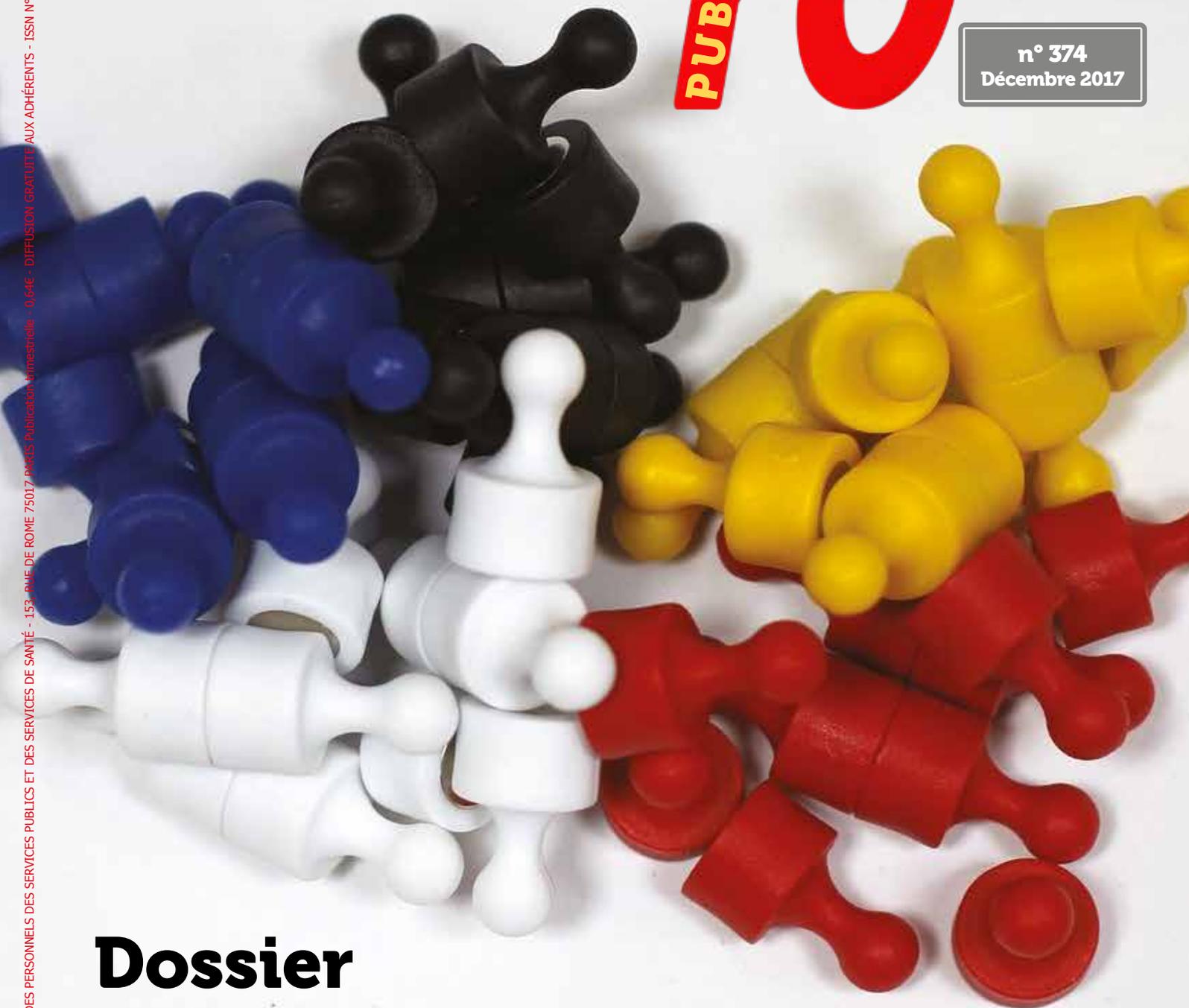


La Tribune

PUBLICS
FO

n° 374
Décembre 2017



Dossier **INTERCOMMUNALITÉ**

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



Jour après jour, quelle que soit leur activité, les territoriaux s'investissent à travers leurs missions de service public pour être utiles à tous leurs concitoyens. Un engagement que la Mutuelle Nationale Territoriale salue et partage en les protégeant tout au long de leur vie personnelle et professionnelle.

Complémentaire santé, maintien de salaire, services, santé au travail... la MNT est fière d'être utile à plus d'1,9 million d'agents territoriaux.

SANTÉ

PRÉVOYANCE

SERVICES

09 72 72 02 02
(prix d'un appel local)

  mnt.fr
mutuelleMNT

L'austérité... Toujours l'austérité !

Mais pas pour tout le monde !

Le projet de loi de finances 2018 présenté par le gouvernement comme un « budget de transformation et de pouvoir d'achat », est en réalité une fois de plus un budget d'austérité. Malgré la communication gouvernementale, qui laisse à penser que ce projet de budget est en augmentation, en réalité il va diminuer de 9,3 milliards d'euros par rapport à 2017 ! Les secteurs qui seront concernés par cette baisse sont : l'éducation nationale, le logement, travail et emploi en particulier par la suppression des contrats aidés qui met en difficulté nombre d'associations de collectivités et de structures médico-sociales.

Plus particulièrement la baisse des APL qui engendre une économie de 1,7 milliards d'euros touche principalement les foyers à bas revenus et les étudiants ; cela représentera une baisse de 12% du montant des APL par rapport à 2017 et impactera les budgets des offices publics de l'habitat !

Quant aux affirmations du gouvernement de l'inefficacité de ces aides, c'est nier qu'aujourd'hui c'est 6,5 millions d'allocataires dont les ¾ ont un niveau de vie inférieur à 1 330 euros par mois qui perçoivent l'APL et cette aide représente pour ces personnes plus de 20% de leur niveau de vie !

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale : là aussi, c'est un budget d'austérité de 3 milliards d'euros d'économie, cela malgré l'affirmation de la ministre des solidarités et de la santé que cette économie bénéficiera pour 1,7 milliard d'euros à l'hôpital public ! C'est omettre le rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale qui estime qu'en prenant en compte l'évolution tendancielle des dépenses de soins évaluée à 4,5% par an, ce budget entraîne un manque de 4,2 milliards d'euros

dans le cadre de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie (ONDAM), présentée par la ministre ! Cela entraînera une fois de plus des suppressions de lits, de postes, et une atteinte à la qualité et la sécurité des soins.

Augmenter la CSG pour compenser la diminution des cotisations salariales maladie et chômage, c'est acter le transfert du financement de la sécurité sociale et de l'assurance chômage à l'impôt, donc la perte des fondamentaux historiques de ces régimes.

En résumé les mesures contenues dans ces projets de budget (baisse des cotisations sociales, hausse de la CSG, quasi disparition de l'impôt sur la fortune, baisse de l'imposition sur les revenus du capital, exonération de la taxe d'habitation), vont bénéficier aux 10% des plus riches de notre pays !

Les différentes mesures prises contre le service public et ces agents cet été, (citées dans le précédent éditorial) nous ont amené à prendre nos responsabilités et organiser l'action inter fonction publique du 10 octobre. Cette action fût une réussite et nous tenons à remercier nos militants, adhérents et personnels de leur mobilisation.

Comme nous avons relayé l'appel de la confédération d'action et de grève interprofessionnelle pour dénoncer et exiger le retrait des ordonnances Macron qui n'ont pour seul objectif la destruction du code du travail, des conventions collectives, en résumé la protection collective des salariés.

Malgré ce fort mécontentement le gouvernement fait la sourde oreille.

Alors mes camarades il nous faut résister. Nous devons sauver les valeurs fondamentales de notre République : Liberté, Egalité, Fraternité !



Yves KOTTELAT
Secrétaire Général



Le mot de

Jean-Claude MAILLY

secrétaire général

Cher(e)s camarades,

Les ordonnances relatives à la réforme du Code du Travail sont en passe d'être ratifiées et les projets de décrets en cours de finalisation. Jusqu'au bout nous avons pesé et avancé nos positions, beaucoup de points négatifs et condamnables subsistent et nous avons toujours dit que nous envisagerions des recours juridiques ciblés notamment sur la disparition du CHSCT et sur le référendum dans les entreprises de moins de 20 salariés.

La fusion des IRP que nous ne demandons pas aura aussi des conséquences importantes sur les moyens en temps et en nombre d'élus qu'il nous faut aujourd'hui anticiper.

Au niveau national d'autres sujets sont actuellement en cours de concertation et ou de négociation : apprentissage, formation professionnelle, qui seront ensuite suivis par l'assurance chômage et en début d'année prochaine sur les retraites.

Sur chacune de ces thématiques FO rappelle ses positions et revendications fidèle à son exigence de réformisme militant tout en posant ses lignes rouges, mais comme j'ai pu le dire dans les médias récemment « tant qu'on peut discuter on discute » et s'il faut mobiliser, on mobilise.

De même s'agissant de la fonction publique les inquiétudes sont fortes et les discussions s'avèrent tendues, les points de crispation à juste titre touchent au pouvoir d'achat des fonctionnaires dans un contexte de hausse de la CSG et de réinstauration du jour de carence ainsi que les risques de privatisation de missions de service public.

Autant d'éléments qui s'ajoutent aux déclarations de suppression de postes d'ici la fin du quinquennat sans qu'un réel débat sur les questions pourtant fondamentales sur quels services publics pour quelles missions que nous réclamons inlassablement et continuerons car il en va de l'avenir du service public républicain, du statut et des conditions de travail au sens large des agents.

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 publication : Yves KOTTELAT
Rédaction : Secrétariat Fédéral
Impression : GROUPE DROUIN
IMPRIMERIE - 92 avenue Ernest
Cristal - 63170 AUBIERES
Diffusion : sarl d'édition de la Tribune Publics
N° commission paritaire 0921 S 06335
4^{ème} trimestre 2017



2018

Meilleurs vœux de réussite sociale et syndicale

Gagnez les élections du 6 décembre
pour une Fonction Publique respectueuse
de ses agents et des citoyens !

Restez connecté !



En 2 clics, téléchargez
l'**application**
FO TERRITORIAUX
et retrouvez l'actualité,
le statut,
les dossiers à thème...

