (Nord)

« C'est un congrès bien organisé, bien sécurisé. Ce qu'on peut regretter c'est un temps de parole pas toujours respecté mais aussi que l'écoute et l'attention des congressistes ne soient pas toujours au rendez-vous. Un grand MERCI aux camarades du comité d'organisation ! Vive la Fédération ! »

## Frédérique (Ile de France)

« C'est mon premier congrès et j'ai beaucoup apprécié les échanges entre hospitaliers qui partagent les mêmes soucis et préoccupations »

## Michel (Bourgogne)

« J'apprécie que ce congrès soit placé sous le signe de la réaffirmation de nos revendications, qu'il réponde dans ce climat d'austérité avec fermeté et détermination. Notre syndicat reste le seul qui, dans l'intérêt des travailleurs, ose défier et contrecarrer les projets gouvernementaux »

## Karine (Ile de France)

« ...Une force syndicale à l'écoute des travailleurs et toujours dans la défense des droits et libertés des agents... Des délégués actifs, tous motivés pour défendre nos droits... Dans le contexte actuel, se sentir aussi unis, quelle force cela nous donne ! »

## Patrick (Lorraine)

« Ce congrès permet de se rendre compte du travail quotidien accompli par les militants. Les différentes interventions ont donné la mesure de notre indépendance et de la vigueur de nos valeurs. L'esprit de fraternité et de combativité qui souffle sur ce congrès assure l'avenir de notre organisation... »

## Mylène (Languedoc Roussillon)

« Les problèmes sont partout les mêmes : conditions de travail, précarité, niveau de salaires... »

## Christiane (Centre)

« Un congrès fort en émotions, en informations ; c'est mon premier congrès et je suis très contente de la liberté de parole qui y règne et de l'écoute de l'équipe fédérale... »

## David (Pays de Loire)

« C'est mon deuxième congrès, et celui-là je le qualifierais de congrès du renforcement, de la consolidation à travers la cohésion des syndicats FO autour de la lutte contre l'austérité. »

## Ursula (Aquitaine)

« ...Ce congrès me donne envie de m'investir davantage dans le syndicat en commençant par la formation « découverte FO »... J'ai apprécié les interventions des syndicats de base qui ont reflété ce que je vis dans mon

établissement.

J'ai beaucoup aimé les mots de Jean-Claude Mailly, simples, accessibles et dans lesquels je me suis totalement retrouvée... »

## Alfred (Vétérans)

« ... les jeunes sont là, la relève est assurée, ce congrès me rajeunit ! Merci à tous ! » ...

## Claire (Alsace)

« ...Rencontrer les camarades c'est très enrichissant ! A ce sujet pourquoi ne pas mettre en place un groupe de travail qui permettrait de confronter nos expériences ? »

## Jean (PACAC)

« ...Tout au long des interventions des congressistes, j'ai ressenti l'émotion et le respect entourant Didier Bernus... »

## Vanessa (Franche Comté)

« ...un moment riche, porteur, convivial, ouvert à la discussion... »

## Valérie (Auvergne)

« ... ce congrès est mon premier et celui de ma première intervention à la tribune. Impressionnant ! ... »

## Muriel (Poitou Charentes Limousin)

« ...A côté de la très bonne organisation qu'il faut saluer, j'ai apprécié la précision des réponses données aux questions qui ont été posées ... »



Jan Willem GOUDRIAAN,  
secrétaire général  
de la Fédération Syndicale Européenne  
des Services Publics (FSESP).

## La Fédération Syndicale Européenne des Services Publics était là aussi

Dans ce contexte difficile, la FSESP estime qu'il faut combattre tous ceux qui veulent diviser et unir nos forces pour un monde meilleur pour tous.

Nos priorités en 3 points:

**L'austérité** étouffe le développement et les services publics et met en cause la démocratie (l'augmentation du chômage, la privatisation de la santé, de l'eau de l'énergie). Ce sont les banques qui sont responsables des crises et ce sont les travailleurs qui paient. Il faut restaurer les droits syndicaux en Europe. Il faut arrêter le dumping social et fiscal.

**Le libre échange** expose ensuite les raisons de notre opposition à ce traité ! Il manque de transparence et porte sur un champ plus vaste que de simples échanges commerciaux. Il va porter atteinte aux services publics et aux

droits sociaux. C'est un problème de démocratie à tous les niveaux. Il faut s'y opposer fortement.

**La fraude fiscale** propose une taxe sur les transactions financières. 1000 milliards d'euros de fiscalité ne sont pas payés par les entreprises! Les emplois qui doivent contrôler les axes sont détruits, ce qui laisse encore plus de marge à la fraude.

Le syndicalisme européen doit être renforcé pour augmenter son pouvoir dans cette période de crise pour une Europe sociale. Il faut obtenir une solidarité entre tous les syndicats pour une action commune, pour construire une autre Europe, un monde meilleur et une meilleure répartition des richesses. VIVA !

**OCIRP**

# « Etats généraux des salariés en résistance »

**Journée nationale d'information  
à la Confédération FO le 27 Octobre,  
organisée par la FNAS-FO (Fédération Nationale Action Sociale).**

Etaient représentés à cette journée : la FNAS Organisatrice, la FNEC (Fédération Nationale Enseignement Culture), la FEC (Fédération Employés et Cadres) et des représentants des secteurs hospitaliers et territoriaux de la Fédération des Services Publics et de Santé (SPS) ainsi que l'UNDR (Union Nationale des Départements et Régions).

L'ordre du jour portait sur :

- **Les problématiques professionnelles dans les deux secteurs, public et privé : salaires, conditions de travail, emploi, carrières, exercice des fonctions,**

- **Le projet de réforme des diplômes du Travail Social porté par la Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'Intervention Sociale,**

- **La mise en échec des Etats Généraux du Travail Social,**

- **Le rapport de la députée Brigitte Bourguignon et les déclarations du Premier Ministre.**

Des nombreuses interventions il ressort clairement que les projets de réforme des diplômes d'état constituent, dans le secteur considéré comme dans tant d'autres, les instruments de remise en cause des niveaux de qualification et des statuts professionnels.

**Vous trouverez ci-après l'analyse ressortant des travaux réalisés par nos Fédérations FSPS et FNAS qui se sont penchées sur ces sujets d'importance et repris lors des Etats Généraux des Salariés en Résistance, organisés par FO le 27 octobre 2015 au siège de la Confédération.**

**L'austérité, toile de fond des réalisations des Travailleurs Sociaux**

Les projets de réforme des diplômes du Travail Social interviennent dans le contexte de restrictions budgétaires souhaitées

par le gouvernement et la Ministre des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits des Femmes.

Ce ne sont pas moins de 54 milliards de coupes dans les dépenses publiques et sociales qui visent à réduire l'accès aux droits à la santé, à l'éducation et à la solidarité...

Pour les participants (plus de 200) à ces Etats Généraux, le refus des politiques austéritaires imposées par la Commission Européenne mises en œuvre par le gouvernement fut un leitmotiv; les Fédérations concernées réaffirmant leur soutien indéfectible aux Travailleurs Sociaux du Secteur Privé et du Secteur Public (Territoriaux, Hospitaliers, Etat) mobilisés dans de nombreux services et établissements, en défense de leurs droits.



La politique d'austérité tend à imposer des restructurations massives, des disparitions de services publics, contraindre les fusions d'établissements et de services, programmer les destructions d'emplois et remettre en cause les droits conventionnels pour les salariés du secteur privé et statutaires pour ceux du secteur public.

**Réduire le coût du travail, objectif de la réforme des diplômes**

Le projet de réforme des Diplômes du Travail Social voté par la CPC (Commission Professionnelle Consultative) malgré notre opposition, s'inscrit dans la logique de réduction des coûts du travail et des services publics.

**La refonte des diplômes, au cœur des projets, prépare des glissements de fonctions et de tâches visant la polyvalence de fonctions. Elles favorisent la réduction des effectifs ajustant à la baisse les rémunérations.**

**Mettre en cause des qualifications fondées historiquement sur les diplômes généralistes spécifiques**

Le projet de réforme des Diplômes du Travail Social soumis à la Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'Intervention Sociale (CPC) du Ministère des Affaires Sociales, s'inscrit dans la logique économique globale de réduction des coûts du travail.

### Remettre en question la place, le rôle et les modalités d'intervention des Travailleurs Sociaux

Le rapport du Conseil Supérieur du Travail Social, commandé par la Ministre, dans la perspective d'«Etats Généraux du Travail Social» remis le 18 février 2015, est considéré par les Travailleurs Sociaux et les syndicats FO et CGT comme une provocation et une atteinte grave aux qualifications et aux statuts professionnels.

Les auteurs des différents rapports du CSTS prétendent démontrer que «le Travail Social n'est plus adapté aux besoins des populations», et que de fait, «le travail des professionnels ne répond plus aux besoins des populations».

