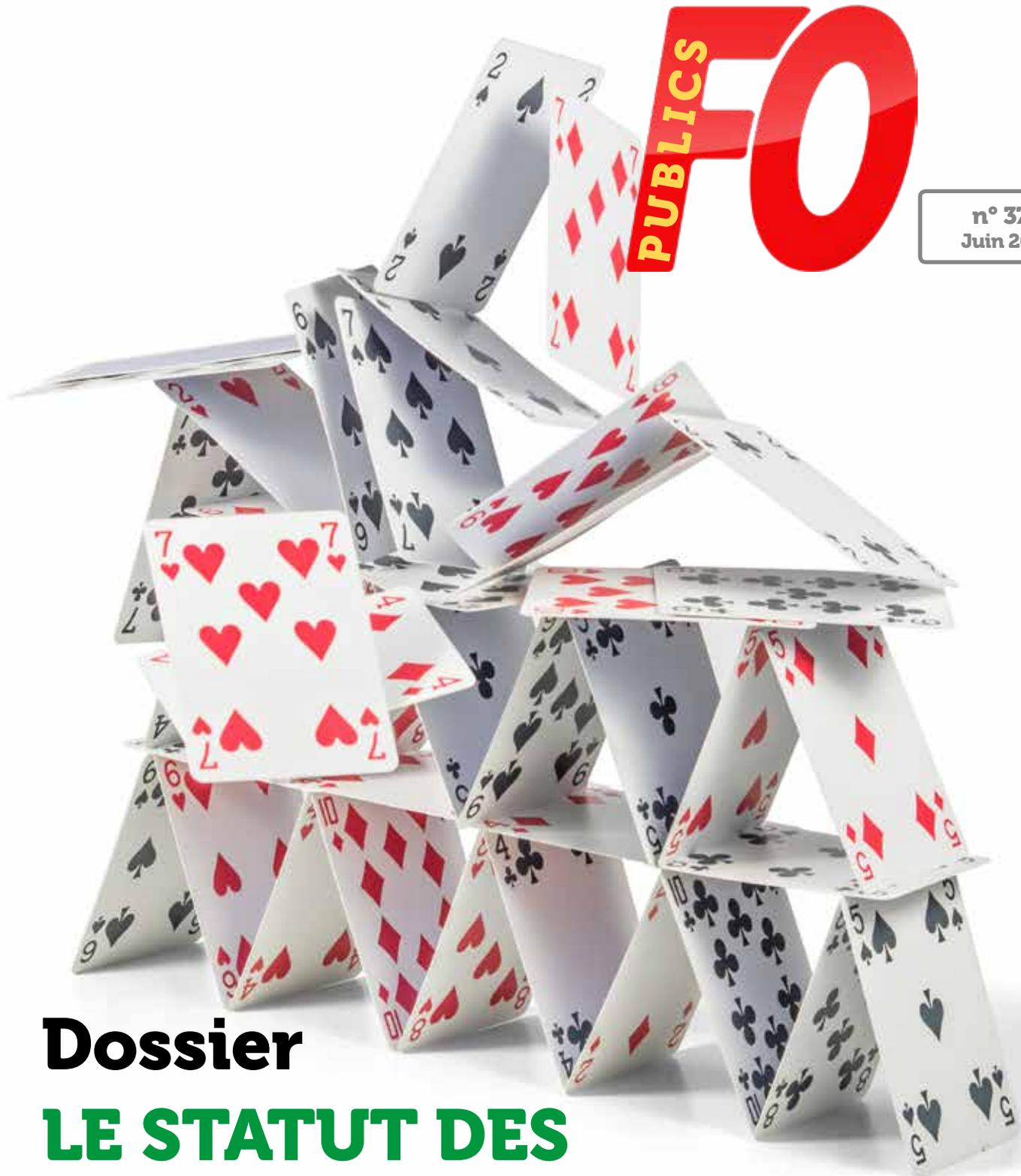


La Tribune

PUBLICS
FO

n° 376
Juin 2018



Dossier

**LE STATUT DES
FONCTIONNAIRES**

LA SANTÉ DES AGENTS SE DÉGRADE,

LA MNT AGIT !



Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle régie par les dispositions du livre II du Code de la mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. Document à caractère publicitaire – Mai 2018 - TheLINKS - Crédit photos : Getty Images



Être utile est un beau métier

GRUPE **vyv**

83% des Français se déclarent attachés aux différents services publics de proximité et 8 Français sur 10 considèrent les agents territoriaux utiles. Pourtant la santé des agents se dégrade.

Pour améliorer la santé et le mieux-être au travail des agents territoriaux, et après l'avoir transmis aux pouvoirs publics, la MNT vous présente son livre blanc. Préconisations, études, constats, bonnes pratiques de différentes collectivités...

Découvrez ces informations essentielles sur utileauquotidien.fr/livre-blanc



SANTÉ

PRÉVOYANCE

SERVICES

Et que vive la Confédération générale du travail FORCE OUVRIERE !

Résister, revendiquer, reconquérir !

Le XXIV^{ème} congrès de notre confédération s'est tenu du 23 au 27 avril 2018.

Notre fédération était représentée par plus de 900 mandats de nos syndicats, et je tiens à les remercier.

Les débats furent rudes, mais notre démocratie syndicale a permis à chacun de s'exprimer, avec ses mots, ses convictions.

Les résolutions furent toutes adoptées à une très grande majorité.

Un nouveau bureau confédéral a été élu et Pascal PAVAGEAU a été élu secrétaire général de notre confédération.

Notre fédération apporte son total soutien à la nouvelle équipe et sera toujours fidèle à ses engagements de perpétuer les valeurs de notre confédération, et ainsi participer au développement de notre organisation syndicale.

Je tiens à remercier les membres du bureau confédéral qui ont cessé leur mandat et en particulier Jean Claude MAILLY pour ses 14 années passées à faire grandir notre organisation.

Ce congrès confédéral a permis, au travers de la résolution générale, de rappeler qu'aujourd'hui, il est plus que nécessaire de se

battre pour garantir nos droits collectifs et nos statuts et pour résister à la logique d'individualisation de la société visant à « déprotéger » tous les travailleurs.

Aussi le congrès a rappelé la nécessité, compte tenu de l'extrême gravité de la situation et des risques qui continuent de se profiler pour les travailleurs, les droits sociaux et les valeurs républicaines, d'envisager une mobilisation interprofessionnelle, afin de faire reculer le gouvernement et ainsi bloquer toutes les réformes en cours qui consistent à atteindre sans précédent nos « conquies » sociaux.

Les conclusions des pseudo-experts du comité action publique 2022 rendues en catimini au premier Ministre sont, une fois de plus, la preuve de la volonté du gouvernement de détruire le statut et, par là même, la fonction publique.

Alors debout !

Tous mobilisés pour faire du 22 mai une journée d'action et de grève pour résister et obtenir satisfaction sur nos revendications !

**« C'est de l'enfer des pauvres
qu'est fait le paradis des
riches » (Victor HUGO)**



Yves KOTTELAT
Secrétaire Général



Le mot de

Pascal

PAVAGEAU

secrétaire général

Cher(e)s camarades,

Au regard des menaces que les projets actuels de contre-réformes font peser sur le Service public, sur ses agents et sur l'ensemble des citoyens, l'heure est à la mobilisation. C'est avec détermination que Force Ouvrière s'oppose aux évolutions structurelles qui se dessinent, dictées par des économies dogmatiques, et qui poursuivent la fuite en avant dans le démantèlement du Service public et la casse du Statut.

Le montant des économies demandées – 1,6 milliard d'euros pour les établissements publics de santé en 2018, soit 5 milliards sur la durée du quinquennat – est inacceptable. Il est urgent de mettre un terme aux fermetures de lieux d'accueil, qui imposent aux usagers l'éloignement voire la disparition de leurs administrations, jusqu'à la désertification du service public. Il est urgent d'améliorer la reconnaissance salariale et les conditions de travail des agents, pour redonner du sens à l'accomplissement de leurs missions. Il est urgent de doter les établissements au bord de l'asphyxie des moyens humains, matériels et financiers, sans lesquels un service de qualité ne peut être rendu au plus grand nombre.

Au-delà des préoccupations quotidiennes de terrain, Force Ouvrière est attachée à défendre le service public de proximité, porteur de valeurs aussi essentielles que l'égalité des droits. Le remettre en cause revient à ouvrir la porte à un accroissement des inégalités, favorisant le client au détriment de l'utilisateur, seuls ceux qui en ont les moyens pouvant accéder à des services couvrant des besoins pourtant essentiels. Belle modernité !

Si l'orientation proposée à travers le comité de pseudo-experts dénommé CAP22 se résume à une destruction pure et simple du statut et à une précarisation des agents par la contractualisation, alors Force Ouvrière s'érigera en rempart face à cette tentative de déprotection. Attaquer les Fonctionnaires ou le Service public, c'est fragiliser la cohésion sociale et territoriale du pays, c'est compromettre son unicité. Le statut général de la Fonction publique est en effet garant de la neutralité et de la continuité de l'action publique, indispensables à la préservation de l'intérêt général, et demeure une exemplarité française.

Les élections du 6 décembre prochain seront l'occasion pour Force Ouvrière de consolider sa représentativité dans la Fonction publique : là où nous sommes présents, il s'agit d'accroître le nombre d'adhérents ; là où nous ne le sommes pas encore, il s'agit de s'implanter. Parce qu'il n'y a pas de République sans Service public, Force Ouvrière entend résister face à cette casse organisée et continuer à se mobiliser pour la préservation du Statut et la défense des 5,4 millions de femmes et d'hommes qui, par leur engagement ordinaire, sont nos héros du quotidien et notre fierté républicaine.