La Fédération FO
des Services Publics
a souhaité se doter d'une
application lisible, conviviale
et simple d'utilisation afin de
permettre à tout agent
syndiqué ou sympathisant,
de pouvoir accéder en temps
réel aux informations
importantes de l'actualité
dans la Fonction Publique
Territoriale et aux posi-
tions tenues par notre or-
ganisation syndicale.

- 3** Editorial
Yves KOTTELAT
- 4** Le mot de
Jean-Claude MAILLY
- 5** Brèves
Meilleurs vœux !
Restez connecté !
- 6** Communiqués
Halte à la maltraitance du
service public !
p. 7 : ATSEM
- 8** ISP
30^{ème} congrès mondial
- 10** Formation
Animateurs départementaux
- 11** Dans l'action
Le ras le bol des personnels
des EHPAD
p. 12 : 15 jours de grève à la
MDE des Deux-Sèvres
p. 14 : la tension monte dans
les maisons de retraite !
- 17** Dossier
Intercommunalité
- 22** Nouvelle région
Océan Indien
- 24** Sapeurs-Pompiers
Services funéraires
Départements et Régions
Offices Publics de l'Habitat
Retraités

Halte à la maltraitance du service public !

Compte-rendu suite à la réunion du Conseil Commun de la Fonction Publique du 8.11.2017

Les textes présentés étaient les projets de décret :

- Instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la fonction publique,
- Portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers,
- Portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions indiciaires et indemnitaires applicables aux fonctionnaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers,

En résumé , ces 3 textes avaient pour objet d'instaurer les modalités de compensation de la hausse de la CSG dans la Fonction Publique et le report des mesures PPCR.

Concernant la CSG, le ministre n'a pas apporté de nouvelles propositions et campe, pour les fonctionnaires, sur une compensation basée à la fois sur la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et la mise en œuvre d'une indemnité compensatrice pérenne mais non progressive. Tous les amendements portés par FO pour changer le mode de calcul et permettre la compensation en temps réel ont été refusés.

L'indemnité compensant la CSG qui débutera en janvier 2018 sera calculée sur l'ensemble des revenus perçus en 2017 (sur la base de 1,67 % de la rémunération brute annuelle) et sera versée mensuellement. Une réactualisation sera faite au 1^{er} janvier 2019 prenant en compte les revenus perçus en 2018. Ensuite, aucune autre réactualisation n'est programmée, le ministre renvoyant les discussions au rendez-vous salarial d'automne 2018.

Rappelons que pour les personnels non titulaires, la compensation se fait par les suppressions des cotisations assurance maladie et assurance chômage.

Concernant les futurs entrants dans la Fonction publique (qui n'avaient donc pas perçus de revenus en 2017), leur rémunération brute mensuelle sera multipliée par 0,76 %.

Cette réactualisation, et le fait que tous les personnels puissent en bénéficier y compris les futurs entrants dans la Fonction publique, est le fruit de la grève et de la mobilisation du 10 octobre.

Concernant PPCR, le ministre n'a pas souhaité revenir sur le report d'un an des mesures prévues au 1^{er} janvier 2018. Ainsi comme nous l'avions indiqué par courrier au ministre (Courrier FO FP du 20 octobre

2017), les agents subiront de plein fouet les mesures pénalisantes de PPCR, allongement des carrières, suppression des réductions de temps de service, etc.) mais n'auront pas les quelques points d'indice prévus.

Un vrai scandale qui ne perturbe pas le ministre qui reproche le non financement de ce protocole par le Gouvernement précédent (auquel le Président de la République actuel a largement participé). Rappelons que cette incertitude liée au changement de gouvernement avait également été une des raisons du refus de FO de valider ce protocole.

Les fonctionnaires et agents publics représentent 5,5 millions d'agents et 20 % de l'emploi salarié en France. Mais ils ne sont perçus que comme des variables d'ajustement budgétaire par ce gouvernement. La politique libérale qu'il mène ne vise qu'à satisfaire les marchés financiers et les diktats européens.

Même traitement pour le secteur privé, dont les garanties collectives se réduisent un peu plus chaque jour, avec un code du travail de moins en moins protecteur et l'affaiblissement des moyens alloués aux représentants syndicaux pour défendre les salariés.

Pour FO Fonction publique, la lutte contre toutes ces contreréformes est indispensable. C'est pourquoi, FO Fonction publique s'inscrit pleinement dans la journée de grève et d'actions interprofessionnelle du 16 novembre 2017, en déposant un préavis de grève pour permettre à tous les fonctionnaires et agents publics de mener le combat.

Face à un gouvernement qui considère le dialogue social comme une simple formalité pour entériner ces réformes, seul le rapport de force permettra de gagner.

Le 16 novembre 2017, tous en grève et aux manifestations pour :

- **Défendre un service public de qualité, le statut général des fonctionnaires et l'emploi public,**
- **Augmenter la valeur du point d'indice de 16 % afin d'améliorer le pouvoir d'achat,**
- **Défendre le financement de la protection sociale par les cotisations,**
- **Refuser la réinstauration du jour de carence,**
- **Obtenir le retrait de la Loi El Khomri et des régressions inadmissibles des ordonnances Macron**

La réussite de la grève du 16 novembre 2017 sera déterminante pour la poursuite du mouvement pour faire gagner nos revendications.

ATSEM

Quelques améliorations mais peut mieux faire

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale examinait, le 15 novembre 2017, le projet de décret modifiant le cadre d'emplois des ATSEM.



Ce projet faisait suite à la forte mobilisation de nos collègues, à l'appel notamment de Force Ouvrière. Les principales modifications apportées sont les suivantes :

Missions des ATSEM

Celles-ci sont modifiées afin de mieux correspondre au niveau de qualification des ATSEM aujourd'hui et leur plus grande implication dans les missions en lien direct avec les enfants sans aucune modification du Code des Collectivités territoriales (article R412-127). Les missions des agents de maîtrise ont également été modifiées afin de leur permettre d'encadrer plusieurs ATSEM et permettre ainsi à celles-ci d'accéder à ce cadre d'emplois.

Déroulement de carrière

Désormais, nos collègues ATSEM pourront intégrer 2 cadres d'emplois :

- **Les agents de maîtrise** : par promotion interne, soit après avis de la CAP, après 9 ans

de services effectifs dans le cadre d'emplois, soit après examen professionnel et avis de la CAP, après 7 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.

- **Les animateurs territoriaux** : par concours spécial pour les ATSEM justifiant de 4 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours, ouvert pour 15 % des postes à pourvoir aux concours internes.

- **Faisant fonction** : les agents faisant fonction d'ATSEM, sans détenir le CAP petite enfance, pourront, s'ils accèdent au cadre d'emplois des agents de maîtrise, encadrer un groupe d'ATSEM, à la condition de justifier 4 ans de services publics effectifs auprès de jeunes enfants en milieu scolaire ou maternel.

COMMENTAIRES FO : même si la carrière des ATSEM est débloquée, le gouvernement a fait le minimum. En effet, l'accès au cadre d'emplois des animateurs (catégorie B), ne pourra se faire que par concours.

FO revendique un accès en catégorie B par promotion interne au choix.

De même, aucune amélioration de la rémunération des ATSEM n'était au rendez-vous alors même que le projet de décret leur reconnaît un rôle d'assistance auprès des enseignants. En général, dans la Fonction Publique Territoriale, le terme d'assistant correspond à la catégorie B.

Enfermé dans sa politique d'austérité qui touche tous les agents de la FPT, le gouvernement n'a pas voulu revaloriser comme il se doit le cadre d'emplois des ATSEM.

Pour FO, les revendications sont toujours là et nous continuerons à les porter !!

Le secrétariat fédéral
Fait à Paris, le 17 novembre 2017

30^{ème} congrès mondial de l'Internationale des Services Publics (ISP)

Le 30^{ème} congrès mondial de l'ISP s'est tenu à Genève du 30 octobre au 3 novembre, célébrant par la même occasion sa 110^{ème} année d'existence et de lutte sans relâche pour la défense de travailleurs des services publics.

La délégation FORCE OUVRIERE était composée de **Yves KOTTELAT**, **Didier BIRIG**, **Josiane TOURAINÉ** et **André FALBA** (ci-dessous).



L'ISP rassemble plus de 20 millions de membres, représentés par plus de 700 syndicats dans 154 pays et territoires. Cette Fédération se consacre à la promotion des services publics de qualité partout dans le monde et ses membres, dont deux tiers sont des femmes, travaillent dans les services sociaux, la santé, les services municipaux et les services de distribution tels que l'eau et l'électricité. Le congrès se déroule tous les 5 ans.

Son Président, **Dave PRENTIS** est aussi le secrétaire général de UNISON, syndicat du secteur public du Royaume-Uni.

Depuis 2011, la secrétaire générale de l'ISP est Rosa Pavanelli. C'est une militante de CGIL, la Confédération syndicale italienne du travail.

Le thème porteur du congrès a été cette année : Le peuple au-dessus du profit !

Notre camarade **Rosa PAVANELLI** a ouvert le congrès en insistant sur le fait que le monde compte suffisamment de richesses pour que chacun puisse mener une existence digne. Mais aujourd'hui ces richesses ne sont pas équitablement redistribuées.

A travers le monde, les droits de l'homme sont à ranger au rang de l'utopie, les inégalités se creusent et l'austérité engendre à la fois du chômage et des attaques sans commune mesure à l'encontre des services publics.

Dans de nombreux pays, les droits des travailleurs sont confrontés à un nivellement vers le bas.

Le pouvoir est entre les mains d'une élite fortunée qui en use pour influencer les gouvernements, les médias et parfois les élections. Les syndicats dans la société sont souvent remis en cause parce qu'ils représentent les derniers mouvements démocratiques. C'est pourquoi il y a une tendance croissante à limiter le rôle des partenaires sociaux.

Voulons-nous un monde où la richesse, le pouvoir et les privilèges se trouvent concentrés entre les mains d'une minorité et non dans celles de la collectivité ?

Nous sommes nombreux à choisir l'humain avant le profit.

Un constat est fait par un grand nombre de congressistes : s'il y a une amélioration significative à l'accès aux services de santé dans les pays industrialisés, nous sommes pourtant encore très loin de garantir le droit à la santé pour tous.