En conséquence de quoi, la formation des Travailleurs Sociaux et les diplômes nationaux qui leur sont délivrés ne seraient pas adaptés!

**Pour les représentants FORCE OUVRIERE à la CPC, ces allégations sont la mise en cause fondamentale des qualifications et des fonctions des Travailleurs Sociaux.**

### Associer les organisations syndicales et les représentants des usagers à la co-gestion de la crise au nom du réalisme économique

Nombreuses furent les interventions dénonçant le «réalisme économique» et les contraintes financières justifiant la réduction des dépenses publiques imposées par le Pacte de responsabilité, la Loi Macron, la loi NOTRe, la réforme de l'Etat et le projet de loi de modernisation de la santé.

Aux orientations proposées, le gouvernement tente d'associer les organisations syndicales, des professionnels et les usagers, afin d'en faire des partenaires de la co-gestion.

Le projet de refonte des diplômes concourt à une perception erronée du Travail Social et participe d'une volonté de destruction des professions existantes et des diplômes qui les légitiment, livrant ainsi le secteur sanitaire, social et médico-social à une refonte visant la polyvalence et



la «légalisation» des missions de faisant fonction, au détriment des formations généralistes existantes.

### Les mêmes droits pour tous ! Une constante exigence des participants aux Etats Généraux FO au cours de la journée !

Le changement suggéré par les projets de réforme des diplômes est radical pour les exercices professionnels.

En substance, on souhaiterait que les Travailleurs Sociaux n'aient plus pour mission la reconnaissance et la restauration des droits des enfants, adolescents, adultes et familles. Que leur but ne soit pas prioritairement la recherche de réponse adaptée aux besoins éducatifs, thérapeutiques et sociaux des enfants, adolescents et adultes. Qu'il ne s'agirait donc plus d'accompagner, aider et soigner, mais de «laisser la personne se promener au fil de ses pensées...» (écrit tel quel dans le rapport des «experts»).

### Ce changement de «vision» des missions et fonctions du Travailleur Social met en cause les fondements de la République qui se doit de garantir les mêmes droits pour tous.

Pour les experts du rapport, la finalité du Travail Social n'est plus là ! En somme, il conviendrait de réduire la prise en charge individuelle jugée trop coûteuse pour les dépenses publiques dont les directives européennes exigent la baisse.

Pas un mot sur le financement d'éventuelles actions pour la reconnaissance et «l'avenir du travail social» et la baisse des moyens qui en menace l'existence même.

L'ensemble des participants, tous des professionnels du Travail Social, se sont insurgés contre la violence des attaques portées à l'encontre de toutes les professions du Travail Social, des institutions et au final des usagers.

### Les participants demandent à la Ministre des Affaires Sociales de renoncer au projet de remise en cause des diplômes d'état

C'est ce qu'ont exigé FO et la CGT lors de la Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'intervention sociale à la Ministre des Affaires Sociales et de la Santé en mars puis le 25 juin 2015 et réitéré lors de la séance plénière du 22 septembre, dans une déclaration liminaire.

Les projets présentés par le groupe de travail du CSTS et la CPC remettent en cause les Diplômes d'Etat. Le programme initial en programait la disparition au profit d'un diplôme unique par niveau de qualification.

Pour les diplômes de niveau III, cette contre-réforme, si elle était mise en oeuvre, mènerait à une formation amputée entraînant l'appauvrissement des qualifications et la perte du haut niveau de diplômes post bac (bac+3), alors que

les personnels avec FO réclament immédiatement la prise en compte de la légitime revendication de leur classement au niveau licence (niveau II) et les nécessaires revalorisations statutaires et conventionnelles qui en sont le corollaire.

**Revalorisation des salaires, des grilles indiciaires et des carrières. Une exigence de FORCE OUVRIERE**

Concernant la justesse de la revendication FO pour les agents de la Fonction Publique, les participants ont souhaité que tout soit mis en oeuvre afin d'obtenir la revalorisation indiciaire dans le secteur privé et le classement des diplômés de niveau III d'Éducateur Spécialisé, Assistant de Service Social, Éducateur de Jeunes Enfants, Conseiller en Economie Sociale et Familiale et d'Éducateur Technique Spécialisé, en réelle catégorie A, comme pour les paramédicaux.

**Réforme territoriale, l'autre volet financier de remise en cause des emplois, des diplômes d'Etat et des qualifications nationales**

La loi Raffarin de 2004 (Acte II de la décentralisation) a transféré aux régions la politique de formation des Travailleurs Sociaux.

A ce jour, les étudiants en Travail Social voient leur formation menacée par l'absence de financement par l'Etat de la gratification des stages.

L'alternance est un élément structurel et incontournable de la formation des Travailleurs Sociaux. La formation en alternance permet une confrontation aux réalités du



terrain par des stages permettant l'expérimentation et le positionnement socio-éducatif dans les dimensions psychiques et sociales.

Aujourd'hui, une multiplicité de métiers «locaux» se développe hors du cadre national des diplômes d'Etat du Travail Social, introduisant davantage de précarité et affaiblissant les niveaux de rémunération. Il a été cité entre autres exemples, celui du Conseil Départemental de l'Oise qui a créé des emplois dans le cadre précaire des emplois d'avenir exerçant des fonctions d'animateur en gérontologie et dénommés «visiteurs de convivialité». 75 personnes ont été recrutées en 2013, dont le montant global des rémunérations équivalait à 40 places en EHPAD. La durée des contrats est limitée à 36 mois sans aucun espoir de titularisation au sein de la collectivité départementale.

Pourtant les personnes âgées maintenues au domicile présentent des niveaux de dépendance et perte d'autonomie assez élevés (GIR 4 à 2) nécessitant une prise en charge médico-sociale spécialisée inscrite dans une certaine continuité, alors qu'ici, une seule intervention par semaine est financée. C'est ce qui est dénommé «EHPAD hors les murs» géré par le Conseil Départemental.

**A NOTER**

Dans la Fonction Publique Territoriale, selon les derniers chiffres communiqués par la DGCL (Direction Générale des Collectivités Locales) plus de 280.000 agents relèveraient de ces professions, tant dans les Conseils départementaux, régionaux et Centres Communaux d'action sociale...

Un prochain article dans la Tribune viendra compléter ce dossier sur une filière importante dans la FP en pleine mutation; il fera l'objet d'une enquête auprès de professionnels militants sur le terrain, lesquels pourront s'exprimer sur les difficultés rencontrées au quotidien...



*sources :  
Dossier FNAS-SPS / J.P BOYE  
à retrouver en totalité  
sur le site fédéral  
[www.foterritoriaux.org](http://www.foterritoriaux.org)*

PUB  
FO H

## Compte rendu de la journée d'étude relative à la « santé et sécurité au travail, la place des encadrants »

qui s'est tenue le 6 octobre 2015 au centre de gestion de la petite couronne.

Le sujet de la table ronde fut le suivant : "**Comment mobiliser l'encadrement dans la prévention des risques et la promotion de la santé au travail ?**"

Seule organisation syndicale conviée à participer à la table ronde, Force Ouvrière a, à cette occasion, exprimé ses positions en matière de prévention des risques professionnels et se fait l'écho des problèmes rencontrés par l'encadrement comme de leur malaise ressenti dans ce domaine.

### L'encadrant(e) territorial(e) :

#### Qui est-il ? Quel est son rôle ?

L'encadrant est avant tout un **agent de la Fonction Publique qui comme tout agent a des droits et des devoirs**. Des droits à respecter en matière de carrière, de rémunération et de conditions de travail et des devoirs que lui confèrent ses fonctions et ses responsabilités dans le cadre de ses missions.

Son rôle ? Cela semble tomber sous le sens : encadrer !

Mais pouvons-nous nous contenter de cette réponse des plus simplistes ? En février 2009, un rapport du CSFPT avait pour sujet la notion de « **cadres dirigeants** ».

Il ressort de ce rapport qu'il s'agit de cadres relevant de la catégorie A+ (ce qui ne signifie en rien que l'ensemble de cette catégorie soit des encadrants), ils exercent leurs missions au sein d'importantes collectivités.

Ces cadres participent à la conception et le pilotage des politiques publiques. Ils entretiennent aussi en fonction de cette position un rapport plus étroit avec les élus.

Pour sa part, le répertoire des métiers du CNFPT distingue deux niveaux d'encadrement : un **encadrement supérieur et un encadrement intermédiaire**.

C'est en considérant la nature des missions exercées, l'expertise et le management qu'est opérée la distinction.

Dans la Fonction Publique Territoriale du fait du nombre et de la diversité de ses collectivités, de part leur taille

et de leurs compétences, on peut distinguer différents profils de l'encadrant.

On situe généralement **l'encadrement supérieur dans la direction et l'encadrement intermédiaire, dénommé aussi comme encadrement de proximité, au contact des équipes opérationnelles**.

