

# La Tribune

**PUBLICS**  
**FO**

n° 380  
Juin 2019

## Dossier

**Encadrement des dépenses publiques locales : les agents sous pression**

# L'inFO militante

Bimensuel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

Nouvelle formule du journal des syndicats



Toutes les deux semaines, l'info militante couvre l'actualité politique, économique et sociale en France et dans le monde, et délivre des articles et des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs.

## Abonnez-vous dès maintenant !

Tarif public : 54 euros par an  
Tarif adhérent : 18 euros par an

Service abonnement - L'info militante Confédération de Force Ouvrière  
141 avenue du Maine 75680 Paris cedex 14

# Notre Fédération tourne une page importante de son histoire

Notre Fédération tourne une page importante de son histoire avec le départ de nos camarades Yves KOTELLAT, Denis BASSET et Luc DELRUE qui ont fait valoir leur droit à la retraite.

En ce moment particulier, nous tenons à les remercier pour leur militantisme sans faille et leur investissement qui ont grandement contribué au développement de notre organisation. Ils ont œuvré pendant de très longues années pour que cette Fédération devienne ce qu'elle est aujourd'hui : la première Fédération de la Confédération Force Ouvrière, avec des résultats électoraux plus que satisfaisants !

Nous leur souhaitons une longue et bonne retraite.

Une nouvelle page s'ouvre avec la nouvelle équipe fédérale élue à l'unanimité lors de notre Comité National, et qui se retrouve sans attendre, dans le feu de l'action. Les élections professionnelles et notre congrès passés, nous faisons face à une attaque sans précédent contre nos statuts et nos services publics, notamment de proximité. Ce ne sont pas moins de 120.000 emplois que le gouvernement compte supprimer dans la Fonction Publique de l'Etat et la Territoriale auxquels il faut additionner les 30.000 dans l'Hospitalière.

Les projets de lois de « Transformation de la Fonction Publique », « Ma Santé 2022 » et « Blanquer » ont pour objectif de réduire ou de supprimer les services publics de proximité (maternité, école etc.) et ainsi limiter leur accès aux usagers et citoyens.

A ceci s'ajoutent les dernières annonces sur le dossier des retraites qui nous fait d'ores et déjà dire qu'il ne suffira pas d'une manifestation pour contrecarrer cette nouvelle contre-réforme sociale.

Nous n'oublions pas nos revendications en matière salariale, d'effectifs et de conditions de travail, bien au contraire. Et qu'importe le contexte actuel, nous continuerons de les marteler ! Mais là encore, seul le rapport de force et la grève peuvent peser sur le gouvernement. Il est de notre devoir de l'organiser, conformément à nos résolutions de congrès.

Au nom du Secrétariat et du Bureau Fédéral, je tiens à vous assurer de notre volonté de mener à bien le mandat que vous nous avez confié et pour lequel vous nous avez élus, dans le respect de l'indépendance syndicale qui nous est chère.

Vive la Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé Force Ouvrière !



**Didier BIRIG**  
secrétaire général



## Yves VEYRIER

secrétaire général

L'importante mobilisation des fonctionnaires et agents le 9 mai est un premier pas contre le projet de loi de transformation de la fonction publique.

Alors que le secrétaire d'Etat fermait la porte le matin même de la mobilisation, à tout retrait ou toute renégociation du projet, le rejet unanime de ce projet devrait au contraire alerter d'urgence le gouvernement sur la nécessité d'entendre la contestation.

Désormais devant le Parlement, pour une adoption souhaitée à l'été par le gouvernement, ce projet, qui menace le statut général, prévoit un recours élargi aux contractuels, l'instauration de ruptures conventionnelles d'emplois, l'affaiblissement des instances de représentation individuelle et collective des agents, des mesures pour la mobilité et si possible vers le privé afin de servir l'objectif – toujours en vigueur – de 120.000 suppressions d'emplois publics.

Et bien que le Président de la République ait indiqué être prêt à abandonner l'objectif de suppression de 120.000 emplois, le gouvernement a réaffirmé cet objectif, le ministre du budget ayant lui-même considéré que l'objectif était tenable. Comment dans ces conditions répondre aux besoins de services publics de proximité ?

Le Service public est de ce fait un maillon indispensable à l'égalité républicaine et à la justice sociale sur l'ensemble du territoire.

J'ai aussi eu l'occasion de déplorer, aux côtés des syndicats FO présents en tête de la manifestation parisienne, que le secrétaire d'Etat ne retienne de sa mission que la dimension « comptes publics », assimilant le déficit public (de l'ordre 70 milliards de euros) à la Fonction publique pour justifier la nécessité de nouvelles économies, oubliant les 140 milliards d'aides publiques aux entreprises, dont les 40 milliards que représente le CICE cette année !

Une fois encore, pour FO, il faut cesser de réduire la Fonction publique et le service public à une dépense et le statut général à une contrainte de gestion.

À travers la défense du statut général, il s'agit de défendre les agents mais aussi les usagers, notamment de préserver la qualité du service qui doit leur être rendu.

Le Statut général porte droits et obligations des fonctionnaires et garantit, à ce titre, la neutralité et la continuité du Service public, donc l'égalité de traitement et l'intérêt général. FO est déterminée à poursuivre son action pour le défendre.

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 : Didier BIRIG  
Rédaction : Secrétariat Fédéral  
Impression : GROUPE DROUIN  
IMPRIMERIE - 92 avenue Ernest  
Cristal - 63170 AUBIERES  
Diffusion : sarl d'édition de la  
Tribune des Services Publics  
Crédits photos : Tony  
ARTIGAS et Frédéric BLANC  
N° commission paritaire 0921 S 06335  
ISSN N° 2646-4101 - 2<sup>ème</sup> trimestre 2019

# Renouvellement de l'équipe fédérale des services publics

Conformément aux dispositions statutaires, le Comité National s'est tenu à Paris au siège de la Confédération, avenue du Maine à PARIS.

A cette occasion, il a procédé, le 16 Avril 2019, au renouvellement du bureau et du secrétariat fédéral par une élection.

## Dominique REGNIER

a été élu **SECRÉTAIRE GÉNÉRAL** de la branche des services publics et **SECRETARE GENERAL ADJOINT** de la **FEDERATION**



- Technicien territorial principal de 2<sup>nd</sup>e classe
- Membre du Comité Confédéral National
- Administrateur à la CNRACL
- Membre suppléant du Conseil Commun de la Fonction Publique

E-mail : [regnier.dominique@fosps.com](mailto:regnier.dominique@fosps.com)

Téléphone fixe : 01 44 01 06 00

Portable : 06 83 82 38 76



## Didier PIROT a été réélu TRÉSORIER GÉNÉRAL ADJOINT

- Technicien principal 1<sup>ère</sup> classe territorial
- Secrétaire fédéral
- Trésorier général adjoint
- Membre titulaire du Conseil Commun de la Fonction Publique
- Référent Europe et International

E-mail : [pirot.didier35@gmail.com](mailto:pirot.didier35@gmail.com)

Téléphone fixe : 01 44 01 06 00

Portable : 06 20 77 49 38

**3** Editorial  
Yves KOTTELAT

**4** Le mot de  
Yves VEYRIER

**5** Nouvelle équipe fédérale

**7** Encadrement des dépenses  
publiques locales :  
les agents sous pression

**13** Projet de loi transformation FP  
Un grand pas en avant vers...  
le passé

**14** Vos statuts  
Remboursements de frais :  
nuitées et frais kilométriques  
p. 16 - congés bonifiés :  
pour la défense des fonction-  
naires ultra marins  
p. 17 - heures supplémen-  
taires :  
exonération et défiscalisation