Au prétexte que nous ne pourrions plus nous permettre d'investir davantage, les financements ont été réduits et, parallèlement, une participation financière des usagers a été instaurée. Cette forme de marchandisation du soin creuse encore les inégalités en matière de santé : chaque année, plus de 150 millions de personnes basculent sous le seuil de pauvreté en raison de dépenses de santé non couvertes par l'assurance maladie.

Les partenariats privé-public (PPP) et les services privatisés détournent l'argent du système de santé.

Les grandes sociétés du domaine de la santé, les assurances, les multinationales pharmaceutiques manipulent les règles du commerce international dans le but de protéger leurs bénéfices et la capacité à réagir aux crises est compromise, en particulier dans les systèmes de santé fragiles.

Epidémie Ebola : sur 815 soignants, 2/3 sont morts

L'exemple le plus marquant : Face à l'épidémie d'Ebola, les camarades de la santé de l'Afrique de l'Ouest ont été particulièrement touchés : sur 815 soignants, les 2/3 sont morts de la maladie (chiffre confirmé par l'OMS)! Proportionnellement, selon leur fonction, les soignants ont été de 21 à 32 fois plus touchés que la population par l'épidémie. Les infirmières ont été les plus exposées avec 52% atteintes.

Les raisons de ce lourd tribut payé par la profession médicale tiennent, selon l'OMS, à son exposition multiple au virus. Le personnel a pu être contaminé dans des centres de triage des malades suspects, ou lors des soins dans les centres de traitement.

Les longues heures de travail, sans salaire à la clé, le stress psychologique, le manque de personnel ont également joué un rôle dans cette hécatombe. Au début de l'épidémie, le manque d'équipements protecteurs et une formation insuffisante ont contribué à faire de nombreuses victimes.

Une fois ces équipements disponibles et les mesures de précaution prises, les infections ont diminué. L'épidémie a en outre contribué à affaiblir les systèmes de santé des trois pays. Le virus a infecté au total 27.000 personnes et fait 11.120 morts, selon le dernier bilan.

Il a été clairement établi que si ces personnels avaient eu les EPI, les produits désinfectants, la formation adéquate et des heures de travail normales, le nombre de décès aurait chuté de façon importante !

Les conclusions de la réunion tripartite (la commission des Nations Unies, l'OIT et l'ISP) ont démontré les bienfaits pour l'économie de l'investissement dans les soins de santé.

Ces recommandations exigent que nous améliorions les conditions de financement, d'emploi et de travail dans le secteur des services de santé.

Pour la Fonction Publique Territoriale

Le monde connaît actuellement l'urbanisation la plus rapide de l'histoire. Lorsqu'elles accueillent de nouveaux citadins, les collectivités urbaines gagnent en dynamisme à condition d'avoir des systèmes politiques ouverts, des services publics de qualité, une bonne planification et des emplois décents.

L'enjeu réside dans la qualité de prestation des services publics par un financement approprié au niveau municipal, une imposition fiscale progressive, des pratiques policières justes, une éducation de qualité à la santé, au logement, à l'eau, à l'assainissement, à l'énergie et au transport.

Rien de tout cela n'est possible sans un personnel dévoué, bien formé et rémunéré, issu de la communauté même et auquel on donne les moyens de travailler dans la dignité.

Lorsque ces services font défaut ou sont confiés à la sphère privée, et lorsque les fonctionnaires ne sont pas valorisés ou sont privés de leurs droits au travail, tout le monde en fait les frais.

Nous devons exiger un emploi titulaire afin de nous protéger contre l'ingérence politique, les intérêts particuliers, la manipulation politique et la

corruption. Le personnel doit être convenablement formé pour garantir l'excellence de ses conseils et services, la rémunération doit être suffisante pour éviter toute incitation à la corruption.

Les fonctionnaires doivent être en mesure d'exercer leur droit en matière d'emploi.

Quelques chiffres marquants :

- 2 millions de morts infantiles pourraient être évitées si les dépenses privées en soins de santé étaient converties en dépenses publiques.
- 75% des nouveaux médicaments approuvés aux Etats Unis entre 1993 et 2014 provenaient de recherches financées par des fonds publics.
- 835 remunicipalisations de services publics.
- 54% de la population mondiale vit dans les villes aujourd'hui, mais moins de 10% du total des dépenses publiques mondiales sont consacrées aux finances municipales.

Une étude récente de Stanford Business School estimait que les entrepreneurs en technologie espèrent massivement voir l'influence des syndicats diminuer.

Au cours des 5 dernières années, 117 pays ont adopté des mesures et/ou des pratiques légales qui violent les normes internationales du droit de grève.



Formation d'animateurs départementaux

Du 13 au 17 novembre 2017, s'est déroulée dans les locaux de la Fédération, la formation d'animateurs départementaux. Cette formation fait partie de l'itinéraire de développement de la formation de proximité voulu par le secrétariat fédéral.



A vos agendas...

- du 28 mai au 1^{er} juin 2018
à la Fédération, rue de Rome : formation d'animateurs départementaux
- du 23 janvier au 25 janvier 2018
à la Fédération, rue de Rome : formation de membres des bureaux de GD
- du 20 mars au 22 mars 2018
à RIOM (63) : formation de membres des bureaux de GD

Militants avant tout, cette quinzaine de camarades a bénéficié de cette formation qui a pour objectif d'assimiler les principes et méthodes pédagogiques et d'être capable d'animer une session.

Au cours de cette session, les techniques de formation sont abordées afin de permettre à chaque animateur départemental de pouvoir dispenser les modules de formation conçus par le Comité Pédagogique.

Ce stage à base de théorie en lien avec la pédagogie utilise des mises en situation que chaque militant trouve sur le terrain sachant que le couple « théorie / pratique » est à privilégier dans les phases d'apprentissage.

Le programme est varié et aborde l'ingénierie pédagogique, les principes et

les méthodes pédagogiques, les techniques d'animation, les rythmes chrono-biologiques, la construction d'un itinéraire pédagogique, la conduite d'une séance, la communication et l'aménagement de l'espace, la gestion du groupe à travers les profils et l'évaluation.

Au cours de cette semaine, chaque animateur a constitué sa boîte à outils et s'est enrichi également des différentes expériences vécues et échangées avec les autres stagiaires.

Une ambiance de franche camaraderie a régné tout au long du stage ce qui a accru indéniablement sa qualité.

Enfin, cette session a fait l'objet d'une évaluation, ainsi que les précédentes, ce qui permet de tenir compte à chaque session suivante, des remarques et des choses à parfaire.



Le ras le bol des personnels des EHPAD

A l'appel de FO, grèves et mobilisations ont lieu ce jeudi 9 novembre dans le Gard.

"On ne peut plus accepter de travailler dans ces conditions"

Le ras-le-bol est clair chez Force Ouvrière. Jeudi, plusieurs employés des Ehpads du département (*) ont répondu à l'appel à la grève et à la mobilisation lancé par le syndicat.

Une cinquantaine de personnes ont ainsi manifesté devant l'Ehpad de Serre Cavalier, à Nîmes. "On est toujours à flux tendu, déplore **Pascal ARENA**, aide-soignant et secrétaire adjoint FO-CHU. *Le matin, nous sommes un aide-soignant pour douze résidents, c'est-à-dire douze toilettes, et le soir, quatre pour 60. C'est très compliqué pour les repas.*"

Un constat que cette résidente venue soutenir le personnel gréviste partage : "On fait souvent la toilette vite-vite-vite !" Charles, 88 ans, évoque lui aussi le "manque d'infirmières et de personnel en général" dans cet établissement qui accueille 500 personnes. "On nous apprend qu'il faut être au rythme du résident, explique Pascal Arena, mais là, on ne peut pas. On est toujours en train de regarder notre montre."



"Rester confiants"

L'après-midi, les représentants FO des divers établissements concernés ont été reçus par des représentants du Département et de l'agence régionale de santé (ARS). "Ils nous ont dit de rester confiants mais qu'ils ne pouvaient pas nous garantir une augmentation de budget", rapporte **Audrey SOLIGNAC**, secrétaire départementale FO.

La réponse définitive viendra les 19 et 20 décembre prochains, lors du vote du budget du Département. D'ici là, le syndicat souhaite alerter les députés et sénateurs gardois sur une situation qui dure depuis plusieurs années et envisage un mouvement national.

De son côté, le CHU de Nîmes souligne "qu'un groupe de travail a vu le jour à l'automne 2016 [...] qui a permis de mettre en place notamment de nouvelles organisations pour répondre aux besoins des résidents et aux attentes des équipes soignantes. À Saint-Gilles et Beauvoisin, des aides techniques (rails au plafond, lève malades, verticalisateurs) ont été installées". Une amélioration des conditions de travail appréciée, bien qu'anecdotique, qui ne résoud cependant pas le principal problème : le manque de personnel.

(*) **Les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de Bagnols-sur-Cèze, Pont-Saint-Esprit, Saint-Ambroix, Bessèges, Uzès général et Les Angles.**

Quinze jours de grève à l'initiative de FO à la Maison Départementale de l'Enfance des Deux Sèvres

Fin septembre, à l'appel du syndicat Force Ouvrière, les agents de la Maison Départementale de l'Enfance (MDE) des Deux-Sèvres, ont organisé pendant une quinzaine de jours, différentes actions en direction du Conseil Départemental et des pouvoirs publics, notamment sur le sujet crucial de la prise en charge des Mineurs Non Accompagnés (MNA), sujet problématique dans les Deux-Sèvres... comme dans tous les autres départements.



La protection de l'enfance est de la compétence des conseils départementaux (l'Aide Sociale à l'Enfance), sur qui pèse l'obligation de prise en charge (hébergement, allocation journalière, formation...) Ils ont par ailleurs la lourde tâche d'évaluer si le demandeur est réellement mineur. Cette mission représente un coût qui s'élève aujourd'hui à 1 milliard d'euros, pris sur leurs budgets et sans compensation de l'État.

La Fédération a, dans un communiqué, apporté son soutien à ces mouvements.