Le rôle et les responsabilités de l'encadrant s'exerce donc au niveau où il se situe dans la hiérarchie.

Il en est donc de même pour ce qui est de la politique de prévention des risques professionnels et du respect des règles de sécurité en matière de santé au travail que ce soit dans la mise en place des structures et dans l'animation des équipes.

### Comment mobiliser, sensibiliser et/ou impliquer les encadrant(e)s et l'ensemble de la chaîne hiérarchique, aux problématiques de la santé et sécurité au travail ?

Plusieurs études et enquêtes menées auprès de l'encadrement révèlent que **des encadrants font part de sentiment de malaise, d'isolement, de manque d'accompagnement** devant des situations qu'ils ont à gérer.

Un **besoin en connaissances supplémentaires** de celles qu'ils ont pu acquérir par les formations jusqu'alors suivies est aussi exprimé.

On peut concevoir qu'il en est de même pour ce qui est des problématiques de la santé et sécurité au travail.

Ces *ressentis* ont été aussi relevés lors de l'étude de 2013 menée par l'observatoire social territorial sur

l'encadrement intermédiaire ou de proximité.

Il semble essentiel que concernant les questions de santé et sécurité au travail, les encadrants aient connaissance des mesures et procédures réglementaires ainsi que du rôle des acteurs de prévention (CHSCT, assistant et conseiller de prévention, médecin de prévention).

Il y a donc lieu que ces éléments soient **intégrés à la formation accompagnant la prise de poste**, d'autant que depuis 2009 et la loi "santé au travail" la prévention des risques professionnels est devenue un centre d'intérêt majeur dans la Fonction Publique.

C'est une volonté d'ailleurs exprimée dans la circulaire ministérielle du 25 juillet 2014 concernant la prévention des RPS qui invite les employeurs territoriaux à mettre en place des formations adaptées pour les acteurs de la prévention dont il faut préciser, les encadrants font partie.

La connaissance s'acquière par la formation mais aussi par l'information et la communication. En matière de santé au travail, **le rôle des conseillers et assistants de prévention a pour mission de sensibiliser et d'informer**.

Le CHSCT contribue également à la promotion de la prévention aux risques professionnels.

Le soutien et la participation de l'encadrement aux démarches de ces intervenants est des plus nécessaire. Il est d'ailleurs à ce titre appelé à contribuer à l'élaboration du document unique, élément majeur de la politique de prévention.

### Comment articuler les différents rôles de la DRH, des encadrant(e)s et des professionnel(le)s de santé?

Qu'il s'agisse de l'encadrement supérieur ou intermédiaire, l'encadrement constitue un rouage essentiel à la bonne marche de la mécanique nécessaire à l'application des mesures et procédures en matière de santé au travail.

A charge pour la Direction d'assurer aux principaux acteurs (CHSCT, assistants et conseillers de prévention, médecins...) les possibilités d'assurer au sein des services, les meilleures conditions à l'exécution de leur mission.

Au contact des équipes opérationnelles, l'encadrement intermédiaire et de proximité doit mettre en pratique sur le terrain, le respect des règles et des comportements adaptés.

Maintenant, encore faut-il que l'encadrement dispose des moyens nécessaires pour assumer ses fonctions !

Force Ouvrière n'a eu de cesse ces dernières années de dénoncer l'absence d'un chapitre dans les accords et protocoles proposés à la signature des organisations syndicales, celui des moyens !

Si on peut se féliciter de la volonté de la mise en place de services de médecine préventive dans les collectivités, il nous faut hélas constater que dans les faits cela relève plus du désir que de la réalité. Comment pourrait-il en être autrement devant la pénurie actuelle de médecins du travail comme de prévention !

Ces dernières années dans les nombreuses discussions que les organisations syndicales ont eu sur ce sujet avec le gouvernement, il y a toujours eu la même réponse : la mutualisation ! **Mutualiser la pénurie ne mène à rien, il faut les moyens suffisants, humains et financiers, nécessaires à la réalisation des objectifs fixés et véritablement améliorer la prévention des risques.**

En avril 2013, la situation des médecins territoriaux a fait l'objet d'un rapport au sein du conseil supérieur,

rapport présenté conjointement par trois formations spécialisées FS2, FS3, FS4. Il apparaissait que si la revalorisation indiciaire était nécessaire, elle ne pouvait être la seule réponse à la pénurie des médecins notamment de prévention.

Il y avait aussi à rendre plus attractive la carrière. Des propositions ont été émises mais à ce jour aucune suite n'a encore été donnée à celles-ci.

Si depuis 2009 de toute évidence la thématique "santé et la sécurité au travail" a pris une autre dimension dans la Fonction Publique et qu'elle fasse aujourd'hui l'objet de plus en plus d'intentions, il faut cependant regretter qu'il y ait inadéquation entre les objectifs fixés et les moyens à disposition pour les atteindre.

Il est à craindre vu le contexte actuel de réduction de personnel et de baisse de dotations financières aux collectivités, que les choses ne s'améliorent pas !

### Les encadrant(e)s sont-ils/elles soumis(e)s aux RPS que les autres agents?

On a coutume de dire que l'encadrement se trouve entre "le marteau et l'enclume", il est donc certain que **ce positionnement est propice à générer du stress.**

Pour aboutir à l'élaboration d'un accord sur les RPS, il y a eu, entre janvier et août 2013, de nombreuses réunions entre le gouvernement et les organisations syndicales.

Au cours de cette période, de nombreux rapports et études ont donné lieu à débat et enfin il fut admis que l'organisation du travail était la cause majeure à la présence de RPS. Jusqu'ici le débat se plaçait trop souvent encore au niveau psychologique et individuel plutôt que sur celui du lieu de travail.

La surcharge de travail, les pressions hiérarchiques, les contrats individuels d'objectifs et l'exigence aux résultats sans conteste d'importants facteurs de stress.

Si ces méthodes managériales génèrent donc des RPS pour l'encadrant, elles l'amènent aussi parfois à être la cause de pareils risques pour ses

collaborateurs.

L'encadrant peut être soumis à des injonctions contradictoires, pris entre la pression de la hiérarchie et la prise en compte des remarques et doléances des agents qu'il encadre, il risque alors de se livrer à des abus d'autorité qui, s'ils perdurent seront interprétés comme du harcèlement moral.

Les relations humaines souffrent de ces pratiques managériales qui font peu de cas de la santé physique et mentale des agents qu'ils soient encadrants ou non.

**Le protocole d'accord sur les RPS souhaite conforter le rôle, la place et les moyens de l'encadrement** notamment en accordant une plus grande latitude dans leurs champs de compétence et permettre un échange sur leurs pratiques professionnelles.

On pourrait considérer que cela aille dans le bon sens si certains faits nous amenaient à considérer qu'il y a, d'une part ce qui est énoncé et d'autre part ce qui est réalisé.

Aujourd'hui, la création de métropoles, de fusions de communes, de régions, bousculent le paysage territorial. Dans le cadre de ces réformes, FO dénonce certaines pratiques qui sont à des lieux de ce qui est pourtant préconisé dans les rapports et protocoles.

Que dire lorsque l'on demande à un chef de service, sans aucune considération de sa carrière et des résultats obtenus, de postuler au poste qu'il occupe et parfois depuis plusieurs années, se retrouvant même en concurrence avec des collègues qu'ils avaient jusqu'ici sous son autorité. Humainement ces situations sont inacceptables, **Force Ouvrière condamne ces pratiques contraire à la protection de la santé physique et mentale des agents** et qui découlent de réformes portant atteinte aux principes républicains d'égalité de traitement des citoyens.

JB

**PUB  
EN ATTENTE**

# Du nouveau pour les Maîtres-Nageurs-Sauveteurs !

Par arrêté paru au JO du 6 novembre 2015, le certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de Maître-Nageur-Sauveteur est modifié tant dans les épreuves que dans les modalités de désignations des organismes formateurs. Cet arrêté s'appliquera dès le 1<sup>er</sup> Janvier 2016.

L'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur sera vérifiée avant le 31 décembre de la cinquième année suivant l'obtention du diplôme conférant le titre de maître-nageur-sauveteur **ou la délivrance du précédent certificat.**

La validité du certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur court à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant sa délivrance.

Dans le cas où l'inscription à la session intervient après l'expiration du délai de validité du précédent certificat, la durée de validité court à compter de la date de délivrance.

En cas de motif légitime dûment attesté, la durée de validité peut être jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Jusque là pas trop de changement !

Mais dorénavant, l'organisation des sessions peut faire l'objet d'**une convention d'une durée maximale de cinq ans, avec tout organisme de formation public ou privé.**

Les organismes de formation qui souhaitent assurer l'organisation de ces sessions communiqueront aux **DRJSCS** (Directions Régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale) leur demande de conventionnement.