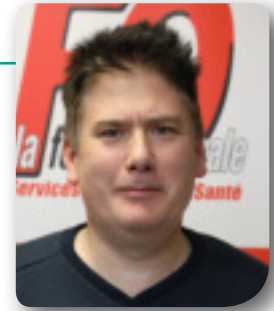
**18** Dans vos régions  
Grève à Niort  
p. 19 - EPLE : succès dans les  
Bouches du Rhône  
p. 20 - AG des Pays de la Loire  
p. 21 - CD 31 : le social explose  
de colère

**22** Pompiers  
Départements et régions  
Eaux  
Retraités  
Office public de l'habitat

# FO Territoriaux

## Johann LAURENCY a été réélu SECRÉTAIRE FÉDÉRAL

- Attaché territorial au Conseil régional des Pays de la Loire
- Secrétaire fédéral
- Membre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale
- Membre suppléant formation spécialisée du Conseil Commun de la Fonction Publique
- Référent Statut FPT



E- mail : [laurency.johann44@gmail.com](mailto:laurency.johann44@gmail.com)  
Téléphone fixe : 01 44 01 06 00  
Portable : 06 20 21 09 57



## Josiane TOURAINE a été élue SECRÉTAIRE FÉDÉRALE

- Conseiller territorial des APS à GrandChambéry
- Secrétaire fédérale
- Administrateur au CNFPT
- Membre du CNO
- Membre suppléant du Conseil Commun de la Fonction Publique

E- mail : [touraine.josiane@fosps.com](mailto:touraine.josiane@fosps.com)  
Téléphone fixe : 01 44 01 06 00  
Portable : 06 82 56 82 93

## Le bureau fédéral



Christophe  
LEVEILLE



Pierrick  
JANVIER



Rachel  
MESSOUSSE



Karima  
FRIGA



Patrick  
RUE



Patrice  
CARRE

# Territoriaux

# Encadrement des dépenses publiques locales :

## les agents sous pression



**Finie la baisse des dotations, place à la contractualisation financière ! Inaugurée au printemps 2018, la politique gouvernementale visant à faire participer le secteur public local à la réduction du déficit et de l'endettement publics a abouti à la signature de 229 contrats avec les plus grandes collectivités territoriales. A la clé : une grosse pression exercée sur les personnels territoriaux.**

### Explications.

Pas plus de 0,7%. Ce serait l'augmentation, en 2018, des dépenses de fonctionnement de l'ensemble des collectivités territoriales, lesquelles s'élèvent à 173 milliards d'euros. Les collectivités ayant signé un contrat limitant leurs dépenses de fonctionnement sur une période de trois ans auraient même fait mieux, puisqu'en moyenne, elles auraient accru leurs frais de fonctionnement de seulement 0,3% l'an dernier. C'est ce qu'a indiqué le ministre de l'Action et des Comptes publics, les 20 et 21 février dernier, en

présentant le bilan de l'exécution du budget de l'Etat en 2018. Compte tenu de l'inflation, les dépenses courantes des collectivités locales auraient baissé, d'après ces chiffres qui sont encore provisoires.

S'ils devaient être confirmés, ces résultats se situeraient largement en deçà de la trajectoire de 1,2% par an (inflation comprise) des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales, fixée par la loi de programmation des finances publiques de janvier 2018. Un succès pour l'exécutif, dont la stratégie ne faisait pas l'unanimité, la Cour des comptes par exemple ayant douté à plusieurs reprises en 2018 de son efficacité.

### **Un plafond annuel d'évolution**

Les préfets ont signé au deuxième trimestre 2018 des contrats de maîtrise des dépenses avec 229 grande structures locales (cf. encadré page 14). Les élus concernés ont accepté que l'évolution des frais de fonctionnement de leurs collectivités soit limitée chaque

année par un taux fixé par le préfet aux alentours de 1,2%. Un plafond pouvant être un peu supérieur (comme dans le cas de la ville de Toulouse, avec 1,45%) pour tenir compte par exemple d'une forte croissance démographique, mais pouvant être aussi moindre (à 1,05% par exemple pour la ville de Nice). Les 93 autres collectivités et groupements à fiscalité propre que la loi désignait aussi pour mettre en œuvre le nouveau mécanisme, mais qui ont refusé de signer au premier semestre 2018 un contrat avec le préfet, se sont vues imposer un plafond pour l'évolution de leurs dépenses ordinaires (autour du taux pivot de 1,2% et suivant les mêmes critères que pour les collectivités ayant signé un contrat).

Le gouvernement assure qu'il entend freiner le rythme d'évolution des dépenses publiques locales par rapport à la tendance observée ces dernières années, mais en aucun cas diminuer ces dépenses. Pourtant, contestent certains élus de l'opposition, il suffit que l'inflation dépasse 1,2% sur une année pour que les nou-

velles règles conduisent à une baisse des dépenses en euros constants. C'est mathématique. L'exécutif n'en a cure. Pour lui, la trajectoire qu'il a définie doit permettre aux collectivités territoriales de dégager quelque 2,5 milliards d'euros par an d'économies, soit 13 milliards d'euros durant le quinquennat. Le respect de cet objectif conditionne le maintien des dotations (en euros courants) au niveau de 2017. Parmi les élus qui ont signé un contrat avec l'État, beaucoup ont estimé que cette proposition est moins amère que la baisse des dotations de 11,5 milliards d'euros qu'a dû absorber le secteur public local entre 2014 et 2017.

### «Nationalisation des finances publiques locales»

Les responsables de la ville de Perpignan, qui ont participé à la première salve de signatures, jugent «naturelle» cette démarche qui s'inscrit dans la continuité des efforts accomplis dès 2014. Alors que la commune bénéficie de recettes fiscales dynamiques, elle réalise des économies de fonctionnement. En découle, selon **Jean-Pierre BROUSSE**, le directeur général des services, «un cercle vertueux» qui permet d'augmenter l'auto-financement et donc les investissements, tout en réduisant la dette.

Pour autant, un nombre certain d'élus locaux ne débordaient pas d'enthousiasme au moment de parapher le contrat. A l'instar

du vice-président en charge des finances de Toulouse métropole. Deux semaines avant la cérémonie de signature (le 1<sup>er</sup> juin 2018), **Sacha BRIAND** fustigeait en public une «*mécanique qui n'est pas vertueuse*». Mais «*il faut signer*», soulignait-il. Les collectivités signataires se voient en effet appliquer une sanction financière moins importante en cas de dépassement de l'objectif fixé dans le contrat. «*On est en République*», disait-il encore. En mettant en avant le «*respect de la politique décidée par le gouvernement*». Pas du tout emballée non plus, son homologue de l'Euro-métropole de Strasbourg, **Caroline BARRIERE**, faisait valoir la volonté de rester «*des bons élèves*» et de «*pouvoir continuer à discuter avec l'État*».

Des considérations que n'ont pas suivi les élus du conseil départemental du Loiret, qui sont pourtant soucieux depuis plusieurs années de ne pas laisser filer les dépenses. En refusant de signer un contrat avec l'État – comme

une majorité de leurs collègues des départements - ils ont entendu contester «la nationalisation des finances publiques locales» et se sont érigés contre des contrats qui, à bien des égards, sont «léonins», explique **Pierre COUTURIER**, directeur général adjoint (DGA) chargé du pôle performance de la gestion publique durable au conseil départemental. Cette critique rejoint celle des élus de Territoires unis. Le mouvement qui regroupe les principales associations représentatives des maires, ainsi que des présidents de conseils départementaux et régionaux (AMF, ADF, Régions de France) a dénoncé à sa création au début de l'automne 2018, une «recentralisation» en marche depuis l'élection d'Emmanuel Macron.

