

La Tribune
des services
publics et de santé

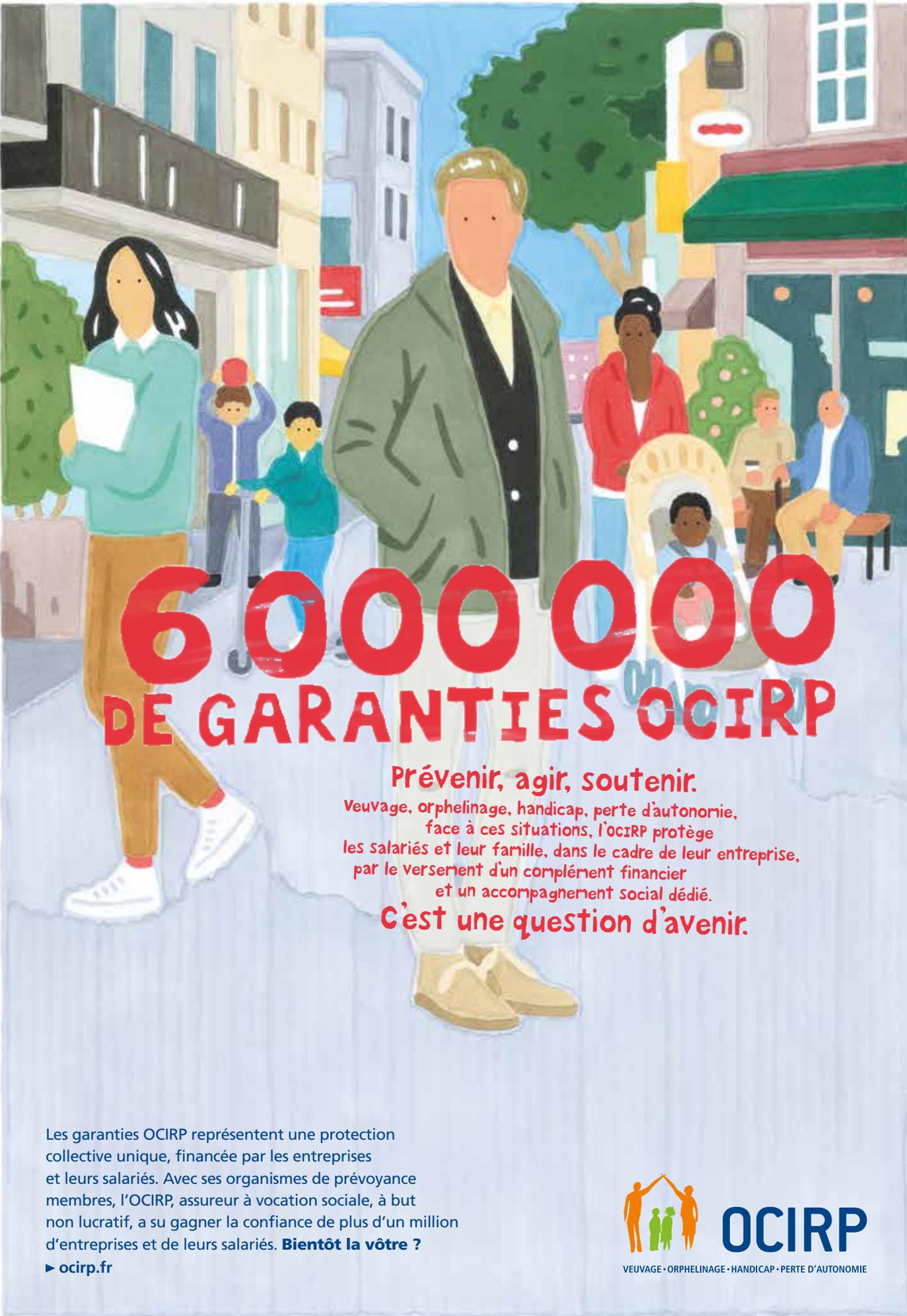
La Tribune

FO Publics

n°367
mars 2016

ORGANE DE LA FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ - 153, RUE DE ROUEN 75017 PARIS PUBLICATION TRIMESTRIELLE - 0646 - DIFFUSION GRATUITE AUX ADHÉRENTS - ISSN N° 1260-4





6 000 000 DE GARANTIES OCIRP

Prévenir, agir, soutenir.

Veuvage, orphelinage, handicap, perte d'autonomie,
face à ces situations, l'OCIRP protège
les salariés et leur famille, dans le cadre de leur entreprise,
par le versement d'un complément financier
et un accompagnement social dédié.

C'est une question d'avenir.

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► ocirp.fr



OCIRP

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE

Résister c'est agir !

Les vœux du Président de la République aux « acteurs de l'économie et de l'emploi » ancrent la politique économique et sociale du gouvernement dans une logique libérale et d'austérité dangereuse socialement, économiquement et démocratiquement.

En effet, en évoquant la remise en question de la durée du travail, des conventions collectives, du code du travail, de l'assurance chômage et les nouvelles exonérations sociales, le Président de la République franchit une nouvelle étape dans les atteintes du modèle républicain qui assure une égalité de droits entre les salariés !

Pour notre Fonction Publique, la mise en place du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) se traduit en particulier, dès le 1^{er} janvier 2016 par la suppression des avancements d'échelon au minimum.

Cette mesure, inadmissible, représente une réduction de la masse salariale de 46 millions d'euros pour les agents territoriaux et 61 millions d'euros pour les agents hospitaliers.

De plus, contrairement à ce qui peut être annoncé par d'autres organisations syndicales, ce protocole est un leurre car ce ne sont qu'environ 10 points d'indice qui seront réellement attribués sur 5 ans, soit 2 points par an !

Alors nous continuons de revendiquer :

- l'augmentation de 8% de la valeur du point d'indice,
- le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat par l'attribution de 50 points d'indices majorés uniformes,

- un réel déroulement de carrières,
- le rétablissement de l'avancement à la durée minimum,

car le gel du point d'indice depuis 2010 a fait perdre 1300 € par an aux agents de catégorie C, 1700 € pour les catégories B et 2900 € pour les catégories A.

La réussite de la journée de grève du 26 janvier a démontré, de par l'importante mobilisation des agents, le bien-fondé de nos revendications, le ras le bol des fonctionnaires face au mutisme du gouvernement.

Et nous ne pouvons en rester là !

Face aux remises en cause de nos droits statutaires, au démantèlement du service public mais aussi face aux réformes des collectivités territoriales et de la loi de modernisation du système de santé :

nous devons résister, nous devons créer les conditions nécessaires pour faire échec à cette politique libérale qui détruit les valeurs humaines au profit de la finance.

Cela ne peut se faire que par une mobilisation de tous les salariés, du privé et du public, afin de créer le rapport de force nécessaire à l'échec de cette politique !

Ce travail de résistance que nous menons est un rempart et c'est le rôle du syndicalisme libre et indépendant qu'incarne la Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE.

YK



Yves KOTTELAT
Secrétaire Général Adjoint



Le mot de Jean-Claude MAILLY

secrétaire général

Chers camarades,

La journée de grèves et de manifestations du 26 janvier dernier a constitué une mobilisation réussie dans un contexte difficile (suite des attentats et de situation d'état d'urgence notamment). Nous avons néanmoins clairement mis en avant à cette occasion les revendications légitimes de tous les fonctionnaires et dénoncé fermement le gel du point d'indice, la suppression des postes et la dégradation des conditions de travail qui se généralise dans les trois versants de la Fonction Publique.

Avec le récent remaniement gouvernemental, les ministres changent mais les revendications restent et demeurent plus que jamais d'actualité. Lors des prochains rendez-vous ou entrevues qui seront organisés - notamment le rendez-vous salarial prévu en février - les structures FO pourront exposer une nouvelle fois leurs positions et revendications. Les sujets de mécontentement sont nombreux tant les réformes que ce soit la réforme territoriale, la loi santé ou celle visant notamment les emplois publics, attisent les tensions qui sont de plus en plus vives dans les missions de service public qui, elles, sont de moins en moins financées.

Dans le secteur privé, le constat est le même : celui des reculs sociaux ; plus largement, on peut dire que c'est une véritable vague libérale qui est en train de submerger les droits des salariés.

En effet, le gouvernement en suivant aveuglement une politique dite de l'offre répond ainsi aux revendications patronales de réduction du coût du travail, de flexibilité et aujourd'hui, de remise en cause du code du travail mais aussi des règles de négociation. Les provocations se multiplient : remise en cause de la légitimité des syndicats avec le référendum proposé pour valider les accords ; tentative d'inversion de la hiérarchie des normes en privilégiant les accords d'entreprise au détriment des branches notamment en ce qui concerne les majorations d'heures supplémentaires, proposition de pluri-annualiser le temps de travail (sur 3 ans au lieu de un an).

Le projet de loi travail dont le périmètre est chaque jour agrandi, regorge de dispositions que l'on pourrait qualifier « d'inspiration libérale » et qui pourraient, si elles se concrétisaient, remettre en cause ce que FO appelle la « République sociale ».

Le constat que FO fait est sans appel dans un contexte de chômage de masse ; c'est encore au nom de l'emploi que les politiques libérales du toujours plus pour les entreprises et toujours moins pour les salariés perdurent. Encore une illustration de ce que nous ne répétons jamais assez : l'accentuation du libéralisme économique conduit à l'autoritarisme social.

Face à ce dernier, nous devons résister et résister, mes camarades, c'est agir.

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 :
GROUPE DROUIN IMPRIMERIE
92 avenue Ernest Cristal - 63170
AUBIERES
Diffusion : sarl d'édition de la Tribune
Publics
N° commission paritaire 0916 S 06335
1^{er} trimestre 2016

Communiqué fédéral

Grève dans la Fonction Publique! Un succès qui en appelle d'autres!

La Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé FORCE OUVRIERE se félicite de toutes les initiatives prises par l'ensemble de ses structures lors de la journée de grève et de manifestations du mardi 26 janvier 2016.

Plus de 120 manifestations, 150 000 manifestants dans toute la France :

un cortège de plus de 15 000 manifestants a battu le pavé Parisien, mais également à Marseille, Bordeaux, Lille, Avignon, Lyon,...

De nombreuses actions ont été entreprises dans les établissements et collectivités : assemblées Générales, débrayages, piquets de grève, ...

Dans toutes les villes les mêmes slogans : *«Augmentation générale des salaires ! Augmentation du point d'indice ! Non à la réforme territoriale ! Non à la loi Santé, Non à PPCR (Parcours Professionnel Carrières Rémunérations), l'austérité ça suffit....»*

Les manifestants ont également exprimé leur colère et leur exaspération face à :

- la dégradation continue des conditions de travail au quotidien,
- la pénurie de personnel, qui remet en cause la qualité du service public,
- l'absence de reconnaissance de leurs ministères respectifs et des employeurs locaux.