Pour replacer en perspective cette question des Mineurs Non Accompagnés, nous avons interviewé les trois principaux leaders : **Amélie BAUDRY** et **Elsa**

AUDEBRAND, secrétaire et secrétaire adjointe du syndicat FO-MDE et **Antoine GODARD**, secrétaire FO-MDE du CHSCT.

La Tribune : quelles sont les raisons qui vous ont poussées à déclencher un mouvement de grève ?

Antoine G. : *Tout d'abord, le non-respect des promesses et des engagements pris par la direction dans la refonte du projet d'établissement : en effet, notre MDE a repris officiellement la mission des MNA en février 2017 alors même qu'était lancée la mise en œuvre de notre projet d'établissement. Ce projet émanait de la volonté du Département de faire plus d'accueils et de prises en charge d'enfants, à moyens constants, tout en diminuant le nombre de placements d'enfants.*

Très vite nous avons pointé le manque de clarté et de solidité de ce projet.

Ainsi, celui-ci (qui impliquait que plusieurs agents postulent sur un autre poste que le leur), ne devait voir le jour qu'en mars, puis en juin et finalement en septembre 2017 suite, notamment, aux dysfonctionnements relevés par notre syndicat.

A titre d'illustration, initialement pour 100 jeunes intervenaient une éducatrice et une secrétaire.

Au mois de juin, le nombre de jeunes était passé à plus de 200. Les discussions avec la direction, n'aboutissaient qu'à des réajustements au compte-goutte (1 éducateur de plus en novembre, un autre en février.) ce qui ne permettait ni de soulager réellement l'équipe ni d'anticiper la suite de ce service.

Face à cette augmentation déraisonnable de l'activité MNA (340 jeunes en septembre 2017 dont 80 évaluations non faites) notre Direction a répondu par un « transfert des moyens humains ».

La conséquence a été une désorganisation totale de l'établissement, plusieurs collègues restant sans aucune directive sur le service dans lequel ils devaient aller travailler. Les termes de « pression » de « maltraitance » sont prononcés.

Ces conditions nouvelles ont amené travail d'évaluation bâclé et dégradation de la prise en charge débouchant sur une réelle souffrance au travail, vérifiée par le CHSCT en septembre 2017.

LT : quelles sont les actions que le syndicat a engagées ?

Elsa A. : A la rentrée de septembre, l'annonce de la non-ouverture des services pour lesquels les agents s'étaient impliqués a entraîné un mécontentement général.

L'audience auprès de la Direction de la MDE s'étant révélée improductive, nous avons mis en place en urgence une réunion d'information qui a débouché sur le dépôt d'un préavis de grève.

A la suite de cela, le Président du Département, assisté de son Directeur Général de Service, a alors demandé à voir notre syndicat en urgence.

En raison des non réponses apportées, la grève a donc débuté le 29 septembre et a été signifiée à l'établissement lors de la réunion hebdomadaire du comité de Direction.

Au cours des jours qui ont suivi, les agents restaient mobilisés pendant les négociations en attendant les compte-rendus de la délégation pour se prononcer à chaque fois par vote sur la reconduction du mouvement.

Et puisque nos interlocuteurs (Directeur, Département, Préfecture) ont longtemps joué la carte du pourrissement (« refiler la patate chaude » !), notre réponse a consisté en

l'organisation du blocage du site de la MDE (concrètement empêcher les cadres de sortir de l'enceinte du château afin de se rendre à une réunion avec le CD) et en manifestations au Conseil Départemental ; après bien sûr en avoir prévenu les médias (journaux, radios et télé régionale) !

Cela a porté puisque le Directeur de cabinet du président a dès lors apporté certains éléments de réponse sur l'engagement de la collectivité dans la mission MNA et le projet d'établissement.

LT : quels sont les arguments mis en avant par nos interlocuteurs ?

Antoine G. : Notre mouvement a le mérite de mettre en lumière une situation explosive dans la quasi-totalité des départements. A titre d'exemple cela a permis au président du Département d'apporter quelques précisions chiffrées : 314 mineurs

non accompagnés sont actuellement « accueillis » dans les Deux-Sèvres.

Des chiffres bien supérieurs à ce qu'ils devraient être et provenant du non-respect du nombre d'accueils fixé par le taux défini par la cellule nationale, des réorientations vers les autres départements non effectuées par les services du procureur, etc.

La responsabilité de l'Etat est, à ses yeux, indéniable.

Malgré un rassemblement tenu au début du mouvement de grève devant la préfecture, nous n'avons jamais été reçus par les services de la préfète, celle-ci estimant « au nom de la loi sur la séparation des pouvoirs, (n'avoir) pas à (s)'exprimer sur le sujet tout en disant qu'il ne faut pas imaginer que les Deux-Sèvres soient plus maltraitées que les autres départements ». Quel aveu !



La tension monte dans les maisons de retraite !

A l'appel de Force Ouvrière, les personnels des EHPAD publics et privés de la région Occitanie étaient mobilisés le 9 novembre pour protester contre l'insuffisance des financements et des effectifs qui entraînent une dégradation sans précédent de conditions de travail et des conditions d'accueil des résidents.

Cette journée d'action s'inscrit dans un mouvement national initié par la fédération des services publics et de santé FO depuis la rentrée sur la question des EHPAD, avec en point d'orgue une conférence nationale programmée à Paris le 28 novembre.

Une tarification de la dépendance contestée

Le syndicat s'alarme notamment de la mise en place cette année d'un nouveau mode de calcul pour le financement des maisons de retraite. Cette tarification est contestée par les organisations syndicales et les professionnels du secteur, au motif qu'elle accentue les inégalités entre départements et se traduit par des restrictions budgétaires.

3.000 postes menacés

"On retire aux établissements dits surdotés pour donner aux sous-dotés sans ressources supplémentaires, alors de 85% des EHPAD sont déjà sous-dotés", explique Gilles GADIER, secrétaire régional Occitanie FO Santé, "Le nouveau mode de calcul va avoir pour conséquence de supprimer 200 millions d'euros par an de financement des EHPAD au niveau national, ce qui représente environ 3.000 postes".

Débrayages et rassemblements

C'est pour protester contre cette situation que les personnels des EHPAD de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de Lozère et des Pyrénées-Orientales ont cessé le travail et ont participé à des rassemblements devant leurs établissements le 9 novembre.

Dans le Gard, les personnels des maisons de retraite du département se sont regroupés en trois rassemblements. L'un à Nîmes, devant l'EHPAD de Serre Cavalier qui dépend du CHU et compte pas moins de 500 lits, et les deux autres devant les EHPAD de Saint-Ambroix dans le bassin d'Alès et de Pont-Saint-Esprit.

Des journées de 10 heures

"À l'EHPAD de Saint-Gilles, il n'y a que 17 aides-soignants pour 80 résidents et les personnels sont obligés de faire des journées de 10 heures", indique Audrey SOLIGNAC, secrétaire du groupement départemental FO du Gard. "À Redessan, les sept contrats aidés supprimés ont été remplacés par trois CDD d'un mois. Les aides soignants vont travailler la boule au

ventre car ils n'ont pas le temps de soigner et d'accompagner les résidents".

Douches espacées et repas "au lance-pierre"

"Toutes ces restrictions budgétaires et ces effectifs en moins, ça veut dire plus du tout de temps pour la parole, des douches espacées, des toilettes en un temps record, et des repas au lance-pierre", s'exaspère-t-elle.

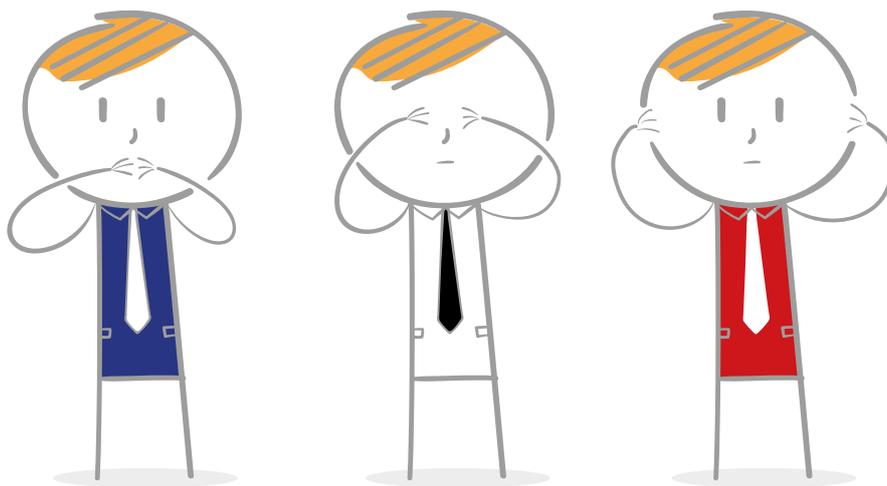
Dans une lettre rendue publique adressée au président de la République Emmanuel MACRON le 18 octobre, des syndicats dont FO et l'Association des directeurs au service des personnes âgées (AD-PA) dénonçaient une situation "explosive" dans les EHPAD et demandaient le retrait de la convergence tarifaire, la nouvelle réforme des tarifs.

Jeudi 9 novembre, les représentants FO des EHPAD d'Occitanie ainsi que des régions Pacac sont allés porter leurs cahiers de revendications auprès des conseils départementaux et des délégations départementales de l'Agence régionale de santé (ARS), les deux financeurs des EHPAD, avec les familles.



«Une société se juge à la manière
dont elle traite ses personnes âgées»

**EN FRANCE
DANS LES EHPAD**



**FORCE OUVRIÈRE
LÈVE LE VOILE**

**PARTICIPEZ À
LA CONFÉRENCE NATIONALE
DE DÉFENSE DES EHPAD
LE 28 NOVEMBRE À PARIS**

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.



50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

OCIRP.FR

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Intercommunalité

Les agents territoriaux, victimes collatérales des restructurations de l'intercommunalité



Au 1^{er} janvier 2017, les communautés ont vécu une mue sans précédent, avec une réduction de 39 % de leur nombre. Lors de fusions ou de transferts de compétences, nombre d'agents ont dû passer d'une intercommunalité à une autre, dans des délais très courts. Loin du bilan globalement positif affiché par les gouvernements successifs, il apparaît que les conditions de travail des personnels, le climat au travail et la qualité du service public se sont dégradées. Certains agents font même état d'un profond mal-être. Enquête.