### Une norme s'appliquant à quelles dépenses ?

Au printemps et à l'été 2018, les élus locaux, y compris les signataires des contrats, ont éprouvé une grosse in-





quiétude concernant les critères que l'Etat emploierait lorsque viendrait, début 2019, le moment de dresser le bilan du premier exercice. Ils ont fait valoir que nombre de charges devaient être retranchées du périmètre des dépenses encadré par la norme d'évolution de + 1,2% par an. Ils ont cité, en vrac, les subventions en tous genres provenant d'organismes tiers, ou celles qui ne font que transiter par leurs budgets (fonds européens pour les régions par exemple), mais aussi les subventions comptabilisées dans la section de fonctionnement qui servent à financer les investissements des structures syndicales. Ont été également mentionnées les conséquences financières des mesures décidées par l'État (par exemple les obligations auxquelles les départements sont assujettis concernant la prise en charge des mineurs non accompagnés, MNA), les dépenses exceptionnelles liées à des manifestations sportives ou culturelles, ou à des événements imprévus (catastrophe climatique), ou bien encore un certain nombre de flux entre la commune et son intercommunalité. Le gouvernement n'a pas opposé une totale fin de non-recevoir. «*Nous inventons une nouvelle grammaire qu'il faut peaufiner*», a admis le Premier ministre, début avril 2018 devant les élus des grandes villes et de leurs intercommunalités. Tout en refusant que le dispositif soit modifié dans la loi de finances pour 2019, il a décidé d'engager des dis-



cussions techniques avec les associations d'élus locaux, dans le cadre du comité de suivi de la contractualisation financière. Des échanges fructueux, puisqu'ils ont abouti à la parution, au début de 2019, d'un «guide pratique des modalités financières et comptables de retraitements des dépenses réelles de fonctionnement». Ce vade mecum, qui doit permettre une réalisation homogène par les préfets du bilan de 2018, a donné satisfaction sur plusieurs points aux collectivités territoriales. Alors, les discussions locales - entre les représentants de l'Etat et les élus - sur le bilan de l'évolution des dépenses en 2018, ont débuté dans un climat relativement apaisé.

Au bout du compte, parmi les 322 collectivités et groupements concernés par la norme d'évolution de 1,2% de leurs dépenses, «seules une trentaine à une quarantaine» devraient le dépasser, indiquait le ministère de la Cohésion des territoires dans l'édition du 11 avril dernier du quotidien Les Echos. Certaines des

collectivités «se qualifient» haut la main. C'est le cas de la ville de Perpignan, qui est parvenue l'année dernière à réduire ses dépenses de fonctionnement de 1,1%. Ce bilan a été finalisé très tôt et sans accroc. D'autres ont plus de peine. Comme le département du Loiret, qui affiche une augmentation (non encore officielle, à fin avril) de + 1,1% au compteur. Pour établir ce résultat, les services du conseil départemental ont tenu plusieurs réunions avec ceux de la préfecture, notamment pour définir précisément le périmètre des dépenses en matière de transports scolaires qui ont été transférées à la région, ou celui des dépenses liées à l'accueil des MNA qui relèvent du département. Un désaccord entre le département et l'État persistait fin avril sur les dépenses en matière de prévention spécialisée, le premier considérant qu'elles n'avaient pas à être prises en compte. Après avoir décidé de complètement stopper cette politique, le conseil départemental s'est vu, en effet, «imposer» par un tri-

bunal l'obligation de prévoir un budget dans ce domaine.

### **Des départs en retraite non remplacés**

Afin de ne pas sortir des clous, les élus ont probablement utilisé de diverses astuces comptables. En mai 2018, le vice-président en charge des finances de Toulouse métropole ne cachait pas son intention en la matière. «*La métropole devra travailler sur toutes les techniques qui vont permettre de respecter cet encadrement*», déclarait-il. «*En l'état, notre stratégie consiste à contourner le dispositif par des opérations purement financières ou budgétaires*», précisait-il.

Mais, même avec de tels jeux d'écriture comptable, la plupart des collectivités ont dû opérer un tour de vis. Dans leur viseur, notamment, les charges de personnels, lesquelles constituent l'un de leurs premiers postes de dépenses. La moitié des responsables de collectivités, que l'institut CSA a interrogés à la fin du printemps 2018 pour le baromètre HoRHizons institué par les principales associations d'élus locaux, en partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la fédération nationale des centres de gestion, ont répondu que leurs dépenses de personnels sont «en stagnation».

Parmi les collectivités qui poursuivent cette finalité, la ville de Perpignan a décidé de ne remplacer que 70 des 120 agents qui, en moyenne, partent chaque

année à la retraite (sur environ 2.200 agents). Tout en poursuivant son effort pour augmenter les effectifs de la police municipale, la ville a pu ainsi juguler la croissance de la masse salariale liée aux avancements et aux promotions, ainsi qu'à la hausse du taux de cotisation retraites.



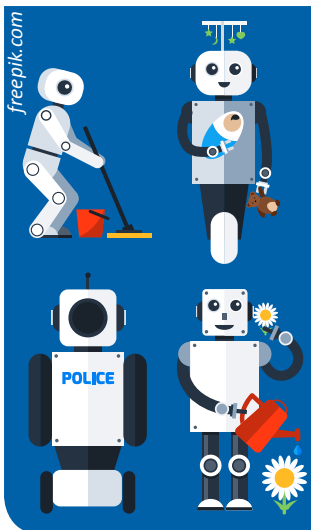
### **Des conditions de travail dégradées**

Le département du Loiret préfère quant à lui ne pas fixer un objectif en matière de remplacement des départs en retraite. La collectivité laisse à ses managers la liberté de choisir les leviers qu'ils veulent utiliser pour que la masse salariale ne croisse pas. En sachant que cette ambition est déclinée à l'échelle des pôles. Cette logique permet à des politiques prioritaires (par exemple celles qui visent la prise en charge des MNA) de bénéficier de nouveaux recrutements. Une communauté d'agglomération voisine de la Suisse n'a pas non plus fixé à l'avance les curseurs de l'évolution de ses effectifs. «*Dans le cadre de la commission emploi, nous effectuons chaque mois un recensement des vacances d'emplois*», explique le vice-président en charge

des finances. Les décisions sont prises au cas par cas. En sachant que le budget est très contraint (avec des dépenses de fonctionnement qui ne devront pas croître de + 0,9% en 2019).

Les décisions prises par le gouvernement dans le domaine de la fonction publique (gel du point d'indice, retour d'un jour de carence pour les arrêts-maladie des agents et report d'un an de la mise en œuvre du plan sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations) ont «largement aidé» les collectivités territoriales à maîtriser l'an dernier leur masse salariale, se vantait en février le ministre de l'Action et des Comptes publics. A l'avenir, le «coup de pouce» apporté par l'État prendra, selon lui, d'autres formes. Les collectivités «*bénéficieront des outils que leur offre le projet de loi de transformation de la fonction publique*» (35 heures «obligatoires partout», mobilité «facilitée», formation «mieux prise en compte», contrats de projets), expliquait **Gérald DARMANIN**, en avril.

Les personnels territoriaux font les frais de cette politique, réagit **Hélène BROU**, syndicaliste à Force Ouvrière. Dotés de moins de moyens matériels et devant faire face à une charge de travail croissante, les agents voient leurs conditions d'exercice se dégrader rapidement. Sans compter que leurs indemnités, ou leurs opportunités d'avancements ou de promotions se réduisent.