Ils exigent les moyens nécessaires pour assurer un service public de qualité, dans une période où les citoyens en ont le plus besoin, alors que le gouvernement prépare un service public au rabais.

Les syndicats de la Fonction Publique qui appelaient à cette journée de grève ont été rejoints par d'autres, bien que leurs organisations n'appelaient pas à la grève au plan national.

La mobilisation du 26 janvier 2016 démontre le ras le bol des agents publics qui attendent pour février l'ouverture d'une vraie négociation.

Cette première mobilisation est un avertissement au gouvernement. En ne répondant pas aux revendications des fonctionnaires, en continuant à geler la valeur du point d'indice, en poursuivant les réformes territoriales et hospitalières, la réduction des effectifs, la ministre de la Fonction Publique et le gouvernement prendrait une lourde responsabilité.

Face à cette situation, il faut accentuer la pression et préparer la grève interprofessionnelle pour mettre un coup d'arrêt à l'austérité et permettre la satisfaction des revendications.

Ce soir 27 janvier 2016, se tiendra une réunion intersyndicale CGT, FO, SUD pour définir les modalités d'actions à venir.

Paris, le 27 janvier 2016

- 3** Editorial
Yves KOTTELAT
- 4** Le mot de
Jean-Claude MAILLY
- 5** Communiqué fédéral
Grève du 26 janvier
- 6** Pêle-mêle
Photos du 26 janvier
- 7** CNRACL
Départ à la retraite
- 8** CNFPT
Baisse de cotisations
- 10** Dossier spécial EHPAD
- 15** Billet d'humeur
- 16** CSFPT
Déclaration FO
- 19** Dans l'action
en Haute Garonne
- 20** Lu dans la presse
Télétravail dans la FPT
- 22** Lu sur le net
Projet de loi Déontologie
- 24** AFOC
- 25** Départements et Régions
Offices Publics de l'Habitat
Services funéraires
Sapeurs-pompiers
Retraités



L'âge de départ à la retraite

des agents gérés par la CNRA CL a reculé de trois ans entre 2004 et 2014

Le numéro 14 de Questions Retraite & Solidarité

Les études, publié le 12 février 2016 par la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts, est consacré à l'étude des évolutions des âges de départ à la retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affiliés de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRA CL).

Depuis 2003, les réformes en matière de retraite se sont succédé, modifiant les règles de calcul des pensions et les conditions de départ à la retraite. La réforme de 2010 a ainsi mis fin au dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires parents d'au moins trois enfants, tandis que celle de 2012 décalait les bornes d'âge du dispositif « carrières longues ». Comme l'ensemble des affiliés aux régimes de retraite de base, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ont été concernés par ces changements, aboutissant à des flux de départs « chahutés » - de 30 à 60.000 personnes par an - depuis 2004. Ces réformes ont notamment eu comme conséquence de faire reculer l'âge de départ à la retraite.

L'âge moyen de départ à la retraite est de 60,7 ans

Afin de mesurer cette évolution, l'étude prend en compte deux indicateurs :

l'âge moyen des nouveaux retraités et l'âge conjoncturel de départ.

Entre 2000 et 2014, l'âge moyen de départ des nouveaux retraités est passé de 57,3 à 60,7 ans. Cette augmentation s'est accélérée au cours des dernières années ; l'âge moyen s'est ainsi décalé d'une année sur la période 2000 à 2010, contre près de trois entre 2010 et 2014. Il a connu une évolution différenciée selon le sexe. Pour les hommes, cet âge a progressé globalement d'un an sur la période, pour atteindre 61 ans en 2014, tandis qu'il a reculé d'un de peu plus de quatre ans pour les femmes - de 56,1 à 60,5 ans, notamment du fait de la fermeture du dispositif « parents de trois enfants ».

L'âge moyen de départ des nouveaux retraités est un indicateur disponible rapidement, il est cependant « dépendant de la composition des flux de départs en termes de générations concernées et de motifs de départs ». De ce fait, un âge de départ « conjoncturel » a été calculé afin de neutraliser l'effet induit par le poids différent des générations et de « lisser » les événements spécifiques à une année. L'étude démontre que cet âge évolue de façon assez identique, pour atteindre

60,3 ans en 2014 (61,2 ans pour les hommes et 59,8 pour les femmes).

Près d'un agent sur deux né en 1951 est encore en activité

L'éclairage par génération qui complète l'étude permet de mieux percevoir l'impact des réformes. Il met notamment en évidence que la part des fonctionnaires encore en activité à 61 ans augmente de génération en génération. Alors qu'il ne concernait que 16% des hommes et des femmes pour la génération de 1943, c'est le cas de près d'une personne sur deux pour la génération de 1953. Cette évolution s'explique par la réduction de la proportion des départs anticipés avant 60 ans à partir de la génération de 1949, et par le décalage des âges d'ouverture des droits appliqué à partir de la génération de 1951.

Perceptible sur les deux indicateurs, le mouvement de recul « va mécaniquement se poursuivre encore quelques années » avec la montée en charge de la réforme 2010 et, éventuellement à plus long terme, avec les effets de l'augmentation de la durée d'assurance prolongée par la réforme 2014, soulignent les auteurs de l'étude.

Laurent Terrade

Une offre de même niveau malgré la baisse de cotisation !

Lors du dernier Conseil d'Administration du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) du 27 janvier, il a été décidé par ce dernier de maintenir les offres que l'établissement met à disposition des collectivités, et ce bien que la baisse du taux de cotisation de 1% en 2015 à 0,9% en 2016 ait été voté par le Parlement dans le cadre de la loi de finances pour 2016.

C'est le président de l'établissement, qui lors de la cérémonie des vœux l'a annoncé, cette dernière étant organisée dans la foulée de la réunion du Conseil d'Administration.

Selon ce dernier le «fonds de roulement» de l'établissement lui permettra difficilement de parvenir à maintenir l'équilibre financier en 2016.

Mais il ne permettra pas de continuer ainsi durant encore des années.

«Un retour au 1% sera impératif dès 2017 pour équilibrer les comptes de l'établissement», a martelé le président DELUGA, émettant par ailleurs le vœu que le gouvernement rétablisse «par le premier vecteur législatif possible», le taux de cotisation à 1% pour 2017.

En effet si ce taux de 0,9% perdurait au delà de 2016, l'établissement n'aurait la possibilité d'obtenir des marges de manœuvre financières qu'en baissant les dépenses des formations de professionnalisation, de perfectionnement, de préparation aux concours et aux examens professionnels et d'accompagnement des agents.

Ces formations indispensables car permettant aux agents territoriaux d'adapter

leurs compétences aux évolutions de leur métier tout au long de leur vie professionnelle ou encore d'exercer leurs missions sans risque (formations en hygiène et sécurité par exemple) ainsi que la préparation aux concours, représentent un véritable outil de promotion sociale des agents.

Face à la méconnaissance de bon nombre d'idées préconçues concernant les finances et la gestion du CNFPT, l'établissement portera à la connaissance des élus locaux, des parlementaires et des ministères, son rapport d'activité annuel afin que ces derniers aient une vision juste de la situation de l'établissement.

Ainsi, nos administrateurs avaient lors des derniers Conseils d'Administration, rappelé les positions de l'organisation Force Ouvrière entres autres par des positions claires dont vous trouverez ci-après des extraits :

« Monsieur le Président, il y a des matins plus agréables que celui-ci ! Nous ne sommes qu'à moitié surpris de cette volonté gouvernementale, malheureusement. Le gouvernement est en train de préparer un budget qui doit répondre aux convergences de Maastricht, aux convergences européennes

imposées et soutenues par la troïka que l'on connaît. Tous ces coups bas portés semblent être animés par une volonté de « racler les tiroirs ».

S'attaquer au 1%, c'est s'attaquer à un symbole fort pour de nombreuses raisons parce qu'il concerne l'ensemble de la fonction publique territoriale. N'oublions pas que ce 1% est du salaire différé. Cette notion de salaire différé abandonné, oublié volontairement, c'est une cotisation placée auprès d'un établissement pour un retour vers les collectivités mais aussi vers les agents pour le service public et pour la Fonction Publique Territoriale.

L'établissement CNFPT maintient par son action, par le soutien à la formation des fonctionnaires territoriaux un maillage, un lien sur l'ensemble du territoire. Il est indispensable pour le fonctionnement et l'avenir de la Fonction Publique que l'établissement soit au contraire conforté. Je dirais même que la cotisation au regard de ce qu'il se passe dans de nombreuses collectivités devrait augmenter et passer à 1,5% pour répondre aux vrais enjeux de formation et pour l'avenir de la fonction publique territoriale... »

DP

IN **FO** JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

La Cour de cassation fait sauter les verrous de la rupture conventionnelle !

D'importants arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation relatifs à la rupture conventionnelle viennent d'être rendus.

C'est avec une certaine impatience que nous en avons pris connaissance pour finalement laisser place à l'incompréhension et à la désolation. La chambre

sociale a pris le parti de n'attribuer aucune valeur contraignante aux garanties mises en place par l'ANI lors de la création de ce mode de rupture autonome. Ces garanties prévues à l'article 12 de l'ANI du 11 janvier 2008 constituaient la condition déterminante du consentement des signataires à l'accord.

Une telle dénaturation de la volonté des signataires est choquante et, de plus, contestable juridiquement.

Comment peut-on prôner le dialogue social et l'importance du « droit négocié » en faisant si peu cas des termes d'un accord ?

Il faut croire que la volonté des partenaires sociaux n'intéresse pas plus le législateur que les hauts magistrats.

(suite page 25)

N° 84 - DEC. 2013 / FEV. 2014

SOMMAIRE

Page 6

- **Licenciement des salariés protégés (4) : réintégration et indemnisation**
- **Rapport Bailly : salariés, préparez-vous à travailler le dimanche !**
- **La requalification du CDD**

Page 25

Jurisprudence commentée

- **La Cour de cassation fait sauter les verrous de la rupture conventionnelle !**
- **Liste commune : peut-on désigner un délégué syndical commun ?**
- **Lorsque l'activité de conseil juridique associée à des actions revendicatives permet d'accéder à la qualification de syndicat**
- **Inaptitude du fait du harcèlement : le statut protecteur du salarié protégé réaffirmé**

Page 46

- **Harcèlement disciplinaire et discrimination syndicale**

Page 59

- **La saisie des rémunérations**

Page 61

- **Le droit de retrait**

Page 64

- **Infobiblio**

Licenciement des salariés protégés (4) : réintégration et indemnisation

Depuis plusieurs numéros d'*InfoJuridiques*, nous avons pris le parti de nous intéresser au vaste et important sujet du licenciement des salariés protégés. Après avoir abordé, en dernier lieu, le problème de la contestation des décisions administratives, il nous reste à nous pencher sur le problème

Ce dernier volet de notre étude vient ainsi mettre un terme à ce panorama, certes non exhaustif, mais que nous avons voulu le plus complet possible, sur un sujet auquel tout un chacun est susceptible de se voir confronté, dans l'exercice de ses activités syndicales. Que ce soit pour nous-mêmes, ou pour des camarades qui nous entourent, il est important et essentiel d'avoir une vue générale sur ce dispositif destiné à donner à ceux qui s'investissent dans des mandats électifs ou désignatifs, une protection minimale, dite exorbitante du droit commun, afin de

leur permettre d'envisager l'exercice de leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles.