Les directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ou les directeurs de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale apprécieront la capacité des organismes de formation à mettre en place les sessions dans les conditions prévues dans l'arrêté et le cas échéant, passent convention avec ces organismes.

**Pour les agents et salariés ceux-ci devront dorénavant accomplir les formalités suivantes :**

- une demande d'inscription établie sur papier libre ;
- une photocopie d'une pièce d'identité ;
- une photocopie du diplôme conférant le titre de maître-nageur-sauveteur ;

- une photocopie du certificat de compétences «premiers secours en équipe de niveau 1» ou son équivalent, assortie d'une photocopie de l'attestation de formation continue annuelle ;

- un certificat médical de non contre-indication à l'exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur datant de moins de trois mois, établi conformément au modèle figurant en annexe II au présent arrêté ;

- le cas échéant, une photocopie du dernier certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur-sauveteur.

Ce dossier devra être déposé auprès de l'organisateur de la session de recyclage, deux mois au moins avant la date fixée.

La durée maximale de la session est de vingt et une heures, réparties sur trois jours.

La formation prévue vise au maintien des compétences ainsi que l'acquisition de connaissances nouvelles liées à l'évolution de la profession, dans le domaine de la sécurité aquatique.

Les contenus de la formation abordent les thématiques suivantes :

**Evolution de l'environnement professionnel :**

- différents lieux de pratique des activités aquatiques ;
- enseignement et animation des activités aquatiques ;
- évolution en matière de sécurité ;
- santé et sécurité des pratiquants ;
- cadre réglementaire d'exercice ;

**Procédures de secours :**

- mise en œuvre de techniques et de matériels spécifiques prenant en compte les évolutions nouvelles ;
- compréhension des stratégies à mettre en place pour assurer la sécurité des usagers et prévenir les comportements à risques ;
- présentation de cas concrets permettant d'appréhender l'intervention en cas d'incident ou d'accident lié

à la sécurité du milieu ;

- comportement et gestes à réaliser en cas d'incident ou d'accident.

**L'évaluation des capacités physiques comprend les deux épreuves suivantes :**

**1°** Une épreuve de nage libre avec palmes effectuée en continu, sur une distance de 250 mètres ;

**2°** Un parcours se décomposant comme suit :

a) Départ du bord du bassin ou d'un plot de départ ;

b) Plongée dite « en canard ». Le mannequin repose à une profondeur de 2,30 m - plus ou moins 0,5 m - il le remonte ensuite à la surface, avant de le lâcher puis de se diriger vers une personne située à 15 mètres au moins et 25 mètres au plus du bord qui simule une situation de détresse. Saisi de face par la victime, le candidat se dégage puis la transporte vers le bord tout en s'assurant de son état de conscience ;

c) Le candidat assure la sortie de l'eau, de la victime, après l'avoir sécurisée.

**Pendant le déroulement de ces épreuves, les candidats sont évalués par :**

a) Au moins un formateur aux premiers secours à jour de ses qualifications ;

b) Au moins un maître-nageur-sauveteur à jour de ses qualifications, **désigné par une organisation professionnelle de maîtres-nageurs-sauveteurs ;**

c) **Le cas échéant**, un fonctionnaire appartenant à un corps relevant du ministère chargé des sports.

Force Ouvrière restera vigilant et réactif face aux attaques répétées des organisations professionnelles et celles de la Fédération Nationale de Natation qui souhaitent à terme être les seuls interlocuteurs du ministère des sports pour cette profession... ce que FO n'acceptera pas !

## Compte rendu UIAFP, réunion avec Philippe LAURENT - CSFPT 28 octobre 2015

# Temps de travail des fonctionnaires

### Contexte

Le gouvernement a clairement affiché ses leviers pour relancer la croissance et, conséquemment, faire baisser le chômage :

- Le droit du travail serait trop rigide.
- La hiérarchie des normes trop contraignante et inadaptée aux réalités des entreprises.

Ce prétexte d'introduire souplesse et flexibilité cache, en réalité, une volonté de faire baisser le coût du travail en faisant travailler plus et en payant moins. Pour preuve, les menaces autour du temps de travail, notamment les 35 heures.

Un chassé-croisé entre gouvernement et patronat pour aboutir finalement à dire que l'on ne touche pas à la loi sur les 35 heures mais que l'on pourrait y déroger sous certaines conditions. C'est au cœur du rapport Combrexelle !

**Curieusement, le 17 juillet 2015, le Premier ministre annonce une évaluation sur le temps de travail des fonctionnaires sans qu'il soit envisagé de remettre en cause le principe d'un temps de travail annuel du 1 607 heures (35 heures hebdomadaires annualisées).**

Le chef du gouvernement demande à **Philippe Laurent** (Maire de Sceaux, président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale) de réaliser un état des lieux, de tirer un bilan de la diversité d'application des 35 heures dont les différents cycles de travail retenus. En outre, Manuel Valls souhaite disposer d'un éclairage particulier sur les agents dits « au forfait » dont le temps de travail ne fait l'objet d'aucun décompte. La ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a justifié cette mission d'évaluation pour (dixit) : *« tordre le cou aux discours selon lesquels les agents ne foutent rien »*.

**FORCE OUVRIERE n'est pas dupe !**

La déclaration du ministre de l'Economie, **Emmanuel Macron**, a prouvé que l'intention était une fois de plus de contester le statut général des fonctionnaires et de chercher par tous les moyens à économiser sur la masse salariale des agents publics une première dépense de l'Etat.

Une délégation de l'Union interfédérale des agents de la Fonction Publique (**Christian Grolier**, **Philippe Soubirous** (FGF-FO) et **Johann Laurency** (FSPS-FO)), a été auditionnée par la commission présidée par Philippe Laurent et composée de membres de l'inspection générale des Finances, l'inspection générale des affaires sociales, et l'inspection générale de l'INSEE.

Nous avons rappelé que nous n'étions pas demandeurs d'une telle étude. Qu'en son temps, FO avait critiqué fondamentalement la mise en place de 35 heures annualisées. Que les accords qui ont découlé de la loi Sapin de 2000 ont réalisé un compromis entre le passé (Droits acquis et usages) et le nouveau cadre du temps de travail.

**La délégation a rejeté toute idée de comparaisons public/privé.**

De même, nous avons rappelé que quelles que soient les conclusions de la mission, les anti-fonctionnaires continueraient de s'exprimer contre le service public.

En effet, ceux qui accusent les fonctionnaires de travailler moins que dans le secteur privé, sont des idéologues dont l'objectif est de détruire le service public et ses principes républicains et de substituer le client à l'utilisateur et détruire les solidarités sous-jacentes à notre modèle social.

Pour FORCE OUVRIERE, les restructurations découlant des « réformes » (RGPP, RéATE, MAP, réforme territoriale, HPST, lois de financement, etc.) ont détérioré dramatiquement les conditions de travail donc la qualité de vie au travail.



A cela, il faut ajouter la rigueur salariale au travers du gel du point d'indice qui décourage les agents et leur fait douter de la reconnaissance de leur mission et de leur implication.

Pour la délégation, ouvrir le dossier « temps de travail », c'est ouvrir celui de la rémunération et des congés.

En effet, l'approche peut être quantitative ou qualitative.

La mission a pour objet d'évaluer le temps de travail.

Non seulement, celui qui peut être aisément compté notamment au moyen de badgeuses (l'ancienne pointeuse), mais aussi celui qui est estimé, les forfaits s'affirment comme une préoccupation forte de nos interlocuteurs.

FO a insisté sur le risque inhérent à ce genre d'exercice : ouvrir la boîte de Pandore pourrait engendrer des demandes reconventionnelles. Notamment dans un contexte nouveau que va provoquer « le travail connecté » (télétravail, travail sur sites distants, etc.).

Le forfait englobe les heures et travaux supplémentaires comme des contraintes particulières.

Si les limites statutaires de déclenchement de forfait méritent d'être examinées, la délégation a rappelé que le rapport au travail des salariés reste très sensible à la gestion du temps. Pointer/badger incite à regarder l'horloge, et forfaitiser à ne pas compter son temps.

Sans tomber dans la caricature, les personnels soumis à des obligations réglementaires de services particulières (enseignants) doivent conserver la latitude que leur permet le temps non contraint pour leur préparation pédagogique.

De même, du fait des spécificités dues aux obligations du service public hospitalier, le temps de travail des agents en horaires continus ou postés doit continuer à être pris en compte. Par ailleurs, concernant le travail en 12 heures, FO a réitéré sa demande d'un moratoire sur cette dérogation.

La question des heures supplémentaires s'avère délicate, voire paradoxale. Les heures supplémentaires masquent l'insuffisance des effectifs et démontrent l'insuffisance des rémunérations.