Au 1^{er} janvier 2017, l'intercommunalité a changé d'échelle. Le gouvernement avait demandé aux préfets de voir grand. Ceux-ci ont appliqué la consigne avec zèle. Résultat : on ne comptait plus au début de l'année que 1.266 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité

propre, au lieu de 2.062 un an plus tôt. Leur baisse a atteint 39 %. Elle s'est concentrée sur les communautés de communes, dont le nombre a reculé de 45 %. Le nombre d'EPCI à fiscalité propre de moins de 15.000 habitants a été ramené à 342 au lieu de 1.225. Conséquence de ce mouvement, les EPCI rassemblant plus de 50 communes sont aujourd'hui presque trois fois plus nombreux (157 contre 53 en 2016). Des ensembles de plus de 130 communes ont même été créés. Rien qu'en métropole, 59 des nouveaux «mastodontes» s'étendent sur plus de 1.000 km² et sont plus vastes que certains départements.

L'échelon intercommunal a aussi été renforcé dans ses compétences. La réforme territoriale lui a attribué de nouvelles compétences obligatoires. De plus, les communautés de communes se sont rapprochées des communautés d'agglomération

tant en ce qui concerne les compétences optionnelles que s'agissant des modalités de définition de l'intérêt communautaire.

A l'origine de cette course en avant, la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (Notr) a relevé de 5.000 à 15.000 habitants la taille minimale des EPCI à fiscalité propre (en donnant la possibilité aux territoires les moins denses de déroger à la règle, sans pouvoir atteindre moins de 5.000 habitants). La recherche par les élus locaux aussi bien de dotations ou de recettes fiscales supplémentaires que d'une «taille critique» pour le territoire explique aussi cette course au gigantisme. Et l'intérêt communautaire dans tout cela ? Ce fut le grand absent, selon un élu local d'Ile-de-France, ajoutant qu'il en est allé de même pour les agents territoriaux.

«Un travail moins valorisant»

Une ingénieure territoriale en charge de l'assainissement dans une communauté de communes, elle aussi francilienne, le confirme. En décembre 2016, elle a décidé de changer d'emploi en raison de la tournure qu'a pris la fusion avec la communauté de communes voisine. Ses collègues n'ont pas pu suivre son exemple. Elle raconte les péripéties qu'ils ont vécues. *«Le président de la communauté voisine, plus importante en taille, ne voulait pas reprendre les compétences de l'assainissement, de l'entretien des espaces verts et de la voirie exercées par notre communauté de communes. Ce député-maire voulait avant tout garder la main sur ses services communaux»*, explique celle qui, sous le choc des événements, a décidé de rejoindre FO. A la fin de l'année 2016, les personnels concernés ne savaient pas ce qu'ils allaient devenir. Cela s'est un peu éclairé début 2017, la direction leur demandant de faire leurs cartons.

Les agents ont découvert qu'on leur avait réservé un bureau dans un coin d'un bâtiment où il manquait cruellement de place. Tous ont retrouvé une affectation. Mais beaucoup ont déchanté. *«Leur travail est moins valorisant»*, souligne la fonctionnaire. C'est par exemple le cas pour une rédactrice territoriale qui a exercé des fonctions de directrice générale des services par intérim dans l'une des anciennes communautés de communes.



Dans la nouvelle intercommunalité, elle est à présent affectée à des tâches de secrétariat. D'autres agents «ont perdu l'autonomie» dont ils jouissaient dans leurs missions précédentes. En outre, ils ne sont plus en contact avec les usagers. C'est une vraie rupture avec le passé. *«Avant, dans le cadre du service assainissement, je renseignais la population lorsqu'elle venait me voir pour un problème de branchement ou en cas de souci avec une facture. Beaucoup étaient des personnes âgées»*, raconte l'ingénieure territoriale. *«Aujourd'hui, ce service du quotidien n'existerait plus.»*

«La proximité, qui faisait l'âme de la fonction publique territoriale, on est en train de la perdre», constate aussi **Patrice BOUYER**, secrétaire général du groupement départemental Force Ouvrière du Maine-et-Loire. Au 1^{er} janvier 2017, le département dont Angers est le chef-lieu ne comptait plus que 186 communes et 9 établissements publics de coopération intercommunale, contre 357 communes et 30 intercommunalités deux ans plus tôt. Avantage de ce changement : une communauté dis-

pose désormais d'un service en charge des ressources humaines, qui se substitue en partie au centre départemental de gestion de la Fonction Publique Territoriale situé à Angers. *«Sur la gestion des carrières, les agents ont un interlocuteur plus proche, c'est un point positif»*, souligne Patrice BOUYER.

«Des relations au travail plus hiérarchisées»

En revanche, les agents sont aujourd'hui beaucoup plus éloignés des élus. *«C'est un problème de fond»*, estime le responsable syndical. *«Dans les petites collectivités, les agents rencontraient souvent les élus et en référaient à eux»*. A présent, déplore-t-il, *«on entre dans des relations plus hiérarchisées, qui sont en contradiction avec la culture locale.»* Les agents sont sous la responsabilité d'un encadrant, souvent de catégorie C, qui n'a pas toujours été formé. L'organisation du travail est aussi devenue plus complexe.

Le sociologue **Jérôme GROLLEAU** a observé ces évolutions au fil des entretiens qu'il a réalisés en décembre 2016 avec vingt-

huit agents concernés par des fusions de communautés. «*Quand on demande quelque chose, cela passe par untel, puis untel, puis untel...*», a raconté un agent de catégorie C employé par une communauté d'agglomération, dans le cadre de cette étude menée pour l'Observatoire social territorial de la Mutuelle Nationale Territoriale. «*Un collègue, a-t-il poursuivi, a attendu ses chaussures de sécurité pendant six mois. Il a fallu prendre des photos et les envoyer au sous-directeur pour faire avancer le dossier.*» Un autre agent (de catégorie A), en fonction dans une métropole, a expliqué, de son côté, que «*maintenant tout passe par notes*». «*Cela remonte : directeur, DGA, DGS, etc. Les notes demandent beaucoup de vérifications et on peut reprendre six jours pour un seul mot*», a-t-il ajouté. Avant de conclure : «*On devient une grosse maison*».

Plus vastes, les nouvelles intercommunalités sont censées générer des économies d'échelle et permettre d'assurer les services à moindre coût dans un contexte financier devenu difficile pour le secteur public local. Mais la qualité ne demeure pas toujours la priorité. «*J'ai entendu un DGS dire lors d'une réunion avec les syndicats que les agents doivent apprendre à faire moins bien*», témoigne Patrice BOUYER, très irrité. «*Lorsque le personnel a perdu le contact avec l'usager et qu'en plus il entend ce type de discours, il est nécessairement démotivé*», s'exclame le responsable syndical. Il rappelle que les agents tirent fierté

d'œuvrer à la qualité du service public et que cela donne du sens à leurs missions.

Les distances avec le domicile s'allongent

C'est encore pour faire des économies que les communes et leur intercommunalité mutualisent leur personnel. Mais dans ce cas, elles peuvent faire des erreurs. «*Une communauté de communes a mutualisé les services qui s'occupaient des espaces verts, de la voirie et de la propreté, en demandant à leurs agents d'être polyvalents. Mais ce changement s'est effectué sans aucune formation*», critique encore Patrice Bouyer. En faisant remarquer que «*si on veut que le service public soit inefficace, on ne s'y prend pas mieux !*» Dans ce cas là encore, les agents sont démotivés, souligne-t-il.

La difficulté de s'adapter est d'autant plus grande pour eux que les équipes de travail sont encore peu soudées. Un agent de catégorie C l'a témoigné à Jérôme GROLLEAU : «*les gens ne veulent pas se mélanger. Il y a beaucoup de difficultés pour travailler ensemble*».

Certains agents sont aussi plus éloignés de leur lieu de travail. Ils peuvent se retrouver avec un trajet de 15 à 20 kilomètres supplémentaires, alors qu'ils habitaient parfois à côté de leur centre technique. Or, ils n'ont pas toujours droit à une indemnité de mobilité : sur décision de l'employeur, celle-ci ne bénéficie qu'aux agents dont la distance aller-retour entre le domicile et le nouveau

lieu de travail qu'ils n'ont pas choisi est allongée d'au moins 20 kilomètres au total. «*Cette difficulté pourrait être plus facilement acceptée si elle ne venait s'ajouter à des changements relationnels au travail qui ne se passent pas toujours bien*», observe Patrice BOUYER.

«Nous courons le marathon depuis le 1^{er} janvier»

Pour l'ingénieure territoriale qui a rejoint fin 2016 une communauté de communes francilienne issue d'une fusion et a évoqué son expérience à Force Ouvrière, les choses auraient du se passer sans trop de mal.

Les élus avaient fixé un cap clair : étendre à toute la nouvelle intercommunalité la compétence en matière d'eau et d'assainissement exercée auparavant par une des deux communautés préexistantes. Le transfert n'a pourtant rien d'un long fleuve tranquille. Début novembre 2017, sur la vingtaine de communes qui assuraient auparavant les responsabilités transférées, un tiers n'avait pas fourni les informations sur les contrats, les chantiers en cours ou les budgets. Autre problème : l'intercommunalité n'a pas recensé le volume de travail qui, au titre de la compétence, était réalisé par les secrétaires de mairie et les élus municipaux. Résultat : le personnel qui, l'an dernier, avait en charge l'eau et l'assainissement pour une douzaine de communes, doit désormais à effectif constant, remplir cette mission pour

une trentaine de communes. «*Nous courons le marathon depuis le 1er janvier*», glisse la fonctionnaire, résignée.

Une fonctionnaire territoriale en charge des affaires juridiques dans une métropole rejoint son constat. De nouvelles communes ont adhéré à l'intercommunalité. Pour autant, les effectifs sont restés constants. La charge de travail s'est donc accrue. D'autant plus que la métropole cherche par tous les moyens à réduire sa masse salariale. «*Nous n'avons le temps de traiter que les dossiers les plus urgents et nous sommes toujours sur le fil. Cela provoque chez nous une vraie insatisfaction quant au travail rendu*», déclare-t-elle. En ajoutant qu'il serait en fait dans l'intérêt de la métropole de renforcer l'équipe pour prévenir des contentieux potentiellement coûteux.