Autre problème : en baissant leur nombre notamment aux guichets, et ce en parallèle de l'accélération de la dématérialisation, on ne met pas les agents en capacité d'accueillir convenablement les usagers, pointe la présidente du Conseil national d'orientation du CNFPT. Ce désengagement ouvre, selon elle, un boulevard à

la «déshumanisation» des services publics. Loin d'offrir plus de souplesse, le recrutement d'agents contractuels encouragée par la réforme de la fonction publique, pose la question de l'indépendance de ces derniers par rapport aux élus, ajoute-t-elle.

**Thomas Beurey / Projets publics pour Localtis**

## ***L'essentiel sur les contrats de maîtrise des dépenses***

La loi du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018-2022 fixe à **1,2% par an** le taux de croissance des dépenses réelles de fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs groupements à fiscalité propre. En outre, le texte institue des contrats de trois ans (2018-2020) entre l'État et les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont les dépenses réelles de fonctionnement du budget principal au titre de l'année 2016 dépassent 60 millions d'euros (cela permet de couvrir "à peine plus de la moitié" des dépenses de fonctionnement des administrations publiques locales, selon la Cour des comptes).

Les contrats déterminent trois objectifs "sur le périmètre du budget principal de la collectivité ou de l'établissement" : un objectif d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement ; un objectif d'amélioration du besoin de financement et, pour les collectivités et les établissements dont la capacité de désendettement dépasse en 2016 un plafond de référence, une "trajectoire d'amélioration de la capacité de désendettement".

**322 structures** étaient désignées par la loi pour la signature d'un contrat. **229** d'entre elles (soit plus de 70%) ont décidé de s'engager dans le dispositif. Dans le détail, il s'agit de 9 régions, 44 départements, 20 métropoles, 34 groupements à fiscalité propre et 119 communes. 16 collectivités plus petites ont également signé un contrat dans une logique volontaire.

En cas de dépassement de la limite de 1,2%, les structures ayant signé un contrat se voient appliquer une "**reprise financière**" dont le montant est égal à 75% de l'écart constaté (dans la limite de 2% des recettes réelles de fonctionnement du budget principal). Celles qui n'ont pas ratifié le dispositif et qui s'écartent de leur trajectoire, subissent une plus lourde sanction (100 % du dépassement constaté).

**FO**  
la force syndicale  
Services Publics et de Santé

**1 semaine SANS  
Fonction Publique  
du 27 au 31  
mai 2019**



pour  
préserv  
la Fonction Publique !

[www.fosps.com](http://www.fosps.com)

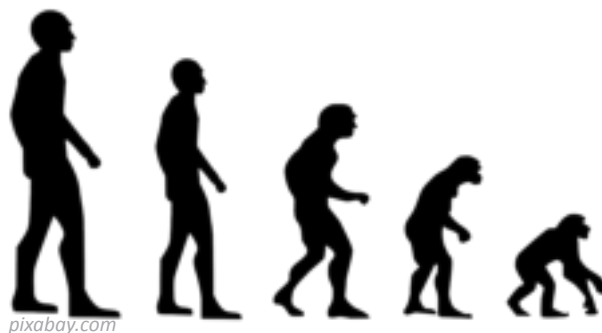
# Transformation de la Fonction Publique : un grand pas en avant vers... le passé !

Le gouvernement ne cesse, à qui veut l'entendre et à grand renfort de communication, de vanter les mérites de son projet de loi de transformation de la Fonction Publique.

D'après lui, celui-ci serait non seulement utile, modernisateur mais également attendu par les fonctionnaires territoriaux.

Quel fonctionnaire ou agent peut dire qu'il attend un projet de loi qui :

- Supprime les accords sur le temps de travail contractés avant 2001 qui prennent en compte les spécificités locales ;
- Supprime les CHS-CT alors même que nous avons de nombreux métiers, pénibles, dangereux et que la durée de la carrière s'est allongée à cause des reculs successifs de l'âge de départ en retraite ;
- Enlève la quasi-totalité des compétences des CAP, supprimant ainsi toute information des personnels concernant leurs demandes de détachement, mobilité, les refus de titularisation, les prolongations de stage, l'intégration empêchant de comparer les situations en cas d'avancement de grade ou de promotion interne laissant au seul maire ou président le choix, sans que les agents puissent être défendus par les représentants du personnel élus ;



pixabay.com

- Fusionne les centres de gestion au plan régional, obligeant ainsi les agents de catégorie C et B privés de poste, à accepter des emplois à plusieurs centaines de kilomètres ;
- Met les agents sous pression en instaurant une rupture conventionnelle ;
- Crée des contrats de mission, limités dans le temps et ne permettant d'accéder ni à un CDI, ni à une titularisation et l'impossibilité pour l'agent de se projeter dans des projets personnels ;
- Enfin, organise la suppression de milliers d'emplois de fonctionnaires en nous obligeant à être transférés, sous contrat de droit privé, en cas de délégation ou privatisation de service.

**Personne ne peut accepter une telle réduction de ses droits les plus élémentaires**

**Force Ouvrière, avec d'autres organisations syndicales, a donc décidé d'une semaine de mobilisation avec blocages, grèves, distributions de tracts, rassemblements, etc pour :**

- Demander le retrait du projet de loi et l'ouverture de négociations pour améliorer le statut ;
- Obtenir les créations de postes de titulaires pour un service public local de qualité ;
- Obtenir l'augmentation du point d'indice et l'amélioration des déroulements de carrière ;
- Préserver le CNFPT qui garanti la solidarité entre les agents des petites et grandes collectivités en matière de formation.

**DU 27 AU 31 MAI,  
TOUS MOBILISES  
POUR LA SEMAINE  
SANS SERVICE PUBLIC  
POUR PROTEGER LE  
SERVICE PUBLIC**

# Modification des remboursements de nuitées et frais kilométriques

Le décret N° 2019-139 ainsi que 4 arrêtés viennent modifier les remboursements de frais de mission des agents de l'Etat. Par homologie, ces textes viennent s'appliquer aux agents (contractuels et titulaires) de la fonction publique territoriale.

Ci-après les tableaux récapitulatif, en fonction des zones géographiques, les différentes indemnités.

A noter que, malgré notre insistance lors des négociations, les représentants de l'administration n'ont pas voulu relever le niveau de remboursement des repas arguant de la présence de restaurants d'administration, restaurants qui ne sont

que rarement accessibles aux agents des collectivités.

## Indemnité d'hébergement

Celle-ci est réévaluée pour toutes les zones géographiques, de 70 euros pour les zones « rurales » et DOM-TOM (hors NOUVELLE CALEDONIE, WALLIS et FUTUNA et POLYNESIE), à 110 euros pour PARIS.

Les indemnités kilométriques ont également été réévaluées, sans atteindre le niveau de frais prévu par l'administration fiscale (plus de 50 cts du kilomètre), l'augmentation est tout de même sensible (16%) soit 0,29 euros/km au lieu de 0,25 pour les véhicules de 5 chevaux fiscaux et moins.

## Commentaires FO

Ces augmentations sont légitimes, mais encore insuffisantes, notamment pour les indemnités kilométriques. De même, nous ne comprenons pas l'absence de revalorisation des indemnités de repas, surtout pour les repas du soir où les prix pratiqués par les restaurateurs sont plus élevés.