Avec toute mon amitié et tout le soutien de la Confédération.

Bien à tou(te)s.

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 des Services Publics
N° commission paritaire 0921 S 06335
2^{ème} trimestre 2018



22 MAI

DISONS LE HAUT ET FORT...

LE SERVICE PUBLIC EST LE GARANT DE LA COHESION SOCIALE !



Quasiment 9 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté en France. Plus de 2 millions de travailleurs pauvres à cause de temps partiels ou contrats précaires. Le tout dans un pays qui se vante d'être la 6^{ème} puissance économique mondiale...

A ces chiffres, on pourrait opposer les bénéfices colossaux de certaines entreprises et leurs actionnaires et bien entendu poser la question légitime de la répartition des richesses. Ce ne sera pas notre propos aujourd'hui où nous resterons dans le champ de compétence de la Fonction publique.

En revanche, nous maintenons qu'une telle situation sociale nécessite une fonction publique forte, accessible et proche de nos concitoyens.

A tous les niveaux il faut assurer l'égalité des droits des usagers.

En termes d'éducation, de santé, de sécurité, de mobilité, d'énergie et bien d'autres secteurs, seules des missions effectuées par la Fonction publique et ses agents garantissent l'égalité de traitement... Car, à la différence de l'entreprise, la fonction publique n'a pas vocation à faire des profits mais à rendre des services.

En défendant leurs missions, leurs statuts, les agents publics vont bien au-delà de la défense de leurs intérêts particuliers. Ils défendent un modèle social basé sur la solidarité et financé par l'impôt.

C'est pourquoi le 22 mai 2018, qu'ils travaillent dans un service de l'Etat, dans une collectivité territoriale ou dans un établissement de santé, des milliers d'agents vont perdre une journée de salaire pour faire aboutir leurs revendications mais aussi défendre une vision de notre société.

A l'heure où le Président de la République veut offrir tout ou partie des missions de service public au marché financier et paupériser davantage des milliers d'usagers et agents publics, ensemble nous devons lui dire STOP !

Avec FORCE OUVRIERE et l'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires, soyons tous mobilisés le 22 mai prochain, en grève et dans les manifestations.

- **Défendre le statut général des fonctionnaires contre l'emploi contractuel : c'est s'opposer à la précarité !**
- **Défendre l'augmentation générale des salaires : c'est combattre la paupérisation des agents publics !**

Et parce que défendre le service public c'est défendre la République, aucune hésitation...

*Le 22 mai ensemble,
dans l'action par la grève et les manifestations !*

- 3** Editorial
Yves KOTTELAT
- 4** Le mot de
Pascal PAVAGEAU
- 5** Communiqués
22 mai 2018
p.6 : communiqué intersyndical
p.7 : égalité Hommes/Femmes
- 9** Congrès confédéral
Lille 2018
- 15** ATSEM
Réforme du statut
- 18** Dossier
Le statut des fonctionnaires
- 23** Commission européenne
Quand elle outrepassse ses
droits... en 3 actes !
- 24** Dans l'action
Contact avec les structures
Formation en Martinique
- 25** Offices Publics de l'Habitat
Sapeurs-Pompiers
Départements et Régions
Retraités

22 mai : les organisations préparent la mobilisation dans la Fonction publique



Les neuf organisations syndicales représentatives dans la Fonction publique appellent l'ensemble des personnels de la Fonction publique de l'État, de la Fonction publique Hospitalière et de la Fonction publique Territoriale à la grève et aux manifestations le mardi 22 mai 2018.

Elles exigent un dialogue social respectueux des représentants des personnels et appellent les agents à dire leur rejet du projet de suppression de 120 000 emplois et le recours accru au contrat qui dégraderont les conditions de travail des agent-es, considérant que le développement de la contractualisation constitue une attaque contre le statut de même que la possible rémunération « au mérite » assise sur des critères antinomiques de ceux du service public. Elles rappellent leur opposition à la remise en cause des CAP et à la disparition des CHSCT, comme à toutes mobilités forcées vers le secteur privé.

Dans le cadre du rendez-vous salarial du mois de juin, les organisations appellent les agents à exiger que le gouvernement propose des mesures qui permettent une réelle amélioration du pouvoir d'achat pour toutes et tous : fin du gel de la valeur du point d'indice et sa

revalorisation, rattrapage des pertes subies, abrogation de la journée de carence, compensation pérenne de la hausse de la CSG, respect des engagements en matière d'évolution de carrière, amélioration des déroulements de carrière.

Les organisations sont attachées à une Fonction publique rendant des services de qualité à toutes et tous les usager-es sur l'ensemble du territoire, aux valeurs et principes d'égalité, de solidarité et de justice sociale, à la nécessité aussi de conforter les agent-es dans leurs rôles et dans leurs missions. Fortes de ces valeurs, elles appellent le Gouvernement à être extrêmement vigilant sur les suites à donner au futur rapport du Comité Action Publique 2022.

D'ores et déjà, elles appellent à un rassemblement devant Bercy le 15 mai à midi à l'occasion de l'ouverture du chantier consacré au recours au contrat. Un point Presse sera organisé sur place à cette occasion. Les agents sont ainsi invités à exprimer leur désaccord avec la volonté du Gouvernement d'élargir le recours au contrat et à dire leurs attentes d'une amélioration des conditions d'emploi des contractuels et la mise en oeuvre d'un nouveau plan d'accès à l'emploi titulaire.

Une conférence de presse commune se tiendra le vendredi 18 mai prochain à 10 heures dans l'immeuble des fédérations de la CFDT, 47 avenue Simón Bolívar à Paris 19.

Paris, le 4 mai 2018

Des avancées sociales en matière d'égalité en passe d'être rejetées par la France...

Force Ouvrière s'y refuse !

En 2014, la Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a réformé la politique familiale modifiant la durée de versement des prestations du congé parental. En septembre 2016, un bilan montrait que peu de pères faisaient le choix de prendre les 6 mois de congés qui leur revenaient. Déjà à l'époque, Force Ouvrière déplorait que cette mesure « incitative » n'ait finalement permis qu'une chose : des économies conséquentes pour les pouvoirs publics !

Aujourd'hui, un projet de directive européenne propose d'aller vers plus d'égalité en octroyant des droits nouveaux à l'ensemble des parents et proches aidants : 10 jours de congé paternité payé, 4 mois de congé parental payé au niveau des indemnités de maladie et non transférable d'un parent à l'autre, et 5 jours de congé payé par an pour les proches aidants. Cela représente de réelles avancées pour de nombreuses personnes en Europe, en France y compris.

Or, le Président de la République refuse de valider ce projet au motif d'un coût potentiellement important. Pour Force Ouvrière, cette position est contradictoire avec l'annonce selon laquelle l'égalité femmes hommes constituerait une grande cause nationale.

On sait que la prise en charge des enfants et désormais des personnes dépendantes est supportée essentiellement par les femmes. Les mesures proposées par ce texte permettraient un meilleur partage de ces tâches et une plus forte implication des hommes, tout en limitant les conséquences financières au sein des foyers. C'est un pas vers plus d'égalité. Les cinq organisations syndicales françaises, dont FO, affiliées à la Confédération



Européenne des Syndicats ont adressé un courrier dans ce sens au Président de la République.

Pour Force Ouvrière, il ne faut d'ailleurs pas s'arrêter là. Côté parentalité, nous sommes également favorables à un congé paternité porté à un mois pour permettre aux pères de s'impliquer le plus tôt possible, sans avoir à craindre de conséquences négatives dans leur sphère professionnelle. Côté proches aidants, si l'octroi de 5 jours de congé payé par an permet aux travailleurs concernés de palier à un besoin ponctuel, il faut dans le même temps un engagement plus fort de l'État en matière de soins à la personne, afin que ce ne soient pas les salariés qui supportent seuls ce qui relève d'une mission d'aide publique.

Paris, le 2 mai 2018

Béatrice CLICQ

*Secrétaire confédérale
Département de l'égalité et du
développement durable*

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 constituent la condition déterminante du consentement des signataires à l'accord.

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.

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

(suite page 25)

N° 84 - DEC. 2013 / FEV. 2014

SOMMAIRE

Page 6

• Licencement 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

Licencement 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 parfois épineux de la réintégration et de l'indemnisation du salarié irrégulièrement licencié.

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

Pascal Pavageau :

«Résister, revendiquer, reconquérir»

Le congrès confédéral qui s'est tenu à Lille du 23 au 27 avril 2018 a permis à plus de 3.500 délégués (dont 600 de la FSPS) de faire le bilan des trois années passées et de tracer la feuille de route pour les mois à venir.

A l'issue de ce congrès, Pascal PAVAGEAU a succédé à Jean-Claude MAILLY à la tête de la Confédération.

Le congrès a réalisé son unité autour de la résolution générale, votée à la quasi-unanimité. La Confédération FO va poursuivre l'orientation revendicative et réformatrice qui a été réaffirmée tout au long de ce congrès. Les personnels se trouvent confortés dans les revendications portées par la Confédération.

Nous publions ici des extraits de trois résolutions (la générale, la sociale et la protection sociale).

Fin du service public pour tous et destruction programmée du statut de la Fonction Publique

Le Congrès rappelle que le CDI à temps plein doit être la norme dans le privé et l'emploi statutaire dans la Fonction publique (ainsi que dans les entreprises à statut public).