La délégation a clairement rejeté l'idée de renégocier le temps de travail, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Pour l'UIAFP-FO, les accords RTT ne doivent pas être remis en cause.

Le passage de 39 heures à 35 heures dans la Fonction Publique a tenu compte de l'usage et du droit local souvent installés depuis très longtemps.

Les négociations qui ont prévalu pour mettre en place les accords ont tenu compte des missions propres à chaque secteur concerné.

Enfin, FO a rappelé que la dégradation des conditions de travail et des rémunérations a découragé de nombreux agents.

Remettre en cause leurs congés serait ressenti comme une profonde injustice au regard des efforts qu'ils consentent de gré ou de force pour assurer au mieux le service public.

**PARIS, le 9 novembre 2015**

# Le gouvernement se sert de l'argent de la formation, pour compenser les baisses de la DGF !!!



Le gouvernement proposera dans la loi de finances 2016, la diminution de la cotisation versée par les collectivités et établissements au CNFPT de 1% à 0,8%.

Cette décision est inadmissible !!!!

Avec la réduction drastique des dotations globales de fonctionnement, le gouvernement impose aux agents, une fois de plus, ses mesures d'austérité. La diminution de la cotisation CNFPT est un coup bas porté au salaire différé et se traduira par une diminution des moyens engagés pour la formation, élément essentiel de promotion sociale et professionnelle.

Ce même gouvernement avait en 2012 (il est vrai, il venait d'être mis en place) critiqué la décision du précédent gouvernement de baisser la cotisation de 1% à 0,9%. Il avait ramené ce taux à 1% dans le projet de loi de finances rectificatives pour 2012. Aujourd'hui il fait pire !

Il est vrai qu'un énième rapport de la Cour de Comptes a légitimé cette décision.

Cette même cour qui, une fois de plus, sans prendre en compte les observations du CNFPT critique la gestion de l'établissement.

Cette décision gouvernementale est un coup supplémentaire porté à la Fonction Publique Territoriale et à ses fonctionnaires. Elle remet en cause l'essence même du CNFPT, la formation.

Après la réforme des collectivités territoriales, la loi MAPTAM, les fusions de régions, la loi NOTRe, le gouvernement s'attaque maintenant au CNFPT.

Etablissement unique, déconcentré, paritaire avec un sens aigu de ce qu'est le dialogue social, le CNFPT a toujours su prendre des décisions en faveur des personnels et de la Fonction Publique Territoriale.

Force Ouvrière dénonce ce véritable hold-up sur la formation des fonctionnaires territoriaux.

*Le secrétariat fédéral  
Paris, le 2 octobre 2015.*

## **Dernière minute !**

**Un amendement déposé et accepté par l'Assemblée Nationale fait l'objet d'une lecture par le Sénat afin de rétablir le 1%.**

**Affaire à suivre...**

# Réforme territoriale et droits individuels et collectifs : les incertitudes

A l'occasion du Club RH de Lyon, le 29 septembre, Michaël Verne, avocat associé au sein du cabinet Itinéraires Droit Public, a confronté les impacts « théoriques » de la réforme territoriale sur les agents, aux effets potentiels de sa mise en œuvre.

## Dans quels cas les agents pourraient voir leur situation changer suite à la réforme territoriale ?

Cette réforme, et notamment les conséquences induites par la loi NOTRe, va nécessairement impacter la situation de nombreux agents qui vont « autoritairement » changer d'employeur public par l'effet des transferts de compétences, des fusions et des dissolutions de syndicats.

**Au niveau des intercommunalités**, il s'agit des agents concernés par le transfert de compétences obligatoires ou optionnelles mais aussi de ceux travaillant dans des intercommunalités dont le seuil n'est pas suffisant et qui vont donc devoir fusionner. Sont également concernés les agents des départements pour les compétences transférées aux métropoles et aux régions, et ceux amenés à travailler dans des services communs. Ils seront transférés de plein droit ou mis à disposition de plein droit sur la partie du temps de travail mutualisée. Il faudra dans les deux cas un avis du comité technique et la rédaction d'une fiche d'impact.

**On peut se demander quelle sera la nature juridique de ce type de fiche.** Les regroupements de régions auront aussi un impact sur la situation des personnels. Enfin, en cas de modification de périmètre ou retrait de communes d'un syndicat, soit il faudra un accord sur la répartition des

personnels entre le syndicat et les établissements publics de coopération intercommunale et les syndicats mixtes que rejoignent ces communes, soit c'est le Préfet qui s'en chargera.

## De quelles garanties disposent les agents qui vont être concernés par ces changements ?

Le principe général est que les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages collectivement acquis. Ils vont par exemple pouvoir bénéficier du maintien de la participation employeur qu'il s'agisse de contrats conclus dans le cadre d'une convention de participation ou de contrats labélisés. Mais une fois qu'on a dit cela, en pratique, tout dépendra des décisions des organes délibérants par la suite.

## Cela veut-il dire que les agents pourraient perdre certains « avantages acquis » ?

Oui tout-à-fait. Par exemple, les agents ont le droit au maintien de leur régime indemnitaire. Parle-t-on des montants ou seulement du maintien des primes ? Les modalités d'applications des primes, tout comme les critères d'attribution pourraient être rendus plus restrictifs. Concernant le maintien des avantages collectivement acquis, c'est exactement la même chose. Car comment imaginer par exemple que les agents issus

de différentes collectivités, réunis en une seule entité, se retrouvent à bénéficier de prestations d'action sociale différentes. Rien n'empêche une collectivité de délibérer sur ces avantages comme elle pourrait le faire en dehors de tout transfert.

Parallèlement, l'agent étant titulaire de son grade, mais pas de son emploi, il pourra voir ses fonctions modifiées. Et peut-être perdre sa NBI liée à cette modification de fonction. Par ailleurs, le législateur ne garantit pas que certains postes ne seront pas supprimés. En pratique, ils peuvent l'être.

Les agents peuvent également se voir imposer un nouveau lieu d'affectation de leurs fonctions. Et si la loi prévoit la possibilité d'instituer une indemnité de mobilité, il faut un changement d'employeur, de lieu de travail et un allongement des distances. Sans compter que les collectivités n'ont pas d'obligation d'instaurer cette indemnité.

Enfin, les agents n'ont aucun droit au maintien d'avantages « irréguliers » liés au temps de travail, qui amènent certains à travailler en dessous du seuil légal de 1607 heures par an, ni au maintien des cycles de travail. L'organe délibérant de la collectivité est seul compétent pour définir les règles en la matière.

# Complémentaire santé des agents publics : les règles vont-elles être bouleversées ?

Plusieurs dispositions du projet de loi de financement de la sécurité sociale que l'Assemblée nationale a adopté ce 27 octobre auront des conséquences sur la protection sociale complémentaire des agents publics et de leur famille. Elles suscitent une vive inquiétude de la part des mutuelles de fonctionnaires... mais également des mutuelles de retraités.

Lors de l'examen la semaine dernière du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2016, l'Assemblée nationale a réécrit l'article 21 visant à **améliorer la couverture complémentaire santé des personnes de plus de 65 ans, sans toutefois parvenir à rassurer la Mutualité Fonction Publique (MFP) qui réclame toujours son retrait.**

Dans ce dossier complexe, les intentions de départ du gouvernement sont louables. Il entend, via une "mise en concurrence" des opérateurs, favoriser l'accès des personnes âgées à des complémentaires santé de qualité et à des prix compétitifs. En effet, sur les 10,9 millions de personnes de plus de 65 ans, 520.000 étaient en 2012 sans couverture complémentaire santé. Le coût de ces prestations, qui augmente de façon importante avec l'âge, est notamment en cause.

**Si l'objectif est consensuel, les modalités choisies le sont beaucoup moins.** La MFP est montée au créneau pour dénoncer une mesure qui "engendre une approche sectorielle des risques". Et, de ce fait, porte selon elle atteinte au principe de solidarité entre les actifs et les retraités dont elle a obtenu, non sans batailler, l'inscription dans la loi de modernisation de la Fonction Publique de février 2007. Un principe qui est au cœur de l'esprit mutualiste et au centre des dispositifs de protection sociale complémentaire spécifiques à la Fonction Publique, dont ceux qui permettent aux employeurs publics d'aider leurs agents pour l'acquisition d'une assurance complémentaire santé. On notera d'ailleurs que ces mécanismes d'aide dans la territoriale

font actuellement l'objet d'une évaluation par la Direction Générale des Collectivités Locales, justement s'agissant en particulier de la logique de solidarité intergénérationnelle entre les bénéficiaires.