La réintégration et l'indemnisation sont les deux outils susceptibles de redonner aux salariés irrégulièrement licenciés, c'est-à-dire licenciés sans ou malgré un refus d'autorisation ainsi qu'à ceux dont l'autorisation de licenciement a été annulée, la possibilité de retrouver leur emploi et leurs fonctions syndicales ou au moins d'obtenir réparation.

Quelle sanction : indemnisation et/ou réintégration ?

Réparation et/ou réintégration, ce choix appartient à chaque intéressé, en fonction des circonstances et de sa situation personnelle. Chaque situation est unique et les contentieux parfois longs. Notre objectif est donc de simplement vous donner les clés afin que le choix de chacun puisse être opéré dans les meilleures conditions et en toute connaissance de cause.

(suite page 6)

La revue juridique qu'il vous faut :
l'actualité jurisprudentielle, les nouvelles lois, décortiquées et analysées par le service juridique confédéral.
L'essentiel du droit, à posséder absolument !

1 an pour **40 €**

Tarif réservé aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 €**

Règlement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de :

InfoJuridiques

Confédération Force Ouvrière : Secteur juridique

141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14

Secteur médico-social et maisons de retraite : une journée de réflexion pour préparer l'action !

Le 9 février 2016, la Fédération a réuni un groupe de travail réunissant une vingtaine de professionnels, de la Fonction Publique Territoriale, de la Fonction Publique Hospitalière et de la Santé Privée.



Ils ont mis en commun la réalité de leurs conditions de travail et d'exercice. En prenant connaissance des principales dispositions de la loi « vieillissement », ils ont tiré comme conclusion qu'elle ne répondait pas aux attentes de notre organisation syndicale, notamment pour ce qui est de la revendication principale de FO : obtenir le ratio d'un agent soignant par résident.

Cette nouvelle « réforme » s'inscrit dans un contexte économique marqué par le plan de réduction des dépenses publiques (50 milliards d'euros entre 2015 et 2017) laquelle se traduit par un plan d'économies sur l'assurance maladie (10 milliards dont 3 milliards d'euros sur les dépenses hospitalières et médico-sociales). Ce plan s'accompagne d'une dégradation de la prise en charge des personnes âgées dépendantes et des conditions de travail des personnels.

A cela s'ajoute la baisse des dotations de l'Etat aux collectivités, soit 11 milliards d'euros d'ici 2017. Plus de la moitié des départements a dû réaliser des coupes de plusieurs dizaines de millions d'euros dans leurs dépenses sociales, ce qui conduit les EHPAD à devenir la variable d'ajustement, avec comme principale conséquence l'augmentation du reste à charge pour les résidents et la réduction du personnel.

Vous prendrez connaissance des principaux échanges qui ont marqué cette journée qui trouvera un prolongement dans les prochaines semaines à travers des initiatives locales et nationales, proposées par FO pour garantir une prise en charge de qualité et de bonnes conditions de travail pour les personnels.

Plus que jamais l'heure est à l'action pour préserver les postes et exiger les financements nécessaires.

Maisons de retraite / EHPAD : malaise croissant chez les personnels

Les professionnels qui oeuvrent dans les Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) voient leurs conditions de travail se dégrader de jour en jour. Lors d'une rencontre organisée le 09 février, à Paris, par la Fédération Force Ouvrière des Personnels des Services Publics et des Services de Santé, certains d'entre eux en avaient gros sur le cœur. Leurs témoignages sont édifiants.

Mélanie est aide-soignante dans un EHPAD du Maine-et-Loire. Elle connaît presque chacun des 41 résidents. Elle aime frapper à leur porte le matin, car elle se sait attendue. Pas seulement parce qu'elle va les aider à faire les premiers gestes de la journée. Mais aussi parce qu'elle apporte sa présence et son attention. Un regard, un sourire, quelques mots... chaque rencontre est l'occasion d'un échange. Ce qu'elle aime dans son métier, c'est précisément le contact avec des personnes qu'elle côtoie jusque dans leur intimité.

Elle jure qu'elle changera de métier le jour où elle ne sera plus animée par la même passion. Pourtant, ses conditions de travail sont éprouvantes. Les horaires de l'établissement exigent d'elle et de sa famille une adaptation permanente. Une semaine, elle débute sa journée à 6h45, tandis que la semaine suivante, elle travaille de manière discontinue (de 7h20 à 12h30 le matin et de 18h00 à 20h20 le soir). En outre, elle travaille un week-

end sur deux. «*Nous obtenons notre planning quinze jours avant : c'est tout juste pour prévenir la nounou* ».

Difficultés financières

Confrontée aux difficultés financières de l'établissement, la direction parle de réorganiser le temps de travail. Mélanie devrait officiellement travailler 7h par jour, au lieu de 7h30. En échange, ses deux «jours de récupération» dans le mois, seraient supprimés. L'aide-soignante s'interroge non sans inquiétude: «*Comment accomplir le même travail avec une demi-heure de moins ? Et ce changement ne va-t-il pas s'effectuer au détriment de l'indispensable transmission des informations lors de la relève ?* ». Elle souligne aussi combien ses deux jours de repos lui sont indispensables.

En charge de dix résidents chaque matin, Mélanie peut consacrer en moyenne une quinzaine de minutes à chacun d'eux. Ce n'est pas trop pour aider la personne à faire sa toilette et s'habiller.

Le matin, l'équipe compte cinq aides-soignants en semaine et quatre le week-end. L'après-midi, les effectifs descendent à deux. Un infirmier est également présent une partie de la journée. Et la nuit, deux agents sont en fonction. Au total, l'établissement met en moyenne 0,7 agent au service d'un résident. Or, Force ouvrière estime qu'il faudrait un ratio de un pour un, dans l'optique de soins de qualité.

Qu'ils soient agents de la

Fonction Publique Hospitalière comme Mélanie, ou agents territoriaux, ou encore salariés du privé, les personnels des EHPAD dressent aujourd'hui le même constat: les effectifs de leurs établissements sont nettement insuffisants.

D'autant que les personnes âgées entrent désormais en maison de retraite médicalisée lorsque leur état de santé ne leur permet plus du tout de demeurer à leur domicile. A ce moment-là, ils ont en moyenne 84 ans et 5 mois et leur dépendance est accrue.

« A la limite de la survie »

L'origine du problème est aussi et surtout d'ordre financier. Etranglés par les dépenses liées à l'allocation personnalisée à l'autonomie (APA) et au revenu de solidarité active (RSA), dont la croissance se cumule avec la baisse des dotations de l'Etat, les départements gèlent, ou parfois même réduisent le budget d'hébergement accordé aux EHPAD. Le département du Nord vient ainsi de décider d'une amputation de 3%. Or, il est difficile de compenser cette perte par une augmentation proportionnelle de la contribution mise à la charge des résidents. Le ministère de la Santé évalue en effet à 1.757 euros par mois en moyenne leur reste à charge. Une somme qui est supérieure à leurs ressources, qui sont de 1.439 euros par mois en moyenne.

Les directeurs d'EHPAD n'ont donc pas la tâche facile.

« On est à la limite de la survie. La défaillance de paiement nous guette », révèle le directeur d'un établissement de la Fonction Publique Hospitalière d'Île de France ; qui a trouvé comme solution de retarder le paiement de ses fournisseurs. Pour l'heure, cela suffit. Mais ne faudra-t-il pas ensuite solliciter du département une déshabilitation partielle, ce qui permettrait une tarification distincte entre personnes hébergées au titre de l'aide sociale et personnes âgées assurant leurs frais d'hébergement ? Le responsable de l'EHPAD s'y refuse : donner aux résidents aisés des prestations que les autres n'auraient pas, serait contraire au principe de l'égalité d'accès aux soins. Mais tous ses collègues ne partagent pas ses principes. « Pour la survie de l'établissement, il m'arrive de refuser l'accueil de personnes âgées très dépendantes », déclare un autre directeur, en fonction également dans les Hauts-de-Seine. Il indique par ailleurs « se battre tous les mois pour payer les salaires ».

La marge de manœuvre des directeurs d'EHPAD est étroite : aussi bien les effectifs que les objectifs de leurs établissements sont fixés par l'Agence Régionale de Santé (ARS). « Les grandes décisions leur échappent et pourtant ce sont bien eux, directeurs d'EHPAD, qui servent de 'fusibles' », observe Gilles CALVET, représentant FO des directeurs de la F.P.H.

Chasse aux économies

La chasse aux économies touche inévitablement les personnels : la masse salariale représente le principal poste de dépenses des établissements. Dans le Nord, 140 temps-plein sont menacés, faute de crédits suffisants selon les directeurs d'EHPAD de ce département, que cite

le Quotidien du médecin dans son édition du 4 février dernier. Certes, la situation n'est pas toujours aussi noire, ailleurs. Des jeunes en contrat d'avenir ont été embauchés dans nombre de structures, soulageant les équipes en place. Mais, ces nouveaux venus sont souvent inexpérimentés et les tuteurs manquent de temps pour les former. Or, ils ont parfois fort à faire avec ces jeunes, dont certains doivent (ré)apprendre les règles élémentaires de la politesse et du respect dû aux autres, comme le remarque **Laurence D'INTRONO**.

Pour remplacer les personnels absents pour raison de santé, les établissements n'ont pas les moyens d'embaucher. Les postes vacants ne sont donc pas toujours occupés. Pour continuer à faire fonctionner les structures, il est fréquent que des agents de services hospitaliers (ASH) occupent des fonctions d'auxiliaires de soins. Mais sans en avoir la qualification. La pratique pose question. « Les soins aux personnes âgées répondent aux exigences d'un protocole. Il ne s'agit pas de mettre en danger le résident », s'alarme **Annabel JOALLAND**. Autre problème : si l'ASH commet une faute, la responsabilité en incombe finalement à l'aide-soignante présente à ce moment-là.

Pour pallier le manque de personnels, des EHPAD rognent les jours de RTT des agents. « Dans le Cher, un EHPAD s'est vu supprimer tous ses jours de RTT en 2015. Un autre subit le même traitement en 2016 avec, pour couronner le tout, une baisse d'effectifs ! », témoigne **Laure BACHARD**, responsable du syndicat Force Ouvrière d'un établissement situé à Bourges. Les décisions sont prises contre l'avis des personnels et des organisations syndicales, qui savent bien que ces jours sont utiles à

la santé des agents. Par ailleurs, les établissements accordent moins souvent qu'auparavant des congés durant les vacances scolaires. Un choix qui privilégie les économies au détriment de la vie familiale et de la qualité de vie au travail.