C'est pourquoi, le Congrès dénonce l'impact de la réforme territoriale sur les services déconcentrés, déstructurés et fusionnés.

Le Congrès exige le maintien de l'ensemble de services déconcentrés sur l'ensemble des territoires pour garantir l'égal accès de tous aux services publics et revendique que la satisfaction



© Frédéric LEBLANC

des besoins essentiels soit reconnue comme un droit fondamental, inaliénable et opposable.

Le Congrès rappelle son opposition aux lois HPST et Santé, dont il demande l'abrogation, revendique l'abandon des groupements hospitaliers, des territoires (GHT) synonymes de fermeture de lits, et de suppression de milliers de postes, remettant en cause l'égalité d'accès aux soins.

Les conséquences vont être décuplées avec la stratégie de transformation du système de soins (STSS) que le gouvernement veut remettre en place et que FO rejette.

Contre la destruction programmée du statut de la Fonction Publique

Le Congrès exige les recrutements nécessaires à l'exercice des missions et rappelle que, conformément au statut général des fonctionnaires, les emplois permanents doivent être systématiquement pourvus par des agents titulaires.

Il dénonce également le recours toujours plus grand aux contrats précaires et non statutaires dans la Fonction Publique et la baisse de postes ouverts aux concours, ne permettant pas au Service Public de répondre à ses missions et responsabilités de mise en œuvre de l'égalité répu-

blicaine sur l'ensemble du territoire.

De même, le Congrès réaffirme son attachement au recrutement par concours dans la Fonction publique, lequel doit demeurer le mode naturel d'accès aux emplois publics.

Par ailleurs, c'est bien sur l'architecture statutaire nationale que repose le système de carrière lequel est bâti sur les catégories, les corps, les cadres d'emplois et se trouve menacée par les contre-réformes gouvernementales.

Rappelons que la séparation entre le grade et l'emploi protège le fonctionnaire, de l'arbitraire et des pressions politiques et économiques.

Le Congrès condamne le basculement d'une « Fonction publique de carrière » à une « Fonction publique de métiers » :

Or, la notion de métier, en lieu et place du corps, remet en cause les garanties individuelles et collectives.

En effet, en remplaçant les qualifications par les compétences (lesquelles introduisent la rémunération individuelle, au détriment de la grille collective de référence et des primes diverses au détriment du traitement de base.) on remet en cause les fondements de la Fonction Publique.

La spécificité française du choix de protéger l'agent public par la Loi plutôt que par le contrat individuel, est inverse de celle des réformes du Code du Travail de 2016 et 2017.

C'est une grande référence sociale pour tous les sala-

riés, du public comme du privé que Force Ouvrière entend continuer à défendre fièrement.

Pour le Congrès, les quatre chantiers pour « refonder le contrat social avec les agents publics » et le programme « Action Publique 2022 » sont une attaque majeure contre le Service public et ses agents, tout autant que contre les citoyens eux-mêmes! Ils s'inscrivent dans les réformes précédentes (Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) en 2007 et Modernisation de l'Action Public (MAP) en 2012) qui veulent remettre en question voire supprimer les missions service public.

Il s'agit non seulement de la remise en cause du statut général mais également de la mise en place d'un véritable plan social.

Au-delà des dernières réformes comme le Parcours Professionnel Carrières Rémunération (PPCR) dont nous revendiquons l'abrogation, toutes les attaques contre le statut ont également pour objectif de remplacer les garanties statutaires nationales par un droit local, des normes définies localement, service par service, établissement par établissement.

A l'aube des élections dans la Fonction publique du 6 Décembre 2018, Force Ouvrière entend défendre avec force et détermination les agents publics, le Statut ainsi que les droits et garanties collectives afférents.

Dans un tel contexte de menaces sur la République, il est grand temps que, face aux attaques des exécutifs successifs, les fonctionnaires

et agents publics bénéficient d'une véritable reconnaissance en commençant par une réelle revalorisation du point d'indice.

Protection sociale

Le gouvernement entend modifier la Constitution en permettant une fusion des Lois de Finances et de Financement de la Sécurité sociale. Le Congrès demande l'abandon de ce projet qui remet en cause le financement de la Sécurité sociale par l'intégration de son budget au budget de l'État.

Le Congrès condamne fermement la loi de programmation des finances publiques du 22 janvier 2018 qui, à destination des instances de l'Union européenne, valide la réduction des dépenses de protection sociale de 30 milliards d'euros en cinq ans au « profit » de la réduction du déficit budgétaire de l'État, pour satisfaire aux critères européens de Maastricht.

Or, Force Ouvrière ne cesse de le rappeler : l'austérité budgétaire est suicidaire socialement, économiquement et démocratiquement.

Le Congrès réaffirme son attachement indéfectible à la Sécurité sociale instituant une organisation « destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent ».

Cette organisation répond à une logique d'assurance sociale et traduit une prise en charge collective de risques



économiques individuels comme la maladie, la maternité, la vieillesse et les accidents du travail, les maladies professionnelles.

La Sécurité sociale repose sur les principes d'égalité et de solidarité, à l'inverse des compagnies d'assurance privées, à but lucratif, qui pratiquent la discrimination et la sélection des assurés. Le Congrès rejette dès lors la vision de risques «sociétaux» liée à l'observation des comportements des assurés et allocataires, car portant atteinte à la solidarité inhérente à notre modèle de Sécurité sociale.

Réaffirmer un financement solidaire par la cotisation

Le Congrès estime impératif de rappeler que la Sécurité sociale est financée par la cotisation sociale, partie différée du salaire, à la différence de la solidarité nationale, relevant de l'État et financée par l'impôt. La cotisation sociale doit rester la principale source de financement de la Sécurité sociale. Aussi, il condamne fermement le changement profond qui s'opère, d'un financement par l'impôt la

contribution sociale généralisée (CSG) en lieu et place d'un financement par la cotisation sociale.

Contre la vision comptable réduisant la sécurité sociale à un coût

Le Congrès réclame le retour à sa conception originelle: « chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins ». Le Congrès demande qu'il soit mis un terme au principe de l'Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie (ONDAM) qui s'inscrit dans une logique de rigueur en imposant un budget contraint par une enveloppe fermée.

Lutter efficacement contre la désertification territoriale

Le Congrès dénonce à la fois la réforme territoriale qui, poursuivant la décentralisation, a accentué le désengagement de l'État, l'abandon par la République de certains territoires, conduisant à une rupture profonde de l'Égalité de droit.

Mais également la volonté de confier la mission de la Sécurité sociale à d'autres

opérateurs publics ou privés, au prétexte d'économies.

Il demande l'arrêt des réformes structurelles qui, dictées par une réduction des coûts de gestion, conduisent à des mutualisations, à des fusions d'établissements, à la fermeture de nombreux services au public et à la suppression de milliers de postes, à l'exemple des GHT.

Le Congrès s'oppose aux Projets Régionaux de Santé (PRS) de deuxième génération et aux Schémas Régionaux de Santé (SRS) qui restructurent l'offre sanitaire sociale et médico-sociale, remettant en cause l'accès aux soins et supprimant des emplois .

Le Congrès estime primordial de lutter contre la désertification médicale, notamment par l'abrogation du numerus clausus.

Garantir aux assurés sociaux et allocataires un service public de qualité

Le Congrès dénonce le rationnement de l'offre de soins induit par la mise en œuvre d'une étatisation régionalisée du système de santé via les (ARS) et l'économie de plu-

sieurs milliards d'euros réalisée par l'Assurance maladie sur le dos des hôpitaux et des établissements médico-sociaux.

Réaffirmant les quatre fonctions fondamentales de l'hôpital public (le diagnostic, le soin, l'enseignement et la recherche).

Le Congrès rappelle la nécessité de rompre avec la logique d'enveloppe fermée, revendique l'arrêt des plans de retour à l'équilibre et l'effacement de la dette des hôpitaux. Il exige ainsi le renforcement des moyens et les recrutements nécessaires pour assurer une prise en charge de qualité.

En particulier, il estime indispensable l'application du principe de « 1 soignant pour 1 résident ».

Il alerte sur les dangers et du virage ambulatoire qui, sous couvert de garantir un meilleur confort de soins à domicile, vise surtout à permettre des économies insupportables pour ces établissements.

Sous le faux prétexte de garantir un meilleur confort de soins à domicile, ces « réformes » visent uniquement à réduire les coûts quelles que soient les conséquences humaines et sociales.

Le Congrès rejette toute forme d'inclusion forcée et toute forme d'inclusion non compensée par des moyens adaptés.

Le Congrès met également en garde contre la tentation de dicter aux professionnels de santé leurs pratiques dans le seul objectif de faire baisser les dépenses au détriment des malades. Il condamne toute forme de tarification à l'acte (comme la T2A) comme

mode de financement des établissements.

Le Congrès revendique une dotation à hauteur des besoins des établissements et des hôpitaux publics

De plus, le Congrès exige l'abrogation de l'article 70 de la loi LFSS 2018 et le retour immédiat de l'opposabilité des accords de branches et d'entreprises aux financeurs.

Le Congrès revendique une dotation globale liée aux besoins de l'établissement, couplée à une partie modulée en fonction de la qualité et de la pertinence des soins.

Le Congrès exige le retrait du plan stratégique dont l'objectif est de réduire de façon drastique les dépenses de santé.

Refuser la marchandisation de la Sécurité sociale

Alors que vont s'ouvrir des concertations sur une réforme des retraites (mise en place d'un régime universel), le Congrès revendique le maintien des régimes de retraite tels qu'ils existent aujourd'hui : régime général, régimes spéciaux ainsi que les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO gérés paritairement.

