

# La Tribune

**PUBLICS**  
**FO**

n° 378  
Décembre 2018

## Dossier

# Jour de carence : un nouveau régime

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](http://utileauquotidien.fr/livre-blanc)

SANTÉ

PRÉVOYANCE

SERVICES

# Elections professionnelles

## Une victoire pour la Fédération !

Après des mois et des mois de travail de terrain, le verdict est tombé !

Encore merci de votre implication, de votre militantisme pour que vive notre confédération générale du travail FORCE OUVRIERE et notre Fédération.

**FORCE OUVRIERE reste toujours la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale dans la fonction publique d'Etat, passe à la 2<sup>ème</sup> place dans la fonction publique hospitalière et conserve sa 3<sup>ème</sup> place dans la fonction publique territoriale.**

**Un merci tout particulier à nos camarades de la branche santé** pour leur excellent résultat les plaçant à la deuxième place et atteignant ainsi l'objectif qu'ils se fixaient depuis des années, à savoir passer devant la CFDT.

Pour la territoriale, bien entendu nous espérons de meilleurs résultats, mais les différentes réformes territoriales et les bouleversements induits en sont peut être la cause.

Dans moins d'un mois se déroulera notre congrès fédéral à Rouen. Il sera le moment privilégié d'échanges fructueux, afin de définir au travers de nos résolutions la ligne de conduite de la Fédération en matière de revendications.

**Aujourd'hui, face à la surdité du gouvernement et du Président de la République, (confirmée par son intervention lundi soir) aux revendications légitimes de nos concitoyens, des salariés, des retraités, etc, il nous faut une fois de plus rappeler nos revendications et construire les actions nécessaires pour obtenir satisfaction :**

- augmentation générale des salaires, des retraites et des minimas sociaux ;
- réévaluation de 16 % du point d'indice ;
- préservation du service public et de la fonction publique au travers du statut général et des statuts particuliers ;
- abandon des plans d'économie tant dans l'hospitalière que dans la territoriale ;
- maintien de nos régimes de retraite et en particulier la CNRACL ;
- maintien de notre régime de sécurité sociale.

**La Fédération apporte son total soutien à tous les syndicats, militants, adhérents qui se mobilisent et participent aux actions nécessaires à faire reculer le gouvernement.**

**Encore un grand merci et que vive notre confédération générale du travail FORCE OUVRIERE et notre Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé FORCE OUVRIERE !**



**Yves KOTTELAT**  
secrétaire général

**RESISTER  
REVENDIQUER  
RECONQUERIR**



## Yves VEYRIER

secrétaire général

### Défendre les agents de la Fonction publique, c'est défendre la République

#### Chers camarades,

Prime d'activité pour les salariés au SMIC à hauteur de 100€, prime exceptionnelle au bon vouloir des entreprises sans impôts, ni cotisations... Bien que discutables, car ne répondant pas à la revendication d'augmentation générale des salaires et pénalisant encore les comptes de la Sécurité sociale, les mesures annoncées par le Président de la République ne concerneront pas, ou que très partiellement, les agents de la fonction publique, qui ne constituent pourtant pas une catégorie à part, immunisée contre la précarité, les bas salaires et les fins de mois difficiles... le gel du point d'indice reste maintenu.

Le gouvernement a tort de négliger les 5 millions d'agents de la Fonction publique qui chaque jour quelle que soit leur situation, titulaire ou contractuel, assurent le bon fonctionnement du service public partout en France. La crise actuelle et le mouvement des « gilets jaunes » sont le produit des politiques économiques et sociales menées depuis de nombreuses années privilégiant les revenus du capital au détriment du pouvoir d'achat des salariés et retraités, de la protection sociale et des services publics.

Le Premier ministre a vaguement évoqué la mise en œuvre du PPCR et une discussion sur le pouvoir d'achat dans le cadre de la loi relative à la fonction publique. FO n'a pas signé ce Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR) qui permet au gouvernement de geler l'augmentation du point d'indice et conteste la nouvelle réforme qui prépare la remise en cause du statut général de la fonction publique, pour favoriser encore les privatisations, externalisations ou encore la généralisation du recours aux contractuels.

FO s'est exprimée sur les raisons de son opposition ferme à ce projet et a rappelé ses revendications : augmentation générale des salaires et des pensions, dans le public comme dans le privé, maintien des conventions collectives, des statuts et de toutes les garanties statutaires, refus d'un régime universel de retraites par points et maintien de tous les régimes existants.

Je voudrais remercier enfin tous les électeurs – nombreux - qui ont soutenu par leur vote lors des élections récentes, notre action syndicale et le refus de l'accompagnement des diverses politiques publiques amorcées depuis 2007 visant au désengagement de l'État.

Les militants et délégués FO s'engagent à continuer de porter les revendications légitimes des personnels pour garantir un service public de qualité sur tout le territoire garant de la République. FO salue l'engagement des militants sur le terrain – c'est leur victoire, celle de tous les adhérents – et appelle à un réel débat sur les besoins en termes de missions publiques dans les trois versants de la fonction publique.

Bon courage, à toutes et tous, pour un syndicat FO revendicatif et conquérant !

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  
ISSN N° 2646-4101 - 4<sup>ème</sup> trimestre 2018

# Le rendez-vous des managers territoriaux

## Edition 2018

Malgré l'attentat qui a endeuillé la ville de Strasbourg, 1300 territoriaux étaient présents à cette manifestation traditionnelle nationale destinée aux cadres des collectivités.

Les travaux étaient centrés sur la **situation de travail en tension face aux exigences de plus en plus fréquentes des usagers, des élus** dans une situation de mutations qui affectent toute la fonction publique.

Entre le marteau et l'enclume, les cadres territoriaux doivent en permanence faire face aux attentes de leurs équipes, des agents et doivent répondre aux injonctions paradoxales émanant des employeurs le tout dans un environnement économique et social en constante déshérence.



Forte délégation de Force Ouvrière pour sensibiliser les cadres de la fonction publique aux fondements et aux valeurs du syndicalisme.



**3** Editorial  
Yves KOTTELAT

**4** Le mot de  
Yves VEYRIER

**5** ETS  
Le rendez-vous des managers territoriaux

**6** Communiqué FGF  
FO en pole position à la FPE  
p. 7 : élections professionnelles  
p. 8 : communiqué fédéral

**9** Préavis de grève  
A M. DARMANIN

**10** Spécial EHPAD  
Compte-rendu de l'intersyndicale  
p. 12 : concertation Grand Age  
p. 14 : en Savoie...

**16** CNRACL  
Pour la conservation de notre caisse

**18** Dossier  
Jour de carence : un nouveau régime

**22** AFOC  
Frais bancaires

**23** Dans l'action  
Sevrain

**25** Eau  
Pompiers  
OPH  
Départements et Régions  
Retraités

# Force Ouvrière en pole position à la Fonction publique de l'Etat

En 2011, en 2014 et à nouveau en 2018, Force Ouvrière est la première organisation syndicale de la Fonction publique de l'Etat.

Merci à tous les syndicats, militants, adhérents, sympathisants et électeurs qui ont porté leur voix sur les listes Force Ouvrière.

Par ce vote, ils plébiscitent un syndicat libre et indépendant dont le seul objet est la défense des intérêts particuliers et moraux des agents de la Fonction publique.

Par ce vote, ils soutiennent un syndicat qui refuse la cogestion, la co-construction des réformes.

Par ce vote, ils rappellent que le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) était une véritable machine à faire des économies en conformité avec les objectifs de diminution de la dette publique.

A nouveau, cette première place nous donne de grandes responsabilités :

- Améliorer le pouvoir d'achat par l'augmentation de la valeur du point d'indice et améliorer les carrières,
- Améliorer le service rendu à l'usager par la présence de services publics de proximité, en commençant par arrêter les fermetures de services et les suppressions de postes,

- Défendre le Code des pensions civiles et militaires et une retraite décente avec un taux de remplacement de 75 %.

- Améliorer les conditions de travail et un modèle social garantissant l'égalité des droits.

Dans un contexte social extrêmement compliqué et tendu, il était essentiel que les agents de la Fonction publique, par leur vote, démontrent leur attachement à leurs organisations syndicales responsables et porteuses de leurs intérêts.

Malgré une légère baisse de participation qui devra s'analyser au regard des nouvelles modalités de vote, FO tient à remercier tous les agents publics qui ont voté.

Soutenir FORCE OUVRIERE, c'est défendre le service public de proximité, c'est oeuvrer pour l'égalité des droits, c'est donc défendre un certain modèle social.

**FO,  
c'est nous, c'est vous :  
Vive FORCE OUVRIERE !**

**Fait à PARIS, le 11 décembre 2018**



# FO reste la 3<sup>ème</sup> organisation syndicale avec 16%

Les élections professionnelles du 6 décembre 2018 se sont déroulées dans un contexte particulier pour la fonction publique territoriale. Les nombreuses réformes subies depuis plusieurs années par le biais des lois, MAPTAM, Fusion des régions, NOTRe, ne sont pas étrangères à la baisse significative du taux de participation aux élections.

La participation a été plus élevée dans la fonction publique territoriale (51,7%) que dans la fonction publique de l'État (50,8%) et plus faible dans la fonction publique hospitalière (44,1%).

Lors des dernières élections pour les comités techniques, en 2014, le taux de participation avait été de 52,3% dans la FPE, 54,9% dans la FPT et 50,2% dans la FPH.

Au total, la participation recule de 3,0 points dans l'ensemble de la fonction publique, de 1,5 point dans la FPE, 3,2 points dans la FPT et 6,1 points dans la FPH.

### Evolution de la participation électorale aux comités techniques

La mise en place des métropoles, le redécoupage territorial des EPCI, tout simplement une fonction publique territoriale en perpétuelle réorganisation, sont surtout des données qui ont participé aux difficultés rencontrées dans l'organisation des élections.

De nombreux dysfonctionnements nous ont été signalés, tant dans l'envoi du matériel électoral, que dans l'organisation du vote

par correspondance, électronique ou à l'urne, confisquant ainsi le droit de vote des agents. Malgré cela, nous conservons la 3<sup>ème</sup> place dans la FPT.

La Fédération des personnels des services publics et de santé remercie l'ensemble des adhérents et agents qui ont apportés leurs voix à notre organisation.

**Merci aux camarades, équipes et militants qui ont œuvré sans compter tous les jours sur le terrain pour permettre à notre organisation de maintenir cette place.**

Nos idéaux et nos convictions doivent donner du sens à notre action et nous permettre de ne pas baisser les bras.

### Développer notre organisation syndicale c'est militer sur le terrain

A travers le vote FO pour les comités techniques, les commissions administratives et les commissions consultatives

paritaires, des milliers de personnels ont exprimé leur souhait de voir s'améliorer leurs conditions de travail et leur rémunération.

Nous devons nous adresser à tous les collègues qui ont voté pour les listes FO pour qu'ils adhèrent à notre organisation car nous avons besoin d'eux pour porter à un niveau plus élevé encore la résistance aux politiques destructrices que nous subissons. Faire progresser notre organisation syndicale c'est la renforcer afin de continuer à défendre les droits individuels et collectifs des agents, des salariés et conquérir de nouveaux droits.

### RESISTER, REVENDIQUER, RECONQUERIR !

		2008	2014	2018	Evolution 2014/2018
FPT	inscrits	1 695 934	1 892 961	1 839 468	- 2,8%
	votants	1 001 485	1 039 382	951 777	- 8,4%
	participation	59,1%	54,9%	51,7%	- 3,2%

# Perte de rémunération des agents en accident de service ou maladie professionnelle : rétablissons la vérité !

Plusieurs communiqués d'une organisation syndicale, certainement rendue fébrile à l'approche de nos élections, mettent en cause les votes au CSFPT du mercredi 28 novembre dernier.

Si un vote unanime aurait effectivement pu reporter la parution du décret, il n'aurait pas pour autant poussé le gouvernement à le modifier.

En effet, la mesure contestée était déjà inscrite dans un projet d'ordonnance, projet que cette même organisation avait voté lors du Conseil Commun du 6 décembre 2016.

Un décret ne peut modifier une ordonnance ! C'est contre l'ordonnance qu'il fallait voter, ce que nous avons fait le 6 décembre 2016, contrairement à d'autres.

Enfin, FO a choisi de voter pour le projet de décret, car celui-ci apporte de nouveaux droits en matière de reconnaissance des accidents de service et maladies professionnelles qui se multiplient dans nos collectivités compte tenu de l'allongement de la durée de carrière des agents, causé notamment par PPCR, que ce même syndicat a signé.

*Le secrétariat fédéral*

*Fait à Paris, le 4 décembre 2018*

## CSFPT du 28 novembre 2018

La délégation FO était composée de : **Johann LAURENCY, Didier PIROT, Yann MOYSAN, Valérie PUJOL** ainsi que **Sébastien CHIOVETTA** (expert décret CITIS).

Pour ce dernier CSFPT de l'année, 5 textes étaient à l'ordre du jour, 1 rapport en auto-saisine sur les emplois aidés et 1 note sur la reconversion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Un point est fait sur le programme d'action du FNP et un sur le protocole d'accord sur le droit syndical dans la fonction publique territoriale :

- Présentation du rapport sur les Emplois Aidés ;
- Présentation de la note sur le maintien dans l'emploi congé pour invalidité tem-

poraire imputable au service (CITIS) ;

- Projet de décret modifiant plusieurs décrets relatifs aux officiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire de divers cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Projet de décret modifiant le décret 2017-141 du 06 février 2017 fixant les modalités d'organisation du concours et de l'examen professionnel prévus à l'article 5 et à l'article 6 du décret 2016-2002 du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels ;
- Projet de décret modifiant le décret n°92-894 du 2 septembre 1992 fixant les condi-

tions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des professeurs territoriaux d'enseignement artistique ;

- Point sur le protocole d'accord sur le droit syndical dans la fonction publique territoriale (suite au travail réalisé par le groupe de travail de la FS4) ;
- Examen du projet de programme d'actions 2018-2022 du Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

**Retrouver l'intégralité du compte rendu et la déclaration FO :**

<https://foterritoriaux.org/sites/default/files/fichiers/4-csfpt.pdf>

# A Monsieur DARMANIN

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions prévues par la loi du 13 juillet 1983 et aux articles L 2512-1, L 2512-5 du Code du Travail relatifs aux modalités de grève dans les services publics, je vous informe de la décision prise par la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière de déposer **un préavis de grève couvrant la période de 0 H à 24 H du dimanche 23 décembre 2018 au jeudi 31 janvier 2019.**

Il concerne les personnels et agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière relevant de notre fédération.

Ce préavis de grève couvrira l'ensemble des initiatives de grève et de mobilisation de nos syndicats sur l'ensemble du territoire national (de métropole et des départements d'Outre Mer), sur les revendications suivantes :

- **L'augmentation de 16 % de la valeur du point d'indice pour rattraper la perte du pouvoir d'achat depuis 2000 ;**
- **La défense de notre régime de retraite (CNRACL), le maintien du Code des pensions civiles et militaires et de tous les régimes particuliers ;**
- **Contre le régime universel par points ;**
- **Pour l'abandon du rapport CAP 2022 ;**
- **L'arrêt des suppressions de postes dans les collectivités et les établissements ;**
- **Le maintien de tous les contrats aidés ;**
- **La titularisation des contractuels ;**
- **Contre la réforme systémique des systèmes de santé et de l'hôpital ;**



- **Pour l'abandon de l'enveloppe fermée et limitative ;**

- **Pour l'augmentation de la dotation globale de fonctionnement des collectivités territoriales.**

Afin de permettre aux agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière relevant de notre fédération de participer ou de se joindre aux mouvements et actions décidés, la fédération dépose un préavis de grève destiné à couvrir leurs absences pour la période de 0 H à 24 H du dimanche 23 décembre 2018 au jeudi 31 janvier 2019.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, à l'assurance de notre considération distinguée.

Paris, le 18 décembre 2018

Yves KOTTELAT  
Secrétaire général



**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](http://www.collecteam.fr)

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

# Compte-rendu de la rencontre intersyndicale EHPAD

Une dizaine d'organisations syndicales, avec l'AD-PA, se sont rencontrées le 24 octobre dernier.

## Point sur la situation

Le tour de table a permis de mettre en évidence qu'au-delà des annonces du gouvernement, rien n'avait changé dans le quotidien des agents, des salariés, comme des résidents. La neutralisation temporaire des impacts de la réforme de la tarification (convergence tarifaire) des EHPAD a, peut-être évité de nouvelles suppressions massives de postes, mais cela ne correspond pas aux attentes des personnels qui ont fait grève et qui ont manifesté massivement les 30 janvier et le 15 mars derniers. A cet égard, **toutes les organisations syndicales critiquent la « feuille de route » présentée par Agnès BUZYN le 30 mai dernier**, qui contourne le sujet majeur du renforcement des effectifs avec la suppression de milliers de contrats aidés, décidée par le gouvernement.

Par ailleurs, ce dernier trimestre 2018 est marqué par les annonces gouvernementales concernant sa Stratégie de Transformation du Système de Santé (STSS) qui est une véritable machine de guerre contre l'hôpital public, et dont le projet de Loi de Financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019 intègre d'ores et déjà

certaines dispositions du « Plan santé ».

**Quant à l'ONDAM médico-social, prévu dans ce PLFSS, il régressera passant de 2,9 en 2017, à 2,6% en 2018, pour être fixé à 2,2% en 2019.**

Par ailleurs, **en 2019, 20,8 milliards d'euros seront consacrés au financement des établissements et services accueillant des personnes âgées en perte d'autonomie ou des personnes handicapées, contre 22 milliards en 2018.**

Il est vrai que, pour la Ministre, la question n'est pas budgétaire, mais qu'elle est avant tout « un problème de management des établissements » ! Quant au chef de l'Etat, il a déclaré le 18 septembre au début de la présentation de son « Plan santé » que *« Nous n'avons pas un problème de sous-financement, mais un souci d'organisation »* !

A cela s'ajoute le plan d'économies de 1,2 milliards sur la masse salariale des établissements relevant de la FPH correspondant à la **suppression de 30 000 postes.**

A cet égard, lors de la précédente réunion intersyndicale du 10 septembre, FO avait mis en avant **l'intérêt de se saisir de la mobilisation interprofessionnelle**

**du 9 octobre 2018** (qui a été réussie, contrairement à ce que certains pensaient), pour y intégrer les revendications du secteur.

## Concertation « grand âge et autonomie »

Il est indéniable que les mobilisations du début de l'année ont contraint la ministre de la Santé et le chef de l'Etat à lancer une concertation sur le « grand âge et l'autonomie ». Un échange a eu lieu sur le cadre de cette concertation pilotée par **Dominique LIBAULT** qui doit, d'ici janvier 2019, définir les contours d'une réforme de la prise en charge de la dépendance. Cette réflexion conduira à la formulation de propositions au gouvernement en vue d'un projet de loi qui serait déposé avant la fin de l'année prochaine.

FO a été reçue parmi les premières Confédérations le lundi 29 octobre. Elle a porté le mandat du Congrès Confédéral de Lille pour la prise en charge de la perte d'autonomie dans le cadre de l'assurance maladie (lire à ce sujet la déclaration du bureau national de l'UCR réuni le 24/10). Cette position traditionnelle de notre Confédération contribue à la clarification, celle-ci ne s'apparentant pas à un

« 5<sup>ème</sup> risque » ou à une « 5<sup>ème</sup> branche ». Position de principe qui est aussi reprise, et c'est très important, par les 7 organisations de retraités qui siègent au Haut Conseil de l'âge (UCR-FO, CGT, CFE-CGC, CFTC, FSU, FGR-FP, Ensemble & Solidaires). FO sera extrêmement vigilant compte tenu de la « feuille de route » donnée par le Premier ministre, inscrivant la prise en charge de l'autonomie dans le cadre des grands équilibres budgétaires et de la future réforme de retraités, orientations que nous contestons.

Contrairement à FO et à l'AD-PA, plusieurs organisations syndicales semblaient ne pas disposer de toutes les informations sur cette concertation. Néanmoins, il ressort des échanges la nécessité que les fédérations syndicales, sur leur champ de compétences, puissent mettre en avant leurs revendications en termes d'ef-

fectifs et de taux d'encadrement, sujet au centre des préoccupations du secteur.

### *Lettre à Macron*

Il a été décidé de faire une relance du courrier commun auprès du chef de l'Etat, n'ayant pas de réponse à ce jour.

### *Cartes pétitions*

La comptabilisation fait apparaître un chiffre de signatures aux environs de 30 000. Décision a été prise de mettre la pétition en ligne. Nous appelons nos syndiqués à la relayer. Vous trouverez ci-dessous, à cet effet, le lien de la pétition :

<https://www.change.org/p/rg-ad-pa-orange-fr-pétition-de-l-aide-aux-personnes-âgées-à-l-attention-d-e-macron>

### *Conclusion de la discussion*

**Une nouvelle rencontre est programmée le 11 décembre.** Il a été convenu d'attendre

que soient passées les élections professionnelles du 6 décembre, pour organiser une nouvelle rencontre, fixée le mardi 11 décembre à 17 heures. A ce moment, nous disposerons d'éléments plus précis sur le contenu de la concertation sur la prise en charge de l'autonomie. Nous verrons aussi, si le chef de l'Etat répond à notre demande d'audience. A ce moment-là nous pourrions apprécier la situation et réaborder l'éventualité d'une nouvelle mobilisation générale au début de l'année prochaine (fin janvier ou courant février). Idée qui a été reprise par la plupart des organisations syndicales présentes lors de cette rencontre du 24/10.

Cette question sera à l'ordre du jour des prochaines instances fédérales.

**Le Secrétariat Fédéral Paris, le 30 octobre 2018.**

## Concertation grand âge/autonomie : FO réaffirme ses revendications pour des mesures urgentes !

Edouard PHILIPPE a confié à Dominique LIBAULT une mission sur « La prise en charge, le financement et la gouvernance de la perte d'autonomie » dans la perspective d'un rapport final qui devrait lui être remis, fin janvier/début février 2019.

Dans le cadre des concertations qu'il a engagé, **Dominique LIBAULT**, directeur de l'École Nationale Supérieure de Sécurité sociale a reçu une délégation représentant la Fédération et le CH-FO en présence de **Jean-Louis REY**, inspecteur

général des affaires sociales, président du Conseil d'Administration de la CADES. Celle-ci faisant suite à la rencontre avec la confédération FO le 29 octobre.

S'agissant de la perte d'autonomie, **la délégation a**

**d'emblée tenu à rappeler la position confédérale de confier la totalité de sa prise en charge dans le cadre de la Sécurité sociale** (position défendue, par ailleurs, par la quasi-totalité des organisations syndicales qui siègent au Haut Conseil de l'Age).

La délégation FO a particulièrement insisté sur l'urgence des moyens à mettre à disposition du secteur médico-social et plus particulièrement des EHPAD et du maintien à domicile, ce qui implique la rupture avec la logique actuelle de l'enveloppe fermée et limitative qui est, pour le moment, gravée dans le marbre avec l'EPRD et le CPOM qui introduisent le « pilotage à la ressource » et non pas en fonction des besoins.

**Notre interlocuteur a reconnu que la mobilisation et la grève inédites du 30 janvier 2018 avaient contraint le gouvernement à ouvrir une concertation sur la prise en charge du grand-âge et de l'autonomie.**

Dans ce contexte, la délégation a tenu à sensibiliser nos interlocuteurs sur le caractère intenable de la situation, ce d'autant que malgré les annonces, rien n'a changé dans le quotidien ni pour les résidents en matière de prise en charge, ni pour les personnels des EHPAD. L'importante **augmentation des accidents de travail en EHPAD** comme parmi les équipes d'aide à domicile témoigne de la dégradation des conditions de travail. En effet, le taux de sinistralité est passé de 94,6 pour 1 000 salariés en 2016 à 97,2 en 2017, alors que la fréquence d'accidents avec arrêt s'est établie à 33,4 pour 1 000 en moyenne dans les autres secteurs\*.

Il est tout aussi inacceptable de voir la **diminution considérable de contrats aidés en 2017** qui, selon la DARES, a généré 77 000 suppressions d'emplois, dont un grand nombre dans les EHPAD.



D Pirot (SF public), L Delrue (SF santé) et JP Oulhen (CH-FO)

Sans dévoiler les grandes lignes de son rapport final, Dominique LIBAULT a reconnu la nécessité de renforcer le taux d'encadrement auprès des résidents et de mettre l'accent sur les parcours professionnels et la reconnaissance de certains « métiers » soignants.

**Pour FO, ils est urgent que les pouvoirs publics s'engagent résolument dans la mise en oeuvre de la revendication de « un agent pour un résident »,** tel que prévu dans le Plan Solidarité Grand Age, acté en 2006 à la suite de la canicule de 2003, ce qui impose de desserrer l'étau budgétaire et de réduire le reste à charge.

Dans les prochains jours, une nouvelle rencontre entre les dix organisations syndicales et l'AD-PA qui constituent l'intersyndicale « EHPAD et domicile » se tiendra. Elle appréciera la situation au moment où la

colère grandit dans le pays contre la politique d'austérité, la baisse du coût du travail et les nouvelles économies programmées par la loi de financement de la sécurité sociale.

**Paris le 05/12/18**

**CADES :** Caisse d'amortissement de la dette sociale

**EPRD :** Etat prévisionnel des recettes et des dépenses

**CPOM :** Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

**DARES :** Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

\* Rappelons que le BTP, régulièrement mis en parallèle avec les EHPAD, a vu sa sinistralité reculer de plus de 3% en 2017, représentant 56,8 AT pour 1 000 salariés en 2017.

# En Savoie...

Le syndicat FO des Blés d'or se bat pour que l'éhpad reste dans la fonction publique territoriale.



Depuis plusieurs mois, le syndicat FO se bat contre le projet de mort annoncée de cet hébergement pour personnes âgées dépendantes situé à Saint Baldoph en Savoie, par l'injonction de l'ARS et du préfet.

Le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique gestionnaire de la structure et qui regroupe 5 communes n'aurait plus les compétences administratives, la réforme territoriale appelant à la disparition des SIVU.

Pourtant, depuis l'ouverture, la gestion assurée par les élus du SIVU a fait ses preuves et la qualité de service est reconnue dans le département.

**Le 11 octobre dernier, le syndicat FO du SIVU les Blés d'or a appelé à un rassemblement devant l'établisse-**

**ment pour alerter sur les inquiétudes du personnel suite à l'obligation de changement de situation administrative avant la fin de l'année.**

### Trois reprises sont envisageables

- Par un centre communal d'action sociale (CCAS) d'une des cinq communes du SIVU ;
- Par le centre hospitalier métropole de Savoie ;
- Par le secteur privé.

Tous les personnels souhaitent conserver leur statut de fonctionnaire territorial. « *C'est la garantie de soins de qualité dans un établissement de proximité avec du personnel qualifié, dévoué et à des tarifs raisonnables* » plaide Laurence, la secrétaire du syndicat FO.

Depuis, le syndicat FO a rencontré l'ARS, le préfet, les maires des cinq communes et multiplie les interventions auprès des agents pour que l'établissement reste dans le secteur public territorial et conserve une gestion publique face aux incertitudes d'une gestion proposée à une fondation privée.

« *Les personnels sont attachés au statut de fonctionnaire avec des valeurs*

*de Service public de qualité qui garantit impartialité, neutralité, solidarité et droits collectifs dans l'intérêt des agents mais aussi de l'ensemble des citoyens attachés au service public de proximité. FO revendique la prise en charge de nos aînés comme une priorité !* » insiste Laurence.

Le personnel de l'EHPAD a un effectif de 40 agents territoriaux. Il est important de mesurer les difficultés qui leur seront imposées par un changement de statut et du sentiment d'insécurité dans laquelle ils se trouvent d'ores et déjà. Les conséquences sont multiples : salaires, primes, horaires et conditions de travail, retraite, perte du soutien du centre de gestion.

**La Fédération apporte tout son soutien à ce syndicat qui lutte pour sauver les emplois territoriaux de proximité.**

**RESISTER,  
REVENDIQUER !**

### IN **FO** JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

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

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

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

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

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 désaturation 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

**D**epuis 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**

# Pour la conservation de notre Caisse de retraite

Le dernier Conseil d'Administration de la CNRACL s'est tenu à Angers les 26, 27 et 28 Septembre 2018.

Outre la tenue de l'ensemble des commissions préparatoires à notre Conseil (commission de la Réglementation, de l'Invalidité et de la Prévention, du Développement et du Partenariat, de l'Action sociale, des Comptes), au menu de l'ordre du jour de la séance plénière figurait le vote de la prochaine Convention d'Objectifs et de Gestion pour les cinq années à venir (la COG).

Cette présentation découlait pour l'essentiel du rapport de l'IGAS (Inspection Générale de l'Assurance Sociale) et des résultats de 9 réunions communes entre l'Etat, le Conseil d'Administration et le service gestionnaire.

Certes, notre Président s'est employé à faire en sorte d'équilibrer au maximum les rôles de chacune des composantes pour la préparation de la Convention.

Malgré quelques avancées, les représentants des personnels territoriaux et hospitaliers ne sont pas dupes et ont bien compris que le rouleau compresseur de l'Etat est en marche...

### ***Pour nous résumer***

Il s'agissait de la présentation d'un texte très en deçà



des besoins exprimés par les administrateurs représentant les personnels.

En effet, la teneur du projet de Convention d'Objectifs et de Gestion porte une multitude de contraintes, d'exigences, de contrôles, de pratiques et d'économies de gestion, pas toujours en adéquation avec les besoins exprimés par les administrateurs que nous sommes.

Ainsi, nous observons que seuls les représentants du gouvernement ne s'engagent sur presque rien, alors qu'à contrario, le service gestionnaire (la CDC) et les membres du Conseil d'Administration sont tenus à des obligations d'efficacité, ainsi qu'à des contraintes budgétaires de plus en plus fortes.

Ce projet de convention a été adopté par :

- **8 voix POUR (les employeurs),**
- **8 voix CONTRE (les représentants des salariés).**

La voix du président étant prépondérante !!!

### ***Equilibre financier du "régime"***

Le service gestionnaire (la Caisse des Dépôts) comme toujours s'est évertué pour la présente année (2018) à contenir financièrement l'ensemble des commissions qui lui ont été confiées avec compétence et réactivité.

Pour l'exercice 2018, l'année doit se terminer à l'équilibre (au-delà des précautions de trésorerie obligatoire).

2019 : une année très difficile en perspective (le nombre de retraités continuant à progresser alors que les effectifs cotisants prennent le chemin inverse !).

Le besoin de financement pour fin 2019 sera de 1 milliard 165 millions d'euros !...

**La soi-disant  
"bonne nouvelle"...  
pour 2019**

Les services de l'Etat vont autoriser le service gestionnaire à emprunter auprès de l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale).

**La mauvaise nouvelle**

Cette situation financière « très dégradée » n'empêchera pas pour autant notre régime de continuer à participer à la compensation de solidarité inter-régimes qui se situera bien au-delà du milliard d'euros pour 2019.

Ainsi, nous serons confrontés à une situation ubuesque en 2019 (et sans doute au-delà) : emprunter pour participer à la solidarité envers des régimes déficitaires de retraites.

«*La messe est dite*».

La Commission des Comptes a même envisagé de regarder s'il fallait modifier les

dates de versements des pensions à nos retraités !

**Jolis présages pour la soi-disant réforme des retraites pour laquelle il ne faudra pas avoir peur de nous y opposer de toutes nos forces, actifs et retraités.**

**Pour Force Ouvrière**, il est de plus en plus indispensable de vouloir conserver et conforter notre caisse de retraite. Le gouvernement veut réformer notre système de retraite fondé sur le salaire différé et la répartition par un « système universel par points ». Le système universel, ce n'est ni plus ni moins que la suppression de tous les régimes existants et par la même de la CNRACL.

Nous revendiquons le maintien des régimes de retraites :

- Régime général, régimes spéciaux, régimes complémentaires, Code des pensions civiles et militaires ;
- **OUI** à la retraite par répartition à prestations définies ;
- **OUI** au droit à vivre sa retraite dignement ;
- **NON** à un système universel de « retraite par points » et par capitalisation.



# Journal de carence un nouveau régime



**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli.

Chaque agent perdra donc la totalité de sa rémunération le premier jour de son congé maladie, soit 1/30 de son traitement, mais aussi 1/30 de ses primes et indemnités. Un agent à temps partiel perdra de façon proratisée...

Aucune rémunération n'est donc versée aux agents au titre du premier jour de leur arrêt de maladie : la rémunération n'est due qu'à partir du deuxième jour de l'arrêt de maladie. Pour les collectivités comme pour les établissements publics, il n'y a pas lieu de prendre de mesures particulières pour sa mise en place : ni de délibération ni d'arrêté.

Le délai de carence peut être défini comme la période pendant laquelle un salarié en arrêt de maladie ne bénéficie pas des indem-

nités journalières versées par la Sécurité Sociale.

La loi de finances pour 2012 avait instauré un délai de carence de un jour en cas d'arrêt de maladie ordinaire. L'agent ne percevait ainsi aucune rémunération au titre du premier jour de ce congé.

Alors que la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 avait abrogé les dispositions relatives au jour de carence, l'article 115 de la loi de finances pour 2018, n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, la réinstaura. Le dispositif ainsi réintroduit est quasi similaire à celui de 2012.

L'intention du gouvernement est d'aboutir à ce que les agents ne puissent plus prendre un jour de congé ou de RTT, ou une autorisation spéciale d'absence, afin de « compenser » la retenue sur traitement désormais appliquée le premier jour de leur arrêt de maladie. Une telle interdiction est d'ailleurs prévue dans la circulaire NOR : CPAF1802864C du 15 février 2018.

**L'intention du ministre est claire : parvenir à une**

**baisse réelle des arrêts de travail de courte durée.**

Un objectif qui, lors de l'introduction pour la première fois du jour de carence, en 2012-2013, n'avait pas été pleinement atteint, notamment dans la Fonction Publique d'Etat.

En effet, s'il apparaît que la part des agents absents deux jours durant une semaine donnée a baissé de 50% sur la période, la part de ceux absents un seul jour pendant cette semaine n'a pas radicalement changé. C'est du moins ce que l'Institut national de la statistique et des études a mis en évidence dans une étude publiée en novembre dernier. L'institut avance une explication : pour éviter une retenue de salaire due au jour de carence, les agents ont préféré substituer à un arrêt de maladie un autre type d'absence (jour de RTT, jour de congé annuel, autorisation d'absence).



*Un rendez-vous ou un examen médical, qu'il soit pratiqué à l'hôpital ou dans*

un cabinet médical, ne relève en aucun cas d'un arrêt de maladie et ne peut ainsi faire l'objet d'un prélèvement au titre de la journée de carence.

Ces rendez-vous relèvent, avant tout, d'une demande d'autorisation d'absence de droit, notamment dès lors qu'il s'agit d'exams liés à la grossesse et à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents ou à une urgence médicale aux protocoles médicaux spécifiques.

Les gardes d'enfants malades ne sont pas davantage concernées par le jour de carence.

**La durée de ces absences ne peut dépasser un total de 6 jours ouvrables par agent et par an**, quel que soit le nombre d'enfants. Cette limite peut être portée à 12 jours ouvrables ou 15 jours consécutifs lorsque l'agent apporte la preuve qu'il assume seul la charge de l'enfant ou que son conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie dans son emploi d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément

la garde (attestation de l'employeur du conjoint).

**Des autorisations d'absence peuvent, en outre, être accordées**, selon les nécessités de service, aux agents parents d'un enfant ou ayant la charge d'un enfant, pour le soigner ou en assurer momentanément la garde : consultation médicale de l'enfant, fermeture exceptionnelle de la crèche ou de l'école, etc...

L'âge limite des enfants est fixé au jour anniversaire des 16 ans, mais aucune limite d'âge n'est fixée pour les parents d'enfants handicapés. Les agents doivent fournir les justificatifs et certificats médicaux à l'administration dans un délai de 48 heures.

Dans le cas d'une hospitalisation grave du conjoint, des ascendants ou descendants, une autorisation exceptionnelle d'absence peut être accordée.

Sa durée est de :

- **8 jours maximum ouvrables pour le conjoint ou pacsé, enfant ;**
- **3 jours ouvrables pour les parents de l'agent et ceux du conjoint ou pacsé ;**

- **un jour ouvrable pour les grands-parents, frères et sœurs, beaux-frères, belles-sœurs et les personnes vivant au foyer de l'agent.**

### Les agents concernés

**Sont concernés** les agents publics titulaires, non titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou à temps partiel ainsi que les agents contractuels de droit public.

**Sont exclus** les agents de droit privé employés au sein des collectivités (contrats d'apprentissage, emplois d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi [CUI-CAE] ou contrats adultes relais) et les assistants maternels et familiaux.

### Quels congés de maladie ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, tous les arrêts de travail qui se produisent après cette date doivent **obligatoirement faire l'objet d'une retenue sur la rémunération**, à l'exclusion des prolongations des arrêts de travail dont la date d'effet initial a débuté avant cette date.

Toutefois, cette mesure ne s'applique pas - aux arrêts de maladie ordinaires de prolongation - lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures (y compris le week-end).

**Le délai de carence ne s'applique pas à la prolongation de l'arrêt de travail en cas de :**

- **congé pour invalidité temporaire** imputable au service ou de congés pour accident de service, accident





du travail et maladie professionnelle ;

- **congé de longue maladie**, congé de longue durée et congé de grave maladie ;

- **congé de maladie accordé, dans une période de trois ans**, après un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée au sens du code de la sécurité sociale.

Le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois à compter du premier congé, et non les arrêts postérieurs, pendant une période de trois ans, même s'il s'agit d'arrêts initiaux, dès lors qu'ils sont liés à une affection de longue durée, en cas d'incapacité permanente résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées en service, dans l'accomplissement d'un acte de dévouement dans un intérêt public, en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou de plusieurs personnes.

**La circulaire du 15 février 2018 exclut l'application d'un jour de carence en cas de congé de maternité.**

Le délai de carence ne s'applique pas aux congés supplémentaires liés à un état

pathologique résultant soit de la grossesse, soit des suites de couches.

Si, en 2012, la circulaire ministérielle détaillait les cas pour lesquels la journée de carence ne s'appliquait pas, la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 détermine plus précisément les cas pour lesquels la journée de carence ne s'applique pas. La circulaire du 15 février 2018 confirme que lorsque l'arrêt de travail est établi un jour où l'agent a travaillé, puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée.

### Des incidences ...

#### Sur les droits à maladie

Le jour de carence ne consiste pas à supprimer le congé de maladie ordinaire, mais uniquement ses effets pécuniaires. L'agent placé en congé ordinaire de maladie ne perçoit simplement pas le traitement, plein ou demi, auquel il aurait pu prétendre.

Le jour de carence est considéré comme du temps de service effectif valable au titre du déroulement des droits à carrière. Il ne donne lieu à aucune cotisation sociale, notamment au titre de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (Ircantec).

#### Sur les droits à pension

**Malgré l'absence de rému-**

**nération, le jour de carence est considéré comme un jour de congé ordinaire de maladie.** Il est, à ce titre, pris en compte dans les droits à pension.

#### Sur les conditions d'application de la retenue sur rémunération

**La retenue est à effectuer au titre du mois durant lequel est survenu le premier jour de maladie.** Le bulletin de paie doit porter la mention du montant et de la date qui se rattachent au jour de carence.

Ainsi, si plusieurs jours de carence ont été appliqués, chacun de ces jours doit faire l'objet d'une mention et d'un décompte spécifique.

**Le montant de la retenue et la date du jour de carence doivent être précisés sur le bulletin de salaire.** Il peut également être mentionné sur l'arrêté de placement en congé de maladie, afin d'être pleinement transparent.

Lorsque l'agent bénéficie d'un congé de maladie et est placé rétroactivement, après avis du comité médical, en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie, **il a le droit au remboursement du trentième retenu au titre du jour de carence.** Il est recommandé que ce remboursement s'opère le plus rapidement possible, au plus tard au titre du mois suivant.

#### Sur l'assiette de retenue

**Le montant de la retenue est basé sur le trentième de la rémunération liée à l'emploi.**

La rémunération s'entend comme comprenant la rémunération principale et, le

cas échéant, les primes et indemnités dues au titre de la première journée du congé de maladie. Les sommes correspondant à la retenue opérée se rapportent strictement au jour non travaillé.

Sont par conséquent concernés les éléments de rémunération qui auraient dû être versés à l'agent au cours de cette journée, et notamment :

- **la rémunération principale** ou le traitement indiciaire brut ;
- **les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement**, y compris l'indemnité de résidence ;
- **les primes et les indemnités versées aux fonctionnaires** qui sont liées à l'exercice des fonctions (exemple, l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise au titre de du Rifseep, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de la sujétion, de l'expertise et de l'engagement professionnel), à l'exclusion notamment des indemnités représentatives de frais, des heures supplémentaires, des indemnités qui impliquent un service fait, des avantages en nature, des indemnités de restructuration, des indemnités liées à la mobilité ;
- **la nouvelle bonification indiciaire** (NBI)

En revanche, les agents conservent :

- **les indemnités représentatives de frais**, les heures supplémentaires, les indemnités qui impliquent un service fait, les avantages en nature, les indemnités de restructuration, les indemnités liées à la mobilité ;

- **la part ou l'intégralité des primes et indemnités** dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;

- **le supplément familial de traitement** qui est lié à la charge effective et permanente de un ou de plusieurs enfants, qui est versé en totalité et ne rentre pas dans l'assiette de la retenue.

Le jour de carence lié à la situation de congé de maladie est compté comme temps effectif passé dans une position statutaire. **Il est donc pris en compte pour la retraite.**

### *Les agents à temps partiel et à temps non complet*

**Pour les agents travaillant à temps partiel**, l'assiette de calcul de la retenue correspond à la rémunération proratisée selon les règles qui ont été fixées à l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

**Pour les agents travaillant à temps non complet**, la retenue du trentième correspond à la rémunération afférente à la quotité de l'emploi. Le délai de carence s'applique au premier jour de maladie, que celui-ci soit rémunéré à plein traitement ou à demi-traitement.

**Pour les agents travaillant à temps non complet ne relevant pas du régime de retraite de la CNRACL**, ils demeurent régis par les dispositions des articles 34 et suivants du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans

des emplois permanents à temps non complet.

Les agents doivent fournir les justificatifs et certificats médicaux à l'administration dans un délai de quarante-huit heures.

Il importe de mettre en œuvre simultanément les dispositions prévues au titre de la déduction du délai de carence et de la retenue pour transmission tardive de l'arrêt de travail.

La retenue pour transmission tardive ne s'applique pas le même jour que celui au titre duquel s'applique le délai de carence. La retenue pour transmission tardive ne s'applique ainsi qu'à partir du jour suivant le délai de carence.

## **Le point de vue de FO...**

*Au lieu de sanctionner les fonctionnaires et de réaliser 270 millions d'économies sur leur dos en 2018 avec ce jour de carence, le gouvernement et les employeurs publics feraient mieux de se pencher sur leurs responsabilités en matière de médecine de prévention, car en ce domaine, comme dans d'autres, le constat est terrible : peu ou pas de médecins de prévention, peu ou pas de reconnaissance en maladie professionnelle. Par exemple, les agents, qui dans le cadre de leurs missions sont en contact avec le public, auront bien du mal à faire reconnaître leur maladie professionnelle.*

*Nous condamnons les mesures gouvernementales qui visent à réaliser des économies sur le dos de tous les salariés, qui sont de plus en plus nombreux à ne plus pouvoir accéder aux soins dans le cadre d'un gel des salaires et d'une privatisation rampante de la Sécurité sociale. C'est bien une attaque contre les garanties et protections collectives et individuelles qui est en marche.*

# Frais bancaires : rappel des règles

Si le principe général est celui de la liberté tarifaire des banques qui déterminent le prix et les conditions d'offre de leurs services en fonction de leur stratégie commerciale, l'AFOC est particulièrement attentive à la question des frais bancaires appliqués aux consommateurs.



Il convient de préciser tout d'abord que certains frais sont ainsi plafonnés réglementairement.

Il s'agit des frais d'incident tels que les commissions d'intervention (en cas de découvert non-autorisé ou de dépassement du découvert autorisé).

Les frais bancaires en cas du rejet d'un paiement (par chèque ou autres) sur un compte non provisionné sont également plafonnés, selon les cas, à 30 ou 50 euros (articles D. 131-25 et D.133-6 du code monétaire et financier). Par ailleurs, il est précisé au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 312-1-3 du code monétaire et financier que les personnes en situation de fragilité financière bénéficient désormais de l'accès à une offre spécifique à frais réduits de nature à limiter les incidents de paiement.

**L'AFOC a été partie prenante de la concertation vi-**

**sant au renforcement, opérés ces dernières années, de la transparence tarifaire, afin de permettre aux clients de comparer les offres des banques et de choisir la banque qui répond le mieux à leurs attentes.**

Ainsi, la réglementation en vigueur qui en résulte impose aux établissements de crédit la transparence concernant les tarifs bancaires qu'ils appliquent. Ils sont également tenus de **communiquer par écrit à leurs clients qui ont signé une convention de compte tout projet de modification des conditions tarifaires** applicables au compte de dépôt et ce, deux mois avant la date d'application envisagée (art. L. 312-1-1 du code monétaire et financier). Ils doivent les informer gratuitement préalablement à tout prélèvement de frais d'incidents.

Ces établissements sont par ailleurs tenus d'**adresser à leurs clients un récapitulatif détaillé en début d'année qui mentionne le total des sommes perçues** au cours de l'année civile écoulée au titre des services et produits fournis.

De plus, le comité consultatif du secteur financier, auquel l'AFOC participe et qui assure un suivi général des

tarifs bancaires, via son observatoire des tarifs bancaires, administre un **comparateur public de tarifs bancaires depuis le 1<sup>er</sup> février 2016.**

Simple d'usage et d'accès, ce dispositif permet aux consommateurs de comparer gratuitement les principaux frais facturés par les différents établissements présents dans leur département ainsi que par les banques en ligne.

En complément de ces mesures en faveur d'une transparence des tarifs, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques est venue renforcer le dispositif de mobilité bancaire institué en application de la loi n° 2014-344 du 17 mars 2014 relative à la consommation. Le changement de banque se trouve ainsi facilité depuis 2017 et le consommateur qui n'est plus satisfait de sa banque, peut ainsi en changer grâce à la **mise en place d'un dispositif de transfert automatique de domiciliation bancaire.**

Cette mesure a pour objet de contribuer à renforcer la concurrence entre les établissements bancaires. La réalité peut être tout autre.

# Conflit à la commune de Sevran le syndicat FO se bat pour défendre les conditions et le temps de travail des agents

Karima, secrétaire générale du syndicat des communaux de la ville de Sevran explique qu'à partir de 2014, les agents ont subi une dégradation de leurs conditions de travail.

Et depuis, tout s'accélère : les services se vident, les départs à la retraite ne sont pas remplacés, les agents en maladie ne sont plus remplacés, la réforme des rythmes scolaires est mise en place au forceps dans un climat de chantage à la reconduction de contrat pour de nombreux agents, un turn-over dans des services pivots (DRH, des finances ...).

La suspension des réunions de travail avec les syndicats sur la prévention des RPS sont autant d'alerte négligée. L'éparpillement du service de prévention fait sans concertation avec l'équipe, a rendu les conditions d'exercice plus que difficile au médecin in situ ce qui a entraîné son départ, en plus de la souffrance au travail pour les agents de ce service mais également une baisse significative de la qualité du suivi concernant la santé des agents laquelle est sous la responsabilité de monsieur le Maire.

## **La remise en cause du temps de travail**

**FO condamne la manœuvre de la ville qui a proposé aux agents de faire partie de "groupes de travail-Temps de travail" car ils allaient contribuer à la destruction de leurs acquis.**

« On a vu des groupes constitués d'agents "encadré(e)s" par des chefs de service quand ce n'était pas les leurs ! Comment dans ces conditions, permettre une véritable concertation et des échanges sereins ?! », fulmine Karima.

Enfin, lorsque des services (enfance/petite-enfance, PMI/animateurs..) ont travaillé ensemble pour proposer une répartition de leur temps de travail, TOUTES leurs propositions ont été écartées (sans discussion) et leur future organisation de travail leur a été imposée lors de réunion d'équipe en présence de la DRH. Cela s'appelle-t-il du dialogue social ?

Face à cette réalité, les agents devraient continuer à

subir une double peine : travailler dans des conditions de plus en plus difficiles et voir leurs acquis partir en fumée?

**C'est pour cela que le jeudi 29 novembre 2018, à l'initiative de FO, plusieurs centaines d'agents de la ville ont occupé la salle du Comité Technique pour demander l'annulation du projet d'augmenter le temps du travail porté par la municipalité.**

Le soir même, Karima accompagnée d'une délégation des personnels lit une déclaration au Conseil Municipal et exige une audience au Maire en personne.

**Lundi 3 décembre 2018, le Maire de Sevran reçoit la délégation** sur la base de la revendication formulée par les agents à savoir « pas d'augmentation du temps de travail ».

Malgré la preuve apportée par le syndicat FO que la ville avait pris une délibération en 2001 sur le temps de travail à 35 heures ainsi que



le maintien des congés acquis avant 2001, le Maire ne veut rien entendre.

A ce jour, malgré les nombreuses relances téléphoniques et écrites du syndicat FO, aucune réponse de Monsieur le Maire.

### **FO Sevrans 1<sup>ère</sup> aux élections professionnelles**

Le 6 décembre dernier, FO Communaux Sevrans a remporté une écrasante victoire en obtenant **4 sièges sur**

**6** (1 pour la CGT/ 1 pour la CFDT).

Fort de la confiance des agents, le syndicat FO Communaux Sevrans organise une 3<sup>ème</sup> AG des personnels, mardi 11 décembre, afin de présenter le courrier de demande de maintien des horaires en direction du Préfet et de décider des moyens d'action pour faire reculer la ville afin de préserver les droits des agents de Sevrans.

Pour Force Ouvrière, le droit syndical est celui qui permet de défendre tous les autres.

Libres et indépendants nous sommes, libres et indépendants nous restons !



*Karima  
secrétaire générale du  
syndicat des communaux  
de Sevrans*



# Elections chez SERAMM à Marseille

## FO obtient 11 sièges sur 13

Le SERAMM (service d'assainissement Marseille Métropole) est une entreprise marseillaise, filiale du groupe SUEZ de 430 salariés.

Créée à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, cette entreprise fait partie des fleurons du groupe en matière d'assainissement et gestion des stations d'épuration.

En 2014, l'entreprise renouvelle son contrat de DSP pour 15 ans avec la Métropole Aix Marseille pour l'entretien et l'exploitation du réseau d'assainissement de Marseille et d'une partie de la Métropole Aix Marseille.

L'histoire syndicale de FO à SERAMM ne date pas d'aujourd'hui, **c'est en 1956 que**

**les premiers statuts FO ont été déposés et en 1980, FO devient le syndicat majoritaire en battant la CGT, depuis cette date, FO est le syndicat largement majoritaire chez SERAMM.**

Le 3 décembre, se sont déroulées les élections professionnelles avec le passage au CSE, négocié afin de rendre réaliste le fonctionnement de celui-ci, nous sommes passés de 12 à 13 sièges et là, malgré de gros moyens mis en place par la CFDT pour déstabiliser et battre FO, lors du vote, le

personnel SERAMM s'est exprimé à plus de 90%.

**FO a largement remporté l'élection pour les 4 ans à venir en obtenant 11 sièges sur 13 en étant majoritaire chez les ouvriers, agents de maîtrises et cadres.**

Cette victoire a été rendue possible grâce au travail des équipes en local sous la direction de **Marc DEL GRAZIA** et en national chez FO SUEZ, par **Noui BOURAHLI**, sans oublier les soutiens de l'union départementale des Bouches du Rhône et des territoriaux de Marseille.

# Communiqué FO SIS

Ces derniers jours, en marge des manifestations des « gilets jaunes », de nombreux actes de violences ont été diffusés en boucle sur nos écrans.

Malheureusement depuis plusieurs années, le nombre des agressions contre les sapeurs-pompiers et plus généralement des agents des services publics, lors de leurs interventions, est en constante augmentation (plus de 17% en un an).

**2280 agressions sont déclarées par les sapeurs-pompiers en 2016, soient plus de 6 agressions par jour.**

### *Cette situation est injuste et intolérable*

Est-ce la conséquence d'une société de plus en plus violente ?

Est-ce notre activité de service public qui est mal comprise ?

Est-ce que les signalements et dépôts de plaintes deviennent plus systématiques ?

Est-ce le service public : le service aux autres qui dérange ?

Autant de questions mais la réponse est sûrement liée à un mélange de tous ces ingrédients.

**Ce n'est pas une fatalité et il faut réagir à tous les niveaux.**

Les Sapeurs-pompiers ne sont pas les seuls concernés même s'ils sont en première ligne.

Une réaction construite ensemble est absolument nécessaire.

Que nous soyons agents des collectivités territoriales, enseignants, personnels hospitaliers, policiers ou sapeurs-pompiers, nous sommes tous affectés par ces violences physiques ou ces insultes.

Et pourtant, quelle est notre faute : Soigner, entretenir l'espace public, assurer un soutien social, enseigner, soigner ou secourir ?

Il faut réagir conjointement et assurer une réponse commune pour permettre un meilleur avenir. Ce n'est pas en restant centré sur nos problèmes que nous les résoudrons. Mais c'est en travaillant à travers une organisation qui n'est ni corporatiste ni catégorielle que des propositions applicables et pragmatiques verront le jour.

Nous n'avons pas les moyens d'être corporatistes pour faire face à cette situation. Que ce soit à l'entrée des urgences hospitalières, dans la rue ou aux domiciles des particuliers, le risque d'agression touche autant le personnel soignant, le policier que le sapeur-pompier.

### *La réponse est certes en partie politique mais elle est aussi citoyenne*

Il n'y a pas de solution simple et unique à ce problème complexe. Nous pouvons nous indigner à chaque agression d'un fonctionnaire mais nous devons aussi et collectivement, trouver des réponses pour les femmes et les hommes qui, quotidiennement, travaillent pour le service public.

L'attente est forte. Les ministres et administrations concernés doivent entendre nos inquiétudes voire nos angoisses.

Nous avons besoin, nous aussi, d'être protégés pour être capables de secourir, soigner, enseigner, entretenir l'espace public, assurer le lien social ou faire respecter l'ordre public.

**Source :  
Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales.**

# Négociation Annuelle Obligatoire dans les branches « HLM »

Les organisations syndicales sont tenues de négocier sur les salaires, au niveau des branches professionnelles, au moins une fois par an. La négociation porte sur les salaires de base minimums, ce qui veut dire que la branche professionnelle ne négocie pas les salaires réels mais bien les minima conventionnels.

La N.A.O. de branche fixe la tendance pour les N.A.O. locales.

## La négociation salariale dans la branche des Offices Publics de l'Habitat

Le 22 novembre dernier a été ouverte la négociation portant sur la N.A.O. dans les OPH pour 2019. La Fédération des Offices a transmis aux membres de la commission paritaire permanente nationale d'interprétation (CPPNI) les documents notamment sur les salaires pratiqués dans les OPH et nous avons pu noter que seulement 150 salariés, toutes catégories confondues, ont une rémunération qui se situe au minimum conventionnel du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Nous avons attiré l'attention du collège employeur sur le fait que des salaires figés en-

traîneraient une perte du pouvoir d'achat et que les OPH doivent garantir ce dernier aux hommes et aux femmes qui méritent tous que l'on reconnaisse leur travail et leurs efforts.

**L'Union Nationale des Personnels FO HABITAT est très attachée à la progression des minima de la branche et propose une augmentation de ces derniers à hauteur de 2%.** Cette proposition s'appuie sur une inflation à 2,1% sur une année au 31 octobre 2018.

catégories	niveaux	Salaires bruts de base avenant du 01/01/2017	Salaires bruts de base proposition FO du 01/01/2019
I	2	1512,00€	1544,00€ (2,1%)
II	1	1597,00€	1631,00€ (2,1%)
II	2	1727,00€	1763,00€ (2,1%)
III	1	2124,00€	2169,00€ (2,1%)
III	2	2584,00€	2638,00€ (2,1%)
IV	1	3551,00€	3626,00€ (2,1%)
IV	2	4991,00€	5096,00€ (2,1%)

.../...

## Concernant les E.S.H. (Entreprises Sociales pour l'Habitat)

### Les revendications FO pour la NAO 2019 :

- Une réactualisation de la grille actuelle aux niveaux de 2008. Les niveaux de salaires correspondant aux niveaux de classifications de l'époque doivent perdurer. Conscients de l'impact, cette revendication peut s'échelonner sur trois ans.
- Indépendamment de cela, nous pensons qu'il doit y avoir une revalorisation des salaires minima chaque an-

née. 2% sur tous les niveaux nous semble être une demande raisonnable pour cette année puisque corrélée à l'inflation moyenne 2018. Ceci permettrait de renforcer l'attractivité de la branche et promouvoir une politique salariale socialement responsable.

- La grille des salaires mensuels n'ayant jamais été dénoncée, elle continue d'exister dans la CCN ESH. Devant l'insistance du collègue employeur de passer à un sa-

laire annuel, nous sommes d'accord pour en définir les modalités. Ces modalités devront respecter les usages, engagements unilatéraux et accords plus favorables négociés dans les entreprises mais également les dispositions de la CCN concernant le triple caractère de fixité, de généralité et de constance.

- Porter, à terme, le niveau G5 à celui du PMSS ou l'annuel si grille de salaires annuels.

## Départements et Régions

# Vers une collectivité unique d'Alsace au sein de la Région Grand-Est

Le 26 mars 2013, lors d'un meeting en Alsace, FORCE OUVRIERE expliquait son appel à voter NON au référendum alsacien visant à supprimer les départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin pour créer une collectivité unique.

Pour mémoire, nos camarades et nos compatriotes alsaciens ont voté NON.

A l'époque, dans le cadre de la préparation des lois MAPTAM (2014) et NOTRe (2015), FORCE OUVRIERE avait fait savoir au Président de la République son opposition à ce projet et à d'autres comme dans le Rhône (développement de la métropole lyonnaise) ou encore, en Bretagne (proposition du Conseil régional de supprimer les quatre départe-

ments). Notre organisation syndicale considérant alors que l'ensemble de ces orientations mettaient à mal les principes républicains et notamment, l'égalité des territoires, les droits et garanties du travail dans le secteur privé comme dans celui du public.

Pour l'Union Nationale des Départements et Régions, les objectifs fondés sur le

développement idéologique d'un état européen fédéral et libéral, étaient clairs et leurs conséquences dangereuses pour le Service Public républicain, pour la Fonction Publique et ses agents.

Parmi l'ensemble des objectifs :

**« Libérer l'initiative » et casser le droit du travail.** Permettre à l'Alsace d'adapter l'action publique aux spé-

cificités de son territoire et recourir à l'expérimentation. Pour l'UNDR, la dérèglementation du droit du travail est un élément important du problème. Il s'agit pour nos gouvernants de favoriser, selon les intérêts économiques et celui des entreprises, les « avantages » du droit du travail suisse et allemand, particulièrement sur certaines zones industrielles frontalières.



### Réduire le service public pour réduire les dépenses publiques.

Permettre à l'Alsace d'ajuster les fortes baisses des dotations de l'Etat aux collectivités territoriales et réduire les dépenses ;

Pour l'UNDR, à l'évidence, la fusion des collectivités produira de l'éloignement et non de la proximité de services. De plus, le projet de fusion programme déjà la réduction des effectifs et modifiera sérieusement les conditions de travail d'un grand nombre de salariés.

**2018 :**  
*le gouvernement méprise, une fois n'est pas coutume (?), l'expression démocratique du référendum populaire*

- **Février** : le Premier Ministre lance une « réflexion sur l'avenir de l'Alsace ».
- **Avril** : le Président de la République estimait « imaginable » une fusion des deux

départements alsaciens « pour créer un grand département d'Alsace au sein de la région Grand Est ». Il expliquait alors que le nouveau Département « Alsace » pourrait alors « passer des conventions » pour obtenir de sa région (Grand-Est) des compétences particulières, pertinentes. Lors de ce même mois, l'Etat signait un contrat triennal « Strasbourg, capitale européenne » portant notamment sur 185 millions d'Euros d'investissement.

- **Juin** : conclusions de la réflexion ouverte en février promouvant la création d'une nouvelle collectivité par la fusion des deux départements. La révision constitutionnelle qui doit acter « le droit à la différenciation » facilitera la réalisation de cette « réforme des territoires » en Alsace.

- **Octobre** : le gouvernement et les élus alsaciens sont en accord pour la création d'une « collectivité européenne d'Alsace » à l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2021 par la fusion du Haut-Rhin et du Bas-Rhin.

Le Premier Ministre vente alors un accord « cousu main » avec une collectivité qui sera « en avance » sur « le chemin institutionnel » de « la différenciation » et qui permettra d'enrichir son « socle de compétences ».

Voilà des perspectives qui confirment bien les craintes exprimées par FORCE OUVRIERE en 2013.

Pour l'UNDR, au delà d'une expression démocratique trop souvent méprisée par les gouvernants, on peut dire que les gouvernements qui se succèdent ne perdent pas le Nord !

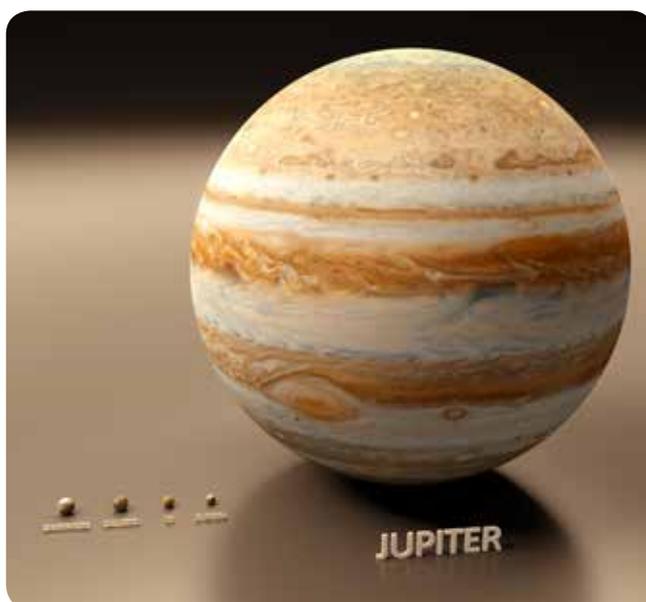
### • Décembre 2018 : l'UNDR réunit ses instances à Strasbourg.

Les 12 et 13 décembre 2018, l'UNDR a réuni ses instances statutaires à Strasbourg.

Une rencontre a été organisée avec nos camarades alsaciens pour confronter les faits et les opinions sur les différents projets de même nature en France...

# La politique de "Gribouille"

A force de jouer avec le feu, le Président de la République et son gouvernement sont en grande difficulté... à qui la faute ?



## Cherchons l'erreur...

Le Président de la République qui se veut très « puissant » (on dit JUPITER) part du principe qu'il a été élu sur un programme bien défini et qu'en conséquence celui-ci entendait le mener à bien, quelles que soient les réactions des citoyens français... y compris leur mécontentement !

Ainsi depuis son élection, avec son Gouvernement, ils font fi des « corps intermédiaires » (les oppositions politiques, les organisations syndicales, les associations nationales).

Certes ils « entendent », « ils comprennent » mais

par leurs propos et leurs actes, ils s'obstinent à maintenir le cap, sans dévier d'un pouce, de leur orientation et de leurs actions prises au jour le jour ; ainsi, ils auraient raison, seuls contre tous, le « petit peuple » serait incapable de comprendre leurs démarches et leurs initiatives.

Si nous avons bien compris, le monde d'avant serait désormais révolu, par conséquent il conviendrait de se tourner vers le monde de demain, en opposition avec le passé !...

En quelques mots : *"Manants, vous ne comprenez rien !..."*

## Le résultat... c'est ce qui se passe aujourd'hui !

Désormais, les réseaux sociaux s'activent et constituent une entrave à la belle mécanique du Président de la République et de son Gouvernement.

Ainsi, les « gilets jaunes » (pris dans un premier temps comme une initiative folklorique par le pouvoir en place) donnent désormais des sueurs froides au Gouvernement.

Nous sommes certains que les retraités que nous sommes, même maltraités, même ponctionnés, vont vite devenir incontournables au sein de la tempête qui se prépare.

Inutile d'ajouter que la sagesse qui nous honore collectivement sera d'un grand secours si le désordre s'installe dans notre pays.

Pour autant nous ne restons pas muets ni des moutons dociles au sein de la tempête démocratique qui se profile.

Il va de soi que nous resterons exigeants pour le devenir de nos retraités.

Fragilisés, certes, respectueux bien évidemment, mais combatifs toujours !



**DÉCOUVREZ**  
NOTRE NOUVELLE OFFRE DE FORMATION  
SUR **WWW.CNFPT.FR**

# FORMATIONS 2019

**LE CNFPT POURSUIT LA RECOMPOSITION DE SON OFFRE :**

**> UNE PÉDAGOGIE ACTIVE**

En proposant des formations s'appuyant sur la diversification des méthodes pédagogiques pour rendre le stagiaire acteur de son parcours de formation et de ses apprentissages

**> UNE PÉDAGOGIE INVERSÉE**

En donnant accès aux ressources en amont de la formation afin que le temps en présentiel soit plus interactif et centré sur la mise en pratique des connaissances

**> UNE PÉDAGOGIE ENRICHIE**

En proposant une combinaison de temps de formation (à distance, en présentiel) et différents types de ressources pour s'adapter aux préférences d'apprentissage des stagiaires

**DES FORMATIONS TOUJOURS PLUS DYNAMIQUES ET PLUS INTERACTIVES POUR RÉPONDRE AU MIEUX AUX BESOINS DES AGENTS ET AUX ATTENTES DES COLLECTIVITÉS**



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT

Communiqué

# Baromètre de l'action sociale : Le CNAS marque sa différence



La Gazette a publié dans son édition du 8 octobre le Baromètre de l'action sociale dans les collectivités locales\*. De tous les modes de gestion représentés dans cette étude, le CNAS, premier organisme mutualisateur de France par le nombre de bénéficiaires, enregistre les meilleurs taux de satisfaction.

## Des bénéficiaires bien informés

« Connaissez-vous les prestations auxquelles vous avez droit ? ». À cette question, les bénéficiaires du CNAS sont affirmatifs à 85 % (65 % pour les autres opérateurs). Un résultat à mettre en parallèle avec les moyens d'information et de conseil mis à leur disposition - site internet, correspondant, mission accueil-conseil, réunions... - dont 73 % s'estiment satisfaits (58 % pour les non adhérents au CNAS).

## Un accompagnement efficace

En matière de gestion de l'action sociale, 87 % des bénéficiaires du CNAS et des décideurs se déclarent satisfaits (dont près de 1 sur 4 très satisfait), contre 62 % pour les autres modes de gestion. De plus, 83 % des responsables sont satisfaits de l'accompagnement qu'apporte le CNAS à leur collectivité en matière de conseils et d'expertise. Hors CNAS, ce pourcentage plafonne à 67 %.

## Extrait du Baromètre 2018 de l'action sociale

■ CNAS ■ Hors CNAS

### Prestations

#### Connaissent l'offre

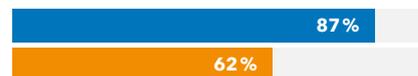


#### S'estiment bien informés et conseillés



### Gestion de l'action sociale

#### Sont satisfaits



#### S'estiment bien accompagnés



\*Étude quantitative en ligne réalisée du 6 juin au 30 juillet 2018 auprès de 563 responsables de l'action sociale dans les collectivités et 740 bénéficiaires, soit 1 303 répondants. Enquête menée par Infopro Digital Études pour La Gazette, en partenariat avec le CNAS.

Session de formation pour des correspondants CNAS de l'Est.



© CNAS - Service communication

## LE CNAS, C'EST :



**20 000**  
STRUCTURES ADHÉRENTES



**760 000**  
BÉNÉFICIAIRES  
**2,5 MILLIONS**  
D'AYANTS DROIT



**127 MILLIONS**  
DE PRESTATIONS  
DISTRIBUÉES EN 2017



**94**  
DÉLÉGATIONS  
DÉPARTEMENTALES



**87%**  
DE SATISFACTION GLOBALE  
(bénéficiaires et décideurs, selon le  
Baromètre de l'action sociale 2018)

**7**  
ANTENNES RÉGIONALES

VOTRE ACTION SOCIALE  
DANS LE DÉTAIL  
SUR [CNAS.FR](http://CNAS.FR)



Pour les acteurs du service public local