« Course contre la montre »

Durant la nuit, les effectifs des EHPAD sont souvent réduits au strict minimum. « A ce moment de la journée, nous ne sommes que deux agents pour 80 résidents permanents et 4 résidents temporaires », témoigne **Laurence**, agent social de la Fonction Publique Territoriale dans un EHPAD de Savoie. Le travail est de plus en plus lourd. « Les agents n'ont pas le temps de faire tout le ménage durant la journée, il nous revient donc aussi d'en faire », indique-t-elle. En outre, comme ils sont en nombre insuffisant, les personnels ne parviennent pas toujours à relever un résident faisant une chute. Quand ils y arrivent, c'est au prix d'un gros effort. « La sécurité des personnes âgées est menacée », s'inquiète **Evelyne**, infirmière de nuit dans un établissement proche de Versailles.

Du fait de ce sous-effectif chronique, de jour comme de nuit, les personnels sont obligés d'accomplir de plus en plus de tâches dans des durées très courtes. Le temps consacré à la toilette de la personne âgée se réduit à cinq minutes par jour, avec dans certains établissements seulement deux douches par mois, voire moins. Lorsqu'un résident signale qu'il a besoin d'aide, au moyen de la sonnette placée dans sa chambre, il doit parfois attendre de longues minutes, faute de disponibilité du personnel. Certains jours, des résidents ne peuvent se lever que très tard dans la mati-

née, restant donc avec leur protection de nuit jusqu'à midi, comme en témoigne une aide-soignante du Cantal. Ensuite, les personnes sont amenées à la table du déjeuner avec beaucoup de retard, parfois même vers 13h30. Au moment précisément du déjeuner, il arrive qu'un seul agent aide jusqu'à six résidents qui ne disposent plus d'une autonomie suffisante. « *Nous leur donnons littéralement la becquée* », s'exclame **Arnaud PIONNIER**, délégué syndical FO Santé en Eure-et-Loir. Pour que les plus valides puissent manger sans aide, « de plus en plus de repas mixés leur sont préparés », raconte Laurence. Malgré tout, des résidents sont dénutris et sont obligés de prendre des comprimés alimentaires.

« Maltraitance organisée »

Parfois, la sécurité des personnes est en jeu. « *Il est déjà arrivé que l'agent de l'unité de vie pour personnes âgées soit obligé de quitter son poste pour aider des collègues du service voisin, laissant ainsi l'unité sans surveillance* », témoigne la syndicaliste FO du Cantal. Autre témoignage consternant, celui de Laurence : « *Nous n'avons pas le temps d'être derrière chacun des résidents afin de nous assurer qu'ils prennent bien leurs médicaments. Certains oublient donc de les prendre. Mais parfois, c'est pire, il arrive que leurs voisins absorbent ces médicaments qui ne leur sont pas destinés !* ».

Jean-Philippe BOYE, Secrétaire Régional Aquitaine décrypte ce qui se passe : « *On a adapté les besoins de la personne âgée aux moyens disponibles. On a organisé la*

maltraitance avec la complicité des pouvoirs publics ».

De telles conditions de vie irritent les familles des résidents, d'autant plus qu'elles ignorent parfois tout des modalités de travail des personnels. Excédées, certaines personnes montrent de l'agressivité. « *Les familles ne nous font plus confiance. En cas de problème, nous nous retrouvons en conflit avec elles. Nous subissons une grande pression de leur part* », indique Mélanie qui ne supporte plus cette situation. « *Le week-end, la difficulté s'accroît, car les personnels de direction sont absents : il me faut gérer seule les conflits* », ajoute-t-elle. Certaines familles n'hésitent pas à se plaindre auprès de l'ARS, qui ne saura que diligenter une inspection dans l'établissement concerné.

Sous pression de manière permanente, les personnels sont victimes de plus en plus souvent de troubles musculo-squelettiques. Ils sont aussi durement éprouvés, moralement et psychologiquement, par diverses situations, comme les décès des résidents ou les plaintes et les agressions verbales des familles, ils sont aussi sujets de plus en plus au stress, à l'insomnie et à l'épuisement. Certains agents ont même tenté de se suicider. Conséquence : les arrêts-maladie grimpent en flèche. Il arrive aussi que des personnels craquent. Un dérapage arrive vite : un geste trop brusque, une phrase dite sur le ton de la colère et la faute est commise. Or, en cas de plainte, l'employeur ne prend pas toujours le parti de l'employé. Une sanction peut être prononcée.

Des salaires très faibles

Ayant à cœur de réaliser au mieux leurs missions, les agents ressentent une très grande frustration : ils ne peuvent véritablement mettre en pratique les enseignements qu'ils ont reçus en formation et ont de moins en moins la possibilité d'entrer en relation avec les personnes âgées, alors que c'est ce qui, bien souvent, est au fondement de leurs motivations. Le malaise chez les agents et salariés des EHPAD est donc croissant.

D'autant que la reconnaissance n'est guère au rendez-vous. Et cela dans tous les secteurs. Dans le privé, certains salariés ne touchent même pas le Smic. Dans la Fonction Publique Territoriale, un agent social ayant plus de vingt ans de carrière « doit se contenter d'un salaire net mensuel de 1.300 euros », tandis qu'une aide-soignante « plafonne à 1.600 euros nets ». Dans la Fonction Publique Territoriale encore, les primes liées au travail durant le week-end sont ridicules, « *de 0,75 euro par heure* », souligne Laurence.

La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement était très attendue. Malheureusement, elle ne résoudra pas les difficultés. Fixant pour priorité le soutien aux aidants et le maintien à domicile, elle délaisse les EHPAD et de fait ne traite pas (ou très peu) de l'articulation : domicile/établissement.

FO ne saura rester spectateur dans un tel contexte et prépare d'ores et déjà la réponse adaptée.

Thomas Beurey
Projets publics pour FO

Où vont les Ehpad ?

L'observatoire des Ehpad du cabinet d'audit KPMG s'intéresse dans sa dernière étude aux évolutions du secteur et de ses attentes. 306 directeurs de structures ont été interrogés et la grande majorité d'entre eux prévoient un accroissement des capacités d'accueil, malgré un contexte financier difficile.

Depuis plusieurs années, le cabinet d'audit KPMG développe, à travers son «Observatoire des Ehpad», une expertise sur les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Dans sa dernière livraison, intitulée «*Ehpad : vers de nouveaux modèles ?*», il s'intéresse aux évolutions du secteur et de ses attentes : impact du poids croissant de la dépendance et évolution des besoins des personnes âgées, adaptation des établissements, enjeux de la concentration du secteur, stratégies mises en œuvre, perspectives d'évolution globale des Ehpad...

Une «course à la taille»

L'étude repose sur des questionnaires, complétés par des entretiens, servis par 306 directeurs de structures représentant 513 Ehpad (avec toutefois une sous-représentation des établissements privés commerciaux). Il s'en dégage une quasi-unanimité sur la poursuite de l'accroissement des capacités du secteur, malgré la croissance continue du maintien à domicile. Mais cet accroissement se fera dans un contexte de contraintes financières, moins favorable au développement des Ehpad. Ces contraintes encourageront, par conséquent, une «course à la taille».

Sur la stratégie d'adaptation de l'offre de services afin de mieux répondre aux évolutions, l'étude met en évidence les conditions requises pour assurer une qualité des services proposés au sein des Ehpad. Il s'agit en l'occurrence de qualité de la relation des professionnels avec les résidents (73% de citations), d'un ratio suffisant professionnels/usagers (49%) et du niveau de formation du personnel (29%). Pour sa part, la réussite économique des Ehpad - vue par les directeurs - passe par les coopérations avec les acteurs sur le territoire (58%), la capacité à maintenir la qualité de prise en charge (43%) et la diversification des activités autour de la notion de filière gérontologique (38%). En termes de coopération, 95% des directeurs déclarent travailler en réseau sur leur territoire.

Vers un fort recul de la part des Ehpad publics ?

En matière de ressources humaines, les besoins les plus prégnants portent sur les personnels soignants (infirmières et aides-soignantes) avec 75% de citations, sur des personnels ressources spécialisés (ergothérapeutes, dentistes...), avec 48% de citations, et sur les personnels d'animation (28%).

La concentration du secteur est perçue comme inévitable, 76% des directeurs prédisant ainsi une moindre présence des gestionnaires mono-Ehpad. Seuls 12% prévoient toutefois une «concentration massive» des établissements. En termes de statut des structures - et bien que les directeurs d'établissements privés commerciaux soient sous-représentés dans l'échantillon -, les répondants croient en une nette progression du privé commercial. Celui-ci représenterait, dans dix ans, 36% des places, contre 20% aujourd'hui. Le secteur public connaîtrait, à l'inverse, un fort recul, en revenant à 35% (contre 50%), le privé non lucratif restant à peu près stable (29%).

Invités à citer trois adjectifs correspondant à leur perception de l'évolution des Ehpad dans les prochaines années, les directeurs interrogés citent en priorité différents termes : ouverts, adaptés, innovants, humains, accessibles... L'étude met également en évidence quatre atouts décisifs pour l'avenir des Ehpad : une densité géographique permettant un bon maillage du territoire, des ressources humaines disposant d'un bon niveau de compétence pour mettre en œuvre un panel de services, des capacités logistiques et administratives solides et, enfin, une habitude de travail en réseau avec les autres acteurs du territoire.

Jean-Noël Escudié / PCA

Au fil de l'eau...



Alors que je rangeais des affaires de mes parents décédés, je retrouvais il y a quelque temps, une carte de FO de mon père datée de 1948; comment alors ne pas se remémorer les événements qui conduisirent à la création de la Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE le 14 avril 1948 et honorer le courage de ceux qui en furent les pères fondateurs, Léon JOUHAUX, Président et Robert BOTHEREAU, Secrétaire Général ?

Ce rappel de notre passé, non pour s'y inscrire avec nostalgie mais pour construire le présent et nous projeter sur l'avenir et je le dis avec d'autant plus d'espérance quand je constate à chacun de nos congrès fédéraux que l'ensemble des camarades qui s'expriment à la tribune clôturent leur intervention en proclamant «vive FO, Syndicat libre et indépendant de tout parti politique»!

Notre indépendance nous a valu quelques remarques acerbes de la part de toutes celles et ceux (partis politiques, médias, voire organisations syndicales) qui auraient voulu que nous prenions fait et cause pour l'un ou l'autre camp. Bien nous en a pris, car aujourd'hui qui peut se

situer à droite ou à gauche tant les frontières sont floues et les programmes politiques superposables.

Notre force et nous devons la conserver, tient justement au fait que nous avons su faire la part des choses entre le domaine politique et le domaine syndical car s'il n'y a pas de frontières étanches, à quoi servons-nous et que défendons-nous ?