Perte des repères, accroissement de la charge de travail, dégradation du climat social, incertitude concernant l'emploi, mais aussi le maintien de certains éléments de reconnaissance... tout cela fait beaucoup ! Il n'est pas étonnant que les risques psychosociaux qui se manifestent par le stress, les troubles du sommeil, la fatigue, voire la dépression, soient en recrudescence dans les intercommunalités. La société Sofaxis, qui évalue le climat social dans les intercommunalités l'a en effet observé. «*L'exposition aux risques psychosociaux se révèle être un facteur en croissance dans les EPCI*», a-t-elle écrit dans un ouvrage sur «*les communautés face aux défis RH*», publié au prin-

temps 2017 par l'association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF). La société devrait le confirmer dans un bilan du climat social dans les intercommunalités qu'elle dressera en 2018. L'insécurité de l'emploi et les restructurations au travail font effectivement partie des principaux facteurs psychosociaux de risque pour la santé mentale, confirme une étude que la Direction de l'animation de la recherche des études et de la statistique (Dares) du ministère de l'Emploi a publiée en septembre dernier ⁽¹⁾

Des opportunités aussi

Malgré une dégradation globale de la situation des agents intercommunaux, il ne faudrait pas noircir à l'excès le tableau. Certains agents municipaux qui ont été transférés à l'intercommunalité témoignent que cette évolution a été une véritable opportunité pour eux. A l'image d'un agent de maîtrise, qui étant adjoint au chef du service de l'entretien de la voirie s'est vu confier la responsabilité du service lorsque, le 1^{er} janvier 2015, la communauté d'agglomération est devenue une métropole. Le transfert s'est, selon lui, déroulé dans d'excellentes conditions. «*Notre lieu de travail et nos horaires n'ont pas changé et notre régime indemnitaire a progressé*», précise-t-il. En soulignant aussi que le service bénéficie à présent de types de matériels qu'il ne pouvait pas acquérir auparavant. «*Bien des agents de la ville voudraient intégrer la métropole*», observe-t-il pour conclure.

Jérôme GROLLEAU a lui aussi rencontré des agents ayant un regard positif sur les fusions et les élargissements. Ils ont été l'occasion d'enclencher «*une dynamique*», «*un renouveau*», «*une professionnalisation*», ou encore «*une modernisation des processus*» qui, parfois, s'accompagnent d'«*une plus grande reconnaissance*», ont-ils témoigné. Un agent a estimé aussi que la fusion «*ouvre des perspectives [de mobilité] à tout le monde*», tandis qu'un autre a eu le sentiment qu'«*il y a plus d'entraide*» et que «*chacun sort peu à peu de son territoire*».

De telles situations ont été favorisées par une communication active et des échanges réguliers avec les agents. Dans le cadre d'une «*action RH consistante*», l'intercommunalité a mis en place des rendez-vous carrière, a incité à la formation, a professionnalisé le travail et a mis en place un suivi de l'activité tout en renforçant le sentiment de fierté, a expliqué le sociologue le 20 avril dernier, au cours d'un séminaire organisé par l'ADGCF. Sa conclusion rejoint celle de la Dares. «*L'information, la consultation et surtout la prise en compte de l'avis des salariés lors des changements réduisent très significativement le risque de dépression*», indique cette dernière dans son étude du mois de septembre.

Thomas Beurey / Projets publics pour Force Ouvrière

⁽¹⁾ Thomas COUTROT, «*Insécurité du travail, changements organisationnels et participation des salariés : quel impact sur le risque dépressif ?*», Dares, Document d'études, septembre 2017.

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

Création de la 21^{ème} région fédérale : Océan Indien

Le mercredi 18 octobre 2017 s'est tenu le congrès de création de la 21^{ème} région fédérale des Services Publics et de Santé Force Ouvrière sur la commune de Saint Pierre dans le département de la Réunion. Les syndicats Force Ouvrière des Services Publics et de Santé des départements de la Réunion et de Mayotte étaient largement représentés.



La région fédérale Océan Indien

Le mercredi 18 octobre 2017 sous la présidence de **Eric MARGUERITE**, secrétaire général de l'Union Départemental FO de la Réunion, et avec la présence d'**Yves KOTTELAT**, secrétaire général de la Fédération (responsable de la branche des Services Publics), **Denis BASSET**, secrétaire général adjoint de la Fédération (responsable de la branche des Services de Santé), **Francis VOILLOT**, trésorier général de la Fédération et avec le concours de **Jacques BRIDE**, membre du bureau fédéral, assistant fédéral, se sont tenus les travaux du 1^{er} Congrès régional Océan Indien en présence de plus de 150 délégués.

En ouverture de ce congrès plusieurs données ont été rappelées aux congressistes :

1 - Le congrès se déroule dans le respect du mandat donné lors du dernier congrès fédéral de Reims de créer deux nouvelles régions fédérales :

Océan Indien : regroupant les groupements départementaux de la Réunion et de Mayotte.

Antille/Guyane : regroupant les groupements départementaux de la Martinique, de la Guyane et de la Guadeloupe. Nous continuons à prendre les contacts syndicaux nécessaires pour être en mesure de créer la région fédérale Antilles/Guyane dans un délai le plus court possible.

2 - La région Océan Indien présente la caractéristique de réunir 2 départements

(la Réunion et Mayotte) distants de 1800 kilomètres, ce qui en aucune manière ne doit être un frein à la création de la nouvelle région.

Ce qui n'a pas été le cas : 150 délégués enthousiastes, intervenant, faisant des propositions, ayant des objectifs de développement, de création de syndicats, d'augmentation de la syndicalisation.

Et surtout ayant pour objectif partagé d'être le 6 décembre 2018, à l'occasion des élections professionnelles, dans la Fonction Publique Hospitalière ainsi que dans la Fonction Publique Territoriale, la première organisation syndicale dans l'Océan Indien !

Au cours de ce congrès, de nombreux sujets ont été abordés, qui rejoignent l'ensemble des

préoccupations et revendications fédérales :

- Il faut construire une vraie politique de santé publique dans l’Océan Indien.
- Il faut donner aux collectivités territoriales les moyens budgétaires leur permettant d’assurer leurs politiques sur les territoires.
- Il faut créer un institut régional universitaire des professions paramédicales pour permettre aux jeunes

Réunionnais et Mahorais d’être formés et de rester travailler dans les territoires.

- Il faut sécuriser statutairement tous nos emplois (contractuels – emplois aidés)
- Il faut un déplacement cohérent sur nos deux départements de l’emploi public, autant dans les établissements de santé que dans les collectivités territoriales.



Marina AMONY, Denis BASSET, Yves KOTTELAT, Issihaca MOUHAMADI et Ichaan MADI

A l’issue de ce congrès le bureau régional a été désigné par un vote à l’unanimité :

Secrétaire général de la branche des Services Publics : **PONIN GOBALOU Lucas**

Secrétaire général de la branche des Services de Santé : **TECHER Nelson**

Secrétaires adjoints de la branche des Services Publics : **SERY Olivier**
MOUHAMADI Issihaca

Secrétaires adjoints de la branche des Services de Santé : **DARMI Dhoifiri**
VAYABOURY Patrick

Trésorier: **HOARAU Daniel**

Trésorier adjoint : **TAMINE Madi**

Archiviste : **ABEMONTI Vivien**

Membres du bureau : **FONTAINE Alex**
LEBON Stéphane
IZIDDINE Mkadara
CEBIN Jean-Marc

Commission de conflits : **PAYET Daisy**
GRONDIN Cyrille
MADI HAMADA Hadidja
AZOULAY Sylvie
ACAPANDIE Chryslène
CAZANOVE Aude

Commission de contrôle : **CARRASSOU Philippe**
GRONDIN Bruno
MOINDZE Anli
ABDOUL WASSION Arkaddine

La conclusion de ce congrès a été marquée par un très émouvant moment de convivialité, mais également par ce rappel essentiel :

« Il faudra bien se souvenir de cet instant : c’est la première fois que notre Fédération concrétise son implantation dans les départements et territoires d’Outre Mer par la mise en

place d’une nouvelle région fédérale, et il est demandé à l’ensemble de nos militants de bien prendre en compte ce moment « historique » dans la vie de notre organisation syndicale.»

Force Ouvrière Services Publics et de Santé a vocation à être présente partout où la République est présente.



L'Union Nationale des sapeurs-pompiers et des agents des SDIS sur **une nouvelle dynamique**



Lors de la conférence des groupements départementaux FORCE OUVRIERE qui s'est déroulée du 2 au 5 octobre dernier à Limoges, le Comité National réuni, a voté à l'unanimité la désaffiliation du SNSPP PATS FO.

Cette décision n'est pas sans conséquences pour le paysage syndical dans le monde des sapeurs-pompiers en France. L'Union Nationale Force Ouvrière des Services d'Incendie et de Secours (FOSIS) reprend toute sa place pleine et entière avec une motivation et une ambition bien plus affirmées qu'elle ne l'ont jamais été ces deux dernières années, sous la coupe du SNSPP.

Le nouvel essor donné par la Fédération et les membres de l'Union Nationale à la branche sapeurs-pompiers a pour but d'instaurer, à nouveau, les vraies valeurs qui sont le fondement même du syndicat FO à savoir un syndicalisme libre, indépendant et réformiste. La liberté et l'indépendance à FO ce n'est pas faire ce que l'on veut en complète autonomie car cela deviendrait le désordre !

La liberté et l'indépendance syndicale, marque de fabrique de FORCE OUVRIERE, se tient vis à vis de tout parti politique, des gouvernements, des employeurs et de toute influence extérieure, philosophique et religieuse. C'est bien pour cela que FO regroupe et représente les salariés sur les seuls critères de la solidarité de l'emploi, des salaires, des conditions de travail, des retraites, de la protection sociale et de la défense des salariés.

A FO, chacun est libre de défendre librement son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l'organisation, car la condition de notre indépendance est celle de la liberté d'esprit de ses adhérents afin d'atteindre notre objectif du progrès social, du respect des droits et du droit au respect.