Le Congrès demande que le système de retraite par répartition soit conforté. Le Congrès est pour le maintien de tous les régimes existants avec leurs dispositifs actuels de solidarité et droits dérivés tels que pensions de réversion ou d'orphelin.

Le Congrès rappelle qu'en 20 ans de « réformes » des retraites, la durée d'activité nécessaire à l'obtention

d'une retraite complète a augmenté de près de 15%, passant de 37,5 à 43 ans à partir de la génération 1973.

Estimant qu'un financement par l'impôt a entre autres objectifs celui de réduire les prestations de Sécurité sociale pour ouvrir la voie aux assurances privées, la création d'un régime unique de retraite favoriserait le développement des fonds de pensions et des retraites par capitalisation.

Le Congrès refuse l'application des principes du libéralisme économique à la protection sociale collective.

Défense de la formation professionnelle et du paritarisme

Le Congrès confédéral rappelle l'attachement de FO, depuis son origine, à l'éducation permanente, qui constitue l'un des moteurs de son action en faveur de la promotion professionnelle et sociale de l'ensemble des travailleurs.

En ce sens, le Congrès revendique l'amélioration des droits d'accès de chacun à une formation initiale qualifiante et aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Le congrès rappelle son attachement à la gestion paritaire qui s'appuie sur la légitimité et l'expertise des interlocuteurs sociaux pour assurer la pérennité du système de formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi.

Il revendique le maintien d'une gestion paritaire des dispositifs de formation des salariés mis en œuvre dans les entreprises, pen-

dant le temps de travail, et notamment de ceux permettant l'accès à la qualification (...). Il réaffirme sa volonté de voir maintenu un droit individuel à une formation longue et qualifiante concourant à l'évolution, à la reconversion professionnelle ou à l'insertion dans l'emploi.

Ce droit individuel, qui permet l'émancipation par la formation et l'insertion dans l'emploi pérenne pour les salariés en CDI ou en CDD, doit s'exercer sur le temps de travail et être garanti collectivement.

Le Congrès revendique que les fonds dédiés à l'exercice de ce droit soient augmentés pour permettre à un plus grand nombre de travailleurs d'en bénéficier.

A ce titre, le Congrès revendique le retour du Congé Individuel de Formation

(CIF) supprimé dans le dernier projet du gouvernement intitulé « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Le Congrès dénonce l'utilisation par l'employeur de la formation continue dans le seul objectif d'adaptation à l'emploi au détriment de l'évolution professionnelle des salariés et donc de la promotion sociale.

Défense des diplômes et qualifications

Le Congrès réaffirme son attachement aux diplômes nationaux fondés sur des connaissances disciplinaires et aux titres professionnels reconnus dans les conventions collectives et les statuts, et s'oppose à leur transformation en assemblage de blocs de compétences en ce qu'ils constituent des ou-

tils d'insertion dans l'emploi pour les demandeurs d'emploi et de promotion sociale pour les salariés.

Régionalisation

Après la mise en œuvre de l'acte III de la décentralisation qui a eu pour effet de déposséder les interlocuteurs sociaux de la compétence et des financements de la formation des demandeurs d'emploi au profit des Régions, créant une inégalité des droits, le Congrès réaffirme sa crainte de voir émerger une régionalisation des diplômes et de la gestion des personnels de l'enseignement.

Le Congrès demande l'abrogation des Lois Fioras relatives à l'enseignement supérieur et la recherche qui organisent la régionalisation des diplômes et une gestion locale des personnels.

Composition du nouveau Bureau confédéral

SECRETARIAT GENERAL :

TRÉSORERIE ET DES MOYENS GÉNÉRAUX :

AFFAIRES JURIDIQUES ET DROIT SYNDICAL :

COMMUNICATION ET DEVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION :

ECONOMIE ET SERVICE PUBLIC :

EGALITE ET DEVELOPPEMENT DURABLE :

EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE :

ÉTUDES PROSPECTIVES ET HISTOIRE DE L'ORGANISATION :

FORMATION DES MILITANTS SYNDICAUX :

NEGOCIATION COLLECTIVE ET REMUNERATIONS :

PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE :

RELATIONS INTERNATIONALES ET DROITS FONDAMENTAUX :

RETRAITES ET PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE :

Pascal PAVAGEAU

Patrick PRIVAT

Frédéric SOUILLOT

Cyrille LAMA

Nathalie HOMAND

Béatrice CLICQ

Michel BEUGAS

Yves VEYRIER

Didier Porte

Karen GOURNAY

Serge LEGAGNOA

Marjorie ALEXANDRE

Philippe PIHET

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

La réforme du statut

Le décret n°2018-152 du 1^{er} mars 2018 modifie le statut particulier des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Il clarifie les missions exercées par ces agents et organise des voies d'accès aux cadres d'emplois des agents de maîtrise et des animateurs territoriaux, leur ouvrant ainsi de nouvelles perspectives de carrière.

Les ATSEM sont des agents territoriaux professionnels de la petite enfance. Ils constituent un cadre d'emplois social de catégorie C relevant de la filière médico-sociale, dont le statut est fixé par le décret n°92-850 du 28 août 1992.

Depuis l'entrée en vigueur du décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale, ce cadre d'emploi comprend les deux grades suivants :

- **Agent spécialisé principal de 2^{ème} classe des écoles maternelles (grade de recrutement)**
- **Agent spécialisé principal de 1^{ère} classe des écoles maternelles (grade d'avancement)**

Le rôle des ATSEM a progressivement évolué avec le déploiement de nouvelles fonctions traduit par un élargissement de leur champ d'intervention pédagogique.

La mission des ATSEM

Ils assistent le personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines.

Ils préparent et mettent en état de propreté les locaux

et le matériel servant directement à ces enfants.

Ils appartiennent à la communauté éducative.

Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers.

Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.

En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire.

Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions d'assistance au personnel enseignant, d'entretien et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants.

Rattachement hiérarchique et fonctionnel

(art. R. 412-127 du code des communes)

Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines.



Cet agent est nommé par le maire après avis du directeur ou de la directrice.

Son traitement est exclusivement à la charge de la commune.

Pendant son service dans les locaux scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice.

L'élargissement des missions des ATSEM

L'ATSEM exerce des fonctions d'entretien, d'aide pédagogique et éducative. Ces activités peuvent varier «selon les choix éducatifs opérés par le directeur d'école, les relations que l'agent entretient avec l'enseignant mais

aussi au regard des projets de la collectivité et des budgets alloués aux écoles ». Il a été constaté ces dernières années un élargissement du rôle et du champ d'intervention des ATSEM dans ces trois domaines-là.

Les fonctions d'aide pédagogique et éducative

L'essentiel des évolutions relatives aux missions assurées par l'ATSEM concerne ces deux fonctions, redéfinies par le décret du 1^{er} mars 2018.

Initialement, l'article 2 du statut particulier prévoyait que les ATSEM :

- participaient à la communauté éducative,
- pouvaient assurer la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines,
- assuraient les mêmes missions, en journée, dans les accueils de loisirs des très jeunes enfants,
- pouvaient assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés.

La particularité des missions de ces agents réside dans la complémentarité du rôle éducatif de l'ATSEM qui se caractérise par l'assistance apportée au personnel enseignant, et du rôle pédagogique de l'enseignant ; l'ATSEM assumant un rôle d'aide et de soutien à l'enseignant, mais pas d'adjoint.

Or, dans ce contexte, la rédaction initiale du statut n'était plus en adéquation avec les fonctions exercées effectivement par ces agents, ni avec les nouveaux enjeux

d'organisation du travail que la réforme des rythmes scolaires a engendrés.

Avec ce décret, ces agents sont désormais reconnus dans leur rôle éducatif et associés au projet pédagogique des écoles.

La réécriture de ces différentes missions acte une reconnaissance de la réalité des fonctions exercées par l'ATSEM et pose avec prudence les contours de fonctions distinctes de celles des enseignants.

L'évolution du déroulement de carrière des ATSEM

Accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise

Peuvent désormais accéder par **promotion interne** au cadre d'emplois des agents de maîtrise les ATSEM :

- comptant au moins neuf ans de services effectifs dans

un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des ATSEM, - justifiant d'au moins sept ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois et admis à un examen professionnel. Dans ce dernier cas, ces fonctionnaires peuvent être recrutés en qualité d'agent de maîtrise territorial à raison d'un recrutement pour deux nominations prononcées au titre de la promotion interne au choix.

Il existe également un accès au grade d'agent de maîtrise par **concours interne**, ouvert aux fonctionnaires et agents publics. Les candidats doivent désormais justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours, de trois années au moins de services publics effectifs dans un emploi technique du niveau de la catégorie C ou dans un emploi d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles.



Dorénavant, le concours interne peut être ouvert dans une **nouvelle spécialité** : la spécialité « **hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines** ».

Elargissement consécutif des missions des agents de maîtrise

La mise en place d'une voie d'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise impliquait en parallèle un élargissement des missions de ces derniers à la coordination des ATSEM.

Aux termes de l'article 2 du statut particulier qui leur est applicable, les missions de coordination dévolues aux titulaires du grade d'agent de maîtrise peuvent désormais être exercées également par :

- les agents titulaires du **Certificat d'Aptitude Professionnelle petite enfance**,
- les agents titulaires du **Certificat d'Aptitude Professionnelle accompagnant éducatif petite enfance**,
- les agents qui justifient **d'une expérience de trois années de services accomplis dans le cadre d'emplois des ATSEM**.