## "Marché de dupes"

Si la disposition controversée du PLFSS devait être retenue, "deux approches parallèles et antinomiques" seraient donc en place. Le nouveau système étant "un marché de dupes", selon la MFP. En effet, attirés par des prix cassés, les assurés verraient à long terme leur cotisation augmenter sensiblement. Interpellée notamment par la MFP, la rapporteure à l'Assemblée nationale du volet assurance maladie du PLFSS 2016, **Michèle Delaunay**, a revu la copie du gouvernement. Dans le texte adopté par les députés ce 27 octobre, il n'est plus question de "mise en concurrence" dans laquelle le critère du prix est "prépondérant". Mais la "sélection" des offres proposées par les assureurs et les mutuelles tiendra compte du prix, ainsi que de "la qualité des services offerts aux assurés". Le dumping ne sera plus possible, puisqu'une offre dont le montant des primes sera anormalement bas sera rejetée. Par ailleurs, l'évolution des primes sera plafonnée durant toute la durée des contrats sélectionnés. Enfin, un label sera décerné à ces contrats.

Avec ces modifications, *"on limite un peu la casse"*, estime la MFP. Mais cette union de 23 mutuelles de la Fonction Publique, dont font partie la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) et la Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités

Territoriales (MNFT), reste farouchement opposée à un dispositif qui, selon elle, dans sa conception même, met toujours à mal la solidarité entre les générations.

## Gestion du régime obligatoire

La MFP se montre davantage satisfaite des modifications apportées à l'article 39 du PLFSS, qui a suscité lui aussi les foudres des mutuelles et des syndicats de la Fonction Publique. Les députés sont en effet revenus, notamment, sur la disposition qui mettait fin, à compter de 2020, aux habilitations dont bénéficient, de la part de la Caisse primaire d'assurance maladie, une dizaine de mutuelles des secteurs territoriaux et hospitaliers pour gérer le régime obligatoire de sécurité sociale de leurs adhérents. La Cour des comptes avait décrié ce type de gestion, coûteux selon elle.

"Des points d'achoppements majeurs" existent encore toutefois pour la MFP. Elle déplore en particulier que les mutuelles de la Fonction Publique n'aient plus la responsabilité de la gestion du régime obligatoire des conjoints de leurs assurés principaux.

La MFP place à présent ses espoirs dans le Sénat, où l'examen du PLFSS aura lieu en commission à partir du 4 novembre et en séance à partir du 9 novembre. Elle pourrait y trouver une oreille attentive. Lors de l'audition au Sénat le 21 octobre du président de la MFP, **Serge Brichet**, la commission des affaires sociales aurait ainsi suggéré le report de l'entrée en vigueur du dispositif concernant la complémentaire santé des plus de 65 ans.

**Thomas Beurey / Projets publics**

# Rémunérations : la bonification au titre de la politique de la ville évolue avec les zonages

Un agent territorial travaillant dans un quartier prioritaire ou dans un établissement REP ou REP+ percevra une NBI. Ceux qui travaillaient en ZUS ou en ZEP mais ne sont plus couverts par la nouvelle géographie politique de la ville perdent cette NBI mais bénéficient d'un dispositif transitoire.

La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a mis fin aux zones urbaines sensibles (ZUS) et aux contrats urbains de cohésion sociale (Cucs). Le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ils ont été remplacés par quelque 1.500 quartiers prioritaires de la politique de ville (dont 200 en outre-mer). En métropole, ces quartiers de plus de 1.000 habitants sont situés dans les agglomérations de plus de 10.000 habitants. Leurs limites, qui ont été définies par deux décrets du 30 décembre 2014, ne recourent pas celles des ZUS et des Cucs.

Cette nouvelle géographie de la politique de la ville a des conséquences pour les agents territoriaux qui exercent leurs fonctions dans les quartiers de la politique de la ville, ainsi que "dans les services et équipements situés en périphérie de ces quartiers et assurant leur service en relation directe avec la population de ces quartiers".

Du fait de la localisation de leur activité, beaucoup d'entre eux (des infirmières, des gardiens de logements sociaux, des éducateurs de jeunes enfants, des puéricultrices, des agents en

charge de la propreté...) perçoivent ce que l'on appelle une "nouvelle bonification indiciaire" (NBI), c'est-à-dire une prime, qui présente l'avantage d'être prise en compte pour le calcul de la retraite. Selon les fonctions de ces agents, leur employeur leur accorde un nombre variable de points d'indice majoré en plus chaque mois.

Dans les territoires qui n'étaient pas auparavant des ZUS, mais sont à présent classés parmi les quartiers prioritaires de la politique de la ville, **les agents concernés ont droit à la NBI depuis le 1<sup>er</sup> janvier de cette année.**

A l'inverse, des agents perdront le bénéfice de la NBI si le territoire où ils travaillent n'est pas classé parmi les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Mais la sortie du dispositif se fera en douceur. **Ils conserveront intégralement le bénéfice de la NBI jusqu'au 31 décembre 2017.** Leur NBI sera ensuite **progressivement réduite jusqu'à la fin de 2019.**

Par ailleurs, **la refondation de la politique d'éducation prioritaire a été généralisée à la rentrée 2015.** Les nouveaux zonages ont là encore

des conséquences pour certains personnels territoriaux qui exercent dans les établissements publics d'enseignement concernés. Ceux qui sont employés dans des établissements relevant des 350 réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+) et des 739 réseaux d'éducation prioritaire (REP) ont **droit à la NBI à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2015.**

Un dispositif transitoire, applicable également à compter de ce 1<sup>er</sup> novembre, est prévu pour les fonctionnaires territoriaux exerçant dans les établissements publics locaux d'enseignement placés en zone d'éducation prioritaire (ZEP) qui perdraient le bénéfice de la NBI compte tenu du nouveau zonage.

**Référence :** décret n°2015-1386 du 30 octobre 2015 relatif à la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, à la suite de la création des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

*T.B. / Projets publics*

11 août 2015 (partie 2 du n°365)

## Les nouveaux droits des consommateurs en matière de transport

### Remboursement des taxes aériennes

Avec la loi dite Hamon du 17 mars 2014, il est possible de se faire rembourser les taxes et redevances aériennes lorsqu'un billet d'avion n'a pas été utilisé quelle qu'en soit la raison. Et ce, même si le billet n'est pas remboursable ou échangeable.

Le remboursement par les professionnels doit intervenir **au plus tard 30 jours à comp-**

**ter de la date de réception de la demande** (Code de la consommation art. L. 113-8). Il est conseillé d'adresser une **lettre recommandée avec AR**.

Aucun frais ne pourra être retenu si la requête est faite en ligne.

Si d'autres modes de remboursement sont utilisés, par exemple en boutique,

**les frais retenus ne doivent pas dépasser 20% du prix du billet.**

La possibilité et les modalités de ce remboursement doivent alors figurer dans les conditions générales de vente ou de transport.

Tout manquement est passible d'une amende de 3 000 à 15 000 €.



### Annulation et retard de vol

#### Indemnités et réclamation

Diverses compagnies aériennes dont Air France et Easyjet, ont lancé SAV.flights pour faciliter l'exercice des droits des consommateurs en cas de perturbations aériennes. D'autres sites existaient déjà.

Le passager qui s'estime lésé n'a qu'à remplir ses coordonnées et les renseignements

sur son vol, et le site s'occupe de demander l'indemnisation aux compagnies aériennes. **SAV.flight** s'engage même à apporter une réponse en 48h.

Le tout gratuitement au contraire d'autres sites existant sur ce créneau.

A voir...

# La mutualisation entre la ville et l'agglomération passe mal à Laval

A Laval qui dit « mutualisation » dit baisse du régime indemnitaire pour certains collègues !



Réunis à l'appel de l'intersyndicale FO et CGT pour la Mairie et de FO, CGT et CFDT à l'agglomération, les agents se sont réunis le 4 novembre dernier devant la piscine.

La revalorisation des régimes indemnitaires ne fait pas que des heureux ! Avec cette dernière une soixantaine d'agents perdraient jusqu' à 15% de revenus, venant ainsi encore amplifier la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires territoriaux depuis maintenant plus de 5 ans, période pendant laquelle la valeur du point d'indice a été «gelée» par le gouvernement.

L'intersyndicale a ainsi exprimé son refus de voir ainsi la baisse de salaire pour des agents tels que ceux qui exercent dans les piscines, le théâtre, le C.C.A.S rappelant : « Nous ne pouvons pas accepter une baisse de revenus POUR UN SEUL AGENT. A chaque fois qu'il y a une réforme, il y a des gens qui perdent de l'argent. » et de continuer en spécifiant que « On nous présente soit

disant quelque chose de transparent pour plus d'équité en nous disant que ces nouveaux salaires entraîneraient une dépense supplémentaire. Mais si certains perdent 15% de leur salaire, cela veut dire que des gens vont gagner plus ».

L'intersyndicale souligne par ailleurs qu'un écart important existe dans l'attribution du Régime indemnitaire - elle souligne que celui-ci relève d'un coefficient multiplicateur qui va de 1 à 31 (le montant le plus bas étant de 120€, le plus élevé à 3800€) !!