Enfin, ces augmentations ne touchent pas tous les agents, c'est pourquoi FO continue à revendiquer l'augmentation des salaires et notamment celle de la valeur du point d'indice pour la fonction publique : 18% perdus depuis 2000.

|             | Outre-mer    |   |                  |   |  |
|-------------|--------------|---|------------------|---|--|
|             | Taux de base | Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris | Commune de Paris | Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin | Nouvelle-Calédonie, îles Wallis et Futuna, Polynésie française |
| Hébergement | 70 €         | 90 €  | 110 €            | 70 €  | 90 € ou 10 740 F CFP   |
| Déjeuner    | 15,25 €      | 15,25 €   | 15,25 €          | 15,75 €   | 21 € ou 2 506 F CFP  |
| Dîner       | 15,25 €      | 15,25 €   | 15,25 €          | 15,75 €   | 21 € ou 2 506 F CFP  |

| LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT   | JUSQU'À 2 000 KM | DE 2 001 À 10 000 KM | APRÈS 10 000 KM |
|---|------------------|----------------------|-----------------|
| Véhicule de 5 CV et moins   |                  |                      |                 |
| Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros) | 0,29             | 0,36                 | 0,21            |
| Polynésie française (en F CFP)  | 47,32            | 56,78                | 33,77           |
| Nouvelle-Calédonie (en F CFP)   | 47,32            | 56,78                | 33,77           |
| Iles Wallis et Futuna (en F CFP)  | 50,01            | 85,29                | 35,17           |
| Véhicule de 6 CV et 7 CV  |                  |                      |                 |
| Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros) | 0,37             | 0,46                 | 0,27            |
| Polynésie française (en F CFP)  | 51,29            | 62,16                | 36,45           |
| Nouvelle-Calédonie (en F CFP)   | 51,29            | 62,16                | 36,45           |
| Iles Wallis et Futuna (en F CFP)  | 51,29            | 66,25                | 39,14           |
| Véhicule de 8 CV et plus  |                  |                      |                 |
| Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros) | 0,41             | 0,5                  | 0,29            |
| Polynésie française (en F CFP)  | 55,5             | 66,25                | 39,14           |
| Nouvelle-Calédonie (en F CFP)   | 55,5             | 66,25                | 39,14           |
| Iles Wallis et Futuna (en F CFP)  | 58,19            | 68,94                | 40,66           |

2° Le tableau indiqué à l'article 2 est remplacé par le tableau ci-dessous :

| LIEU OÙ S'EFFECTUE LE DÉPLACEMENT   | MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm <sup>3</sup> ) | VÉLOMOTEUR et autres véhicules à moteur |
|---|--|---|
| Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon (en euros) | 0,14   | 0,11                                    |
| Polynésie française (en F CFP)  | 23,72  | 14,25                                   |
| Nouvelle-Calédonie (en F CFP)   | 23,72  | 14,25                                   |
| Iles Wallis et Futuna (en F CFP)  | 25   | 14,96                                   |

# Force Ouvrière mobilisé pour la défense des fonctionnaires ultra marins

A l'instauration des congés bonifiés au début du XX<sup>ème</sup> siècle, seuls les hauts fonctionnaires originaires de la métropole affectés en outre-mer pouvaient bénéficier de ce droit.



Or, la politique migratoire menée par l'Etat pendant 20 ans a conduit des milliers de jeunes originaires des DOM vers la fonction publique dans l'hexagone.

Pourtant, ce n'est qu'à la suite de longs et durs combats syndicaux, qu'en 1978 le droit à congés bonifiés a été étendu à ces fonctionnaires issus des départements d'outre-mer en poste en France métropolitaine.

Aujourd'hui ce droit à congés bonifiés est remis en cause par le projet de réforme du gouvernement présenté lors d'une réunion interministérielle le 11 janvier 2019. Cette contre-réforme tente de faire disparaître ces congés en supprimant la bonification mais aussi l'indemnité de vie chère et l'achat des billets d'avion par l'employeur.

Un premier rassemblement en intersyndical a mobilisé le 28 mars plus de 2.000 personnes devant le ministère des finances. Malgré notre insistance, le ministère a refusé de recevoir ne serait-ce qu'une délégation.

Le jeudi 9 mai 2019, une nouvelle mobilisation intersyndicale a encore rassemblé autant de manifestants entre la place Joffre et le ministère des outre-mers, pour le retrait de ce projet de réforme.

Sur ces deux actions, la représentation Force Ouvrière était particulièrement fournie avec plusieurs centaines de camarades issus de différents secteurs :

Hospitaliers, Territoriaux, Pénitentiaire, Police nationale, Enseignement, Finance, Défense, Equipement, Agriculture, etc, pour clamer haut et fort nos revendications :

- Retrait du projet de réforme des congés bonifiés, maintien du décret de 1978, maintien du congé bonifié tel qu'il existe ;
- Maintien de la sur-rémunération de vie chère et de la bonification ;
- Maintien de la prise en charge des billets d'avion par l'employeur.

Mais à nouveau, le ministère a décliné notre demande de réunion !

Pour les fonctionnaires ultra marins, cette attitude est dédaigneuse et inadmissible ; nous sommes déterminés et ne lâcherons pas pour autant !

Force Ouvrière continuera à mobiliser pour le retrait de cette réforme injuste, qui est un des éléments de la casse programmée de la Fonction Publique et de ses statuts. **Nous exigeons d'être reçus par la ministre des outre-mers et participerons à l'inter syndicale du 3 juin pour décider des suites à donner.**



Alex DELUGE



# Heures supplémentaires : exonérations de cotisations et défiscalisation

Le décret 2019-133 du 25 février précise les indemnités concernées par l'exonération de cotisations ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être défiscalisées pour les agents publics.

**Sont notamment concernées pour la fonction publique territoriale :**

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- Les heures complémentaires des agents à temps non complet ;
- Les heures supplémentaires des agents non titulaires de droit public ;
- L'indemnité forfaitaire représentative d'heures supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité complémentaire versée au titre

des heures supplémentaires effectuées dans le cadre des opérations électorales.

**L'exonération de cotisation concerne :**

- **Pour les fonctionnaires :** la cotisation au RAFP (5% des indemnités) ;
- **Pour les agents contractuels :** les cotisations retraite.

*La CSG et le CRDS qui sont des impôts et non des cotisations, ne sont donc pas concernés.*

**Conditions pour l'exonération et la défiscalisation :**

- **Mise en œuvre d'un dispositif de comptabilisation** exacte des heures supplémentaires ou temps de travail additionnel effectué ;
- **La réalisation d'un document** indiquant pour chaque agent le nombre d'heures supplémentaires ou additionnelles effectuées mensuellement.

Ces dispositions entrent en vigueur rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Commentaires FO

Cette disposition, qui s'applique aussi bien aux agents titulaires que non titulaires ne va pas avoir un impact très important sur la rémunération en ce qui concerne les fonctionnaires, celui-ci sera plus important pour les agents contractuels.

De plus, pour son application, il sera nécessaire de veiller à ce que le document prévu à l'article 4 du décret soit bien réalisé par l'employeur (document établi par l'employeur chaque mois ou en fonction des cycles de travail fixant le nombre d'heures supplémentaires réalisées). Enfin, la condition fixée au 1<sup>o</sup> de ce même article 4, à savoir la mise en œuvre de moyens de contrôle exact du temps effectué n'est pas présente dans toutes les collectivités. Certains employeurs pourraient donc se saisir de l'occasion, soit pour ne pas appliquer ce décret, soit pour mettre en place un dispositif de contrôle (pointeuse...).

Encore une fois, le gouvernement supprime du salaire différé (cotisations retraites). A contrario, FO revendique de véritables améliorations de salaire, notamment par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

# Grève à Niort

Depuis mercredi 30 avril, les agents de Niort, de la communauté d'agglomération de Niort, du Centre communal d'action sociale et du syndicat de l'eau du Vivier sont en grève pour réclamer une revalorisation de leurs salaires. A l'appel de l'intersyndicale dont FO, 370 agents se sont mobilisés pour demander un minimum de 40€ bruts de plus par mois.