Ces agents peuvent assurer la coordination de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des ATSEM ou à celui des adjoints techniques territoriaux et participer, le cas échéant, à la mise en œuvre des missions de ces agents.

Les dispositions régissant le grade des agents de maîtrise principaux ont également été modifiées afin que soit prise en compte la possibi-

lité pour ces agents d'exercer des missions d'encadrement, non seulement des agents de maîtrise ou des fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois technique de catégorie C, mais aussi des ATSEM.

Accès au cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Le décret du 1^{er} mars 2018 a introduit la possibilité pour les ATSEM d'accéder au cadre d'emplois d'animateur territorial par la voie d'un **concours interne spécial sur épreuves**. Pour pouvoir se présenter au concours, ces agents doivent **justifier d'au moins quatre ans de services effectifs dans un emploi d'ATSEM** au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle il est organisé.

Le nombre de places offertes à ce concours ne peut excéder 15 % du nombre des places offertes aux concours internes d'accès au cadre d'emplois.

Le décret du 1^{er} mars 2018 modifie les dispositions relatives aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs afin de tenir compte de cette nouvelle possibilité d'accès au cadre d'emplois.

Ainsi, pour le concours interne spécial, ouvert aux ATSEM, deux épreuves sont créées :

- une **épreuve d'admissibilité** consistant en la rédaction, en 3 heures, d'une note à partir d'un dossier portant sur l'animation périscolaire. Cette épreuve permet d'évaluer les capacités du candidat à analyser

une situation en lien avec les missions relevant de ce cadre d'emplois.

- une **épreuve d'admission** consistant en un entretien de 20 minutes ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son parcours professionnel au sein de la communauté éducative auprès des enfants d'écoles maternelles ou des classes enfantines et permettant au jury d'apprécier sa motivation ainsi que son aptitude à exercer les missions confiées aux membres de ce cadre d'emplois.

Cette réforme statutaire conduit à une plus grande acceptation des réalités touchant les fonctions assurées par les membres de ce cadre d'emplois.

Une « charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM » devrait venir prochainement compléter les dispositions du décret du 1^{er} mars 2018.

Préparée par les ministères de l'intérieur et de l'Éducation nationale, en concertation avec l'AMF et le CNFPT, elle devrait préciser les missions des ATSEM, notamment durant les heures scolaires, afin de résoudre certaines difficultés liées au double rattachement hiérarchique de ces personnels.

Consulter notre livret ATSEM sur notre site :
https://foterritoriaux.org/sites/default/files/fichiers/livret_atsem-catc_0.pdf

Statut des fonctionnaires

Les réformes risquent d'affaiblir un « pilier de la République »



Avec sa réforme de l'action publique, le gouvernement pourrait fragiliser le statut général de la fonction publique, estime Force ouvrière. Ce système institué à la Libération, a pourtant maintes fois fait la preuve de son efficacité. Il constitue notamment la garantie de l'égalité de traitement de tous les usagers.

Dernière ligne droite pour « Action publique 2022 », la démarche de « transformation » de la sphère publique lancée en septembre 2017 par le Premier ministre. Fin mai ou début juin 2018, le comité de 34 personnalités des secteurs public et privé remettra officiellement ses propositions, avec deux mois de retard. **Edouard PHILIPPE** lui avait demandé d'« identifier des réformes structurelles et des économies significatives et durables, sur l'ensemble du champ des administrations publiques ».

Rien ne devait être tabou pour le groupe de réflexion. Il semble avoir très bien respecté le mot d'ordre. Dans son édition du 16 mai, le quotidien Libération a révélé que le comité recommanderait de « généraliser la possibilité de recourir à des contractuels dans la fonction publique ».

Une piste explosive, alors qu'aujourd'hui le statut général de la fonction publique définit les règles de l'emploi et de la carrière de 4,5 millions de fonctionnaires.

Les « pseudo experts » prévoient de proposer, « comme pour la SNCF », le maintien du statut pour les fonctionnaires en place, mais l'em-



bauche des nouveaux agents uniquement «*sous le prisme de la contractualisation*», a décrypté **Pascal PAVAGEAU**, secrétaire général de Force Ouvrière (FO). Pour les nouveaux entrants «*sera privilégié le cadre contractuel*», a-t-il insisté le 21 mai, au micro de RTL. On va «*déprotéger les gens et les renvoyer hors cadre collectif*», s'est-il inquiété.

Toujours ce 21 mai, le secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique a affirmé dans une interview parue dans Libération, qu'«*il y aura des ajustements, une modernisation, mais pas de remise en cause*» du statut de la fonction publique. Il a également promis «*une phase de concertation avec les différentes parties prenantes*» après la remise du rapport du comité. «*Le Premier ministre rendra ensuite publiques les décisions prises*», a-t-il précisé. Ces déclarations ont laissé sceptique le secrétaire général de FO. «*On en reparlera dans quelques semaines*», a-t-il dit.

Rémunération au mérite et plans de départs volontaires

En fait, le gouvernement a dévoilé dès le 1^{er} février dernier ses projets de réforme de la fonction publique. Le Premier ministre a annoncé sa volonté de «*renouveler le cadre de gestion des agents publics*» et de «*mettre en place un nouveau contrat social*» pour ces derniers. «*Ce qui est en jeu, c'est d'adapter le sta-*

tut de la fonction publique, c'est de l'assouplir», a-t-il dit. En dressant le constat que «*l'application du statut s'est rigidifiée*». Le gouvernement se fixe comme objectif d'aboutir à un projet de loi en mars 2019.

Ouverte depuis le 30 mars, la concertation avec les représentants des syndicats et des employeurs publics durera jusqu'en octobre prochain, en sachant qu'elle pourra se poursuivre après les élections professionnelles du 6 décembre 2018. Elle est organisée autour de quatre chantiers qui, selon Christian GROLIER, secrétaire général de la fédération des fonctionnaires FO, risquent de donner des grands coups de canif au statut de la fonction publique. Les commissions administratives paritaires inscrites à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires sont des lieux où les agents publics peuvent, par l'intermédiaire de leurs délégués, s'assurer en particulier de l'égalité de traitement entre eux, pour toutes les questions concernant les carrières. En prévoyant d'en faire «*de simples chambres de recours*», le gouvernement «*remet en cause le statut*», souligne le responsable syndical. Si en voulant développer la rémunération au mérite ou selon les fonctions – ce qui est l'objet d'un autre axe de travail – le gouvernement entend mettre fin à l'augmentation uniforme des salaires par le relèvement de la valeur du point d'indice, il s'en pren-

dra à «*la colonne vertébrale du statut*» et «*on tendra vers une fonction publique d'emploi et non plus de carrière*», analyse-t-il également.

En voulant par ailleurs mettre en place des «*plans de départs volontaires vers le secteur privé*», l'exécutif menace la mise en œuvre effective de la séparation du grade et de l'emploi, l'un des principes essentiels du statut. «*A l'agent dont l'emploi sera supprimé, on ne garantira plus un autre emploi public, mais plutôt un dispositif d'accompagnement dans le privé*», précise Christian GROLIER. Le gouvernement entend, enfin, étendre «*largement*» les possibilités pour les employeurs publics de recourir au contrat, alors que cette modalité d'emploi n'a cessé de progresser ces dernières années pour atteindre aujourd'hui un record de 970.000 agents sous contrat. L'ex maire du Havre et son entourage veulent l'utiliser particulièrement «*pour les métiers qui ne relèvent pas d'une spécificité propre au service public*». A l'image de ceux du numérique. «*De par les spécificités des métiers*», ce domaine d'intervention «*se prête mal au recrutement ou au recrutement exclusif par concours*», a expliqué le chef du gouvernement. Faux et «*malhonnête*», réagit **Gisèle LE MAREC**. La secrétaire générale du syndicat FO du conseil régional des Pays-de-la-Loire souligne que tous les métiers peuvent être présents dans le secteur public. Ce qui distingue en effet le public du



privé, ce sont «les finalités des missions» et non les métiers proprement dits. Plus fondamentalement, la «refondation du contrat social» vise à répondre à l'objectif de suppression de 120.000 postes dans la fonction publique (70.000 dans la territoriale et 50.000 à l'Etat) annoncé par le président de la République», analyse **Dominique REGNIER**, secrétaire fédéral des services publics FO. «*Quand les missions sont exercées par des agents contractuels, il est plus facile de les soumettre à une privatisation*», constate de son côté Christian GROLIER, en redoutant que le gouvernement fixe cet objectif.

Séparation du grade et de l'emploi

Mais un agent contractuel n'est pas dans la situation d'indépendance dans laquelle se trouve un fonctionnaire. Le contrat a une durée déterminée et l'employeur peut y mettre fin.

Il ne protège pas des éventuelles pressions que ce dernier peut exercer. Ce risque n'est pas purement théorique, comme en témoigne Gisèle LE MAREC. «*Le maire d'une commune où j'ai exercé des fonctions d'adjointe au DRH a fait entre les deux tours des élections municipales une demande très particulière au directeur des services informatiques qu'il avait embauché sous un contrat d'un an. Je ne l'ai su qu'après. Il s'agissait de faire un croisement entre le fichier des électeurs, d'une part et la liste du personnel municipal, d'autre part. Ce qui est parfaitement illégal. Mais à quelques mois de l'échéance de son contrat, l'agent s'est senti coincé.*» S'il avait été fonctionnaire, ce dernier aurait davantage été à même d'opposer un refus à l'élu. «*Un fonctionnaire peut certes lui aussi subir des pressions et se retrouver au placard, mais on ne fait pas de lui un demandeur d'emploi*», explique l'attachée territoriale.