L'Union Nationale travaille d'arrache pied afin de préparer l'avenir et de lui donner une nouvelle dynamique pour que l'ensemble de ses adhérents comprennent bien que ce sont leurs voix et leurs revendications qui sont portées par ses représentants, un mandat n'ayant pas le droit d'être dévoyé à FO.

C'est pour cela que le 7 novembre 2017, l'Union Nationale a réuni, à la Fédération, certains membres déjà engagés dans la relance de l'Union Nationale. En attendant la tenue d'une assemblée générale qui aura lieu au mois de janvier, un

bureau provisoire a été constitué et sera dirigé par Yann-Aël MOYSAN, en sa qualité de secrétaire général. Un nouveau nom FORCE OUVRIERE des Services d'Incendies et de Secours (FOSIS) ainsi qu'un nouveau logo (ci-contre) ont été proposés lors de cette réunion. Les objectifs sont bel et bien fixés : en ligne de mire les élections professionnelles de 2018 qui sont présentes dans tous les esprits. Le grand nombre de participants venus de départements différents est empreint de motivations pour cette nouvelle page à écrire. Ensemble, ils ont commencé à travailler sur la politique générale et la dynamique qu'ils souhaitent insuffler à notre Union Nationale. Il y a beaucoup de travail à accomplir d'ici la fin de l'année notamment en multipliant les déplacements sur le terrain, au plus près des adhérents afin d'expliquer, d'informer et de faire modifier les statuts de chaque structure.

Fort de sa représentativité légitime, l'Union Nationale FOSIS compte faire entendre sa voix dans toutes les instances nationales afin de défendre l'ensemble des agents des services d'incendies et de secours de France.

contact

yannmoysan17@gmail.com
06 64 13 69 53

Réunion paritaire

Le 24 octobre dernier était organisée au siège de la Fédération Force Ouvrière, la réunion paritaire de branche des services funéraires relevant du secteur privé.

Ces réunions sont de par accord unanime des participants, organisées à chaque fois dans un site différent dont relèvent les protagonistes. Cette fois-ci il appartenait à Force Ouvrière d'être l'hôte de cette réunion.

Etaient présentes, outre les organisations syndicales représentatives de la profession, les deux organisations patronales que sont la Confédération des Professions du Funéraire et de la Marbrerie et la Fédération Française des Pompes Funèbres .

A l'ordre du jour étaient inscrits :

- **Le dialogue social ;**
- **Le fonctionnement des instances paritaires ;**
- **Les classifications professionnelles.**

Le dialogue social

Un débat assez tendu s'est installé entre les différents acteurs, les organisations patronales ne souhaitant pas aborder la problématique du remboursement des frais engagés par les O.S. dans le cadre des défenses et actions syndicales du secteur. La Direction Générale du Travail va être saisie de la problématique, son analyse sera présentée lors de la prochaine réunion.

Le fonctionnement des instances paritaires

Il fallait déterminer de façon définitive le nombre de représentants par O.S. ainsi que le nombre de réunions devant se tenir chaque année. Après moult discussions, il a été convenu que chaque organisation pourra se prévaloir de 5 représentants et que les réunions seront au nombre de 6 par an.

Les classifications

Il a été procédé à l'analyse de plusieurs cas. Les positions étant divergentes, il a été décidé de travailler sur les profils et descriptifs de chaque niveau de classification et de dédier une réunion de l'instance à ce sujet. Cela devrait être effectif pour le 5 décembre prochain.

A noter que lors de cette journée intense de discussions et négociations, Force Ouvrière « qui était sur son terrain » a mis tout en œuvre pour que les positions de l'organisation sur les trois sujets à l'ordre du jour soient clairement définies et que le dialogue social dont se « gargarisent » les organisations patronales ne soit pas que des intentions mais des faits suivis d'une réelle mise en place... Affaire à suivre ...

Du nouveau au Conseil National des Opérations Funéraires

Quatre groupes de travail ont été mis en place pour cette instance nationale qui a pour vocation de définir l'ensemble des textes du secteur funéraire et dont les travaux se retrouvent dans les textes législatifs et réglementaires du Code Général des Collectivités Territoriales.

Ces groupes sont définis ainsi :

- **Les soins et les textes inhérents ;**
- **La formation des opérateurs et les examens ;**
- **La dématérialisation et numérisation des actes administratifs ;**
- **Les nouveaux modes de sépultures.**

FO a participé à ces groupes et nous vous transmettrons les conclusions de ces travaux dès le passage en séance du CNOF.

Enfin l'Union tient à remercier chaleureusement notre camarade **Anne Marie BAGLIERI** qui a en charge les opérations funéraires à la ville de Marseille et qui vient d'être désignée au CNOF pour représenter Force Ouvrière.

Ainsi le secteur Privé, à travers **Bruno GRENIER**, sera présent dans cette instance et avec Anne Marie, le secteur Public sera lui aussi présent.

Départements : services sociaux et médico-sociaux dans la tourmente !



Réunion SMS à Toulouse

Une situation sociale très dégradée

Les politiques économiques mises en œuvre depuis plus de 30 ans n'ont fait qu'accroître la précarité, le chômage et la paupérisation dans le pays.

Dans ce contexte, les agents des services sociaux et médico-sociaux (SMS) sont confrontés à une souffrance toujours plus forte des usagers. Ils doivent faire face à une situation sociale explosive.

Les politiques d'austérité budgétaire mises en œuvre s'opposent aux besoins des usagers. La réduction constante de l'ensemble des moyens de service public développe la polyvalence des agents et une gestion bureaucratique. Les SMS sont de plus en plus soumis aux risques professionnels et psychosociaux.

L'UNDR observe que les gouvernements qui se succèdent, persèverent imperturbablement et de plus en plus au-

toritairement dans des choix qu'ils partagent et mettent en œuvre avec le soutien de l'«*Establishment*», mais pourquoi ?

La République, engagée vers un « nouvel état », un autre pacte social

En fait, cette situation répond à un choix politique visant à réorienter la redistribution des richesses.

La philosophie de ce choix n'est évidemment pas de répondre aux nécessités de solidarité définies par le pacte républicain et au Service Public qui en découle.

Ainsi, la République est entrée dans une phase de « *big-bang* » institutionnel. Son indivisibilité, son principe d'égalité uniforme de traitement et de droit sont remis en cause.

La réforme des territoires, la mutualisation des services, des fonctions et des tâches, la remise en cause des droits et garanties sociales, du Code du travail, du Statut de la Fonction Publique, du Service Public, s'établissent progressivement.

Les dernières déclarations et annonces du Gouvernement Macron/Philippe, exprimées lors de la Conférence nationale des territoires du 17 juillet 2017, sont en cohérence.

« Qui veut tuer son chien l'accuse d'avoir la rage ! »

Dans cette situation choisie par nos gouvernants, l'ensemble des agents publics sont livrés à l'opprobre de tous. Eux, ces « privilégiés », ces « nantis », ces « ronds-de-cuir » à la base de tous les maux de « la société » : « trop nombreux », « trop payés », « trop protégés », ils « ne travaillent pas assez », « fainéants ».

Réforme toujours « en marche », SMS dans la tourmente !

Le Gouvernement met en œuvre en 2013 un « *plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale* ». Il est suivi en 2015 par les « *états généraux du travail social* » ouverts sur la thématique « *action publique et besoins des usagers* ».

Ces états généraux ayant viré au fiasco, un rapport visant à « *reconnaitre et valoriser le travail social* » est remis au Gouvernement en juillet 2015. Il ressort de tout cela un « *plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social* » de 26 mesures et 4 thématiques présentées en octobre 2015. La plupart des propositions ont été adoptées par le Gouvernement mais la « *reconnaissance et la valorisation du travail social* » est en reste.

Dans la suite, est créé par décret le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAS) en janvier 2016. Cette mesure fusionne les diplômes



d'aide médico-psychologique (AMP), d'auxiliaire de vie sociale et d'auxiliaire de vie scolaire (AVS). Censé apporter plus de simplicité et de lisibilité en matière de certifications et de diplômes, il organise en fait la polyvalence des agents au sein des structures collectives, à domicile ou en milieu scolaire. Il met fin aux spécificités professionnelles attachées aux différents diplômes ainsi qu'à l'exercice professionnel spécifique en fonction notamment des publics, des missions et des structures.

Vient également l'arrêté ministériel de mars 2017. Il porte création d'une nouvelle classification de certains diplômes du travail social suivant une nomenclature des niveaux de formation. Aujourd'hui encore, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la Fonction Publique reconnaissent le diplôme pour déterminer l'accès à l'emploi et la carrière des agents. Désormais, à compter de la rentrée scolaire de septembre 2018, à l'issue de la formation entamée, les diplômés d'Etat d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeunes enfants, d'éducateur technique spécialisé et de conseiller en économie sociale familiale seront classés au niveau II de la nomenclature des paliers de for-

mation, tandis que les anciens diplômés resteront classés au niveau III.

Les travailleurs sociaux actuellement classés dans la catégorie B seront reclassés au plus bas niveau de la catégorie A (« petit A »). De même, les titulaires des diplômes d'Etat obtenus jusqu'en juin 2020 seront finalement moins rémunérés que leurs collègues diplômés à partir de juin 2021. A diplôme égal, cette mesure bafoue l'égalité de droit et de traitement.

Puis arrive le nouveau gouvernement Macron/Philippe et son ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin. Ce « gouvernement primeur », fraîchement installé, estime avoir une légitimité pour aller toujours plus loin et frapper toujours plus fort le Service Public et sa Fonction Publique d'un mépris idéologique et de classe bien « en marche ! ».

Le report d'un an de la poursuite de l'application du protocole « Avenir de la Fonction Publique / Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (AFP-PPCR) est annoncé en octobre 2017. Est donc notamment reporté au 1^{er} février 2019, le passage en « petit A » des travailleurs sociaux.

Ainsi, comme tous les agents de la Fonction Publique, les agents SMS sont sacrifiés. Enfin, si cela peut mettre un peu de baume sur les coups portés aux Départements par la diminution régulière de la dotation globale de fonctionnement (DGF).