Nous sommes tous inquiets pour notre avenir, pour celui de nos enfants, nous avons perdu espoir en un monde meilleur, l'individualisme a pris le pas sur le collectif. C'est en ces temps difficiles que nous devons nous relever et montrer à toutes celles et ceux qui se réfugient «en passagers clandestins» - c'est à dire à celles et ceux qui attendent que d'autres cotisent pour profiter ensuite des avancées syndicales - que nous sommes des combattants de la liberté, de la dignité et du respect.

A l'heure où l'on détricote le code du travail au bénéfice du monde de l'économie ultra libérale, prémices de

ce qui attend demain le statut général des fonctionnaires et celui de la fonction publique territoriale. A l'heure où la gestion du service public est décriée, alors que ses serviteurs lors des événements dramatiques récents ont démontré un sens aigu de sa solidarité et de son efficacité. A l'heure où un pan entier de ce dernier risque de faire l'objet de délégation au secteur privé au motif non avoué de rentabilité générant du profit.

Plus que jamais nous devons être forts par un engagement collectif, fiers de notre attachement au service de l'intérêt général.

Cultivons notre enthousiasme comme une plante merveilleuse, n'ayons de cesse de proclamer notre indépendance syndicale !

« N'imitons rien ni personne, un lion qui copie un lion devient un singe »

GB

Déclaration FO

Réunion Plénière du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 3 février 2016

Aujourd'hui, le conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale est réuni en assemblée plénière afin d'examiner un ensemble de décrets relatifs à la mise en œuvre du projet gouvernemental appelé PPCR.

Comme vous le savez, notre organisation syndicale FORCE OUVRIERE n'a pas signé le projet de protocole. Et les premiers éléments concernant sa mise en œuvre nous confortent dans le bien-fondé de cette décision.

Le fait que les employeurs acceptent cet accord, comme vient de l'indiquer une organisation syndicale signataire, renforce notre conviction. En effet, cette position signifie bien que le coût pour les employeurs, et donc le bénéfice pour les agents, est très faible.

Le gain indiciaire proposé par le gouvernement est loin, très loin de répondre aux attentes et surtout aux besoins des agents de la Fonction Publique Territoriale.

Concernant plus particulièrement les agents de catégorie C, et sans entrer dans les détails, il est facile de constater que la première échelle sera très vite rattrapée par les augmentations, même insuffisantes du SMIC.

Les augmentations, de l'aveu même des auteurs du protocole, s'étaleront en moyenne de 17 à 20 points selon les catégories. Cela aurait pu passer pour une augmentation sensible, seulement ces augmentations moyennes comprennent également les transformations de primes en points.

Ce sont donc environ 10 points qui seront réellement attribués, sur 5 ans, soit 2 points par an, nous sommes loin, très loin d'un

début de rattrapage de la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2009, et encore plus loin de celle subie depuis 2000, 16 ans de perte de pouvoir d'achat.

De même, les derniers échelons de l'échelle C6 ont bien été significativement relevés, mais combien d'agents pourront y accéder ? La plupart des embauches sont réalisées au 1er niveau du C dans la FPT, et le projet gouvernemental ne pose que le principe d'un avancement sur 2 grades, et non sur 3. En l'état des finances des collectivités et compte tenu des réductions de ratios déjà en cours, très peu de nos collègues en profiteront réellement !

Même les agents de catégorie A, à qui le gouvernement fait miroiter un 3ème grade culminant au Hors-Echelle A, vont être très déçus. En effet, il est plus que certain que ce troisième grade sera limité à un accès fonctionnel, mesure appliquée aux attachés « Cigemisés » dans la fonction publique d'Etat. Sans doute un nouvel exemple de la notion d'équité tant prônée par notre ministre !

Et dans le même temps, les fonctionnaires territoriaux se voient supprimer la possibilité d'avancer au minimum. Cette mesure était appliquée à une très grande majorité d'agents, pour une bonne raison, 75% de ceux-ci sont en catégorie C, et chaque échelon ne leur rapporte que 1 à 2 points en début de carrière. Et cela ne changera pas réellement avec les nouvelles grilles concoctées par la DGAFP sous la surveillance de Bercy.

La transformation de primes en points d'indices, revendication portée par FORCE OUVRIERE depuis des années est indigente, et nous savons pourquoi. Le gouvernement n'a pas voulu se fâcher avec les employeurs

territoriaux qui doivent, soi-disant, supporter l'augmentation de la cotisation retraite qui en résulterait. Rappelons tout de même que le traitement, de même que le salaire, comprend à la fois le salaire brut et les cotisations dites « patronales » que d'aucuns appellent des charges.

Certains diront qu'il s'agit d'un premier pas, mais il y a fort à parier que le deuxième pas n'est pas près de venir, la mise en œuvre PPCR s'étalant jusqu'en 2020 !

Pour FORCE OUVRIERE, les mesures mises en œuvre unilatéralement par le gouvernement en l'absence d'accord majoritaire sont donc d'une part, très loin d'apporter satisfaction aux légitimes revendications des agents, et d'autre part, ce qui est pire, elles sont pour une très grande partie autofinancées par ces mêmes agents. C'est inacceptable !

Enfin, certaines organisations indiquent que sans leur signature, acquise dès le début des négociations, pour qui, les ont quelque peu suivies, il n'y aurait pas de revalorisation de la valeur du point. Attendons de voir ce qui sera proposé par le gouvernement, les dernières annonces de la ministre parlent d'une revalorisation symbolique. C'est tout dire.

Pour Force Ouvrière, de véritables négociations ne se conçoivent que projet contre-projet. Et notre organisation a un projet pour les agents de la fonction publique :

Un début de carrière à 120% du SMIC,

Une amplitude de 1 à 6 entre le bas et le haut de la grille,

Des gains indiciaires significatifs entre les échelons pour une réelle progression au

sein de la grille,

Le rétablissement de l'avancement au minimum et la réduction significative de la durée des échelons,

La garantie pour chaque agent d'atteindre le dernier grade de son cadre d'emploi,

La suppression des quotas de promotion interne, injustifiée dans une période où les recrutements se tarissent,

L'attribution de 50 points d'indice majoré uniformes en guise de rattrapage,

L'augmentation d'au moins 8% de la valeur du point d'indice,

Etc ...

C'est à ces conditions que nous redonnons une véritable attractivité à la fonction publique territoriale, que nous redonnons de l'espoir et des perspectives à tous les agents territoriaux et que nous aurons ainsi des agents motivés, à même de rendre un service public de qualité, car ils sauront qu'ils en auront la reconnaissance !

Nouvelle formule du journal des syndicats



L'édito,
le dossier,
les actus, les idées,
l'info juridique
et conso, la vie
des syndicats,
l'agenda



FO

HEBDO

la Force de l'information

Chaque semaine, dans FO Hebdo, des articles, des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs. Un journal que vous ne trouverez pas dans les kiosques mais qui sera chaque semaine dans votre boîte aux lettres pour **54 € par an** (18 € seulement pour les adhérents de FO).

ABONNEZ-VOUS !

Force Ouvrière Hebdo - Service abonnement
141, Av. du Maine - 75680 Paris cedex 14

Transferts de compétences au Conseil Départemental de la Haute-Garonne

Le 15 décembre 2015, nous avons assisté au naufrage du dialogue social dans notre collectivité.

En guise de cadeau de Noël, les 6500 agents du Conseil Départemental ont reçu ce jour-là un courrier électronique annonçant qu'une réunion aurait lieu l'après-midi même, pour y présenter les compétences transférées à la métropole, en présence des agents concernés, c'est-à-dire le Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL), le Fond d'Aide aux Jeunes (FAJ) et la Prévention Spécialisée, à quoi l'on doit rajouter les services de la voirie et des infrastructures. Les 135 agents concernés, leurs collègues et les représentants syndicaux ont aussi eu la joie de découvrir que la presse avait eu l'information avant eux.

Malgré nos nombreuses sollicitations en CT, il nous a toujours été soutenu, « main sur le cœur » par l'exécutif qu'aucune négociation n'était en cours avec la métropole.

En urgence, le syndicat Force Ouvrière s'est imposé à cette réunion où il n'était pas invité, accompagné des représentants SUD et CGT. C'est à croire que l'exécutif, renouvelé en mars 2015, n'avait pas encore compris que les représentants FO n'étaient pas de simples auditeurs.

Lors de cette réunion, nous avons exigé la venue du président pour qu'il assume pleinement ses décisions;

celui-ci ne nous a rejoint qu'au bout d'une heure trente, et s'est exprimé devant un personnel abattu. Le contenu de son intervention peut se résumer ainsi : « trois compétences de perdues mais six de conservées »!

Devant la mobilisation des trois principales organisations syndicales, des personnels concernés mais aussi des agents des directions supports impactées, nous avons reçu un courrier détaillant les dispositions envisagées par l'exécutif pour travailler de manière « concertée » :

- un CT spécifique concernant les transferts,
- un comité de suivi des transferts mis en place dès mars 2016,
- la réalisation systématique d'un point d'information oral sur les transferts lors de chaque CT,
- un dispositif d'accompagnement des agents par les RH.

FO aurait préféré une concertation en amont et l'avait réclamée à plusieurs reprises.

Concernant le transfert des routes départementales (environ 550km de voirie et 149 ponts) à Toulouse métropole, il s'accompagnera des transferts financiers suivants : 6,5 millions d'euros par an pour l'investissement de la voirie concernée et 1

million d'euros par an pour le fonctionnement du matériel nécessaire à l'entretien de routes.

Nous apprenons également par la presse que le Conseil Départemental participera au financement du nouveau parc des expositions sur le territoire métropolitain à hauteur de 45 millions d'euros, à quoi s'ajoutera une participation du département de 20 millions d'euros pour la réalisation d'équipements scolaires, sportifs et de crèches. Montants à mettre en perspective avec les 115 postes vacants qui seront supprimés en 2016, en plus des transferts.

Refusant d'être mis devant le fait accompli, nous refusons en bloc cet accord auquel nous n'avons même pas été conviés et nous interpellons le président afin de lancer un réel processus de négociations concernant les modalités des transferts.

Le Président évacue cette demande. A l'évidence, l'accord est déjà conclu. De même toute idée de convention est totalement exclue.

Nous avons interpellé par écrit le président de la métropole en intersyndicale afin de participer à des réunions tripartites CD31 – métropole – syndicats.

En effet à Force Ouvrière, le service public, les agents sont notre priorité.



«La Loi NOTRe reste «le leurre» et parole de militants confrontés à ces transferts : le devenir des agents n'est pas la priorité des exécutifs.»

Extraits

Télétravail : un décret encadre sa mise en place dans la Fonction Publique

Prévues par la loi Sauvadet du 12 mars 2012, les modalités de mise en œuvre du télétravail viennent d'être précisées, pour la Fonction Publique et la magistrature, par le décret 2016-151 du 11 février 2016, d'application immédiate.

Cet article est paru dans Le Club Ressources Humaines.