Le statut de la fonction publique présente aussi l'avantage d'opérer une distinction entre le grade détenu par l'agent et l'emploi qu'il occupe. Le principe protège les fonctionnaires contre l'arbitraire de décisions individuelles relatives à leur déroulement de carrière, sans empêcher l'administration d'avoir la maîtrise des nominations pour les emplois à pourvoir. Cette garantie est encore plus importante depuis la décentralisation, pointe **Pierre GARINO**, secrétaire du syndicat national FO des lycées et collèges pour la Savoie et professeur de philosophie. Cette grande réforme du premier septennat de François MITTERRAND «*a vivifié la démocratie de proximité, mais elle a aussi renforcé l'influence des décideurs politiques locaux*», rappelle-t-il. L'indépendance des fonctionnaires paraît également plus que jamais d'actualité pour résister et lutter contre les communautarismes.

Le principe a un corollaire : l'obligation pour l'agent d'exercer ses fonctions avec impartialité et neutralité et en veillant à respecter les règles de la laïcité. A aucun moment, il ne doit opérer une quelconque distinction entre les usagers, mais il doit assurer l'égalité de traitement entre eux. La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a inscrit ces principes dans le statut général des fonctionnaires, car jusque-là ils émanaient des principes généraux du droit public et

des décisions jurisprudentielles. «*Le statut confère des droits aux fonctionnaires, mais aussi et avant tout des obligations*», souligne Dominique REGNIER. L'existence du statut de la fonction publique présente donc un grand intérêt pour les usagers, conclut-il.

«*Le statut n'est pas rigide*»

Autre gros avantage inhérent au statut : il facilite la continuité du service public. Si toute une administration devait démissionner à la fin du mandat d'un élu, le service rendu au public risquerait d'être interrompu. Heureusement, «*les politiques passent et les fonctionnaires restent*», souligne le secrétaire fédéral. En outre, à l'heure de l'économie et des services numériques, si les données dont le rôle devient stratégique, sont gérées par des contractuels, voire des entreprises privées liées par un contrat, l'Etat ne risque-t-il pas de se placer dans une position de vulnérabilité ? Dans un récent rapport, la Cour des comptes a pointé un risque, comme le rappelle Gisèle LE MAREC.

«*Au total, le gouvernement a engagé une réforme de la fonction publique sur la base de lieux communs*», dénonce la responsable syndicale. «*Contrairement à ce que l'on nous dit, le statut n'est pas rigide*», souligne-t-elle. Il s'agit cependant de le connaître et d'en exploiter toutes les potentialités.

En outre, son usage est indissociable de démarches prospectives sur les besoins de la population et leurs conséquences sur l'emploi public. Sur la base de telles études peuvent être développées les compétences des agents au moyen de la formation, de même que peuvent être recrutés de nouveaux agents par la voie du concours. C'est possible, y compris pour des nouveaux métiers comme ceux du numérique. L'évolution permanente du statut témoigne aussi de sa flexibilité. En octobre 2013, le rapport de Bernard PECHEUR sur la fonction publique recensait «*pas moins de 212 modifications apportées aux quatre lois de 1983-1986*» fondant le statut général de la fonction publique. Ce rapport fait aussi remarquer que le statut des fonctionnaires n'a pas du tout fait obstacle à des réformes d'ampleur, telles que l'acte II de la décentralisation et la loi du 21 juillet 2009, dite «*loi HPST*». Dans la première de ces réformes, l'existence d'un statut général commun aux deux fonctions publiques a même «*été un élément facilitateur*».

Saisi par le Premier ministre de la question de l'évolution de la fonction publique, le Conseil économique social et environnemental (CESE) a jugé en janvier 2017 que «*l'abandon*» du principe statutaire «*mettrait en cause*» les principes «*fondateurs*» de la fonction publique, dont l'égalité de traitement de tous les publics. Sur la base de «*mauvais pré-*

textes», l'exécutif s'en prend à «*la clé de voûte*» du service public, confirme Pierre GARINO. «*Il s'attaque à un pilier de la démocratie et de la République*», poursuit son collègue, Dominique REGNIER. **Si les garanties statutaires en matière de carrière devaient laisser leur place à des contrats précaires, un élément important de l'attractivité de la fonction publique disparaîtrait**, estime de son côté Philippe VIALARD, secrétaire départemental des syndicats FO des services publics de la Loire et agent de maîtrise principal dans une communauté d'agglomération. Les perspectives offertes par le statut l'ont convaincu de rejoindre la fonction publique territoriale et ont renforcé sa vocation à servir la collectivité et l'intérêt général.

Thomas Beurey
Projets publics

Quand la Commission outrepasse ses droits... en 3 actes !

Un bref rappel...

- La Commission Européenne est composée de 28 Commissaires, proposés par les Chefs d'Etat ou de Gouvernement. Le Président actuel est **M. Jean-Claude JUNCKER**.

Son rôle

C'est de proposer et de mettre en oeuvre les politiques communautaires.

Ses compétences

Union douanière, les ressources biologiques, le marché intérieur, la monnaie unique.

La Commission a aussi un rôle de garant envers l'intérêt général et l'initiative législative.

Elle partage des pouvoirs exécutifs et législatifs avec le Conseil, **alors que les Commissaires ne sont pas élus au suffrage universel**.

La Commission est responsable devant le Parlement Européen qui peut la censurer, mais exclusivement sur sa gestion.

- La crise économique qui va toucher l'ensemble de l'Europe en 2018 va prendre des proportions plus ou moins fortes en fonction des pays mais la même solution est proposée partout en Europe avec comme corolaire la réduction des fonctionnaires et des retraites.

Le fonctionnaire... bouc émissaire tout trouvé

L'exemple, en Grèce avec 1/3 de fonctionnaires supprimés.

Les retraites qui ont baissé de plus de 15%.

2.656 salariés des chaînes publiques sont licenciés du jour au lendemain. Ces agents se sont trouvés sans emploi.

- Face à cela, et pour éviter le licenciement brut, le Comité NEA de la FSESP (Fonctionnaires de l'Etat) va se saisir de ce dossier et intervenir dans le cadre du dialogue social avec les employeurs. Après un long travail tant des organisations syndicales que des employeurs, un accord est accepté et une proposition de directive est proposée à la commission ; directive ayant un effet juridiquement contraignant et universel dans l'Union Européenne et l'Espace Economique Européen.

La Commission outrepasse ses droits

Celle-ci va refuser de soumettre l'accord des partenaires sociaux et des employeurs au Conseil.

Face à ce refus le comité exécutif en séance plénière saisit l'ensemble des syndicats pour déposer une plainte auprès de la Cour de Justice de l'Union Européenne contre la Commission Européenne.

Il est important de recadrer la Commission pour faire reconnaître le travail des organisations syndicales - et des employeurs.

Le vote est sans appel :

- Pour 94 %
- Contre 5 %
- Abstention 1 %

Il y a dans cette situation deux aspects : **le fond et la forme**.

- **Sur la forme**, le coût de la plainte et la durée de la plainte. Mais que l'on gagne ou que l'on perde, cela ne changera pas notre raison d'être. Les organisations devront continuer à se battre pour se faire entendre.

- **Sur le fond**, la Commission ne respecte pas les organisations syndicales et ne respecte pas les politiques qui siègent à ces comités dont certains commissaires en sont issus.

Cela provoque aussi un euroscepticisme de plus en plus important, une montée nationaliste très forte.

Sur le plan démocratique comment des gens qui ne sont pas élus peuvent-ils aller contre le choix des élus politiques, des élus syndicaux?

Alors oui, la FSESP a eu raison de déposer cette plainte contre ces commissaires qui sont coupés de la réalité du peuple.

La fédération au contact des structures

La Fédération des services publics et santé par l'intermédiaire de son secrétaire fédéral **Dominique REGNIER** et de **Pierrick JANVIER**, membre du bureau fédéral, s'est rendue à Savigny le Temple le 8 mars dernier à la rencontre des camarades FO.



A l'initiative du secrétaire de GD 77, **Bruno GIBERT**, celui-ci a réuni une quarantaine de camarades des groupements départementaux FO du 77, 93 et 94 dans le cadre des élections professionnelles de décembre prochain.

Dominique REGNIER a ainsi pu apporter tous les éclairages nécessaires pour aborder les

prochaines élections dans les meilleures conditions.

Il a répondu aux nombreuses questions des participants, sur la constitution des listes, en expliquant notamment d'une manière claire la nouvelle donnée qu'est la représentation équilibrée.

La Fédération Force Ouvrière reste au contact du ter-

rain et s'investit auprès des camarades pour leur apporter le soutien nécessaire.

Afin que ces prochaines élections soient une réussite pour notre organisation syndicale, Dominique REGNIER a rappelé l'importance de déposer des listes et a pu évoquer avec l'ensemble des participants les objectifs fixés.

Formation syndicale en Martinique



La formation syndicale est active en métropole et également en Martinique.

Nos camarades martiniquais réclamaient des formations sur différents sujets :

- Découverte de Force Ouvrière,
- Connaître les structures de FO,
- Améliorer leur connaissances sur les diverses instances,
- Développer la communication,
- Préparer les élections de décembre 2018.

La Fédération a mis en place une session de formation comprenant ces divers modules et a décidé d'envoyer un formateur et une secrétaire fédérale pour une semaine.