« Les négociations ont commencé voilà maintenant il y a un an. Et la seule chose que l'on nous a proposée, c'est une augmentation de 20 à 40€ mensuels bruts par an en fonction du grade occupé », explique **Brigitte BOUHET**, secrétaire du syndicat FORCE OUVRIERE.

Le plus petit des salaires des territoriaux a perdu 200€ par mois depuis dix ans. « A part une petite hausse du point d'indice de 0,6% lâchés en deux fois par François Hollande juste avant les élections, il n'y a pas eu d'autre augmentation ».

Le 30 avril coïncide avec la réunion du Comité Technique de la Ville. Quant à l'agglo, le Comité Technique est prévu début mai.

Après plusieurs jours de grève, il n'y a toujours pas de sortie de crise et l'intersyndicale dénonce «des intimidations» de **Jérôme BALOGE**, Maire et président de l'agglo.

## **Vendredi 5 mai, la tension est montée d'un cran**

«Le Maire de Niort, président de la CAN a décidé ce matin de criminaliser le mouvement. Il a délégué trois huissiers sur les piquets de grèves pour constater les opérations de filtrage. Les agents ne veulent pas céder à cette pression», s'indigne l'intersyndicale qui dénonce aussi l'action «illégal» de ramassage des déchets par une société privée.

## **La grève est reconduite le mardi 7 mai : certains services sont toujours très perturbés**

L'ensemble des agents du service des déchets ménagers ainsi que dans les écoles, est mobilisé. Vendredi, la Ville a fait appel à une société privée pour ramasser les poubelles dans certains secteurs, ce

qui a provoqué la colère des syndicats.

Perturbations dans certaines écoles.

Une nouvelle assemblée générale est d'ores et déjà prévue ce mardi à 11h, cette fois devant le siège de la communauté d'agglomération du Niort.

Initialement, les syndicalistes avaient évoqué une somme de 200€ mensuels pour un rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis plusieurs années. Après différentes rencontres avec les directeurs généraux, ils ont revu leur demande qui se chiffre aujourd'hui à 40€. **La fin de non-recevoir de cette revendication et «l'absence de véritable dialogue social» a conduit les agents à décider de poursuivre le mouvement**, à lui donner plus d'ampleur jeudi 9 mai, à l'occasion de la grève nationale des fonctionnaires.

**La Fédération apporte son soutien plein et entier au syndicat FO de Niort et de la CAN dans ce mouvement social.**

**Pour plus d'informations :**  
<https://www.youtube.com/watch?v=6ob3b6pHbuk>

# EPLÉ : remarquable succès pour les agents ATTEE des Bouches-du-Rhône

Petit rappel : en 2007, avec le transfert des Techniciens et Ouvriers de Service (TOS) des établissements publics locaux d'enseignements (EPLÉ) de l'Etat au Département, le **syndicat FORCE OUVRIERE du Département des Bouches-du-Rhône** a été confronté à une situation professionnelle catastrophique pour les TOS devenus ATTEE (adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement).

Nos camarades des Bouches-du-Rhône ont réagi rapidement pour lutter contre cette situation et une gestion administrative « à la tête du client ».

Dans un premier temps, nos camarades ont obtenu la remise à plat du régime indemnitaire et le recrutement d'une centaine d'agents afin de renforcer des effectifs éprouvés. **En janvier 2018, ils obtiennent que les ATTEE aient la possibilité de bénéficier d'une mobilité hors collègues** en s'appuyant sur leurs compétences, les reclassements médicaux et les formations professionnelles. L'ouverture de cette passerelle au sein du Département des Bouches-du-Rhône a permis aux agents de nouvelles et concrètes perspectives de carrière.

Suite au désengagement de l'Etat du dispositif de financement des contrats uniques d'insertion (CUI), 300 agents en situation de précarité risquaient de perdre leur emploi au terme de leur contrat. Un audit externe commandé par l'Administration départementale établissait que les besoins en personnels devaient se

porter à 170 ETP (équivalents temps plein) en lieu et place des 300 existant ! Ainsi, 130 agents risquaient finalement de perdre leur emploi ! De plus, les conditions de travail des agents restant en poste s'en trouveraient très gravement dégradées.

A cette situation insupportable et inacceptable, nos camarades ont saisi le Département et l'ont amené à ouvrir un dialogue social constructif avec des négociations à la clef. Cela est suffisamment rare en France, dans la Fonction Publique, pour le dire et le souligner ! Pour FORCE OUVRIERE, l'objectif était clair : permettre aux agents en CUI d'avoir une visibilité sur leur avenir et de même, leur permettre de pouvoir travailler dans de bonnes conditions pour assurer les missions au service de la jeunesse des Bouches-du-Rhône.

Finalement, de par les propositions faites par le syndicat pour préserver l'emploi public et le Service Public républicain dans les Bouches-du-Rhône, l'Administration départementale a d'une part mis en œuvre **un contrat d'un an aux 300**

**CUI** (26 heures/semaine, soit une quotité de travail de 80%).

D'autre part, par l'engagement marqué de la Présidente du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône, **Madame Martine VASSAL, il a été décidé de proposer aux 300 agents de pérenniser tous les contrats et de procéder à leurs termes à un recrutement sous statut, à temps plein (35 heures), avec une titularisation possible à l'issue.**

Il est important de souligner que malgré l'austérité budgétaire imposée dans le fonctionnement du Service Public républicain, il est encore parfois possible de convaincre les élus(es) locaux de choisir le progrès humain !

**L'UNDR-FO tient à féliciter nos camarades des Bouches-du-Rhône pour leur engagement militant à la cause des agents et à la bonne marche du Service Public républicain.**

Plus que jamais, dans la période très incertaine dans laquelle nous sommes tous, l'UNDR-FO appelle tous les travailleurs à résister, revendiquer et reconquérir !

# AG des Pays de la Loire

L'Assemblée Générale annuelle du syndicat Force Ouvrière du Personnel de la Région des Pays de la Loire s'est réunie le 08 février 2019, sous la présidence de Yann COUROSSE secrétaire adjoint de l'Union Départementale CGT- FORCE OUVRIERE.

Une soixantaine de militants et d'adhérents était venue des différents départements.



Gisèle LE MAREC, secrétaire générale du syndicat régional Pays de la Loire a présenté le rapport d'activité en revenant sur les sujets qui ont marqué l'année écoulée et en dressant les perspectives des mois à venir.

Le syndicat concentre ses revendications sur les questions relatives à la rémunération et à la carrière. La secrétaire a ainsi rappelé le cahier revendicatif du syndicat qui a d'ailleurs été présenté récemment à la présidente du conseil régional.

**Pour FO :  
Priorité au  
pouvoir d'achat...**

- Par la **négociation annuelle sur le régime indemnitaire** et pour la mise en place du RIFSEEP des agents des lycées ;
- Par la **revalorisation du montant des Chèques déjeuners** ;
- Par l'**attribution de Chèques déjeuners aux agents des lycées** pendant les permanences ;
- Par l'**harmonisation du prix des repas en lycées** : respect de l'engagement de faire aboutir ce dossier ;
- Par l'**attribution d'une prime transport** pour tous quel soit le mode de transport ;

- Par la **revalorisation des prestations sociales familiales** gérées par la Région.

**...et aux déroulements de carrière pour tous !**

- Avec l'**ouverture de discussions** pour faire évoluer la situation de près de 1000 agents de toutes les catégories (A, B et C) bloqués par l'application du critère fonctionnel ;
- Avec une **utilisation maximale des quotas offerte par le statut** ;
- Avec une **date d'effet des avancements de grade au 1<sup>er</sup> janvier** et non au 1<sup>er</sup> juillet lorsque les agents réunissent les conditions.