Entré en vigueur le 13 février, le décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique et la magistrature a pour objectif affiché de permettre aux agents publics titulaires ou non titulaires de mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Négocié entre la direction générale de l'administration et de la fonction publique et les représentants des organisations syndicales, son contenu va être développé dans un guide, prochainement mis en ligne par la DGAFP.

[...]

Risque d'isolement et de TMS

L'article 3 du décret du 11 février 2016 limite à trois jours par semaine – qui peuvent être répartis sur une base mensuelle – la possibilité de télétravailler, et réserve deux jours hebdomadaires au lieu de travail habituel. Une limite que la représentante CGT juge acceptable alors que la demande de cette orga-

nisation se limitait à 2,5 jours soit 50 % du temps de travail. « *Trois jours, malgré tout, c'est une bonne chose. Mais poser des limites est très important, car le lieu de travail est aussi un lieu de relations sociales. Les personnes en télétravail risquent l'isolement, avec un délitement du lien physique mais aussi social entre les équipes qui télétravaillent et les autres.* » On note également un risque accru à long terme de troubles musculo-squelettiques chez les personnes qui travailleraient trop souvent sur des ordinateurs portables. Pour pallier ces risques, le guide que prépare la DGAFP insiste notamment sur la nécessité de soutenir les collectifs de travail.

Les délibérations de mise en place du télétravail devront être soumises pour avis au comité technique et pour information au CHSCT. Le décret prévoit en outre des possibilités élargies de télétravail selon l'état de santé ou pour des personnes handicapées ou enceintes.

Sur la base du volontariat

Concrètement, l'agent devra faire une demande écrite en indiquant ses souhaits qui seront soumis à l'appréciation de son chef de service qui les examinera en fonction de la nature de son activité, de l'intérêt du service et de la conformité de son installation au travail à distance. La question des coûts pris en charge par les employeurs – très peu présents ou représentés lors des discussions préalables au décret – fait encore débat, malgré un article 6 qui précise que les matériels, logiciels, abonnements, communications, outils et maintenance sont pris en charge par l'employeur.

Autre motif d'inquiétude, les organisations syndicales redoutent la suppression de postes derrière l'objectif officiel d'amélioration des conditions de travail par la réduction des temps de trajet. Alors que le télétravail peut désormais être exercé au domicile de l'agent, mais aussi dans des locaux professionnels autres que ceux de l'employeur ou de son affectation habituelle,



elles demandent le maintien de postes fixes sur le lieu de travail habituel, même si l'agent n'est présent que deux jours par semaine. « Dans le contexte de la réforme territoriale et de la fusion de régions, nous nous interrogeons sur le devenir des agents dont l'employeur se trouvera à plusieurs centaines de kilomètres. Nous ne sommes pas contre le télétravail mais il est nécessaire que les représentants aux comités techniques soient vigilants sur sa mise en place afin qu'elle soit bien encadrée et que ce soit bien un acte volontaire de l'agent » insiste Josiane TOURAINÉ, secrétaire fédérale adjointe de la Fédération FO des Services Publics et de Santé qui aurait préféré comme limite hebdomadaire la référence à une quotité de travail plutôt qu'à un nombre de jours fixe.

Avec ses collègues de FO, elle a obtenu que la visite des membres du CHSCT au domicile de l'agent ne soit possible qu'avec l'accord écrit de celui-ci.

Former le télétravailleur et son manager

A titre individuel, un arrêté définira pour chacun les horaires, la travail concerné et les temps de repos. Des formations sont prévues. « Nous avons été vigilants à ce qu'il y ait une formation du télétravailleur pour éviter qu'il se sente déstabilisé, mais aussi pour sa hiérarchie, car c'est une autre façon de manager. Le retour, chaque semaine, dans la collectivité est important » insiste Josiane TOURAINÉ qui considère que le télétravail est une possibilité de diminuer la fatigue induite par des

trajets, mais sans forcément réduire le stress, la fatigue ou la pénibilité du travail. Pour se mettre en conformité avec le décret, les collectivités qui ont déjà mis en place le télétravail vont devoir soumettre ses modalités à l'avis de leurs instances représentatives. Toutes devront présenter un bilan annuel à leur comité technique.

Références

Décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique et la magistrature.

Projet de loi Déontologie :

les dispositions adoptées par le Sénat

Lors de leur examen du projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires, les sénateurs ont enrichi le texte de nombreuses nouveautés. Devoir de réserve, cumul d'activités, intérim, recrutement sans concours ou sur titres, listes d'aptitude, apprentissage, plan de titularisation, temps de travail, arrêts maladie, centres de gestion... l'éventail des sujets est large.

Le Sénat a adopté dans la nuit du 27 au 28 janvier, après l'avoir modifié, le projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires qui vise notamment à mieux lutter contre les conflits d'intérêts.

Sans revenir sur les principes fondateurs du statut de fonctionnaire, le texte complète la loi du 13 juillet 1983. Celle-ci avait défini pour la première fois les traits communs aux agents de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière). Il ajoute de nouvelles valeurs comme «le respect du principe de laïcité» ou le fait qu'un fonctionnaire exerce ses fonctions avec «dignité, impartialité, intégrité et probité». L'un des objectifs du projet de loi est aussi de mieux prévenir les conflits d'intérêts. Tout fonctionnaire devra désormais veiller «à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver».

Après les députés en octobre dernier (voir articles ci-contre), les sénateurs ont complété le texte de très nombreuses dispositions nouvelles. Localtis fait le point sur les principales nouveautés. Les nouvelles mesures adoptées par le Sénat visent à :

Déontologie et prévention des conflits d'intérêts

- **Consacrer sur le plan législatif le devoir de réserve**, principe qui selon le rapporteur Alain VASSELLE, «implique la nécessité, pour un fonctionnaire, de s'exprimer avec tact et retenue».

- **Priver d'indemnités spécifiques les hauts fonctionnaires** exerçant des activités de dirigeant dans le secteur privé lorsqu'ils cessent leurs fonctions et réintègrent leur cadre ou corps d'origine. «*Nous tenons à cet amendement*» a déclaré la ministre en charge de la fonction publique en présentant cette mesure inspirée d'un rapport de la Cour des comptes sur le «sinistre» de Dexia.

- **Prévoir l'intégration au 1^{er} janvier 2019 de la commission de déontologie** de la fonction publique au sein de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Une commission spécialisée dans laquelle siègeraient des membres de la Haute Autorité et des représentants des employeurs publics serait en charge des fonctionnaires.

- **Assouplir les dispositions sur le cumul d'activités** des fonctionnaires en autorisant

un fonctionnaire occupant un emploi à temps complet à reprendre une entreprise, ou à occuper un autre emploi public à temps incomplet.

Discipline

- **Maintenir la présidence du conseil de discipline par un magistrat administratif** – comme c'est le cas aujourd'hui. Les sénateurs ont estimé qu'elle est une garantie de sécurité juridique.

- **Rejeter l'idée formulée par la commission des lois du Sénat** d'ouvrir au profit des fonctionnaires menacés d'une exclusion temporaire de fonction pour trois jours maximum le droit de demander la réunion en urgence du conseil de discipline. Ce nouveau droit ferait perdre à la sanction une grande partie de son intérêt, qui réside aujourd'hui dans sa facilité de mise en oeuvre.

Recrutement

- **Maintenir le recours à l'intérim** dans l'ensemble des fonctions publiques.

- **Supprimer le caractère automatique des comités de sélection** pour le recrutement sans concours d'agents de catégorie C que les députés prévoyaient de mettre en place.

- **Supprimer l'allongement de trois à quatre ans de la durée de validité de l'inscription sur les listes d'aptitude** pour les personnes admises à un concours de la fonction publique territoriale mais n'ayant pas été recrutées par une collectivité (les «reçus-collés»).

- **Prévoir un meilleur suivi des candidats** inscrits sur une liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement. Les modalités de cette mission qui incombera principalement aux centres de gestion seront définies par décret.

- **Porter de deux à trois ans la durée maximale des contrats conclus** pour pourvoir des vacances temporaires d'emploi (dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).

- **Développer le recrutement sur titres** d'agents de la fonction publique territoriale dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique (infirmières, auxiliaires de puériculture, etc.). Les employeurs éprouvent parfois des difficultés pour recruter ces professionnels.

- **Elargir les missions du CNFPT** au développement de l'apprentissage et à la mise en œuvre de dispositifs de préparation aux concours de la catégorie A destinés à favoriser l'égalité des chances et la diversification des recrutements. Le CNFPT versera aux centres de formation d'apprentis concernés une contribution aux frais de formation des apprentis employés par les collectivités.

- **Prolonger le plan de titularisation «Sauvadet» jusqu'au 12 mars 2020** (article 15 bis A) et du dispositif de mobilité des fonctionnaires de La

Poste jusqu'au 31 décembre 2020.

Gestion des ressources humaines et finances publiques

- **Supprimer la possibilité – utilisée actuellement par plus de 1.500 collectivités – qui permet d'appliquer une durée légale de travail inférieure à 35 heures.** *«La hausse du temps de travail dans la fonction publique est un levier d'action essentiel dans un contexte de tension des finances publiques»*, plaident les sénateurs de droite. La ministre en charge de la fonction publique était d'avis d'attendre que le rapport de Philippe Laurent sur le temps de travail lui soit remis en mars.

- **Réintroduire une carence de trois jours pour les arrêts maladie** des 5,4 millions d'agents publics, une mesure qui permettrait selon les sénateurs de réaliser une économie de 500 millions d'euros par an. Mais cette mesure qui leur est chère a toujours été rejetée par la majorité de gauche à l'Assemblée nationale.

- **«Responsabiliser» les agents** qui, après la suppression de leur emploi ou la fin de leur détachement sur emploi fonctionnel, sont pris en charge, selon la catégorie dont ils relèvent, par les centres de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Même si ces agents doivent effectuer une recherche active d'emploi, leur rémunération sera dégressive.

Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale

- **Poursuivre la réforme des centres de gestion entamée lors par la loi «Sauvadet»** du 12 mars 2012. Les sénateurs ont repris des éléments de la proposition de loi Vasselle déposée sur le bureau du Sénat le 17 septembre dernier. Les compétences que les centres de gestion exercent à l'échelle régionale ou inter-régionale sont renforcées. Leurs compétences vis-à-vis des collectivités affiliées sont étendues à la tenue du dossier individuel des agents, au secrétariat des commissions consultatives paritaires et à la gestion administrative des comptes épargne-temps. A l'égard des collectivités non affiliées, les missions des centres de gestion sont aussi élargies (à la gestion du temps syndical et du droit syndical). Dans le cadre du socle de compétences insécable mis en place par la loi «Sauvadet», les centres de gestion exerceraient une fonction de «réfèrent déontologue». Le périmètre des compétences facultatives est lui aussi accru, permettant de sécuriser certaines des missions assurées aujourd'hui par certains centres de gestion (dans les domaines de l'archivage ou de la dématérialisation par exemple).