En outre l'intersyndicale, relève le manque de transparence sur la mise en place des nouvelles modalités de versement de ce régime indemnitaire « on nous distribue l'information au compte goutte ... Il n'y a pas de vraie communication, on ne peut pas être dans un dialogue social sincère. Nous demandons une vraie clarté ».

La collectivité quant à elle explique que pour les

agents concernés ceux-ci verront leur salaire baisser de 300€ mais affirme-t-elle : « elle ne se fera pas en une fois, nous l'isserons sur six ans. Nous accompagnerons aussi chacun des agents concernés pour leur faire passer des concours ou les faire évoluer dans le cadre de promotion pour atténuer la baisse »

Dont acte... mais faudra-t-il encore que les agents acceptent de se présenter aux concours, que ceux-ci soient organisés rapidement, qu'ils soient admis... Quant aux promotions évoquées... faudra-t-il encore que les postes soient ouverts, que les agents remplissent les dispositions statutaires nécessaires et n'occultons pas que dans la Fonction Publique Territoriale, une promotion au grade supérieur fait rarement percevoir à l'agent une augmentation de 300€ - sauf très rarement lors d'un changement de catégorie, et pas en une seule fois !

N'en doutons pas un seul instant, les représentants Force Ouvrière de la région, du Département et de l'Union Départementale ne laisseront pas faire de telles pratiques qui pénalisent les agents de manière autoritaire et sans concertation... en impactant de façon importante leur pouvoir d'achat !

Affaire à suivre ...

# Funéraire et couverture de frais de santé...

## enfin le bout du tunnel ! *Extrait du communiqué mis en ligne sur le site*

Pour rappel, depuis plus de deux ans les partenaires sociaux travaillent sur l'adoption par le secteur privé du funéraire d'une couverture pour les employés des frais de santé.

Notre service d'utilité publique emploie 25.000 salariés répartis sur 3.300 entreprises.

### *Les grandes lignes de nos accords*

Conformément à la loi n°2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, **l'Union Nationale FO des Services Funéraires a dès 2012, ouvert des négociations afin de mettre en place un régime professionnel de remboursement de frais de santé.**

L'Union Nationale FO a ainsi engagé des travaux ayant notamment porté sur l'existant et les besoins exprimés par les salariés de la branche, ainsi que sur l'analyse des offres.

Constatant les grandes disparités existantes au sein des entreprises de la branche en cette matière et conscients de la nécessité d'offrir des garanties à ceux-ci sans pour autant nuire aux régimes préexistants, il a été décidé de mettre en place une couverture en matière de remboursement de frais de santé.

La présente négociation complète les dispositions de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1<sup>er</sup> mars 1974.

Toutefois, conformément à

l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité Sociale, **certains salariés ont la faculté de ne pas adhérer au régime** sous réserve d'en faire expressément la demande par écrit auprès de leur employeur.

Ils doivent alors justifier d'être :

**1. Salarié bénéficiaire du dispositif de Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)** jusqu'à échéance de cette couverture ;

**2. Salarié bénéficiaire de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS)** prévue à l'article L 863-1 du code de la Sécurité Sociale jusqu'à échéance de cette couverture ;

**3. Salarié déjà bénéficiaire d'une couverture individuelle santé au jour de leur embauche** pour la durée restante à courir entre la date d'embauche et la date d'échéance du contrat individuel (s'ils ne peuvent pas le résilier par anticipation) et le justifiant par la production d'une attestation d'affiliation ;

**4. Salarié bénéficiaire - y compris en tant qu'ayant-droit - d'une couverture collective relevant d'un «dispositif de prévoyance complémentaire»**

**5. Salarié ou apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée**

**déterminée d'une durée inférieure à douze mois**, même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

**6. Salarié et apprenti à temps partiel dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute.**

L'Union Nationale des Services Funéraires FO souhaite que le financement du régime socle institué par la présente négociation soit garanti par des cotisations patronales et salariales (cf. schéma ci-dessous).



**La commission nationale de suivi pourra également proposer un tel avenant aux partenaires sociaux.**

Les négociateurs FO rappellent l'importance qu'ils accordent au libre choix au sein de chaque entreprise de l'organisme assureur et seront vigilants...

**B/G**

# Ça balance dans les régions !

## Ça balance dans les départements !

Notre quotidien balance entre mise en place des nouveaux exécutifs dans les départements et la définition de leur politique: élections régionales de décembre, mise en place de la régionalisation dès janvier et mise en place de la loi NOTRe... avec en ligne d'horizon suppression des départements à l'horizon 2020 ou avant...

**Ce qui marque la loi NOTRe :** la somme des intérêts locaux pesant sur la rédaction du texte justifiant les modifications successives, rendant la loi difficile à comprendre, voire à appliquer.

**Ce qui est spécifique :** la nécessité d'avancer pas à pas, ligne à ligne pour la comprendre.

**Ce qui est particulier :** son calendrier - commencée en 2014, publiée en août 2015 et applicable en janvier 2016. Tout se bouscule. Cela se fera au détriment des personnels parce que mal préparé.

**Cette loi comporte très peu de décrets d'application, provoquant une insécurité juridique par manque d'éclaircissement de certaines zones d'ombre.**

Le Président du Sénat a annoncé qu'il demandait au président de la commission des lois du sénat d'exercer une veille pour cerner les difficultés d'application de la loi.

**Le personnel territorial de nos collectivités est particulièrement inquiet. Il a raison !**

**Suppressions de postes** dans les départements à cause de la suppression de la clause de compétence générale permettant (voire obligeant) aux départements de mettre en place des services répondant à leurs spécificités.

A. JUPPE préconise la **suppression du statut** pour les nouvelles recrues (*Gazette des communes, le 02/11/2015*). Haro sur les fonctionnaires, oubliant lamentablement l'importance de cette sécurité d'emploi par rapport au pouvoir politique. Les leçons de l'histoire sont mises au rebus !...

Nos élus agitent les **difficultés des budgets locaux** du fait de la diminution des aides d'Etat, de la DGF et les nécessités de réduction du budget fonctionnement. L'approche est sinistrement comptable. Elle se fait au détriment du bon sens et du service public !

**C'est la non-reconduction des contractuels**, le «débarquement» des contrats avenir, parfois sans ménagement...

**Certains responsables administratifs justifient la réalité et l'importance de leur poste en spoliant leurs agents du travail** fait pour se l'approprier, un objectif : se positionner, se faire valoir auprès des élus, «leur poste pourrait être en jeu».

**Nous constatons aussi de profonds mouvements par anticipation :** l'externalisation de certains services comme l'économie. Dans les départements, par petites touches, il y a des tentatives de transfert d'un certain nombre d'agents vers des structures externes. Ailleurs, certains responsables se demandent comment feinter et contourner la loi pour sauver leur propre poste ?

Peut-être par la création d'Agence Départementale de Développement. Il serait alors demandé aux EPCI de créer cette agence, permettant de transférer le personnel concerné... Les personnels départementaux pourraient alors être mis à disposition. La réaction des DRH peut alors être : 3 propositions sont faites aux titulaires, en cas de 3 refus, «on peut les débarquer».

Pour L'Union Nationale des Départements et Régions, consciente des enjeux importants posés, il faut :

- Elaborer un plan d'accompagnement pour l'ensemble des personnels concernés.
- Relancer le dialogue social en panne, une fois encore méprisé!
- Réfléchir sur les conditions de ces transferts, le maintien des acquis, la mise en place de primes mobilité, voire de primes logement, le maintien du régime indemnitaire et des avantages sociaux, de la protection des contractuels particulièrement exposés, réfléchir au portage des mutuelles complémentaires santé et de la prévoyance aux conditions les plus avantageuses.

**Notre Union, avec la Fédération des services publics et de santé, sera toujours présente auprès des agents territoriaux afin de les défendre, de les aider.**

# Accord national sur le dialogue social

Le 9 juillet 2015, les membres des délégations des employeurs et des organisations syndicales siégeant au sein de la Commission paritaire nationale des Offices Publics de l'Habitat ont mis un point final à la négociation ouverte depuis le 17 décembre 2014 sur le thème du dialogue social/droit syndical dans les Offices Publics de l'Habitat.

Le texte de l'accord définitivement arrêté aborde plusieurs points :

- **les moyens accordés au dialogue social** au niveau national et au niveau des Offices Publics de l'Habitat,
- **des précisions quant aux dispositions du titre I du décret du 8 juin 2011** portant sur les dispositions communes applicables au personnel des OPH,
- **des clarifications sur les thèmes et moyens à aborder** sur le dialogue social au sein des Offices Publics de l'Habitat pour harmoniser les pratiques entre Offices,
- **des modalités de reconnaissance des fonctions syndicales**, par exemple, au travers de parcours permettant la reconnaissance des compétences acquises avec la validation des acquis de l'expérience,
- **des modalités d'aménagement pour l'exercice des fonctions de représentant du Personnel** avec un entretien individuel en début de mandat.