Ont également été évoqués : le contexte national, le projet de réforme du statut de la fonction publique et **les revendications de FORCE OUVRIERE :**

- **Défendre le statut général des fonctionnaires,**
- **Recruter un fonctionnaire sur chaque emploi civil permanent conformément à l'article 3 du statut et un contractuel,**
- **Maintenir des CHSCT et la totalité des compétences des CAP et CCP, garants de la santé et sécurité au travail et de l'égalité des**

- droits des fonctionnaires et agents publics,
- Refuser la privatisation des missions et le détachement d'office, ainsi que la rupture conventionnelle notamment,
- Exiger la revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice et, à l'instar du secteur privé, l'augmentation du pouvoir d'achat,
- Défendre le code des pensions civiles et militaires et la CNRACL.
- Refuser la création d'un régime de retraite unique par points, synonyme d'individualisation et d'incertitude permanente.

Dans le contexte tant local que national, la secrétaire du syndicat a rappelé que FORCE OUVRIERE restera

dans son rôle de défense des intérêts matériels et moraux de ses adhérents et fidèle à ses valeurs, libre et indépendant.

Elle a par ailleurs insisté sur la nécessité de poursuivre le développement de la syndicalisation.

Les participants se sont ensuite retrouvés autour d'un repas.

## Occitanie

# Face à la muraille du Conseil Départemental du 31, le social explose de colère

Préavis de grève illimitée des Agents Territoriaux d'Insertion (ATI) et des GSB (gestionnaire de bénéficiaire du RSA) à compter du lundi 15 avril.

100% des agents ATI et GSB en grève pour revendiquer des postes supplémentaires justifiés.

Depuis plusieurs mois, la fonction de l'ATI a fortement évolué : augmentation massive de ses missions et un nombre important de bénéficiaires du RSA qui s'élève à 41.500 pour seulement 34 agents assurant le suivi administratif et l'accompagnement socio-professionnel.

A cela s'ajoute des nouvelles missions plus « politiques » que de service public ! :

- Les ATI assurent « l'animation » et participent au

sein des territoires haut-garonnais aux équipes mixtes d'insertion (EMI), kiosques Insertions, animation partagée avec les partenaires (Toulouse Métropole, PDI...), participation aux projets d'animation existants et à venir : projet social de territoire, COPASS (Comités Passerelles), garantie jeune, forum culture, animations en Maison des Solidarités, accueil bénéficiaires du RSA....)

- Les exigences liées au plan de stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté nécessitent les orientations de l'ensemble des bénéficiaires du RSA avec l'obligation d'atteindre le 100% d'orientés en 2020, (contrats d'engagements réciproques, courriers aux usagers et suivi des parcours d'insertion).

**L'intensification du travail cumulée aux conditions de travail dégradées ne sont**

**plus possibles à effectif constant !**

La territorialisation au sein de notre collectivité se met en œuvre et dégrade davantage l'exercice des missions et les effectifs par l'utilisation du redéploiement.

Des impacts néfastes sur la santé des agents, le manque de sens et de cohérence nuisent à la qualité du travail et du service public.

La mise en œuvre de la territorialisation va amplifier ce phénomène désastreux qui affaiblit la solidarité, la cohésion sociale et les agents du service public d'action sociale départemental !

**Le syndicat FOCD31 défend les fonctionnaires, le statut, des conditions de travail dignes.**

L'intérêt général représente le pilier du service public solidaire, égalitaire, le syndicat FOCD31 agit afin que ce pilier reste debout.

# Le service public, un problème de statut ?

A l'heure où le gouvernement s'engage dans de profondes modifications de la fonction publique, où la suppression de 120.000 postes de fonctionnaires est programmée, Monsieur le Président, Emmanuel Macron, annonce que le principal problème de la fonction publique c'est son statut. Nous sommes surpris !...



Quand l'attente pour une consultation dans les hôpitaux français est de plus de 4 heures en moyenne.

Quand les hôpitaux parisiens se fixent comme objectif une attente au service des urgences de 5 à 6 heures. Est-ce un problème de statut, Monsieur le Président ?

Lorsque les secours sont en limite de charge, lorsqu'ils assurent en plus des missions d'urgence, le transport sanitaire et la prise en charge psycho-sociale des personnes précarisées, par manque de service adapté. Est-ce un problème de statut, Monsieur le Président ?

Alors que dans les grandes villes françaises, un seul

équipage de police est disponible pour toute la matinee. Et que dans un même temps, et dans certains quartiers, les secours ne peuvent assurer leurs missions sans être protégés. Est-ce un problème de statut, Monsieur le Président ?

Il y a des milliers d'autres exemples, dans les écoles, dans les collèges et les lycées... dans des territoires où il est difficile de trouver des enseignants... sur le bord des routes, dans les rues et les places de villages, dans des bureaux au service de leurs administrés, des fonctionnaires assurent au quotidien leurs missions toujours plus contraignantes en étant de moins en moins nombreux.

**Nous ne pensons pas que c'est en transformant des fonctionnaires en CDD que se régleront les problèmes du service public. La rentabilité est demandée à tout prix alors que la notion de service s'éloigne de plus en plus. On nous parle d'efficacité, mais rarement d'efficacité. Devrons-nous en faire toujours plus en étant toujours moins nombreux ? Si c'est le cas Monsieur Le Président, transformer notre statut en CDD, c'est la bonne idée, car à ce rythme nous allons tous rapidement nous épuiser.**

Demandez donc, Monsieur le Président, aux infirmières des services des urgences et à celles qui travaillent au quotidien dans les EPHAD, comment elles jugent les mesures efficaces mises en œuvre. Interrogez les policiers et les pompiers sur leur travail quotidien, bien loin de celui défini dans leurs guides de références.

En transformant leurs emplois en CDD, vous délivrez un bien mauvais message. On est bien loin de la reconnaissance avancée dans tous les beaux discours de vos ministres. Vos mots sont bien loin de vos actes.

# Dialogue social :

## le faux semblant permanent !

### Condition du dialogue social : les droits de l'Homme et du Citoyen

Le 27 octobre 1946, la République française se dotait d'une constitution dans laquelle le préambule disposait en ses articles 5 à 9 « que chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Ce préambule de la Constitution de 1946 (4<sup>e</sup> République française), avec la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, sont des éléments formant, avec la Constitution en vigueur en France (V<sup>e</sup> République française), le bloc de constitutionalité. Ce bloc constitue l'ensemble des normes juridiques appliquées dans le contrôle des lois par le Conseil constitutionnel.

Le 10 décembre 1948, il y a 70 ans, l'organisation des Nations unies, dont la France est membre fondateur, adoptait la déclaration universelle des Droits de l'Homme. Ce texte fondamental est le socle de défense des droits humains sur lequel se rassemble 193 Etats du monde (l'ONU reconnaît 197 états indépendants dans le monde).

La Déclaration universelle des Droits de l'Homme, proclame en son article 19 que « Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considérations de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit ». L'article 23 proclame que « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des condi-

tions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ».

### Définition du dialogue social par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Le dialogue social « inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations » entre les inter-



locuteurs patronaux et les travailleurs. Il peut avoir plusieurs formes, bipartites (entre les syndicats et employeurs), tripartite (avec le gouvernement). Le processus peut être informel et/ou institutionnalisé, à n'importe quel niveau, interprofessionnel et/ou sectoriel.

Pour l'OIT, l'objectif essentiel du dialogue social est d'encourager la formulation d'un consensus entre travailleurs et employeurs afin de « *prévenir ou résoudre des questions économiques et sociales, promouvoir une bonne gouvernance, favoriser la paix et la stabilité sociale, stimuler l'économie* ».