Débatu en procédure accélérée (un seul examen par chambre), le texte fera à présent l'objet d'une commission mixte paritaire chargée de trouver un compromis entre les deux chambres.

Thomas Beurey
Projets publics

L'AFOC revendique plus de transparence sur les frais bancaires

BNP, Société Générale, Caisse d'Épargne Île-de-France... En 2016, la plupart des banques traditionnelles mettront en place des frais pour la tenue du compte courant, avec un tarif pouvant aller jusqu'à 30 euros par an. Ce service était gratuit dans 70 % des établissements bancaires il y a encore cinq ans. Quant à la Banque Postale, elle augmente tous ses tarifs.

Les banques en ligne restent moins chères, mais « elles ne proposent pas les mêmes services, il faut bien regarder les conditions », prévient **Hervé MONDANGE**, juriste à l'association FO consommateurs (AFOC).

Pour l'usager, ces frais de gestion restent souvent obscurs. « Il est normal de payer pour un service, mais quand on a une tarification pour pratiquement chaque élément pris séparément, comme la carte de crédit ou les incidents de paiement, que recouvrent les frais de tenue de compte ? », s'interroge **Hervé MONDANGE**.

Lancement d'un comparateur public en ligne

« Des frais de gestion opaques créent une suspicion, voire une contestation, ajoute **Martine DEROBERT**, secrétaire générale de l'AFOC. Les banques pourraient par exemple chercher à compenser la baisse continue des commissions perçues auprès des commer-

çants, à la demande de la Commission européenne et des autorités de la concurrence, européenne comme nationale. S'il y a un réel service rendu, autant le dire. »

Alors que les tarifs augmentent, l'AFOC constate une dégradation du service rendu. De plus en plus d'usagers sont renvoyés vers un automate ou Internet. Des agences ferment, à l'instar de la Société Générale qui va supprimer 20 % de son réseau en cinq ans.

Pour aider les usagers à y voir plus clair, le ministère des Finances devait lancer au 1^{er} février 2016 un comparateur en ligne de tarifs bancaires répertoriant plus d'une centaine d'établissements. À cette date, le ministre Michel SAPIN devait aussi saisir le Comité Consultatif du Secteur Financier (CCSF) d'une étude sur ce que recouvrent vraiment les frais de gestion.

Martine DEROBERT, qui siège dans cette instance, fera valoir les revendications de l'AFOC, notamment en matière de transparence.

Depuis le 1^{er} août, le bail-type est devenu obligatoire

Les propriétaires louant des logements vides ou meublés doivent désormais proposer à leur(s) locataire(s) de signer un bail-type qui est disponible en annexe du décret n°2015-587 du 29 mai 2015. Ce texte est issu de la loi ALUR du 24 mars 2014.

A préciser que le bail-type doit être obligatoirement accompagné d'une notice d'information qui reprend les droits et obligations des parties.

A partir du 1^{er} septembre 2015, le décret n°2015-981 publié le mercredi 5 août 2015 au Journal Officiel oblige toutes les locations dites « meublées » à répondre à un minimum de fournitures, dont la liste est la suivante :

- une literie comprenant couette ou couverture,
- un dispositif d'occultation des fenêtres dans les chambres à coucher,
- des plaques de cuisson,
- un four ou four micro-ondes,

- un réfrigérateur et un congélateur ou un réfrigérateur comportant au minimum un freezer qui descend en-dessous des 6°C au minimum,
- la vaisselle nécessaire à la prise des repas,
- des ustensiles de cuisine,
- une table et des sièges,
- des étagères de rangement,
- des luminaires,
- du matériel d'entretien ménager.

La réforme territoriale et les régions : un devenir en chantier

Quelle lecture avons-nous en ce début d'année 2016 sur nos régions ?

Des incertitudes, des chantiers pour permettre l'application de la réforme; l'enjeu est important : trouver une légitimité aux nouveaux périmètres régionaux, rendre lisibles les rôles et fonctions des nouvelles régions. Et vite !

- Mise en place de l'organisation interne propre au fonctionnement des conseils régionaux (instruction budgétaire et comptable propre aux régions : la M71, le statut des élus régionaux,

- Adaptation des circonscriptions administratives régionales, le règlement intérieur fixant le nom, le siège de la région, les lieux de réunions...

- Le vote du budget primitif

- La cohérence de la politique régionale au regard des départements qui vont devoir cohabiter au sein des régions fusionnées avec les difficultés que cela suppose : concertation, dépassement des contradictions, consensus...

Des compétences renforcées ou nouvelles

- **La définition des orientations en matière de développement économique (Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII))** fixant «les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation et d'aides à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional. Il définit

les orientations en matière de développement de l'économie sociale et solidaire».

- L'aménagement du territoire, (**schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (SRADDET)**).

- L'élaboration d'un **plan régional de prévention et de gestion des déchets**.

- A la place des départements, la compétence de **gestion des services non urbains de transport**, réguliers ou à la demande

Les anciennes compétences

- Rôle majeur dans l'élaboration et l'exécution de la partie régionale du **contrat de plan**.

- Gestion des **transports régionaux de voyageurs**, notamment ferroviaires (réseau des Trains Express Régionaux, TER), et participation au financement des infrastructures, comme la construction de nouvelles lignes de TGV.

- Mise en œuvre des actions de **formation professionnelle continue et d'apprentissage**, (dont l'insertion des jeunes en difficulté et les formations en alternance) ;

- **Construction, entretien et fonctionnement des lycées d'enseignement général et des lycées et établissements d'enseignement agricole**.

Le transfert de certaines compétences de l'État

- **protection du patrimoine ;**
- **développement des ports maritimes et des aérodromes ;**

- mise en œuvre d'un **plan régional pour la qualité de l'air et classement des réserves naturelles régionales**.

Et la place du personnel dans cette organisation ? Les nouveaux élus obnubilés par l'approche comptable annoncent la réduction des effectifs sans avoir mesuré l'impact de cette réforme sur la charge de travail. Ils annoncent : mutualisations, externalisations, fermetures de services, réduction des jours RTT, des jours de congés, remise à plat des primes... Un dialogue social qui s'étiole du fait d'élus qui n'en veulent pas.

Notre Union, avec la Fédération des Services Publics et de Santé, sera toujours présente auprès des agents territoriaux dans la défense de leurs intérêts.

Nos syndicats sont dans la lutte, attentifs et réactifs aux offensives parfois musclées des élus et des administrations pour casser les acquis et remettre en cause les conditions de travail.

Nous continuons notre combat !

AVP

Comment bien me former

J'utilise le C.F.E.S.S.

Le Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale (CFESS) permet aux salariés de participer à des actions de formation organisées par des organismes «agrés» (Article R. 3142-2 du Code du travail).

Le CFMS de la Confédération détient cet agrément et le met à disposition de ses structures (Fédérations, UD).

La durée du congé

Elle est à minima d'une demi-journée et au maximum de 12 jours par an pour les salariés. Elle est étendue à 18 jours pour les animateurs.

Art. L. 3142-9 du Code du Travail : La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Demande de congés

Le militant ou l'adhérent adresse sa demande de congés au moins un mois avant le début de la formation. Un modèle de lettre est joint ci-dessous.

Art. R. 3142-3 du Code du Travail : Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Rémunération

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit, dans son article 25, le maintien (total ou partiel) de la rémunération des salariés bénéficiant d'un CFESS.

Les accords de branches, OPH et ESH, prévoient la prise en charge totale de la rémunération des salariés bénéficiant d'un CFESS.

Justification de l'absence

A la fin de la formation, une attestation est remise à chaque participant. Il en fait une copie et remet l'original à son employeur dès son retour dans l'organisme.

Art. R. 3142-5 du Code du Travail : L'organisme chargé des stages ou sessions délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Possibilité de refus

L'employeur a le droit de refuser la demande de congés s'il considère que celle-ci « pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ». Il doit motiver son avis et recueillir l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut

les délégués du personnel).

Art. L. 3142-13 du Code du Travail : Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut-être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le refus de l'employeur doit être notifié par écrit dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande et peut-être contesté devant conseil des prud'hommes, en référé.

Art. R. 3142-4 du code du Travail : Le refus du CFESS par l'employeur est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de sa demande. En cas de différend, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 3142-13 statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

JJB

Demandez à vos représentants les lieux et dates des stages.

Ces dernières informations sont disponibles dans «espace syndicats», rubrique «OPH» du site fédéral www.foterritoriaux.org

Secteur funéraire privé

Remue-ménage chez OGF/ France (PFG – Funéraire), la CFDT habituée aux coups tordus a une fois de plus excellé dans l'art et la manière de « fricoter » avec les instances patronales.

En effet, en cette fin d'année 2015 et aux portes d'importants changements dans la structuration des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) dans les sociétés de plus de 300 salariés, les répercussions des Lois scélérates « Rebsamen » qui tentent de dissoudre les CHSCT et les Comités d'Entreprise en une instance « brumeuse »... Les lois sont votées mais les décrets d'application toujours pas parus ! 4 syndicats sur 5 s'étaient opposés à la mise en application et au renouvellement inutile d'un CHSCT virtuel mais c'était sans compter le machiavélisme de la C.F.D.T

qui, refusant d'apporter sa voix à l'unanimité nécessaire, a provoqué dans l'urgence la mise en place d'élections sur le renouvellement de l'instance au sein du leader des Services Funéraires Privés Français.

C'est donc dans l'urgence durant le congrès de Reims et avec l'aide de la Fédération - merci à **Didier PIROT** - que l'Union a dû préparer, vérifier et ratifier un protocole électoral et déposer une liste de candidats. Sans l'aide du bureau fédéral, les résultats n'auraient jamais pu être aussi favorables pour nous.

En effet, le travail de syndicalisation au sein de cette entreprise de 6000 personnes depuis 2008 a permis de doubler le nombre de syndiqués ; ce sont plus

de 140 camarades qui nous ont rejoints. Ce travail nous a permis de déposer des listes complètes dans toutes les catégories (cadre catégorie A - ETAM catégorie B - employé-ouvrier catégorie C).

Ce sont donc 18 camarades qui ont porté haut et fort les valeurs de notre organisation.

Des résultats à la hauteur de nos espérances

Deux élus dans le collège Employé-Ouvrier, **Madjid BETTACHE** et **Michel MASSON** ; 4,5% de progression avec 18,5% des voix des grands électeurs.

Nos deux collègues viendront renforcer l'action de notre représentante syndicale permanente dans cette instance, **Pascale PEDRI**.

Mise au point règlementaire en Section Paritaire Professionnelle (SPP)

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

En effet la « toute puissante CFDT » siègeait dans cette instance, possédant même la présidence de la section pour l'année 2015 mais avait juste « oublié » d'être signataire de la Convention Collective National de Branche du Funéraire (CCNBF) créant la SPP... Elle siègeait donc à une instance (et la présidait) alors qu'elle n'était pas signataire de sa création !