Sur place, nous avons été accueillis comme savent le faire nos camarades antillais et la semaine a été riche en enseignement et en partage.

Josiane TOURAINE, secrétaire fédérale, **Alex DELUGE**, secrétaire fédéral, qui étaient sur place, et **Gilles TRAUCHESSEC**, ont dispensé cette formation.

En parallèle, nos camarades de la santé ont suivi une formation dispensée par trois formateurs venus de la métropole également.

Cette semaine a été appréciée de nos camarades qui d'ores et déjà, réclament d'autres formations.



Annie DUBO
Secrétaire du GD de la Martinique

ELAN

Le projet de loi « ELAN » amènera certainement des regroupements, fusions, absorption d'organismes HLM.

Que dit le projet en la matière ?

Le projet de loi « ELAN » (évolution du logement, de l'aménagement et du numérique) a été présenté le 4 avril dernier en conseil des ministres. Ce projet de loi invite notamment à la restructuration du secteur « HLM », le gouvernement n'ayant jamais caché sa conviction qu'il y a «trop» d'organismes et qu'il fallait les regrouper tout en tenant compte des spécificités de chaque territoire.

Dans l'esprit du gouvernement, et bien que le projet de loi ne soit pas encore figé, il s'agit plutôt, à travers la notion de regroupement, de fusionner des organismes (OPH) et établissements (ESH) pour aboutir à des offices ou ESH gérant un parc minimum de 15.000 logements.

Pour les organismes HLM, qui n'ont par conséquent pas les moyens d'entretenir, de requalifier et de renouveler leur parc, les fusions-absorptions vont s'accélérer. La fédération des OPH n'est pas contre les fusions-absorptions, mais elle préfère quand même que cela reste entre OPH.

La fédération nationale des Offices publics de l'habitat

(OPH) réfléchit « à la manière dont les OPH peuvent se projeter dans 5 à 10 ans ». Elle travaille sur un projet de communauté d'organismes afin d'avoir une autre piste et ne pas imposer les fusions.

Le projet de loi « ELAN » a débuté son parcours parlementaire et la loi sera sans doute promulguée au début de l'automne 2018.

Nous n'allons pas reprendre dans cet exposé les quatre titres du projet de loi mais plutôt évoquer le titre II à savoir : **l'évolution du secteur du logement social.**

C'est dans ce titre II et notamment dans les articles 25 à 27 que nous retrouvons la notion de regroupement voire fusion-absorption d'OPH qui vont faire l'objet de discussions.

Concernant le regroupement que dit le projet de loi (article 25)

Les organismes de logements sociaux qui ont moins de 15.000 logements ont l'obligation d'adhérer à un groupe d'ici 2021. Nul doute que la notion du seuil à 15.000 logements va être certainement discutée entre parlementaires. Il semblerait que le regroupement

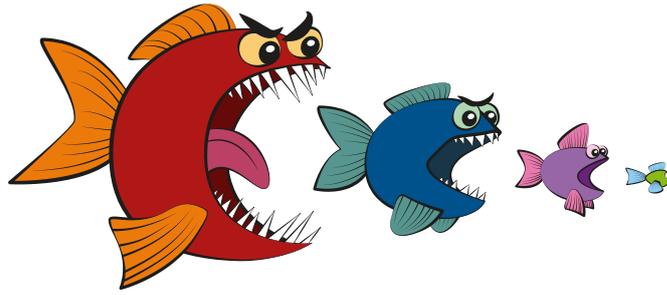
ne s'applique pas aux offices départementaux dans des cas bien précis notamment si l'office départemental est le seul organisme HLM dans le département.

L'obligation de regroupement ne s'applique pas aux organismes qui ont leur siège social situé dans les DOM et en Corse.

Si votre organisme s'oriente vers un regroupement, trois modalités peuvent être possibles. Nous vous conseillons de prendre connaissance de l'article 25 du projet de loi notamment la partie qui traite de la **société anonyme de coordination**. Il faut savoir que la fédération des OPH souhaite amender la partie du projet de texte qui traite des SAC. Nous vous conseillons également de lire le **bulletin des OPH n°97 d'avril 2018**, vous pourrez découvrir le projet de communauté d'organisme et une présentation de la société anonyme de coordination.

Concernant la fusion d'OPH (article 25)

Dans le projet initial, trois métropoles devaient avoir une dérogation à l'obligation de fusion à savoir : Métropole de Paris, Grand Lyon et Aix-Marseille-Provence.



Une modification a été apportée à ce chapitre et seule la métropole de Paris conserve la dérogation. L'ensemble des OPH rattachés à une même collectivité (EPCI, EPT de la MGP, hors métropole de Paris) ont l'obligation de fusion d'ici à 2021.

Les collectivités territoriales y compris les métropoles ne pourront demeurer collec-

tivité de rattachement de plusieurs Offices Publics de l'Habitat.

Concernant les fusions-absorption d'organismes HLM (article 26)

Le texte élargit les possibilités de fusions-absorption des organismes HLM.

L'Union nationale des Personnels FO-HABITAT attire l'attention de nos Camarades de syndicats afin d'être très attentifs à ces fusions ou absorptions. Ces modifications structurelles inquiètent à juste titre les personnels.

Les personnels une nouvelle fois oubliés...

Enfin, le devenir des personnels n'est pas abordé. Il est pourtant à craindre que la fusion d'organismes engage des suppressions de postes. Notre rôle doit être de tout faire pour aider les salariés.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

sapeurs - pompiers

Formation et développement



L'Union Nationale FOSIS a, dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles, organisée deux sessions de formations sur ce thème.

Ces formations ont comme bien souvent rencontrées un succès et permettent également aux stagiaires d'amener dans leurs départements des connaissances et savoir leur permettant ainsi de mieux préparer les élections professionnelles mais aussi d'améliorer leur développement en terme de syndicalisation.

Ces deux formations ont également permis aux camarades qui ont rejoint FOSIS de découvrir notre Fédération, ses locaux et les valeurs de FORCE OUVRIÈRE.

Les 16 et 17 mai, le bureau de l'union nationale s'est réuni dans les locaux de l'union départementale à Toulouse. Nous tenions à remercier les camarades de l'UD pour leur gentillesse et leur accueil.

Cette réunion délocalisée, nous a permis d'inviter nos camarades des SDIS voisins, afin d'échanger sur les diverses problématiques qu'ils rencontrent.

Nous avons également eu une réunion avec le directeur départemental du SDIS 31 et son adjoint où deux membres du bureau national étaient accompagnés de représentants du syndicat FOSIS 31.

Cette réunion « décentralisée » a été appréciée et bénéfique pour l'ensemble. L'Union Nationale FOSIS reconduira ce type de réunion à la rentrée mais cette fois, dans une autre région.

Secours d'urgence à la personne et centres d'appels

Si de récents évènements, médiatisés, liés aux prises d'appels ont mis à jour certaines difficultés et une volonté politique de réformer une partie de notre système de secours, cela ne constitue pas pour l'union nationale FOSIS une nouveauté.

En effet, le gouvernement a missionné conjointement l'année dernière l'IGA et l'IGAS pour procéder à l'évaluation du référentiel secours à personne SAMU-SDIS et étudier les possibilités de créer des plateformes d'appels communes 17-15-18.

C'est dans ce cadre qu'une délégation de FOSIS a été auditionnée le 26 avril dernier.

La volonté de regrouper l'ensemble des numéros d'urgence sous un seul qui pourrait être le 112 ne date pas d'hier. Si FOSIS n'est pas opposé à la création d'un numéro d'appel unique permettant une meilleure lisibilité pour les usagers, nous sommes farouchement opposés à ce que les créations de plateformes communes soient synonymes de suppressions de postes, de reclassements, ou de déplacements géographiques des agents. Nous avons clairement indiqué à la mission IGA-IGAS que le regroupement ne vaut pas mutualisation.

D'autre part, **FOSIS reste attaché à ce que ces plateformes d'appels restent à un niveau départemental** car les différents acteurs qui y travaillent ont une réelle connaissance, de leur sec-

teur, de ses spécificités et des acteurs publics locaux.

FOSIS a rappelé son souhait de complémentarité pleine et entière des moyens dépendant du ministère de la santé et du ministère de l'intérieur au profit d'une seule et même cause : **LE SERVICE PUBLIC AU SERVICE DU PUBLIC !**

Au-delà de cette audience, la réelle question que nous devons nous poser est celle de l'organisation des secours et des soins en France. Des états généraux sur l'organisation des secours et des soins d'urgence s'imposent. Parmi les thèmes à évoquer certains semblent incontournables :

- Revoir la **dualité de gestion** des secours entre l'Intérieur et la santé.

- Evaluer l'**intérêt d'une régulation médicale** systématique du traitement des appels et des secours pré-hospitaliers dont on constate les limites sans pouvoir en mesurer l'intérêt.
- Repenser l'**accès aux soins urgents** en y incluant de nouveaux acteurs et plusieurs niveaux de compétence.

- Définir une **politique de la médecine libérale** pour traiter les situations non urgentes et les alternatives à la prise en charge systématique par l'hôpital.

- Réviser les **parcours de formation** de l'ensemble des intervenants de la prise d'appel à la prise en charge des patients.

- **Recruter de nouveaux opérateurs** pour combler les sous effectifs et donner une réelle attractivité statutaire à ces professions.

Enfin, il est plus que nécessaire de revoir la **situation statutaire des opérateurs** des CTA-CODIS issus des filières administratives et techniques au regard de la spécificité de leur métier et de leurs responsabilités !

*Pour le bureau FOSIS
Yann-Aël MOYSAN
Secrétaire Général*

Filière sociale

inflexibilité idéologique du gouvernement, le combat continue

Le protocole d'accord AFP-PPCR (Avenir de la Fonction Publique - Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) vise la reconnaissance de l'engagement des fonctionnaires civils et militaires par la revalorisation des grilles indiciaires et l'amélioration des perspectives de carrière.

Il a été validé le 30 septembre 2015 par les organisations syndicales CFTD, CFTC, UNSA, FA-FP, CGC et FSU.

Cet « accord » a été rejeté par **FORCE OUVRIERE** car il contrevient à ses revendications portées depuis de nombreuses années. Il est en effet inacceptable en matière de revalorisation des carrières et injuste concernant le reclassement des métiers du travail social par la reconnaissance des diplômés.

AFP/PPCR :
un « accord de dupes »
pour l'UNDR !

Dans cet « avenir » que l'on proposait aux agents du social notamment, les personnels devaient être reclassés de la catégorie B à la catégorie A au 1^{er} février 2018. Finalement, ils attendront le 1^{er} février 2019 !

En effet, afin de concilier sa « trajectoire de redressement des finances publiques », et de satisfaire sa conception de l'égalité républicaine, le gouvernement Macron / Philippe a décidé de repousser cette mesure d'un an.

Le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard



Darmanin, ne semble rien craindre lorsque, lors du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, il a indiqué qu'il avait toute la durée du mandat présidentiel pour mettre en œuvre cet accord engagé par le gouvernement Hollande / Valls...

Contrairement à ceux qui acquittaient l'impôt de « solidarité » sur la fortune (ISF) supprimé dès 2018 (3,2 milliards d'euros en moins dans les caisses de l'Etat), l'UNDR constate que les agents relevant des cadres d'emplois des assistants de service social, d'éducateurs spécialisés, d'éducateurs techniques spécialisés, d'éduca-

teurs jeunes enfants et de conseillers en économie sociale et familiale, attendront donc leur « petit A » (pas le « A type », au sens de la rémunération liée au niveau de diplômes).

En effet, les agents socio-éducatifs actuellement classés en catégorie B devraient être finalement reclassés au 1^{er} février 2019 dans un cadre d'emplois constitué de deux grades découpés en trois classes en deux étapes et tout le monde ne sera pas traité de la même manière :

- **première étape : passage au premier grade.** Il comporte deux classe : « ASE de

classe normale » et « ASE de classe supérieure ». Le second grade est celui de « ASE de classe exceptionnelle ». Mais aucun agent de la filière sociale ne sera reclassé en « classe exceptionnelle » car il n'y aura aucune reconnaissance des diplômes BAC+3, sauf pour ceux qui auront obtenu leur diplôme BAC+3 à partir de 2021. Ça c'est de la reconnaissance !

- **seconde étape de la revalorisation qui était fixée au 1^{er} janvier 2020, reportée en 2021**, avec la simplification du premier grade en une seule classe et une nouvelle augmentation des indices de rémunération.

*Merci Macron...
quel plaisir
de travailler
pour vous !*

Reclassements professionnels de février 2019 et élections de décembre 2018

Le reclassement des agents socio-éducatifs doit donc intervenir 2 mois après la date des élections professionnelles fixée par la même élite gouvernementale.

Qu'à cela ne tienne, athlètes de cirque, les membres du gouvernement ne sont pas à court d'idées pour améliorer leur « show de pirouettes statutaires ».

*Filière sociale
et calendrier
électoral...
pirouette, cacahuète !*

Pour cela, le décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 va permettre aux agents socio-éducatifs, par dérogation (et oui tout est presque possible en Macronie), d'être électeurs et éligibles aux commissions administratives paritaires de catégorie A en dépit du fait qu'ils n'y seront intégrés qu'à partir du 1^{er} février 2019. Enfin... les titulaires uniquement, pas les contractuels qui resteront éligibles en catégorie B !

*Devant tant
de mépris, faut-il
créer un « #balance
tes politicards » ?*

Socle commun des diplômes du Code de l'action sociale et des familles (CASF)

Pour mémoire, l'UNDR-FO et sa commission spécifiques « Sociaux et Médico-Sociaux » (SMS) rappelle un dossier complémentaire porteur d'inquiétudes pour l'avenir de la filière sociale ainsi que pour le Service Public du secteur social.

En effet, l'Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale

(UNAFORIS), les employeurs publics et la commission consultative professionnelle du travail social et de l'intervention sociale se chargent de redéfinir les référentiels de formation de la filière sociale et de créer un socle commun des diplômes : ASS, ES, ETS, EJE, CESF. Ce socle commun voulu à hauteur de 40 à 50%, élaboré sans concertation avec les professionnels, menace la spécificité des métiers et risque d'acter leur disparition.

Ainsi donc, l'UNDR-FO continuera à agir, notamment dans le cadre des instances fédérales, afin qu'une réelle table de négociation soit organisée. Nous devons obtenir pour les travailleurs sociaux la garantie de la pérennité de leurs spécificités professionnelles.

L'UNDR-FO reconnaît et défend la pluralité et la diversité des métiers de la filière sociale. Ils doivent s'exercer dans la complémentarité et la pluridisciplinarité afin de rendre un service public social de qualité répondant aux besoins des usagers.

Le combat continue...

Avis de tempête

Après la mise en place (en 2014) de la Contribution pour la Caisse Nationale de Solidarité à l'Autonomie de 0,3% (pour les retraités percevant une retraite supérieure à 1.200 € bruts par mois), c'est au tour de la CSG d'être augmentée en 2018 de plus de 1,70 % pour les retraités dits moyens (+ 1.200 € bruts mensuels).

Il s'agit d'une véritable escroquerie (financière, morale et intellectuelle).

Le revenu fiscal de référence (RFR) se compose :

- De la totalité des retraites perçues (principale et complémentaire) ;
- Des petits revenus du capital ou de placements (assurance vie, certaines épargnes).

Il faut regarder d'où nous partons (cf. tableau ci-dessous) soit de 2013 à 2018, une augmentation de 0.20%, à ramener à l'année : 0,03 % . Une véritable arnaque si l'on tient compte de l'inflation !

	-	+
2013		+1,30% (1 ^{er} avril)
2014	-0.30%	
2015		+0,10%
2016		
2017		+0,80%
2018	-1,70%	
Total	-2,00%	+2,20%

La retenue à la source

Exemple :

un couple de retraités percevant 2.500 € mensuels (Madame + Monsieur).

Leur impôt sur le revenu était de 1.000 €.

Ce couple percevra fin janvier 2019 :

2.500 €

-1,70% de CSG soit **- 42,50 €**
- impôts calculés sur les 1.000/12) soit **- 85,00 €**

Le ressenti pour ce couple de retraités sera de **127,50€ mensuels**.



La CSG payée en 2018 est considérée comme déductible des sommes perçues au titre des impôts.

Comment en tenir compte dès lors qu'en 2019 ne sera plus tenu compte que des revenus de l'année considérée (à savoir 2019).

Si réajustement il y a, ceux-ci ne seront pris en compte qu'à la fin 2019 !...

Une info presque confidentielle

Qu'est devenu le Fonds de Réserve des Retraites (FRR) mis en place par le gouvernement JOSPIN en 1999 ? (depuis 19 ans maintenant)

Et bien celui-ci se porte bien, ainsi fin 2017 l'Actif Net du FRR est de 36,4 milliards d'euros !

Rappel : Son but était d'éponger la dette sociale

(la CADES - Caisse d'amortissement de la dette sociale) et donc contribuer au désendettement de la Sécurité sociale.

Ce fonds de réserve sera sans doute très utile dans le cadre de la mission de Jean Paul DELEVOYE, Haut Commissaire chargé de la réforme des retraites...

Les mesures prises par les pouvoirs publics pour l'équilibre des régimes de retraites (recul de l'âge de départ – notamment) ont permis de stopper l'hémorragie des placements financiers réalisés à cet effet.

Actuellement, le FRR n'est plus alimenté que grâce à ses placements financiers.

Affaire à suivre...



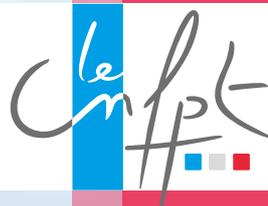
DES **MILLIERS**
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES.

DES **DIZAINES DE MILLIERS**
DE JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES

DES **CENTAINES DE MILLIERS**
DE BÉNÉFICIAIRES CHAQUE ANNÉE

**LE CNFPT
EST LE PARTENAIRE
FORMATION
DES AGENTS ET
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**

WWW.CNFPT.FR



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

SI LA VOITURE DE XAVIER, RESPONSABLE MUNICIPAL DES SPORTS, TOMBE EN PANNE, SON ÉQUIPE A PERDU D'AVANCE.

ASSURANCE AUTO
VÉHICULE
PERSONNEL ASSURÉ

AUSSI LORS DES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS*

OFFRE RÉSERVÉE AUX AGENTS
TERRITORIAUX

-10% SUR LES CONTRATS
D'ASSURANCE AUTO**

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2017.

* Pour les agents fonctionnaires en cas d'usage du véhicule privé - trajet/travail avec l'extension « déplacements professionnels ».

** Offre réservée aux agents territoriaux. Remise de 10% sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS. Offre valable jusqu'au 31/12/2018, non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours.

Pour connaître les conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS, contactez votre agence GMF ou téléphonez au 0 970 809 809 (n° non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h). Les Conditions Générales et la convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.