Signer un accord collectif national portant sur le dialogue social dans les Offices Publics de l'Habitat au même moment où la réforme sur le dialogue social et l'emploi était en discussion devant la représentation nationale, a pu sembler un pari audacieux pour certains (loi

«MACRON» du 8 août 2015 et «REBSAMEN» du 17 août 2015).

Cette négociation de branche a connu une conclusion heureuse le 9 juillet 2015 avec la **signature de six organisations syndicales sur sept** (seule la CGT n'a pas signé l'accord) qui siègent à la commission paritaire nationale de branche.

Les débats parlementaires autour de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite «REBSAMEN», ont pu influencer sur les positions des deux collègues (employeur et salarié) au cours des négociations, voire compliquer la rédaction de certains articles; cependant nous sommes parvenus à un consensus final sur le texte de l'accord.

Cet accord vise à rappeler les ambitions et orientations partagées du dialogue social dans les Offices Publics de l'Habitat en complétant et précisant les dispositions du titre I du décret du 8 juin 2011 qui comporte toutes les dispositions applicables à l'ensemble des personnels.

**Il porte plus spécifiquement sur les trois chapitres relatifs au représentant du personnel, au comité d'entreprise et aux conditions d'exercice du droit syndical.**

Sur ce point, l'accord apporte des précisions sur la durée, les modalités de demandes et d'octroi des autorisations spéciales d'absence au niveau local.

L'accord définit également les postes ou mandats nationaux qui font l'objet d'octroi d'autorisations d'absence complémentaires pour siéger dans les organismes nationaux proches ou connexes du mouvement «HLM», comme par exemple, l'AFPLOS.

## *Un dialogue social modernisé*

L'accord explique et oriente, dans une vision moderne du dialogue social, ce vers quoi les Offices doivent s'engager à *minima* pour une informatisation de leur dialogue social, par exemple, en allouant des moyens modernes de communication aux organisations syndicales présentes dans l'organisme, tels que la possibilité d'utilisation de l'intranet, de la messagerie etc.

Dans cette voie, la fédération nationale des OPH s'est engagée à nous donner accès au centre de ressources de son site internet.

L'accord est consultable sur le site de notre fédération.

**JJ BAGHDIKIAN**

# Élections CAP nationale du 30 septembre 2015 : une grande victoire pour le SNSPP-PATS-FO et la démocratie

**Les élections à la Commission Administrative Paritaire (CAP) nationale 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 pouvions accepter une telle atteinte à nos valeurs et voir sacrifiés, sur l'autel des intérêts personnels, les droits fondamentaux de notre République.

Le SNSPP-PATS-FO qui a obtenu des représentations dans toutes les instances, CAP C, B, B+, A+, Conseil d'Administration de l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers (ENSOSP) ainsi que des

tirages au sort dans les différents jurys d'examens et de concours, aurait pu se satisfaire des résultats enregistrés.

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

Honte à ceux qui se sont contentés des résultats du 4 décembre au mépris du respect élémentaire des officiers de sapeurs-pompiers et des valeurs de la République!

Plus de 600 officiers supplémentaires ont pu voter pour ce nouveau scrutin, ce qui constitue une augmentation de 12,8% de votants en catégorie A et de 16,1% en catégorie B. Nous sommes conscients des désagréments que cette annulation a pu causer, cependant, ces chiffres viennent confirmer que notre volonté de faire annuler les élections du 4

décembre 2014 était bien fondée.

Nous tenons à remercier vivement tous les collègues qui nous ont soutenus et fait confiance.

Vous nous avez prouvé que nous avons eu raison de nous battre; les 600 agents supplémentaires qui se sont exprimés nous légitiment encore davantage dans notre représentation. Nous sommes plus que jamais en ordre de marche pour défendre les dossiers d'avenir pour notre profession et le service public.

L'organisation des élections de la CAP A et B du 30 septembre 2015 aura été une victoire pour la démocratie, le droit de vote et la liberté d'expression.

Enfin, nous profitons de cette tribune pour réaffirmer notre ferme opposition au transfert de gestion des lieutenants (catégorie B) de la CAP nationale vers les SDIS.

## Textes sur les Emplois Supérieurs de Directions : vers une sortie imminente

**A l'heure où nous écrivons ces lignes, plusieurs projets de décrets concernant les emplois supérieurs de directions et la réforme de la catégorie A des sapeurs professionnels nous ont été transmis.**

Nous espérons pouvoir profiter du congrès de Reims pour en débattre ensemble.

La fonctionnalisation des emplois de DDSIS et de DDA, l'alignement du concours interne d'accès au grade colonel et des grilles indiciaires sur le cadre d'emploi des adminis-

trateurs territoriaux, la revalorisation des grilles indiciaires des capitaines, commandants, et des lieutenants colonels, un centre de gestion national pour les DDSIS et les DDA géré par le CNFPT, voilà les chantiers de cette réforme. A travers elle, nous souhaitons pouvoir retrouver les officiers supérieurs de sapeurs-pompiers professionnels à des postes clefs de hauts fonctionnaires dans les différents ministères et administrations.

YM

# Vent de panique au sommet de l'Etat !

Comment a-t-on pu en arriver là ?...

## *Tout le monde le sait, les retraités sont des nantis !*

Parmi tous les reculs subis depuis 1993 (dispositif Balladur) en matière de retraite, les différents gouvernements depuis lors, confortés par l'actuel, se sont évertués entre autres, à «mettre au pas» ces veuves qui vivent dans l'opulence et qui ont eu le «toupet» d'avoir élevé des enfants...

En effet, lorsque l'on dispose d'au moins 1000 euros mensuels pour vivre, comment pourrait-on se plaindre ?

Alors il devenait urgent de supprimer cette niche fiscale que constituait la demi-part supplémentaire pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

A FO, la suite nous l'avions imaginée il y a déjà plus de cinq ans ; le désastre consécutif à la fin du dispositif.

Non seulement l'éligibilité à l'impôt sur le revenu allait faire son œuvre mais de plus, les effets désastreux allaient très vite se faire sentir, ainsi la taxe d'habitation, le cas échéant l'impôt foncier, la redevance télévision... concerneraient les retraités !

## *Rétropédalage dans l'urgence*

En période pré-électorale (élections régionales) et pour faire face aux réclamations de toutes sortes des

veuves elles-mêmes mais aussi des familles, le gouvernement s'affole et décide dans l'urgence.

Alors me direz-vous, comment se sont-ils pris les pieds dans le tapis ? Au sommet de l'Etat, on mesure l'ampleur de la « bourde » ! Ce n'est pas nous, c'est la faute de nos prédécesseurs !...

Et le plus incroyable est arrivé : le ministre du budget a recommandé à tous les retraités concernés de ne pas régler les impôts qui leurs sont réclamés... On croit rêver !

Bravo pour l'exemple et pour la pérennité de l'impôt républicain progressif !

## *Mais ce n'est pas tout...*

En l'espèce, la **CSG** dont ils étaient partiellement exonérés sera dorénavant portée au **taux de 6.6%** ainsi que la contribution de solidarité à l'autonomie (**CSA**) **0.3%**.

Tout cela sans tenir compte de la mise en place de la «complémentaire santé retraités» pour laquelle **l'Etat propose de participer à hauteur de 2% des cotisations versées annuellement sous forme d'exonération** (ou de crédit d'impôt) ainsi pour un retraité qui cotise à hauteur de 100 euros mensuels, l'aide sera de 1.20 euros... On dit merci qui ?

## *Le coup de grâce*

Chouette ! L'ensemble des retraités du régime général et de la Fonction Publique vont voir leur **pension revalorisée cette année au 1<sup>er</sup> octobre** (afin de faire face sans doute, aux multiples augmentations – électricité, eau, charges locatives, impôts locaux, taxes de toutes sortes : mutuelles, assurances, etc) de plus **0.1% soit 1 pour mille !** Si cela ne constitue pas un « foutage de gueule » alors qu'est-ce que c'est ?

Lors de notre congrès fédéral, j'ai eu l'occasion de revenir sur les suites de l'accord MEDEF-CFDT à propos des retraites complémentaires, ARCCO et AGIRC et des suites prévisibles.

Par ailleurs, les réflexions menées à propos des réversions auront des conséquences dramatiques pour les retraités les plus défavorisés.

## **Pour FORCE OUVRIERE, la retraite est un droit !**

Elle ne doit en aucune manière devenir une prestation sociale.

La Sécurité Sociale, socle du pacte républicain, doit avoir pour objet de conforter la solidarité intergénérationnelle.

Ce seront les chantiers de demain.

**Robert POUGIS**

**CNFPT**

**GMF**