**« RESISTER » :
une urgence,
un engagement de
tous au sein de l'UNDR**

Dans cette situation, résister est une nécessité mais aussi un devoir. Pour cela, l'action syndicale est essentielle. Informer et former relève de la mobilisation et de l'engagement de tous les acteurs de terrain.

Au travers de leurs syndicats, les camarades SMS des Départements sont engagés et s'organisent au sein de l'UNDR.

Leur mobilisation s'effectue aussi aux cotés des camarades et des agents des deux autres versants de la Fonction Publique (Hospitalière et Etat) dans le cadre des commissions fédérales et de l'UIAFP.

Le 20 novembre 2017, l'UNDR met en œuvre avec le syndicat des personnels du Département de la Haute-Garonne une formation syndicale sur le thème « Travail social / Big-bang social ».

Cette initiative, portée par le Bureau Exécutif et la Commission Exécutive de l'UNDR les 18 et 19 octobre 2017, débouchera sur d'autres en France et en outre-mer. Un calendrier est en cours d'élaboration. Sont déjà engagés dans cette démarche les syndicats des Départements de l'Hérault, du Territoire-de-Belfort...

Le logement social est dans la tourmente

Tout a commencé en juillet 2017, lorsque le gouvernement a annoncé une baisse de 5€ uniforme de l'Aide Personnalisée au Logement, versée à plus de 6 millions d'allocataires, avec une application dès octobre 2017.

Les réactions ne se font pas attendre. L'opinion publique est hostile à cette mesure et le gouvernement en appelle aux bailleurs pour qu'ils répercutent cette baisse sur les loyers.

Les bailleurs du privé refusent d'appliquer cette directive mais le gouvernement impose aux bailleurs sociaux de baisser les loyers.

Cette annonce est un vrai coup de tonnerre chez les bailleurs sociaux. Alors que le gouvernement veut relancer la production de logements, il affaiblit les bailleurs en baissant leurs recettes et en aggravant leur capacité d'investissement.

Pour 2018, cela représente 1,7 milliard d'euros d'efforts pour le monde HLM, sans demander un euro au parc privé. C'est indécent !

Dès lors, FO HABITAT s'est impliqué complètement dans l'action avec tous les syndicats du logement social pour combattre les effets dévastateurs de ces mesures.

FO HABITAT s'est joint au mouvement de grève du 10 octobre dernier afin de dénoncer ces mesures mais a également participé aux appels du Collectif « Vive l'APL » auquel l'AFOC s'est joint ainsi



que tous les syndicats, le 14 octobre à Paris mais aussi en Province.

Le 17 Octobre, un grand nombre d'OPH ont fermé leur porte l'après-midi et ont manifesté, devant l'Assemblée Nationale pour la région parisienne. En province, beaucoup d'initiatives ont été prises. Plusieurs milliers de salariés, associations et autres se sont mobilisés avec succès. FO HABITAT était présent avec de nombreux camarades.

L'Union Nationale a fait un communiqué de presse qui est joint à cet article.

Des tracts ont été distribués dans toute la France, des pétitions circulent.

FO HABITAT est mobilisé pour dénoncer et combattre l'article 52 de la Loi de Finances qui prévoit une baisse de l'APL de plus de 60€ en moyenne par mois.

Le gouvernement exige que les bailleurs sociaux baissent d'autant leurs loyers, ceci pour ne pas impacter les ménages. Mais l'effet sera dramatique car il entraînerait une perte brutale des ressources. Au final, ce serait :

- Une remise en cause du modèle économique du logement social français ;
- L'équilibre financier de nos organismes qui serait gravement dégradé ;
- Moins de constructions et de réhabilitations ;

- Un quotidien dégradé pour les habitants ;
- Des regroupements forcés et des plans sociaux ;
- Des licenciements économiques chez les bailleurs sociaux mais aussi chez leurs partenaires du bâtiment en particulier.

FO HABITAT sera reçu le 20 novembre avec l'inter-syndicale par les députés LREM chargés du logement pour tenter d'expliquer les

lourdes conséquences de cet article 52 de la loi de Finances.

L'Union Sociale pour l'Habitat (USH) s'est engagée dans ce combat avec un grand nombre de partenaires mais le gouvernement ne lâche pas prise.

Notons également le communiqué de presse de la confédération qui rappelle son opposition à la baisse des APL.

La situation est grave car le logement social, c'est l'affaire de tous !

Au travers de l'article 52 du PLF 2018, c'est toute la chaîne du logement et de la solidarité nationale qui est impactée.

Le combat continue, nous ne lâchons rien !

Patricia CAMPIN

Ci-dessous le communiqué de presse de l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT

Baisse des APL : Mesure inacceptable !

Paris, le 17 Octobre 2017

Du 26 au 28 septembre 2017 s'est tenu le 78^e Congrès de l'Union sociale pour l'habitat dans un climat particulièrement tendu. Les débats portés principalement sur la baisse des aides personnalisées au logement (APL).

En effet, dans le cadre du projet de loi de Finances 2018, le gouvernement a décidé de baisser de 50 à 60 euros (par mois et par foyer) les APL versées directement aux bailleurs sociaux tout en imposant juridiquement à ces derniers de diminuer leurs loyers.

Cette mesure s'inscrivant juste après la baisse récemment annoncée des APL de cinq euros vise à réduire de 1,7 milliard d'euros la dépense publique dans le secteur social et ce sont les bailleurs sociaux qui porteront à hauteur de 1,5 milliard le coût de celle-ci.

Les Coopératives HLM, les Entreprises sociales pour l'habitat (ESH), les Offices Publics de l'Habitat (OPH) seront tous touchés par ce projet. Par ailleurs, au regard des interventions de Monsieur le Ministre de la Cohésion des territoires,

Jacques MEZARD, de son Secrétaire d'État, Julien DENORMANDIE et dernièrement du Président de la République, tout laisse à penser que le gouvernement souhaite aller au bout de cette démarche qui est une catastrophe pour le logement social.

Ces réductions drastiques nous font penser légitimement qu'elles impacteront directement les emplois, les rémunérations, les budgets d'entretien courant des patrimoines, les projets de réhabilitations... au sein de nos différentes structures.

L'Union Nationale des Personnels Force Ouvrière de l'Habitat au même titre que les nombreux participants locataires, responsables d'associations de lutte contre le mal-logement, des directeurs d'organismes HLM présidents de l'USH, des Fédérations des ESH et OPH de la Caisse des Dépôts mais aussi des nombreux élus, réclame le retrait de cette mesure gouvernementale.

FO demande que soit amorcée une véritable concertation avec les différents acteurs du logement social et le gouvernement.

Pourquoi développer la syndicalisation chez les retraités ?

Il est plus que jamais urgent de développer la syndicalisation chez les retraités. Lorsque l'on voit les mesures que le Gouvernement prend, nous pouvons nous faire du souci.



Deux mesures sont déjà en cours d'application concernant les retraites :

Première mesure

Pour les polypensionnés au 1^{er} juillet 2017 : liquidation unique des pensions.

Sont concernés les futurs retraités relevant soit :

- du régime général de la sécurité sociale (CNAV) ;
- du régime des salariés agricole (MSA) ;
- du régime social des indépendants (RSI) ;
- du régime des cultes.

Pour calculer le salaire annuel moyen d'un polypensionné, il est tenu compte du rapport entre le nombre de trimestres cotisés au sein de chaque régime, par rapport au nombre total de trimestres cotisés pour les régimes alignés (y compris les trimestres simultanés pour une même période).

ATTENTION : Il ne sera retenu que les 25 meilleures années, tous régimes alignés confondus, mais les revenus des années où l'assuré a cotisé à plusieurs régimes sont fusionnés et limités au plafond de la sécurité sociale (38.616 € brut en 2016).

Cela va entraîner (pour certains futurs retraités) une baisse significative de la pension de retraite servie... (-0,9 % au global !)

Seconde mesure

Au 1^{er} janvier 2019 mise en place du régime UNIFIE ARRCO-AGIRC.

Le groupe de travail mis en place va aborder les vrais sujets :

- cotisations ;
- majorations familiales ;
- reversions.

A SUIVRE !

Première indication : le montant des retraites servies va diminuer... quant aux cotisations ?

La **CNRACL**, elle non plus, ne sera pas épargnée !

Le dernier Conseil d'Administration de la CNRACL (décentralisé) s'est tenu à Colmar ainsi que l'ensemble des commissions relevant de sa compétence.

Nous avons eu la désagréable surprise de la part des représentants des ministères siégeant au Conseil (budget et sécurité sociale) de nous demander de retarder l'examen de cette question au motif que celle-ci fera l'objet d'une prochaine négociation entre les partenaires sociaux dans le cadre de la nouvelle COG (convention d'objectifs et de gestion).

Le Président du Conseil d'administration très contrarié par cette "intrusion" relative aux prérogatives du Conseil d'Administration en matière d'action sociale a coupé court à toute discussion à ce propos !

Pour faire reculer le détricage de nos acquis, nous devons, avec l'aide des actifs, maintenir dans le mouvement syndical toute celles et ceux qui partent en retraite.

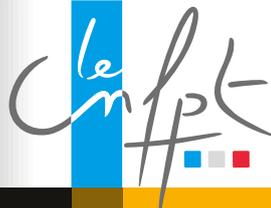


Se former
autrement sur
WWW.CNFPT.FR

DES FORMATIONS PLUS DYNAMIQUES
ET PLUS INTERACTIVES POUR MIEUX
RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOS AGENT.E.S :

- > UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES
- > AUTOFORMATION
- > ÉCHANGES ENTRE PAIRS
- > SÉMINAIRES EN LIGNE (MOOC)
- > TRAVAIL COLLABORATIF

OFFRE 2018 DE FORMATION



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



LE CNAS
AU CŒUR
DE VOS
VIES
DEPUIS
50 ANS

50 ANS
ET TOUJOURS
PLUS PROCHE
DE VOUS

1^{er} organisme national d'action sociale, le CNAS propose, à vous comme à vos ayants droit, un choix toujours plus large de prestations pour votre logement, vos loisirs, votre famille, vos grands projets comme vos coups durs. 50 ans déjà et encore de belles histoires à raconter.

CNAS
L'action sociale
sourire compris

Pour les acteurs du service public local