Après quelques échanges de mails, courriers mots aigres doux, recherches juridiques et interventions de la DGT (Direction Général du Travail), force est restée à la loi et la CFDT s'est trouvée exclue de la section paritaire en perdant de ce fait la présidence.

Vexés, les représentants syndicaux de ce même syndicat ont d'ailleurs fait savoir qu'ils ne seront plus « siégeant » à aucune décision et négociation de la branche.

On voit bien d'ailleurs part cette réaction le principal souci de ce syndicat qui est de bénéficier des postes de commandement et de décisions ; sinon il n'y a pour eux aucun intérêt à défendre les salariés !

BG

Une parfaite réussite pour le 21^{ème} congrès du SNSPP-PATS-FO

Les 8, 9 et 10 décembre 2015 s'est tenu le 21^{ème} congrès du Syndicat National des Sapeurs-Pompiers Professionnels et des Personnels Administratifs, Techniques et Spécialisés (SNSPP-PATS), le 1^{er} sous la bannière Force Ouvrière (FO).



A cette occasion, **Yves KOTELLAT**, **Didier BERNUS** et **Dominique REGNIER**, les représentants fédéraux des Services Publics et de Santé FO nous ont fait le plaisir d'être présents.

Les débats ont été riches avec la participation d'**Alan MAC LEAN**, Président de la Fire Brigades Union (FBU), syndicat regroupant 37.000 sapeurs-pompiers profes-

sionnels au Royaume-Uni et de **Julien MARION**, Directeur des Sapeurs-Pompiers à la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) qui s'est prêté au traditionnel jeu des questions-réponses avec les congressistes.

Il a également remis les médailles de la sécurité intérieure échelon or à

Pierrick JANVIER, vice-président SNSPP-PATS-FO et à **Christian LEMBEYE**, responsable de la commission Santé Qualité de Vie en Service (SQVS).

A ce titre, nous pouvons signaler la présence de **Patrice LASSALLE-BAREILLE**, Directeur Général Adjoint de PREVENTICA.

Ces trois jours ont également permis l'élection du nouveau conseil syndical et du bureau exécutif national avec la réélection de **Patrice BEUNARD** à sa présidence, plébiscité avec 100% des voix.

Nous remercions vivement tous les participants qui, lors de ce 40^{ème} anniversaire du SNSPP-PATS-FO, ont fixé les grandes orientations de notre syndicat pour les trois années à venir.

Clause de revoyure de la filière SPP

Après presque quatre ans d'attente, la clause de revoyure de la filière sapeurs-pompiers professionnels est enfin parue au Journal Officiel le 31 janvier pour une application au 1^{er} février. Que de temps perdu pour rien !

Pour rappel, lors du passage des textes au CSFPT du 1^{er} juillet 2015 Force Ouvrière

avait voté contre ces projets de textes. Les décrets publiés confirment que cette clause de revoyure est loin des attentes que les sapeurs-pompiers espéraient.

Hormis une augmentation du taux de promotion des caporaux-chefs pour les années 2016 et 2017 et une légère revalorisation des primes de responsabilité pour les

agents servant les salles opérationnelles, il n'y a pas d'avancée significative pour les sapeurs-pompiers professionnels dans ces textes modifiant ceux de 2012. Forcément, pas un seul de nos amendements n'avait été retenu lors de la séance du CSFPT.

Nous constatons avec regrets que l'État ne tient pas à nouveau 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 DGSCGC et du gouvernement pour ses sapeurs-pompiers !

La filière 2012 est et reste une bonne filière lorsqu'elle est correctement appliquée par les SDIS. La clause de revoyure laissera un goût d'inachevé faute de volonté politique.

Au delà de cette situation détestable, le SNSPP-PATS-FO continuera son action jusqu'à obtenir une filière conforme au protocole d'accord signé en 2010.

L'Etat considère toujours les sapeurs-pompiers comme la cinquième roue du carrosse de la Fonction Publique Territoriale ; certaines dispositions statutaires étant encore bien loin du cadre de la Fonction Publique.

Nous devons plus que jamais rester mobilisés et continuer à lutter contre toutes les divisions. Le SNSPP-PATS-FO mettra toute sa conviction et ses forces pour continuer de faire évoluer la filière des sapeurs-pompiers et des personnels des SDIS.

Filière Infirmiers de sapeurs-pompiers

Le SNSPP-PATS-FO a proposé plusieurs amendements aux textes statutaires et indiciaires relatifs aux infirmiers de sapeurs-pompiers. Tout d'abord à la Conférence Nationale des Services d'Incendie et de Secours puis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 16 décembre 2015.

La quasi-totalité de nos amendements ont été rejetés par le gouvernement. Les textes sont donc adoptés dans leur globalité malgré les dizaines d'amendements proposés par les organisations syndicales.

Beaucoup d'amendements techniques ont été deman-

dés, certains ne coûtaient rien d'autre que l'encre pour les inscrire mais étaient attendus !

D'autres amendements avaient un impact financier comme le calcul du régime indemnitaire sur les nouveaux indices et non sur les anciens. Néanmoins nous continuons de dénoncer la situation relative aux primes de responsabilité qui sont calculées sur des indices fictifs ne correspondant plus aux grilles indiciaires actuelles.

Si globalement ces textes sont de bonne facture (alignement sur les indices des autres fonctions publiques, conservation de la catégo-

rie active), ils sont très en dessous de nos attentes, de celles de la profession et de ce qui était convenu dans le protocole d'accord de 2010 - bientôt 6 ans ! : revaloriser l'ensemble des cadres d'emplois du Service de Santé et de Secours Médical (SSSM) pour les rendre attractifs dans un contexte de pénurie croissante.

Nous attendons la poursuite des travaux sur les textes statutaires des médecins et pharmaciens. Nous exigeons également l'ouverture des travaux relatifs aux cadres et aux cadres supérieurs de santé de sapeurs-pompiers.

YM

Sombre perspective pour les retraités et les pensions

Des économistes s'appuyant sur des organismes européens nationaux s'évertuent à démontrer que « les retraités français » seraient parmi « les mieux traités »...

Or, notre gouvernement (fort de ce constat très discutable) s'oriente délibérément vers la remise en cause de la solidarité intergénérationnelle de notre pays.

Il est incontestable que depuis 1945 – création de la Sécurité Sociale – le monde ouvrier a mené un combat de tous les instants pour faire en sorte que le niveau de vie des retraités et des pensionnés atteigne un taux de remplacement digne d'un pays démocratique qui se situe parmi les plus avancés du globe...

Nous ne pourrions que nous en féliciter !

Cette situation a participé à plus d'un titre au « bonheur des anciens » avec un niveau de vie acceptable, des droits répondant toujours mieux aux besoins des retraités (dépendance, handicap, soins), l'accès aux loisirs...

Or, avec la détérioration de l'économie générale de notre pays, on assiste à un « détricotage » des droits et de nombreuses conquêtes sociales.

La favorisation des échanges accompagnée de la libre circulation des biens et des personnes au sein des pays européens mal négociée, aboutit à une concurrence exacerbée entre les « économies de chacun de ses membres » provoquant un dérèglement sans limite des droits des salariés.

Par ailleurs, les échanges planétaires offrent une échappatoire aux grands groupes financiers qui évoluent dorénavant sans contrôle et sont

l'objet d'une fraude mondiale diaboliquement organisée. Dans ce contexte, les hommes et les femmes politiques sont systématiquement approchés par les détenteurs de fortunes inimaginables et se discréditent sans état d'âme auprès de ces malfaisants ! Face à ce terrible et cynique constat, nos gouvernants se laissent influencer et se soumettent aux règles du marché et de la haute finance.

Pour FO, NON, la situation n'est pas inéluctable ; NON, cette politique n'est pas celle du peuple français ; NON, l'austérité n'est pas une solution pour les salariés public/privés, les familles, les retraités, les demandeurs d'emploi, les artisans.

C'est pourquoi les projets présentés par les candidats de tout bord pour les prochaines élections présidentielles font presque tous fausse route ; par exemple : le « détricotage » complet du code du travail, la remise en cause des 35 heures avec le retour progressif aux 39 heures (avec suppression des RTT et sans augmentation de salaire !), la baisse du SMIC (lequel serait trop élevé en France !), la remise en cause du statut des fonctionnaires (avec pour objectif la fusion progressive des régimes de retraite pour aboutir à une retraite unifiée à minima), la suppression à moyen terme des pensions de réversion (on risque de se retrouver au début des années 1900 !). Ce dispositif constituerait un recul sans précédent pour le

droit des Femmes dans notre pays !

Enfin, s'agissant de la solidarité intergénérationnelle... Sans doute dérange-t-elle ?

Non seulement la Sécurité Sociale est attaquée sans relâche (grâce à un désengagement masqué !) mais comme nos grands stratèges ont découvert que ce sont les retraités qui dépensent le plus afin de préserver leur santé... Eh bien on les frappe sans relâche !

Ainsi ils sont exclus de l'obligation d'une complémentaire santé – à eux de se débrouiller. Ils sont soumis à la CSA (Contribution de Solidarité à l'Autonomie) ; 0,3% perçus sur les retraités imposables.

Là où le bât blesse, c'est que ces fonds récoltés (645 millions en 2015) ont été pour partie détournés de leur destination légale.

Enfin, comment peut-on justifier que cette dotation ne saurait être destinée qu'à des retraités aux petits revenus et pas à la plupart des contributeurs. Ainsi les gouvernements ont inventé une assurance obligatoire sans droit !

NON les retraités ne sont pas prêts d'accepter à servir de variable d'ajustement au sein de la Sécurité Sociale pour laquelle ils ont contribué tout au long d'une vie de labeur (entre 40 et 45 ans de cotisation) afin de profiter d'une fin de vie apaisée.

RP



OFFRE | 2016

FORMATION

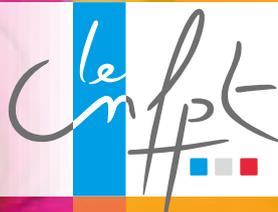
➤ TROUVEZ
**UN STAGE,
UN ITINERAIRE
DE FORMATION**

➤ CRÉEZ
**VOTRE CATALOGUE
OU VOTRE AFFICHE**

➤ INSCRIVEZ
**VOS AGENTS
EN LIGNE**
À NOS FORMATIONS

➤ N'OUBLIEZ PAS
MOBISTAGE
notre service en ligne
pour faciliter les déplacements
jusqu'à nos formations

Rendez-vous sur
WWW.CNFPT.FR



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

verse chaque mois 1 155 000 pensions,
compte 2 220 000 actifs cotisants,
est en relation avec
47 000 employeurs territoriaux et hospitaliers.

Retrouvez toute l'information et les services de la CNRACL
sur son site internet

www.cnrACL.fr

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales est gérée à Bordeaux
par la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts.



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers