

La Tribune

PUBLICS
FO

n° 377
Septembre 2018



Dossier

TÉLÉTRAVAIL :
UN NOUVEL ELDORADO ?





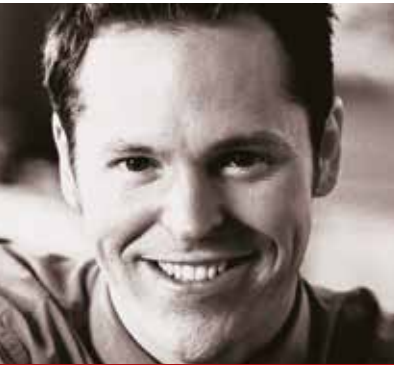
**Conventions
de participation
prévoyance et
santé**



Solidarité



**Prévention
des risques**



**Qualité
de service**

Expert en Protection Sociale Complémentaire



COLLECTeam a reçu
le label Platinum,
Audit Actu-Gestion®,
pour sa qualité de gestion

COLLECTeam
Tél. 02 36 56 00 00
commercial@collecteam.fr
www.collecteam.fr

**Valorisez votre politique sociale
avec COLLECTeam, partenaire de plus
de 2 000 collectivités territoriales.**

Fonction publique C'est la période des soldes !

Dans la continuité de sa politique de destruction de la fonction publique et, par là-même, du service public, le gouvernement accentue les projets de remise en cause du statut et des garanties collectives des agents.

Ainsi, le chantier intitulé « refonder le contrat social avec les agents publics » est lancé !

Ce projet comprend 3 parties :

- dialogue social,
- comment améliorer et développer le recours au contrat,
- comment faire évoluer la politique de rémunération.

De multiples réunions démontrent une fois de plus qu'il n'y a aucun dialogue social : aucun amendement proposé par FO n'est retenu, c'est la seule feuille de route du gouvernement qui est prise en considération.

Comment parler de dialogue social alors que l'on veut réduire les compétences des CAP, que l'on veut fusionner les CT et CHSCT ?

Pis encore : alors qu'il y a discussion sur le recours aux contractuels - que nous contestons - le gouvernement « passe au forceps » un amendement lors de l'examen du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui permet dans les 3 fonctions publiques le recours aux contractuels pour les postes d'encadrement supérieur. Aujourd'hui cela concerne 2 000 postes et qui pourront passer à 10 000 postes !!!!

Et que dire du rendez-vous salarial lors duquel on ne parle pas de l'augmentation du point d'indice, mais des frais d'hébergement et de la monétisation du compte épargne temps ?

Alors cela suffit ! Cette politique d'individualisation, de remise en cause des acquis doit cesser !

Oui nous sommes de l'ancien monde, un monde où la solidarité est le pilier, un monde où la protection collective des salariés en est le fondement.

Nous devons lutter pour conserver pour nos enfants, pour nos petits-enfants, les acquis obtenus par nos anciens et qui sont les piliers de notre modèle social !

Oui il ne suffit pas de dire que nous sommes dans une République, il faut surtout veiller à en faire respecter la devise : Liberté, Egalité, Fraternité !

Nous devons donc nous engager à tout mettre en œuvre pour réussir l'action interprofessionnelle, conformément à la résolution générale du congrès confédéral.

Nous devons sensibiliser nos collègues sur les valeurs et revendications de FORCE OUVRIERE, leur expliquer l'enjeu des réformes envisagées et ainsi les convaincre à participer massivement à cette action interprofessionnelle.

Et surtout à participer et faire participer au vote du 6 décembre, en votant utile, en votant FORCE OUVRIERE !

Merci de votre fidélité.

« Je vous souhaite de vous indigner : créer c'est résister- résister c'est créer »

(Stéphane HESSEL)



Yves KOTTELAT
Secrétaire Général



Le mot de

Pascal

PAVAGEAU

secrétaire général

Cher(e)s camarades,

Les élections du 6 décembre 2018 dans la Fonction publique sont un moment clé, pour lequel la Confédération appelle à la mobilisation l'ensemble de ses structures. L'heure est à la constitution des listes autour de nos camarades qui, dans les trois versants de la Fonction publique, porteront fièrement les valeurs, positions et revendications de Force Ouvrière.

Face aux attaques répétées, notre Organisation entend défendre avec force et détermination les fonctionnaires et agents publics, le statut ainsi que les garanties et droits collectifs afférents. Il est grand temps que cessent les coupes budgétaires qui, au prétexte d'une nécessaire rationalisation des dépenses publiques, conduisent à des contre-réformes aux conséquences désastreuses, une dérégulation synonyme de « déprotection » pour les personnels comme pour les usagers.

Parce que ces élections du 6 décembre nous concernent tous, les gagner repose sur l'engagement de chacun : notre objectif commun est que chaque adhérent(e) fasse voter Force Ouvrière à un fonctionnaire ou un agent public de sa connaissance. Là est la force du collectif : faire connaître notre Organisation, consolider sa représentativité et donner plus de poids à nos revendications. Notre discours sur le Service public républicain doit aujourd'hui nous permettre de nous implanter là où nous ne le sommes pas encore, en particulier dans les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers.

En défendant le Service public à tous les niveaux et le Statut général de la fonction publique comme piliers indispensables à la cohésion sociale et territoriale du pays, Force Ouvrière construit une alternative possible. Il s'agit de défendre l'ensemble des missions publiques dont nous avons tous besoin, d'apporter aux citoyens une réponse à des besoins essentiels, dans les conditions de neutralité et de continuité indispensables à la préservation de l'intérêt général.

Le service public n'est pas désincarné, ce sont 5,4 millions de femmes et d'hommes qui, par leur engagement ordinaire, sont nos héros du quotidien et notre fierté républicaine. Parce qu'il n'est pas acceptable pour nous d'en arriver à devoir faire une grève de la faim pour obtenir 30 postes et prétendre tout simplement à faire son travail dans de bonnes conditions, il est urgent et nécessaire de donner les moyens pour redonner du sens au Service public.

Résister, revendiquer, reconquérir !

Avec toute mon amitié,
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
3^{ème} trimestre 2018

Que ce gouvernement arrête de faire croire qu'il aime la Fonction publique !

Le Premier ministre vient de publier, le 24 juillet, une circulaire à l'attention des ministres et préfets sur l'organisation territoriale des services publics.

En plein été, une fois de plus sans aucune concertation, cette circulaire annonce un chamboulement dans l'organisation des services déconcentrés de l'Etat.

Au prétexte de clarifier les compétences des services de l'Etat, des collectivités territoriales et des opérateurs, l'Etat veut se recentrer sur son rôle de régulateur et progressivement abandonner des missions.

D'ores et déjà, le Premier ministre fixe de manière unilatérale les missions où le rôle de l'Etat serait réaffirmé, celles qui pourraient être allégées et celles transférées.

En termes d'organisation, l'annonce d'éventuels regroupements de DDI entre elles et/ou avec des préfectures est annoncée.

Les programmes budgétaires 333 des DDI et 307 des préfectures seront fusionnés à titre expérimental dès 2019.

Il est même envisagé de fusionner des DDI de départements différents, ce qui de fait entraînera de nouvelles suppressions de postes et des mobilités forcées.

Le lien avec le chantier « plans de départ volontaire » discuté actuellement avec la fonction publique, évoqué à la fin de la circulaire n'est pas un hasard.

De plus ces futures réorganisations ne seront pas homogènes car chaque préfet de région avec ses préfets de départements devra identifier les différentes options de réorganisations envisageables dans chaque département de sa région.

Donc pas de cohérence nationale sur l'organisation des services déconcentrés de la Fonction publique de l'Etat. L'égalité d'accès aux services publics sur l'ensemble du territoire est par voie de conséquence remise en cause.

Des possibilités de mutualisation des fonctions support seront également offertes aux préfets à titre expérimental.

Même si le développement du numérique sert d'alibi au gouvernement pour réduire à nouveau les implantations de services, personne n'est dupe quant à l'objectif final. C'est toujours le dogme de la réduction de la dépense publique et l'austérité qui dictent les contre-réformes.

La FGF-FP s'oppose à ces orientations qui, à la fois, vont supprimer des missions publiques, des emplois, mais également diminuer l'accès des usagers au service public.

Pour la FGF FORCE OUVRIERE, un Service public de qualité qui s'adresse à tous sans exception en garantissant la cohésion sociale et nationale nécessite des moyens matériels et humains.

Défendre notre modèle social, c'est défendre la Fonction publique !

Fait à PARIS, le 27 juillet 2018



FONCTION PUBLIQUE

- 3** Editorial
Yves KOTTELAT
- 4** Le mot de
Pascal PAVAGEAU
- 5** Communiqués
FGF
p.6 : Loi "liberté de choisir seul son parcours professionnel"
p.7 : La retraite n'est pas une prestation d'assistance !
- 9** Conférence nationale des Services Publics
- 16** FPT
La médiation préalable obligatoire
- 19** Dossier
Le télétravail : un nouvel eldorado ?
- 23** AFOC
Litiges dans le e-commerce
- 24** Dans vos régions
Région Rhône Alpes
p. 25 : Marseille
- 26** Rencontre internationale
La Mongolie
- 27** Elections professionnelles 2018
- 28** Pensions de réversion
Retraite : l'ambiguïté demeure
- 29** Sapeurs-Pompiers
Départements et Régions

Loi « liberté de subir seul son parcours professionnel »

Le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 1^{er} août 2018.

L'objectif officiel du gouvernement était de donner des droits supplémentaires aux actifs après les flexibilités offertes aux entreprises avec les ordonnances de 2017 que FO dénonce. Mais là encore, le texte n'apporte pas les protections et garanties attendues pour les salariés. A la place, il libéralise toujours un peu plus le marché de la formation et de l'emploi pour les salariés, en n'apportant aucune sécurité pour les demandeurs d'emploi !

Au menu sur le volet formation professionnelle : un CPF monétisé qui conduira inéluctablement à une individualisation et donc à une diminution des droits des salariés ; une suppression du CIF et l'extinction du paritarisme de gestion au profit d'une gouvernance multipartite floue. FO conteste vigoureusement l'ensemble de ces points.

Sur l'apprentissage, la loi finale contient peu de nouvelles garanties en matière d'orientation, de passerelles, d'information. Elle libéralise par contre l'offre de formation par les CFA et assouplit les conditions de recours et d'exécution du contrat d'apprentissage. Les apprentis pourront l'être jusqu'à 30 ans (concurrence évidente avec les contrats de professionnalisation et les embauches régulières en CDI), avec une rémunération minimale (+ 30 euros !) et moins de sécurité (fin de l'obligation d'enregistrement du contrat et obligation de médiation). Là encore, ces volets du texte réduisent les droits des travailleurs et précarisent l'emploi.

La loi détricote finalement l'Assurance chômage : une indemnisation sous strictes

conditions des démissionnaires, une allocation au rabais pour les indépendants, la mise en place d'un outil de contrôle de la recherche d'emploi des demandeurs d'emploi via l'expérimentation d'un « journal de bord » et la mise sous tutelle étatique de la négociation par les partenaires sociaux... Négociation qui s'ouvrira, pour la troisième fois en un an et demi, à la rentrée. FO attend des précisions sur la « lettre de cadrage » pour déterminer sa position, en en discutant avec les autres interlocuteurs sociaux », sur cette nouvelle négociation.

La seule liberté qu'offre ce texte est finalement de « subir son avenir professionnel » selon une logique de chacun pour soi avec toujours moins de droits collectifs. Avec le projet de loi PACTE, ce texte finalise un ensemble de « 8 ordonnances » individualisant totalement le modèle social et le parcours professionnel de tous.

Paris, le 3 août 2018

Michel Beaugas

Secrétaire confédéral

Département de l'Emploi

et de la Formation Professionnelle

mbeaugas@force-ouvriere.fr

Pascal Pavageau

Secrétaire général

sg@force-ouvriere.fr

Non, Monsieur le Président : la retraite n'est une prestation d'assistance !

Dans son discours fleuve du 9 juillet dernier, le Président de la République a dit "la retraite n'est pas un droit pour lequel on a cotisé toute sa vie; le retraite est [ce] que les actifs payent pour les retraités".

Le Président de la République fait donc de la retraite, non plus un droit à pension mais un "accès à un droit", comme il l'explique pour le chômage.

Le système selon lequel les "actifs paient pour les retraités" porte un nom : la répartition. L'autre forme connue pour verser une prestation retraite s'appelle la capitalisation.

La concertation qui se déroule en ce moment avait, semble-t-il, arrêté clairement le choix de la répartition, comme elle avait arrêté une "technique d'acquisition des droits" en points.

La déclaration présidentielle doit-elle être interprétée comme un changement radical dans la couverture du risque vieillesse?

De même, la phrase pour le moins ambiguë au sujet de la réversion - "rien ne changera pour les retraités d'aujourd'hui" - va à l'encontre des propos de Madame BUZYN à l'Assemblée Nationale le 11 juillet ⁽¹⁾ et amplifie l'inquiétude, voire le malaise, qui règne autour du traitement futur des réversions.

Force Ouvrière rappelle à cette occasion son opposition totale à toute mise sous condition de ressources dans le futur système universel et son attachement au système par répartition.



⁽¹⁾ *Pour les retraités de demain, nous maintenons, nous maintiendrons le système des pensions de réversions (...). Cela concerne des femmes qui n'ont pas travaillé, qui se sont occupées de leurs enfants ou qui ont travaillé aux côtés de leur mari sans cotiser."*

Paris, le 13 juillet 2018

Philippe PIHET

Secrétaire confédéral

Département des Retraites et de la
Prévoyance complémentaire

IN **FO** JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

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

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

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

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

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

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

Page 25

Jurisprudence commentée

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

Page 46

- **Harcèlement disciplinaire et discrimination syndicale**

Page 59

- **La saisie des rémunérations**

Page 61

- **Le droit de retrait**

Page 64

- **Infobiblio**

Licenciement des salariés protégés (4) : réintégration et indemnisation

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

Défendre les agents et le service public

S'opposer aux réformes néfastes des collectivités territoriales

Après plus de 8 ans de réformes territoriales menées souvent au pas de charge, et dans un contexte où le gouvernement s'attaque frontalement au statut et au service public de proximité, la Fédération Force Ouvrière des Personnels des services publics et de santé a réuni en son siège, le 6 juin 2018, une conférence où plus de 94 délégués venus des différentes collectivités, mairies, conseils départementaux, conseils régionaux, EPCI, SDIS ont témoigné sur les conséquences des différentes réformes territoriales.



A plusieurs reprises la Fédération Force Ouvrière a dénoncé les réformes territoriales, les atteintes et les conséquences sur le service public et les agents : mutualisation des services, mobilité forcée, remise en cause du temps de travail, détricotage des régimes indemnitaires, des droits sociaux collectivement acquis et de la remise en cause des avancements à la durée minimum avec PPCR.

Ce qui a amené FO à revendiquer l'abrogation des lois Maptam, délimitation des régions, Notr.....

Les délégués ont réaffirmé que le temps de travail est la principale cible dans la majorité des collectivités.

Cela se traduit par la remise en cause des accords locaux. L'action sociale est également victime de la politique d'austérité, imposée par la baisse de la DGF se traduisant par une diminution des aides fragilisant encore un peu plus les plus faibles revenus.

Les réformes territoriales ont également un impact sur l'offre de service par l'externalisation de certaines missions, la réduction des effectifs, la baisse de qualité du service rendu aux usagers ou la fermeture de service tels que la médecine préventive indispensable pour la santé des agents. Les politiques de management ont des conséquences sur le déroulement de carrière

des agents et des cadres en particulier.

Les agents de catégorie C sont les premiers à subir les transferts de compétences et mutualisation de services impactant leurs conditions de travail et de vie.

Ils se félicitent de l'action et des grèves qui sont organisées localement, souvent victorieuses, contre toutes ces remises en cause. La Fédération Force Ouvrière soutient toutes les initiatives prises pour défendre les droits des agents territoriaux.

Une attaque sans précédent contre le service public républicain

La fusion des régions et des communes, l'accélération du processus de la métropolisation favorise la désertification territoriale des services publics et de leurs personnels. La suppression programmée des communes et des départements et l'obligation de mutualisation de services dans les col-



lectivités, déjà affaiblies par des réductions d'effectifs et de dotations, conduisent à un éloignement de la puissance publique, à son affaiblissement.

Sous couvert de proximité les réformes visent à désengager l'Etat et conduisent à accroître les inégalités sociales et territoriales. Les réformes territoriales remettent en cause la valeur républicaine d'égalité d'accès au service public pour les citoyens sur l'ensemble du territoire.

Une politique d'asphyxie budgétaire

Après le plan d'économie de 11 milliards pour les collectivités territoriales au travers des dotations jusqu'à fin 2017, c'est une nouvelle stratégie budgétaire et de mise sous tutelle que le gouvernement est en train de mettre en place. La loi du 22 janvier⁽¹⁾ impose un pacte de confiance entre les 322 plus grandes collectivités et l'Etat. Ce pacte budgétaire et financier relègue les collectivités territoriales au rang de variable d'ajustement du budget de l'Etat.

Pire encore, certaines collectivités non concernées de par leurs caractéristiques

signent volontairement ce pacte, d'autres, tout aussi volontairement, fixent dans le cadre de ce pacte un taux d'évolution inférieur à la moyenne de 1,2%.

Par cette nouvelle mesure le Gouvernement, aidé de certaines collectivités, organise un plan social inacceptable dans la fonction publique territoriale afin de répondre à ces exigences de suppression de 70 000 emplois.

Pour combattre cette politique d'austérité

Force Ouvrière a décidé de centraliser les cahiers de revendications pour les déposer le même jour dans les collectivités et auprès du Ministère de l'Action et des Comptes Publics.

- Abandon du plan social visant à supprimer 70 000 emplois dans la FPT
- Abrogation de la loi du 22 janvier 2018 et des différentes « réformes territoriales »
- Abandon du jour de carence
- Pour la revalorisation de 16% de la valeur du point d'indice, NON à sa décorellation
- Défense du statut général et des statuts particuliers qui garantissent à chacun son droit à carrière.

- Contre le recours aux contractuels et l'instauration du mérite
- Contre la remise en cause des instances CT, CAP, CHSCT préconisée par le « nouveau contrat social » que le gouvernement veut imposer aux agents de la fonction publique
- Pour l'amélioration des conditions de travail
- Pour des effectifs pour assurer les missions de service public
- Contre la mobilité forcée
- Contre toute privatisation des services qui en découlerait.

A l'aube des élections dans le Fonction publique du 6 décembre 2018, FO entend défendre avec force et détermination les fonctionnaires et agents publics qui subissent ces politiques d'austérité et se mobiliser pour créer les conditions d'une action commune et d'un rapport de force inter-professionnel, y compris par la grève.

⁽¹⁾ LOI n° 2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022

Quelques interventions lors de la conférence...

De nombreux témoignages ont rendu compte de la situation et surtout de la nécessité, face aux employeurs et aux directions des collectivités, d'avoir des syndicats Force Ouvrière organisés et plus que jamais déterminés à défendre les intérêts des agents territoriaux et à travers eux du service public de proximité rendu aux usagers.

Métropole de Bordeaux



Raymond LEGLISE

Il rappelle que, dès la mise en place de la métropole annoncée, l'ensemble des syndicats FO du futur territoire métropolitain se sont organisés, au sein d'un comité de suivi, piloté par le GD et la région fédérale. Grâce à cette organisation, nos syndicats ont pu échanger, et surtout s'organiser pour parler d'une seule voix. Une véritable « synergie » s'est dégagée et a donné

aux syndicats et aux agents la capacité de faire face aux profonds changements en cours. Pour preuve, grâce au travail des équipes FO, la très grande majorité des agents (84%) ont pu profiter d'une amélioration de leur régime indemnitaire (entre 30 et 200 euros de plus par mois) et les emplois de fonctionnaires ont été préservés.

Bassin d'Arcachon



Michel CHATEAU

14 communes- 3500 agents : les départs en retraite ne sont plus compensés ce qui impacte la santé des agents, toutes les communes passent à 1607h (1526 actuellement).

Marseille

Une attaque sans précédent est menée en ce moment même contre les agents de la ville de Marseille à travers la remise en cause du temps de travail. Cela va même jusqu'à la mise en place d'une enquête judiciaire !! Actuellement fixé à 1567 h par accord local, les autorités veulent porter le temps de travail à 1607 h. Mais le syndicat se bat sans relâche afin de faire

respecter le droit. En effet, dans de nombreux services les agents sont soumis à des sujétions qui ouvrent droit à un temps de travail inférieur aux 1607 heures annuelles. La municipalité profite de la situation pour faire la chasse aux heures supplémentaires, souvent seul moyen pour les agents de catégorie C d'améliorer leur traitement.



Patrick RUE

Alsace - départements du haut et du bas Rhin



Sylvie Mbem



Aurélien BAPTESTI

Un projet de fusion des deux départements est envisagé en vue de créer une collectivité à statut particulier. Les deux syndicats ont donc pris la décision de mettre leurs forces en commun. Concernant plus particulièrement le Bas-Rhin, suite à la perte de la clause de compétence générale, les départements ne peuvent plus apporter d'aide aux communes en matière de conseil en ingénierie. Un GIP a donc été constitué, les agents contractuels y ont été détachés et les fonctionnaires mis à disposition.

34 agents ont été transférés à l'Euro métropole de Strasbourg. Certains collègues ont dû quitter la fonction pu-

blique et rechercher un emploi dans le secteur privé. La mise en place du RIFSEEP est en cours, les montants varient de 150 euros pour les catégories C à 350 euros (Complément Indemnitaire Annuel) a été portée de 1 à 2 millions d'euros avec un minimum annuel de 200 euros quelle que soit la catégorie de l'agent.

Pour le Haut-Rhin, 7 agents ont été transférés à la région. Leur régime indemnitaire s'en est vu amélioré mais leur temps de travail a augmenté ! La fusion des 2 départements demande à être suivie de près. Elle pose également la question du devenir des 2 préfectures actuelles et de leurs services.

Caen, CCAS et Communauté Urbaine



Jacqueline GROSMENIL

L'administration a remis en place les 1607h, cependant, l'action syndicale a permis à 250 agents de bénéficier de l'article 2 et donc de conserver une durée de travail inférieure, de même, les agents en catégorie active ont conservé un temps de travail inférieur. Par la négociation, nous avons pu obtenir des avancées pour les chèques déjeuner, la monétisation des CET et une prise en charge de la protection sociale complémentaire à près de 100%.

Le RIFSEEP a été mis en place également et un barème fixé selon un système de points. Les agents travaillant le dimanche ont également bénéficié d'une majoration horaire de 12h au lieu des 0,75 euros prévus par les textes. En points négatifs, la volonté d'intégrer la prime de mai (540€) dans le RIFSEEP, la mutualisation des services propreté et voirie et la privatisation du service d'aide aux SDF.

Union nationale des Services D'incendie et de Secours

Les SDIS voient leurs budgets et leurs effectifs baisser d'année en année. Les risques de privatisation sont réels avec la mise en place d'un numéro d'appel unique qui pourra privilégier les secours privés. Dans certains départements, SAMU et pompiers sont mutualisés. Les systèmes d'alerte sont privatisés.



Lionel SANSOU

Bègles



Vincent MEYRAT

La commune est intégrée à la métropole de Bordeaux. La métropolisation s'est faite « à la carte » avec une intégration progressive et des mutualisations qui évoluent chaque année.

On note également un glissement des recrutements de la catégorie C vers la catégorie A, notamment pour créer des services de liaison métropole-Ville. Les élus semblent avoir une totale absence de vision en matière de service public.

GD 72

La réforme territoriale a créé une situation d'élections professionnelles permanentes, avec pour conséquence une réduction du droit syndical issu du Centre de gestion. Afin de ne pas se disperser, il est nécessaire de cibler les collectivité

tés. Le centre de gestion refuse de mutualiser les heures syndicales avec des collectivités non adhérentes. Le service public se dégrade, en particulier la voirie, avec pour corollaire une augmentation du risque d'accidents routiers.



Gaël LEBASTARD

Tourcoing



Johnny DOREZ

M. Darmanin règne toujours sur la ville. Il utilise la peur et encourage la délation des agents par les citoyens. Tous les directeurs ont été obligés de candidater sur leur propre poste. Il méprise totalement les syndicats Il est très difficile d'obtenir quoi que ce soit mais le syndicat continue à se battre. La municipalité veut économiser sur toutes les dépenses.

GD 49

La ville d'Angers a signé le pacte financier avec l'état, bloquant ainsi le niveau d'évolution des dépenses de fonctionnement. De nombreux postes sont supprimés ou gelés.

Ex : 90 ETP à Angers Espaces verts : 60ha de plus à entretenir et 5 agents d'exécution en moins !

Entre 2012 et 2017, le département est passé de 357 à 186 communes, conséquence; 2200 agents de moins pour le

centre de gestion. De même, le nombre de communautés de communes a été réduit de 30 à 9 !

Le nombre de services délégués ne cesse de progresser. Parallèlement, les CT de la ville et de l'agglomération d'Angers vont être mutualisés, avec pour conséquence une diminution des droits syndicaux. Tout cela est la conséquence d'une politique de diminution des dépenses et des services publics.



Patrice BOUYER

Métropole Aix-Marseille-Provence

La question du statut est centrale, tant au plan national que local. Les petites communes recrutent uniquement des contractuels voire des vacataires. Alors que la métropole a été mise en place en 2016, les négociations n'ont pu débuter qu'en 2017. Concernant le temps de travail, il est nécessaire de voir comment faire bénéficier le maximum d'agents de l'article 2. Pour l'heure, trois aménagements horaires différents ont pu être obtenus. Tous les autres syndicats se liguent contre FO. Nous devons éviter

les intersyndicales, surtout à l'approche de nos élections.

Les négociations sur la mise en place du RIFSEEP débutent avec une difficulté importante : la métropole est née de la fusion de 6 EPCI, chacun ayant son propre régime indemnitaire. Pour FO, tout ce qui est perçu actuellement doit se retrouver dans la partie IFSE du RIFSEEP, le CIA ne peut venir qu'en plus. A noter que de plus en plus, la DRH prend le pas sur les élus locaux.



Patrice AYACHE

Conseil départemental Bouches -du-Rhône



Nicolas VALLI

Les agents du service environnement ont été obligés de changer de lieu d'affectation, auparavant rattachés à Marseille, de fait ils ont perdu 250€/mois mais l'action du syndicat FO leur a permis de les récupérer sous une autre forme. Passage à 1607h, en contrepartie le syndicat a obtenu 10 jours de congés par an et l'application d'horaires variables.

Les négociations lors de la mise en place du RIFSEEP ont fait passer l'enveloppe prévue de 2 à 4,2 Millions, de 280€/mois pour les catégories C à 1450€/mois maximum pour certains agents de catégorie A. En revanche, il y a de plus en plus de recrutement sous contrat. Les agents des transports transférés à la métropole conservent, pour l'heure, leur régime indemnitaire, dans l'attente de l'harmonisation des primes au sein de cette dernière.

GD 77



Bruno GIBERT

La seule commune nouvelle du département et de la région a été modifiée chaque année depuis 2014, avec en corollaire, des élections professionnelles à chaque fois. Les fusions d'intercommunalités obligent à fusionner nos syndicats, mais ceux-ci peuvent devenir plus forts en se regroupant.

Chez les sapeurs pompiers, 74 postes ont été supprimés depuis 2014. Le nombre de demandes de révocations d'agents territoriaux ne cesse d'augmenter, des agents malades sont licenciés pour insuffisance professionnelle. Pour économiser sur les assurances, les communes refusent quasi systématiquement la reconnaissance de l'imputabilité au service. La création de la métropole du Grand Paris pose aussi problème. Le syndicat se trouve de plus en plus dans l'obligation d'aller au recours contentieux. A Melun, la municipalité a « compensé » les quelques points obtenus par le PPCR en diminuant le régime indemnitaire !

Conseil départemental 93



Lila HAMED

La collectivité a mis 1,8 M€ sur la table pour le RIFSEEP, mais seuls 1080 agents le perçoivent, essentiellement en catégorie A et une partie de la filière technique.

Les ratios d'avancement de grade fixés à 100% auparavant vont être réduits à 80% pour les C, 60% pour les B et 50% pour les A. Alors qu'il investit 67 M€ pour les JO, le département dit qu'il n'y a pas d'argent pour les agents. 680 postes de titulaires ont été supprimés !!



Bertrand VINCENT

Paris

Les agents de Paris subissent aussi des attaques sur leur temps de travail.

La Cours des Comptes remet en cause les « jours du maire ». Il faut anticiper le rapport de force dès maintenant.

La ville décentralise une partie des services de la propreté aux mairies d'arrondissements.

Des attaques sont aussi menées contre la catégorie active pour les agents de la propreté, par la ville, soutenue par le gouvernement.

Tous ces camarades ont témoigné de la situation dans leur collectivité, EPCI, département. Tous démontrent que le syndicalisme libre, indépendant et organisé au sein de Force Ouvrière permet de préserver les intérêts des agents et du service public, voire de conquérir de nouveaux droits.

Malgré des conditions difficiles, la volonté des équipes FO sur le terrain est déterminante. Cette volonté passe par le mandat et surtout le cahier de revendications qui constituent à eux deux la base de notre action.

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

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



MNT

Être utile est un beau métier

GROUPE **vyv**

SANTÉ

PRÉVOYANCE

SERVICES

Expérimentation de la médiation préalable obligatoire : MPO

Litiges dans la fonction publique territoriale

Depuis le 1^{er} avril 2018, il est institué une procédure de médiation pour les agents de la fonction publique territoriale et de certains services de l'État qui souhaitent contester une décision devant le tribunal administratif.

Si un agent envisage de contester une décision relative à sa carrière devant le tribunal administratif, il est tenu désormais d'engager au préalable une procédure de médiation.

Cette procédure vise à trouver une solution amiable au différend l'opposant à l'administration pour éviter un recours devant le tribunal administratif.

45 départements concernés

Pour entrer dans le dispositif, les collectivités doivent conventionner avec les centres de gestion avant le 1^{er} septembre 2018.

L'arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale fixe la liste des départements concernés.

Agents concernés

La Médiation Préalable Obligatoire est assurée par les CDG qui ont conventionné,

dans le cadre de « mission de conseil juridique ».

Dans quel cas la MPO est-elle obligatoire ?

L'obligation de médiation préalable s'applique aux recours susceptibles d'être présentés devant le tribunal administratif jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions individuelles défavorables suivantes intervenues à partir du 1^{er} avril 2018 :

- Décisions en matière de rémunération (sauf si elles portent sur la nouvelle bonification indiciaire ou les avantages en nature) ;
- Refus de détachement ou de mise en disponibilité d'un fonctionnaire ;
- Refus de mise en congé non rémunéré d'un contractuel pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se), au partenaire de Pacs, à un ascendant, suivre son époux(se) ou son partenaire de Pacs, convenances personnelles, création ou reprise d'entreprise ou refus de mise en congé de mobilité ;
- Refus de réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental ;
- Décisions relatives à la réintégration d'un contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, à l'époux (se), au partenaire de

Pacs, à un ascendant, suivre son époux (se) ou son partenaire de Pacs, convenances personnelles, création ou reprise d'entreprise ou à l'issue d'un congé de mobilité ;

- Décisions relatives au classement d'un fonctionnaire lors d'un avancement de grade ou d'une promotion interne ;
- Décisions défavorables en matière de formation professionnelle ;
- Décisions défavorables en matière d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- Décisions défavorables en matière d'aménagement des conditions de travail nécessaires au maintien sur un poste en cas d'inaptitude.

L'autorité administrative doit informer l'agent qu'il est tenu de recourir à une médiation préalable avant de saisir le tribunal administratif et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent. À défaut, le délai de recours contentieux de 2 mois ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

Le Code de justice administrative impose au médiateur une obligation d'impartialité, de compétence et de diligence. Si l'inscription de ces principes est récente et ne permet pas encore d'en déduire les conséquences, notamment par le biais de jurisprudences, elle laisse à penser qu'il incombera aux médiateurs d'avoir reçu une formation spécifique et qu'il conviendra, pour les adminis-

trations d'Etat concernées et les centres départementaux de gestion de s'assurer de ce que les conditions de recrutement et d'emploi des médiateurs coïncident avec ces exigences.

Comment engager la procédure de médiation ?

La médiation préalable doit être engagée auprès du centre de gestion dans les 2 mois suivant la notification ou la publication de la décision attaquée.

Ce délai est augmenté :

- d'un mois pour les personnes qui résident dans les Dom, les collectivités d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises et qui font une demande devant un tribunal administratif situé en France métropolitaine ou devant le Conseil d'État statuant en premier et dernier ressort ;
- d'un mois pour les personnes qui font une demande devant un tribunal administratif situé dans un Dom, une collectivité d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, et qui résident dans un autre territoire d'outre-mer ;
- de 2 mois pour les personnes qui résident à l'étranger.

Il appartient à l'agent de saisir le médiateur par le biais d'une lettre de saisine avec copie de la décision contestée ou de la demande initiale s'il s'agit d'une décision implicite de rejet.

La médiation est gratuite pour les deux parties.

Elle est soumise, sauf accord contraire des parties concer-

nées, à un strict principe de confidentialité.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux de 2 mois et suspend les délais de prescription. Ces délais recommencent à courir à partir de la date à laquelle soit l'une des parties ou les 2, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen, que la médiation est terminée.

Un recours gracieux ou hiérarchique après l'organisation de la médiation n'interrompt pas de nouveau le délai de recours contentieux de 2 mois.

Les parties peuvent s'entendre sur la suspension des effets de la décision litigieuse dans l'attente de l'issue de la médiation.

Lorsque l'agent saisit directement le tribunal administratif sans avoir engagé la médiation préalable obligatoire, le tribunal rejette sa requête et transmet le dossier au médiateur compétent.

L'issue de la médiation

Le médiateur n'a aucun pouvoir de décision. Ce sont donc les parties, seules, qui peuvent donner une suite ou non à la médiation.

La médiation vise à parvenir à un accord entre l'agent et son administration en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un médiateur.

La médiation est soumise au principe de confidentialité sauf accord contraire des parties.

Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la mé-

diation ne peuvent pas être divulguées aux tiers, ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance devant un tribunal sans l'accord des parties sauf dans les cas suivants :

- en présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection d'un enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;
- lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre.

Les parties peuvent saisir le tribunal afin qu'il homologue l'accord issu de la médiation et lui donne force exécutoire.

Le point de vue de FO

Le médiateur doit être neutre. Même si la mission est assurée par le CDG, celui-ci doit faire appel à des personnes qui ne sont pas subordonnées à l'autorité du président, ou de la direction générale des centres de gestion, et qui sont formées à la médiation. Or, dans plusieurs cas, ce sont des cadres voire des directeurs généraux qui ont été, ou se sont désignés, médiateurs.

Cette situation n'est pas acceptable, elle entache la médiation et son résultat de suspicion, et pose pour le moins question. C'est pourquoi la fédération a décidé de saisir officiellement la direction générale des collectivités territoriales de ces cas litigieux.

UN MEDIEATEUR NE PEUT PAS ET NE DOIT PAS ETRE JUGE ET PARTIE.

Retrouvez la fiche technique complète n°18 sur notre site www.foterritoriaux.org

Télétravail

un nouvel eldorado ?



Le télétravail séduit de nombreux Français, notamment parce qu'il est censé favoriser une meilleure articulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle. Mais sa mise en œuvre n'est pas sans risques. Les télétravailleurs peuvent par exemple se retrouver isolés. Il est donc essentiel que des garanties spécifiques soient apportées à cette nouvelle forme d'organisation du travail.

Depuis plus d'un an, des agents du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) travaillent un jour par semaine à leur domicile ou - plus rarement - dans un télécentre. L'organisme de formation a lancé une expérimentation visant à tester progressivement le recours au télétravail dans quelques-unes de ses structures. Prochainement, des agents qui se sont portés

volontaires et dont les fonctions s'y prêtent, effectueront une deuxième journée de travail selon cette modalité. Depuis des années, Jérôme ⁽¹⁾ effectuait chaque matin 140 km pour se rendre à son bureau et autant le soir pour rentrer à son domicile. Il n'a donc pas hésité lorsque le CNFPT a ouvert l'appel à candidatures sur le télétravail. Désormais, il se rend chaque jeudi dans des locaux que l'établissement public possède à proximité de chez lui. Jérôme y a son propre bureau. «*Je demeure ainsi dans un environnement professionnel, mais sans partager les dossiers du quotidien avec les autres agents présents dans la structure*», se félicite ce chef de service. Moins dérangé, il trouve plus facilement la concentration nécessaire à la rédaction des rapports et des notes. D'où une efficacité plus grande. Un résultat qui s'ajoute à un gain de temps et à une ré-

duction de la fatigue. «*Je démarre désormais la semaine en me disant que celle-ci va être plus légère*», conclut-il.

Agnès ⁽²⁾ est, elle aussi, plus reposée et moins stressée. Chaque lundi, cet autre cadre du CNFPT travaille à son domicile, lequel est situé à 120 km de son lieu de travail habituel. La pièce où elle a installé l'ordinateur mis à sa disposition n'est pas un espace dédié, mais elle offre luminosité et calme. Plutôt que d'être toute la journée sous pression en raison du train qu'elle ne doit pas manquer le soir, elle s'offre une généreuse pause méridienne. L'occasion de partager le déjeuner avec une amie, ou de faire du sport. Le lundi, Agnès peut aussi réaliser des démarches nécessitant sa présence au domicile, comme la visite annuelle d'entretien de la chaudière. Avant, elle était obligée de poser un jour de congé dans ce but.

Aucun métier ne peut être exclu d'office

Mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle : c'est, aux yeux de six Français sur dix, le principal bénéfice du recours au télétravail, comme le révèle un sondage Harris interactive/Enedis réalisé en ligne au mois de mars dernier auprès d'un échantillon d'un millier de personnes, représentatif des Français âgés de 18 ans et plus. Des interviewés qui citent ensuite la réduction de la pollution (47%), la responsabilisation (45%) et la préservation de la santé des salariés (31%), mais aussi la plus grande attractivité (27%) et l'amélioration des performances (22%) de l'entreprise ou de l'administration qui propose ce mode de travail. Reconnaisant les multiples atouts du télétravail, les actifs sont majoritaires (65%) à vouloir le mettre en œuvre, de préférence (51%) sous la forme d'une combinaison entre du temps passé sur leur lieu de travail et du travail à domicile.

Si, séduits par ce type d'organisation, vous êtes décidés à déposer votre candidature auprès de votre employeur, ce dernier ne refusera pas nécessairement. Il y a quelques années, les conseils généraux du Finistère et de l'Hérault, la ville de Quimper et sa communauté, ou encore le conseil régional d'Auvergne faisaient figure de pionniers. Depuis, ces collectivités ont fait des émules, à la faveur d'un cadre juridique clair, fixé par l'article 133 de la

loi «Sauvadet» du 12 mars 2012 et son décret d'application du 11 février 2016.

Mais, la plupart du temps, seule une partie – parfois minimale – des agents des entités concernées travaillent

tier n'est a priori à exclure», souligne-t-il. Mais le télétravail requiert «un sens important de l'autonomie» et «n'est donc pas à la portée de tout le monde», fait remarquer Eric PERES, secrétaire général de FO-cadres.



à distance (à leur domicile ou dans des espaces professionnels dédiés). En général, les collectivités ont déterminé des critères sur lesquels elles s'appuient pour formuler leur réponse aux demandes des agents. A cet égard, elles ont intérêt à distinguer les activités susceptibles de faire l'objet du télétravail de celles qui ne le sont pas, comme le recommande **Gilles MANCHON**, vice-président (FO) du conseil régional de gestion de la délégation PACA de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), qui a contribué à la réalisation d'un guide pratique sur le télétravail. «Un métier est constitué de plusieurs activités, dont certaines ne sont pas compatibles avec le télétravail et d'autres, qui, en revanche autorisent sa mise en œuvre. Donc aucun mé-

Élément clé : la confiance

Il insiste aussi sur l'indispensable confiance que l'encadrement doit accorder aux télétravailleurs. Ce dernier doit accepter de «lâcher la bride» à des agents qui ne sont plus physiquement présents dans les locaux de leur employeur. C'est un défi pour de nombreux cadres habitués à évaluer la performance des salariés sur leur présence. Y compris dans des structures a priori ouvertes à l'innovation. Au cours d'une conversation, un cadre du CNFPT aurait par exemple évoqué la réduction du temps de travail (RTT) à la place du télétravail. Un lapsus qui ne manque pas d'interroger. «La confiance n'exclut pas le contrôle», précise Gilles Manchon. Mais ce contrôle doit être adapté : il s'agit



bien davantage de vérifier si les objectifs sont atteints que si les tâches journalières sont effectivement réalisées. Ainsi, le télétravail conduit à passer à «un management par objectifs». Au-delà, il constitue une opportunité pour engager une réflexion générale sur les pratiques managériales et le rapport au travail. Les collectivités auront intérêt à accompagner leurs managers dans ces évolutions, par exemple via une formation, comme l'a fait le CNFPT pour ses propres cadres. Le guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique élaboré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) offre aussi des pistes sur le sujet ⁽²⁾.

Mais, certains encadrants persistent à vouloir maintenir la main mise sur leurs salariés en télétravail. Ils peuvent mettre en place des moyens de contrôle, à l'aide du téléphone ou de la vidéo. On peut aussi craindre

que des entreprises ou des administrations ne soient tentées de contrôler leurs salariés via la géolocalisation. Réelles ou potentielles, ces dérives placent les personnes concernées dans un véritable «carcan», dénonce Eric PERES. Dans un tel climat de suspicion, qui peut être renforcé par la jalousie des salariés classiques à leur égard, les télétravailleurs peuvent vouloir prouver qu'ils font bien leur travail hors des murs de l'organisme qui les emploie. Ils sont donc parfois poussés à «surinvestir la sphère professionnelle», avec à la clé un risque de fatigue et de stress. La vie personnelle fait souvent les frais de telles situations.

Risque de solitude

La qualité de vie se dégrade également lorsque les encadrants ont tendance à solliciter les télétravailleurs en dehors des horaires de travail. Dans de tels cas, le droit à la déconnexion introduit par la loi Travail du 8 août 2016 apparaît utile, à condition qu'il fasse l'objet d'une véritable négociation avec les syndicats. S'il ne s'applique depuis le 1^{er} janvier 2017 que dans le secteur privé, des collectivités l'ont adopté. A l'instar de la ville de Paris, qui s'est doté d'un «mode d'emploi de la déconnexion». Ce guide invite les agents à envisager systématiquement les alternatives aux courriels. Il définit notamment des plages horaires pendant lesquelles l'envoi de courriels doit être évité et pendant lesquelles

il n'est pas attendu de réponse de la part des agents.

Parmi les principaux risques induits par le travail à distance, 56% des télétravailleurs ayant répondu à l'enquête Harris citent l'atténuation de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ensuite, ils pointent la survenance «d'un sentiment de solitude» (49%), qui est moins élevé en télécentre. Eloigné de ses collègues, le télétravailleur n'est plus dans une situation qui favorise «la confrontation des idées», pointe Eric PERES. Dans le pire des cas, il est «désocialisé». Une réelle souffrance des individus peut en découler. Si on n'y prend pas garde, le télétravail peut amoindrir l'adhésion du salarié à l'organisme qui l'emploie et faire disparaître son identité professionnelle, poursuit-il. Un essoufflement et une baisse de productivité peuvent en résulter. Par ailleurs, un risque de désorganisation du collectif de travail guette potentiellement les administrations qui recourent au télétravail.

Imposer le télétravail : contre-productif et dangereux

Le pouvoir réglementaire semble avoir bien perçu ces dangers en limitant à trois jours par semaine la possibilité de télétravailler dans la fonction publique et en la concevant comme une situation réversible. Force ouvrière prônait de tels garde-fous depuis plusieurs années. Mais avant

d'envisager un retour à des formes classiques de travail, il est possible de déployer des solutions techniques, comme des outils informatiques facilitant le travail en équipe. En outre, un jour de la semaine peut être «sanctuarisé», comme c'est le cas au CNFPT : les réunions sont organisées au cours de cette journée où aucun agent n'est en télétravail. Quand les managers travaillent eux-mêmes à distance, une bonne habitude consiste pour eux à passer en début de journée un coup de fil à leurs collaborateurs. «*Même s'il n'y a pas de dossier important en instance, je dis bonjour à l'équipe et je demande si tout va bien et s'il y a des questions*», témoigne Jérôme, du CNFPT.

Le danger guette aussi les entreprises et les administrations, lorsque celles-ci développent le télétravail avant tout pour réduire leurs surfaces de bureaux et ainsi rationaliser les coûts. La métropole Aix-Marseille-Provence pourrait tomber dans le piège, déplore **Michel KARABADJAKIAN**, secrétaire général adjoint des Territoriaux de la ville de Marseille. 900 agents de la métropole doivent prochainement intégrer 12 étages de la nouvelle tour La Marseillaise située au cœur du quartier Euroméditerranée. «*L'administration veut mettre en place des bureaux partagés et les surbooker*», explique-t-il. En parallèle, elle veut «imposer le télétravail» à une partie des agents, dans le but de «faire

des économies», sans doute plus que pour améliorer les conditions de travail. Le projet qui répond, certes, à l'aspiration de certains agents au télétravail devra, pour être un succès, être adapté à la situation de chacun d'eux, souligne le responsable syndical. Il recommande pour cela l'expérimentation d'un jour de télétravail avec des agents volontaires et la conduite d'une évaluation à son terme. «*Imposer le télétravail d'une manière unilatérale sans pouvoir donner de la souplesse aux salariés dans les choix et les modalités, cela conduit à un échec*», prévient lui aussi Eric PERES. Dans un tel cas, l'organisme employeur «ne gagne ni en efficacité, ni en créativité, ni en innovation» et les relations de travail sont «disloquées». La négociation d'accords collectifs sur le télétravail entre employeurs et représentants syndicaux permet d'éviter cet écueil, conclut le secrétaire général de FO-cadres.

Thomas Beurey / Projets publics pour Force ouvrière

⁽¹⁾ Il s'agit d'un pseudonyme. L'interviewé a souhaité rester anonyme.

⁽²⁾ Disponible à partir du lien suivant : www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-teletravail-2016.pdf

⁽³⁾ On le trouve dans le «*memento pour les agents*» à télécharger à partir du lien suivant : www.anfh.fr/paca/mes-outils-en-ligne/kit-mise-en-oeuvre-du-teletravail

⁽⁴⁾ CNFPT, *Les pratiques des collectivités territoriales en matière de développement du télétravail pour leurs agents*, décembre 2013. Lien : www.cnfpt.fr/sites/default/files/etude_teletravail_ct.pdf?gl=NjliOGJKMzI

Si vous êtes tentés par l'aventure...

Vous souhaitez rejoindre les quelques 17% de salariés français qui, aujourd'hui, travaillent à distance (travail nomade compris) en utilisant les technologies de l'information et de la communication ?

Si vous en avez l'envie, vous pouvez mesurer votre aptitude et votre connaissance des technologies de l'information, grâce à un test d'auto-évaluation élaboré par les délégations régionales PACA et Languedoc-Roussillon de l'ANFH ⁽³⁾. Vous vous poserez les bonnes questions. Notamment : "*Suis-je en mesure d'aménager à mon domicile un espace dédié au télétravail qui me permettra de travailler efficacement et aurai-je la capacité d'éviter l'empiètement de mes obligations personnelles et familiales sur mes obligations professionnelles, et inversement ?*"

Tout aussi utile pour ceux qui pourront se le procurer : le «jeu sérieux» créé l'an dernier par la plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH de la région Occitanie. Il s'agit d'un jeu de cartes permettant de découvrir de manière ludique les différentes facettes du télétravail.

Egalement instructifs, les retours d'expériences que l'on trouve dans une étude sur le télétravail publiée en 2013 par le CNFPT ⁽⁴⁾ et sur le site teletravail-ler.fr créé par le gouvernement.

La plateforme de règlement des litiges du e-commerce : comment ça marche ?

Mise à disposition par la Commission européenne, cette plateforme permet aux consommateurs et aux professionnels dans l'Union européenne, en Norvège, en Islande et au Liechtenstein, de régler leurs litiges relatifs à l'achat en ligne de biens et de services sans aller en justice et de manière gratuite.

Elle est particulièrement adaptée aux litiges transfrontières.



Cette plateforme n'est liée à aucun professionnel et vous pouvez l'utiliser pour soumettre votre plainte à un organisme référencé de règlement amiable des litiges.

Quelques points à vérifier avant d'introduire votre demande :

- vous devez résider dans un pays de l'UE, en Norvège, en Islande ou au Liechtenstein ;
- le professionnel doit être établi dans un pays de l'UE, en Norvège, en Islande ou au Liechtenstein ;
- votre demande doit concerner un bien ou service que vous avez acheté en ligne.

Préalablement à votre saisine, il faut que vous ayez déjà contacté le professionnel à propos du litige et que cela n'ait rien donné.

Pour enregistrer votre demande sur la plateforme, vous devez :

- avoir l'adresse électronique exacte du professionnel qui doit être mentionnée sur son site internet ;
- que ce soit la première fois que vous tentez de parvenir à un règlement extrajudiciaire avec le professionnel ;
- qu'il n'y ait pas de poursuites judiciaires avec ce dernier concernant votre demande.

La plateforme fournit des traductions dans toutes les langues de l'UE et prévoit des dates limites pour le règlement des litiges.

La plateforme de règlement en ligne des litiges guide les utilisateurs dans chacune des étapes de la procédure de règlement des litiges.

L'organisme de règlement des litiges vous transmettra via la plateforme l'issue qu'il aura trouvée.

Vous devrez vous connecter à votre compte pour prendre connaissance de cette issue.

Aide en ligne

Voir la vidéo en ligne :

https://youtu.be/_DYy0UEAwqo?rel=0

Lien de la plateforme de l'UE :

<https://ec.europa.eu/consumers/odr/main/index.cfm?event=main.home.show&lng=FR>

Région Rhône Alpes

Le vendredi 8 Juin 2018 se tenait à Montmélián en Savoie, dans l'espace François MITTERRAND, le congrès régional Rhône Alpes des services publics et de santé.



Les congressistes ont été accueillis par Madame **Béatrice SANTAIS**, maire de la commune.

La première magistrate de cette ville a tenu à mettre en évidence les fonctionnaires pour leur travail sérieux au service des usagers des structures publiques, avec une mention particulière pour les personnels oeuvrant au sein des Hôpitaux et des EHPAD.

Ce 28^{ème} congrès a été ouvert par le Secrétaire Général de l'UD FO Savoie, **Pierre DIDIO** et par **Laurence D'INTRONO**, Secrétaire Générale du GD Services Publics et Santé de Savoie qui a mobilisé son équipe pour organiser au mieux cette journée de rassemblement des militants.

Philippe NAVARRO, membre du bureau fédéral pour la santé, a présidé ce congrès entouré des Secrétaires régionaux **Serge PASCUAL** et **Fabrice VINSON**.

Si les 250 militants n'ont pas pu tous s'exprimer, ceux qui se sont succédés au pupitre ont fait une large place aux sujets d'actualité depuis plu-

sieurs mois sur fond de colère et de refus syndical. Qu'il s'agisse des problèmes de restrictions budgétaires, de réformes des statuts et des régimes de retraites, de gel des rémunérations, des réductions d'effectifs ou encore des missions de service public privatisées...

Les différentes interventions ont stigmatisé la liste des attaques et reculs sociaux qui ne cessent de s'allonger. Ils sont avant tout la conséquence de la politique libérale et d'austérité menée par l'exécutif et sa majorité.

Les intervenants ont martelé que tous les militants FORCE OUVRIERE ne lâcheront rien et bien entendu il a été évoqué les grandes lignes des actions et des combats à mener notamment à la rentrée dans de sillons de la Fédération des Services Publics et des Services de Santé.

La Résolution Générale de ce congrès s'appuyant sur les grandes lignes fédérale et confédérale a reçu un soutien plein et entier des militants présents.

Les différents rapports présentés par l'équipe sortante ont été globalement adoptés à l'unanimité.

Un objectif commun et essentiel a été largement abordé, c'est le rendez-vous du 6 décembre 2018, pour que FO, après avoir obtenu la 1^{ère} place à l'Etat, vise également la 1^{ère} place dans les trois fonctions publiques, lors de ces élections professionnelles.

Enfin avant le renouvellement des membres du comité régional, les orateurs de la branche publique au cours des interventions ont souligné l'engagement et le militantisme du camarade **Serge PASCUAL** qui n'a pas souhaité briguer un mandat supplémentaire en tant que Secrétaire régional.

A l'issue des débats, les 22 membres du comité régional ont élu les Secrétaires Généraux Régionaux : **Fabrice VINSON** (s. santé) et **Jean-Claude ESCALIER** (s. publics).

Ce dernier également secrétaire général FORCE OUVRIERE au Conseil Départemental de l'Ardèche et militant de plus de 30 ans pour l'organisation, a participé à son premier Comité national à CALAIS du 11 au 15 juin.

La **réunion régionale** programmée par la nouvelle équipe se tiendra à **BOURG EN BRESSE le 19 septembre** afin de préparer le prochain **Comité national** qui aura lieu à **PARIS à partir du 5 octobre 2018** avec en toile de fond les enjeux des élections professionnelles.

Pour gagner, nous devons nous impliquer, militer sans faille et rassembler avec nos convictions et notre détermination.

" Dans les révolutions, il y a deux sortes de gens : ceux qui les font et ceux qui en profitent".

Napoléon Bonaparte

Le Congrès de tous les enjeux à **Marseille**

700 délégués se sont retrouvés les 25, 26 et 27 juin dernier à Marseille pour le congrès FO des territoriaux de la Ville de Marseille et de la Métropole AMP.

C'est sous une mobilisation réussie que **Franck BERGAMINI**, le Secrétaire Général de l'Union Départementale des Bouches du Rhône a ouvert les travaux de ce congrès tant attendu par les militants.

Un congrès revendicatif

Plus de 80 délégués se sont succédés à la tribune et ont affirmé toutes les revendications des personnels de tous les services de la Ville de Marseille et de la Métropole Aix Marseille Provence. Des délégués déterminés dont les interventions ont frappé par leur clarté, leur précision et leur qualité.

2015-2018 : le bilan des défis relevés

Les militants ont renouvelé toute leur confiance à **Patrick RUE**, le secrétaire

général du syndicat et à son équipe... réélue à l'unanimité !

C'est un bilan, où de nombreux défis ont été relevés, que Patrick RUE a défendu : la construction de la métropole et ses conséquences sur les agents, les élections professionnelles 2016 et la remise en cause sans précédent des acquis des agents sur la Ville de Marseille. Grâce à l'action déterminante de l'ensemble des militants et délégués, tous ces défis ont été relevés.

Des militants prêts au combat

Mais d'autres défis arrivent...

- Le défi des **élections professionnelles de décembre** les attend : rester le syndicat majoritaire !

- La **remise en question du temps de travail** à la Ville de Marseille et à la Métropole est aussi un combat que doit réussir à mener le syndicat.

Beaucoup d'enjeux avec des échéances courtes qui ne font pas peur à ces militants !



Bref, ce fut un congrès de mobilisation. Le ton est donné, les délégués sont prêts. La feuille de route est tracée !

La Fédération fidèle à sa conception d'entente syndicale internationale

Après avoir reçu au cours de ces 18 derniers mois des délégations de syndicats du Mexique, du Vietnam, d'Algérie et de Guinée, nous avons eu le plaisir d'accueillir le mardi 21 août 2018, une délégation des syndicats des professionnels de la Mongolie représentée par sa Secrétaire générale, Madame UNURJARGAL DAVAAN, Professeur clinicienne, Chef du département gynécologie et obstétrique et par Madame KHISHIGEE, Docteur en Droit et interprète.



Vive le syndicalisme libre et indépendant internationaliste !

Pour sa part, la délégation fédérale était composée du Secrétaire général, **Yves KOTTELAT**, du Secrétaire adjoint, **Denis BASSET**, **Marjorie ALEXANDRE**, Secrétaire confédérale chargée du secteur international et des départements d'Outre-Mer et d'**Olivier VARNET**, Secrétaire général du SNMH-FO. Les secrétaires fédéraux **Didier BIRIG**, **Dominique REGNIER**, **Josiane TOURAINE**, **Johann LAURENCY** et **Didier PIROT** étaient également présents.

L'association des syndicats des salariés du domaine de la Santé en Mongolie représente 22.000 adhérents sur une population de 44.000 salariés. Ils font partie d'une confédération qui regroupe 5 secteurs professionnels : la Santé, les mines, l'éducation, les chemins de fer, la magistrature et le secteur privé.

Ce syndicat a été créé en 1926 par les syndicats officiels russes comme tuteur ! Depuis 1990, ils se sont af-

franchis de cette tutelle pour mettre en avant un syndicalisme libre et indépendant. C'est donc dans cet esprit qu'ils ont pris contact avec notre Fédération et la Confédération : nous sommes la seule organisation syndicale française avec laquelle ils ont noué des liens !

La Mongolie est un pays dont la superficie est égale à 3 fois celle de la France avec toutefois seulement 3 millions d'habitants. La capitale, OULAN BATOR, concentre un tiers de la population du pays et la majeure partie des établissements de santé. D'autres, plus petits, se trouvent dans les 22 régions administratives, avec de nombreux centres de santé pour la population non sédentarisée.

Le syndicat se mobilise depuis 2009 pour une meilleure reconnaissance des professions de santé (médicales et paramédicales). Cette année-là, de grandes mobilisations et manifestations leur ont permis d'obtenir une **augmentation des salaires de 25% sur 9 ans ainsi que des augmentations de 10 à 25% sur les promotions et compléments de salaire** (repas, transports, gardes...). Ils sont en ce moment en cours de négociation avec leur gouvernement pour obtenir à la fois une augmentation des salaires et une amélioration

des conditions de travail. L'un des enjeux majeurs du syndicat est d'obtenir de meilleures garanties collectives permettant ainsi que les personnels de santé ne quittent pas le pays (c'est le cas actuellement, notamment en direction de la Corée du Sud et des pays anglophones).

Aujourd'hui, les salaires moyens en Mongolie s'établissent comme suit :

- Salaire minimum garanti tout secteur : 100€/mois
- Médecin directeur : 250€/mois
- Médecin : 200€/mois
- Infirmier : 120€/mois

Pour comparaison, une femme de ménage dans le secteur privé gagne 250€/mois...

Il faut noter également que, alors que la cotisation syndicale représente 1% du salaire, il y a un taux de syndicalisation de 49.7% !

Le syndicat étant affilié à l'ISP (International des Services Publics), ils vont dans ce cadre pouvoir travailler étroitement avec Marjorie ALEXANDRE.

Nous avons conclu cette rencontre par un échange de présents et leur avons offert la médaille de notre Fédération. Nous avons convenu d'intensifier notre partenariat et dans ce cadre, nous allons les convier à notre Congrès fédéral au mois de janvier 2019.

Elections professionnelles du 6 décembre 2018

L'enjeu est de confirmer et de développer la présence dans les CT, CAP, CCP de délégués indépendants porteurs des aspirations et revendications des personnels de toutes catégories !

Le 6 décembre, l'élection des représentants des agents territoriaux déterminera le poids des organisations combattives et revendicatives face à ceux qui font le choix de l'accompagnement et de la résignation. Notre capacité à peser dans les rapports sociaux face à nos interlocuteurs sera en partie conditionnée par le résultat des votes émis par les agents pour déterminer notre « représentativité officielle ». Le rapport de force, comme notre action syndicale doit aujourd'hui plus que jamais s'organiser et s'amplifier, et l'un des signes sera le choix, par les agents, d'un syndicalisme libre et indépendant à la reconquête de nos droits sociaux, celui adopté par FO.

Pour la première fois nous expérimentons la mise en place de la représentativité équilibrée femmes-hommes sur les listes de candidats, ainsi que l'utilisation du vote électronique.

FO est opposé à cette forme de scrutin. Nous privilégions le vote direct à l'urne, gage de transparence dans le scrutin, et d'un taux de participation plus élevé si l'on s'en réfère aux administrations qui ont déjà adoptée ce mode de scrutin.

La représentativité équilibrée femmes-hommes quant à elle, va complexifier le travail des équipes syndicales sans

pour autant être garant du but initialement recherché.

Face aux multiples attaques et remises en cause (retraites, statuts, pouvoir d'achat, emplois...), nos syndicats, nos militants, nos candidats prendront appui sur l'orientation revendicative et indépendante de notre Fédération et notre Confédération.



Les listes aux CT, CAP et CCP, en nombre plus important qu'en décembre 2014, sont finalisées. Cette première étape maintenant réalisée, nous conduit ensuite à mettre en œuvre la méthode permettant d'organiser minutieusement, dans chaque établissement, dans chaque département, l'organisation de ces élections en allant voir chaque adhérent, chaque sympathisant, et assurer le suivi, semaine après semaine, de l'état de réalisation de ce travail.

L'enjeu du 6 décembre est de confirmer et de développer la présence de délégués indépendants porteurs des aspirations et revendications des personnels de toutes catégories : dans les Comités Techniques où tous les agents votent, dans les Commissions Administratives Paritaires locales et départementales où les agents titulaires votent, et dans les Commissions Consultatives

Paritaires, instances dédiées aux agents contractuels.

Il s'agit d'élire des délégués qui ne siègeront pas pour accompagner les réformes et les mauvais coups qui aggravent nos conditions de travail et qui remettent en cause nos garanties statutaires et déconstruisent le service public (EHPAD, secteur social et médico-social, etc).

Tous nos militants, tous nos adhérents, tous nos sympathisants doivent concourir aux bons résultats de notre organisation en incitant les agents à déposer virtuellement ou dans une urne un bulletin FO le 6 décembre.

Nous avons choisi de Résister, Revendiquer, Reconquérir, c'est avec vous que nous devons réussir !

Ensemble construisons le vote FO ; renforçons l'organisation syndicale libre et indépendante !

**Le 6 décembre
VOTEZ FO !**

Retraite : l'ambiguïté demeure autour des pensions de réversion

Le Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a de nouveau reçu en bilatérale cette semaine les partenaires sociaux, dont les représentants de FO.

Au centre, la question des droits familiaux, et surtout celle des pensions de réversion, dont le devenir reste flou, avec des réponses qui ne lèvent pas l'équivoque, tant du côté du président de la République que de la ministre de la Santé.

La question très sensible du devenir des pensions de réversion dans le cadre de la future réforme du système de retraite continue de faire des vagues. Dans le flou. C'est la question posée dans un document de travail remis le mois dernier aux interlocuteurs sociaux par le Haut-commissaire à la réforme des retraites, dans le cadre de la concertation sur le futur système de retraite, qui avait mis le feu aux poudres : Compte tenu des évolutions en matière de taux d'emploi des femmes et de conjugalité, doit-on maintenir des pensions de réversion ?

S'en était suivi de vives réactions syndicales, notamment de Force Ouvrière. Supprimer les pensions de réversion plongerait la moitié des veuves dans la pauvreté, s'était alors insurgé **Philippe PIHET**, secrétaire confédéral FO, demandant un alignement par le haut des pensions de réversion touchées par les veuves et veufs.

Quid des retraités de demain ?

Depuis, le gouvernement entretient le flou sur la question. Faire croire à cet égard que nous voudrions supprimer les pensions de réversion est une rumeur malsaine visant à faire peur. Je le

dis clairement, rien ne changera pour les retraités d'aujourd'hui, a affirmé le chef de l'État dans son discours devant le Congrès à Versailles le 9 juillet. Quid des retraités de demain ? A quelle date cela va-t-il changer ? Demain ? Quand la loi sera votée ? s'interroge Philippe PIHET (FO).

Les propos tenus par la ministre de la Santé lors d'une séance de questions à l'Assemblée nationale, le 10 juillet, sont venus rajouter à la confusion. Pour les retraités de demain, nous maintiendrons le système des pensions de réversion. Cela concerne les femmes qui n'ont pas travaillé, qui se sont occupées de leurs enfants ou qui ont travaillé aux côtés de leur mari sans cotiser. (sic).

Quid des hommes, et des femmes qui ont travaillé ?

Quid des hommes, et des femmes qui ont travaillé ? questionne Philippe PIHET. **Agnès BUZYN**, interrogée par la suite par un sénateur, a affirmé : " Nous maintiendrons les pensions de réversion pour les futurs retraités qui bénéficieront des mêmes prestations pour chaque euro cotisé."

L'ambiguïté du gouvernement renforce le sentiment d'inquiétude

Pour Philippe PIHET, l'ambiguïté du président de la République et de la ministre de la Santé renforce le sentiment d'inquiétude, voire d'anxiété au sujet des pensions de réversion.

Lors des rencontres bilatérales entre le Haut-commissaire à la réforme des retraites et les organisations syndicales et patronales cette semaine, la question de la mise sous condition de ressources des pensions de réversion dans le futur système universel a remplacé celle de leur suppression pure et simple.

FO contre toute mise sous condition de ressources

FO, reçu le 11 juillet, a opposé un non catégorique à toute mise sous condition de ressources, conformément à la résolution Protection sociale, adoptée à la quasi-unanimité lors du congrès confédéral Force Ouvrière de Lille en avril 2018. Celui-ci avait réaffirmé l'exigence de maintien de tous les régimes existants avec leurs dispositifs actuels de solidarité et droits dérivés tels que pensions de réversion ou d'orphelin.

Nous avons demandé un alignement sur les conditions pratiquées à l'Agirc-Arrco, à savoir un régime où 100% des conjoints survivants ont droit à une pension de réversion. Et non sur le régime général, où, avec les conditions de ressources, cette proportion tombe à 36%.

Pour l'instant, nous n'avons pas de réponses, nous n'avons que des questions. Et quand nous questionnons, nous n'avons pas de réponse, qu'il s'agisse d'ailleurs des pensions de réversion ou d'autres sujets, constate Philippe Pihet.

Affaire à suivre...

Vers la privatisation des secours ?

Le traitement des urgences médicales et chirurgicales glisse progressivement du public vers le secteur privé⁽¹⁾. Les cliniques, en recherche de « clients », après avoir construit des plateaux surdimensionnés, se sont dotées d'un service d'accueil des urgences.

Durant les 20 dernières années, **95 services d'urgences non lucratifs ont été fermés** et sur cette même période, **130 accueils d'urgences ont ouvert leurs portes au sein des établissements de santé privés.**

Or, si sur le papier, la finalité est la même, dans la pratique les objectifs sont très différents entre une clinique gérée par un grand groupe et un hôpital public. L'accueil des urgences sert de levier pour remplir les caisses et accessoirement les lits pour l'une ; alors que l'autre subit de plein fouet les besoins de soins d'une société amputée d'une grande partie de sa médecine de ville.

Une discrimination sociale et géographique s'est petit à petit installée dans la réponse de santé.

Les sapeurs-pompiers, l'un des premiers maillons de la chaîne, constatent au quotidien la différence de traitement d'une victime, suivant sa pathologie mais aussi son origine sociale. Et, ce n'est malheureusement pas le degré d'urgence ou la nécessaire libération du Véhicule de Secours et d'Assistance aux Victimes qui guide le choix de l'établissement de destination. Le secteur privé, guidé par une volonté

de rentabilité refuse trop souvent un accueil qui implique de longs trajets pour la victime et les secours.

Les sociétés d'ambulances privées sont de plus en plus investies dans des gardes préfectorales pour assurer le transport « primaire » des victimes (entre le domicile et l'établissement de soin). A l'instar de ce qui se pratique dans les services d'urgences, ne vont-elles pas être tentées d'assurer des secours « lucratifs » ? Nous sommes en droit de le penser.

Alors, même si le secours d'urgence à la personne n'est pas une mission qui fait rêver nos camarades, c'est devenu notre cœur de métier. Et si nous n'y prenons pas garde, la privatisation de la réponse va se réaliser progressivement.

A l'heure où le gouvernement parle de modification de statut du fonctionnaire, de profondes mutations dans le service public, à l'heure où les transports publics et l'énergie glissent de plus en plus vite sur la pente de la libéralisation pour toujours plus de profit au détriment du service et des travailleurs, **nous devons être vigilants sur l'avenir de notre système de santé et de secours.**

Il y a trop d'argent à prendre pour ne pas intéresser les vautours de la finance et autres rapaces de la libéralisation.

Battons-nous pour conserver un service de santé, des secours d'urgence et plus largement un service public au service du public.

Replaçons dans l'ordre les priorités, en mettant la victime au centre de nos préoccupations.

Nous n'avons plus les moyens d'être corporatistes. **Travaillons ensemble, avec toutes les branches de la fonction publique pour préserver un service de qualité.**



⁽¹⁾ Dossier dans le journal « le Monde » du 31 juillet 2018 ; Emmanuel VIGNERON - géographe et historien de la santé, professeur à l'université de Montpellier et auteur de *L'Hôpital et le Territoire* (SPH éditions, 2017).

IDV ? En marche » vers la promesse d'un avenir radieux !

Avec une fiscalité mesurée et des salaires généreux, une prévention routière maîtrisée, vous avez sans doute passé de bonnes vacances et vous êtes de retour au travail, plein d'énergie et prêts à affronter l'avenir !



Comme vous le savez, un « nouveau monde » se construit depuis un peu plus d'un an. La volonté du gouvernement est sans faille : « suppression d'un quart des départements et de 120.000 postes avant 2022 » par « les restructurations de services », « les rapprochements de collectivités » mais aussi « la numérisation, l'évolution des métiers, des technologies et l'accessibilité de 100% des démarches administratives sur Internet ».

Pour y parvenir et réussir à moderniser sa France, la rendre compétitive en réduisant les dépenses publiques, le gouvernement élabore « un nouveau contrat social » et cherche à s'appuyer no-

tamment sur l'**indemnité de départ volontaire** (IDV) créée en 2009 par « l'ancien monde »... Elle ne va pas coûter un « pognon de dingue » !

**L'IDV ?
Vous donner
l'envie d'avoir
envie de partir...
en toute simplicité !**

Conditions

- être fonctionnaire ou un agent(e) non titulaire de droit public en CDI ;
- être à plus de 5 ans de l'âge minimum de départ à la retraite à la date d'envoi de votre demande de démission, le cachet de la poste faisant foi...

Avoir un projet personnel

Créer ou reprendre une entreprise.

En l'absence de projet personnel les restructurations de services « feront l'affaire ! ». Dans ce cas, l'employeur public devra fixer par délibération (pas de délibération, pas d'IDV), les conditions d'attribution de l'indemnité après avis du comité technique (services, cadres d'emploi et grades concernés, montant - au cas par cas).

Montant

Le montant de l'indemnité peut varier selon l'ancienneté mais ne peut dépasser un montant maximum fixé à 2 fois la rémunération brute annuelle perçue pendant l'année civile précédant la démission (traitement indiciaire brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + primes et indemnités).

Versement

L'IDV est versée en une seule fois, dès lors que la démission est devenue effective.

Clause de sauvegarde administrative

Après avoir démissionné et « bénéficié » de l'IDV, un agent ne peut à nouveau être recruté en tant que fonctionnaire stagiaire ou agent contractuel de la Fonction Publique (État, Territoriale ou Hospitalière) avant les 5 ans qui suivent sa démission ou alors il devra rembourser à la collectivité qui la lui aura versée l'IDV dans les 3 ans maximum suivant le nouveau recrutement.

« En marche » pour une mobilité professionnelle en dehors « des fonctions publiques » !



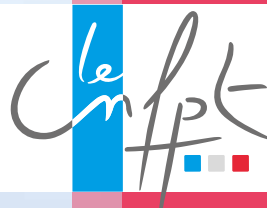
DES **MILLIERS**
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES.

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.