### **Application, respect de ces règles de droits, un exemple au hasard : Département de Haute-Garonne**

Le Conseil départemental de la Haute Garonne et son Administration se sont engagés dans la restructuration des services sociaux du Département.

La majorité politique de cette collectivité cherche à mettre en œuvre des mesures de décentralisation et de déconcentration pour parvenir à rationaliser le Service Public local et ainsi répondre aux politiques d'austérités promues aux niveaux national et européen.

Pour y parvenir, l'Exécutif départemental veut recomposer les équipes pluridisciplinaires des « Maisons des solidarités » au service

des usagers (agents relevant de différents groupes professionnels).

Malgré le subterfuge de vouloir développer la proximité du Service Public local pour les usagers par l'augmentation de 23 à 30 du nombre des « Maisons de solidarités » dans le département, l'évidence saute aux yeux. L'objectif de l'Exécutif départemental de Haute-Garonne s'inscrit pleinement dans le cadre du programme CAP 22 et du projet de réforme de la Fonction Publique portés par le gouvernement Macron/Philippe : suppression de 120.000 fonctionnaires avant la fin du mandat du président de la République en 2022 (70.000 dans la territoriale : 50.000 à l'Etat).

En Haute-Garonne, réduire l'effectif des fonctionnaires sous statut, par le truchement d'embauche d'agents sous contrat, est un objectif qui se traduit par un vulgaire jeu de chaises musicales

(redéploiement, mutualisation) version « ancien monde ». Comme le rappelait le ministre de l'Action et des Comptes publics (Gérald Darmanin) en octobre 2018 : « *nous allons porter une réforme courageuse de la Fonction Publique avec « la généralisation du contrat, les plans de départs volontaires* ».

La remise en cause des garanties professionnelles par un « grand remplacement » des fonctionnaires par plus d'agents sous contrat s'engage afin de « *renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture* » (sic).

Peu importe les conséquences pour les agents publics.

Peu importe la perte de spécificités des métiers, la remise en cause du lien dans la prise en charge des usagers, le sens de l'humain, le temps à consacrer à chaque situation particulière ou collective.





Peu importe les mobilités forcées pour les agents publics et le déséquilibre entre vie professionnelle et vie de famille, la réduction des salaires par la suppression de compléments indemnitaires comme la NBI, les heures supplémentaires non rémunérées, l'absence de prise en charge des frais professionnels de déplacement...

Naturellement, les agents du Département de la Haute-Garonne et nos camarades FORCE OUVRIERE ne peuvent accepter un tel projet politique impactant les conditions de travail, le Statut des fonctionnaires et la compétence obligatoire du Département en matière sociale, sans être consultés et entendus dans le cadre du dialogue social.

*Du mépris  
au dénigrement...  
mais jusqu'où  
iront-ils ?...  
Jusqu'au chaos ?*

L'Exécutif départemental haut-garonnais semble méconnaître l'idée de consensus avec ses interlocuteurs syndicaux (représentants du personnel départemental). L'idée de prévenir ou résoudre les questions relatives aux conditions de travail et au Service Public local afin de favoriser la concorde et stimuler l'action publique lui semble étrangère. Sa pratique de la bonne gouvernance semble s'arrêter à ses conceptions et à ses choix... à la maîtrise du faux-semblant !

Ainsi l'autorité territoriale, confortablement installée sur son trône Jupitérien, à la suite d'une concertation méprisant les principes du dialogue social (discussion, négociation et contractualisation), a décidé de priver les organisations syndicales (seulement celles qui s'opposent à son projet de rationalisation du Service Public local), des moyens légaux de communications avec le personnel départemental qu'ils représentent (20 jours de censure par les suppressions de l'accès aux moyens de diffusions de l'information syndicale).

Le Conseil Départemental de Haute-Garonne et son Administration départementale seraient-ils composés de seigneurs féodaux d'un autre monde ?

Après une telle censure délibérée, comment dialoguer et négocier avec ces « barons locaux » qui font entrave au droit d'expression ? Nos camarades ne sont pas des casseurs, ni des voyous, malgré ce que certains semblent vouloir faire croire.

**Pour l'UNDR-FO, cette situation ne semble pas être singulière dans nos collectivités départementales et régionales.**

Tous les jours, la presse rend compte et commente, tant bien que mal, de la situation sociale inédite et grave dans laquelle se trouve notre pays. Cette situation, vous la vivez au quotidien. Pourtant nos gouvernants, locaux et nationaux, ne semblent pas

encore bien comprendre la profondeur du problème...

Les symptômes de leurs politiques et de leurs comportements, peu respectueux de la loi fondamentale de la République, ne semble pas éveiller leur sagesse, si tant est que ces personnes en aient eu un jour ?

Peuvent-ils comprendre qu'il n'est pas toujours raisonnable de s'asseoir sur ce qui déroge à leur « pensée complexe » ?

Peuvent-ils comprendre qu'ils ne peuvent interdire aux agents publics de réfléchir et de comprendre, d'avoir de l'intelligence, de trouver les moyens nécessaires à l'expression de leur revendication, d'être compris et entendus ?

L'UNDR-FO condamne le mépris du dialogue social par le gouvernement et les employeurs publics.

L'UNDR-FO apporte son soutien à tous ceux qui militent à améliorer les conditions de travail, promouvoir une bonne gouvernance, favoriser la paix et la stabilité sociale, conformément à la loi fondamentale de la République, à la déclaration universelle des Droits de l'Homme et aux conventions internationales de l'OIT (normes internationales du travail).

*Et vous,  
dans vos collectivités...  
ça va camarades ?*

# Négociation Annuelle 2019

Les équipes Force Ouvrière représentatives au sein des grands groupes de distribution d'eau, VEOLIA, SAUR et SUEZ, ont connu un début d'année compliqué autour de leurs négociations sur la politique salariale annuelle.



La N.A.O. ou Négociation Annuelle Obligatoire dans le privé est une disposition d'ordre public qui permet chaque année, à l'Employeur et aux Organisations Syndicales représentatives au sein de chaque entreprise, de négocier les augmentations de salaires et ses accessoires (Titres Restaurants, paniers repas, sursalaire familial etc...).

Pour 2019, chaque délégué syndical FO de ces 3 grands groupes a entamé les revendications autour de l'augmentation de l'inflation ou **augmentation du coût de la vie basée sur l'indice INSEE, hors tabac, qui s'élève pour l'année 2018 à près de 1,65%**.

Chacun s'appuie sur ce chiffre pour commencer les négociations avec la partie patronale.

Hélas, l'année sera marquée par la déception des équipes FO représentées par **Séverine ALAIN** pour le groupe VEOLIA, **Frédéric BONAFORTUNA** pour SAUR et **Noui BOURAHLI** pour SUEZ, de trouver un accord sur les propositions de revalorisation salariale de chacun des employeurs. Les mesures trop faibles n'ont pas permis de satisfaire les revendications portées par FO, de nos camarades qui contribuent au quotidien à un service public de distribution d'eau de qualité.

Pour exemple :

- Le groupe VEOLIA dont les résultats 2018 ont été exceptionnels selon son Directeur Général et qui pourtant, n'a proposé que 0,4% de revalorisation salariale, ne tenant pas compte des efforts des salariés.

- Les maigres avancées lors des négociations chez SAUR comme chez SUEZ n'ont pas non plus, permis de trouver un accord avec respectivement 1 et 1,2% d'augmentation générale des salaires, bien loin de l'augmentation du coût de la vie.

Alors que ces grands groupes qui n'ont de cesse de relayer dans la presse que leurs résultats, leurs perspectives d'avenir, leur santé financière sont parfaitement en phase avec leurs objectifs, se moquent une fois de plus des efforts consentis par nos collègues qui permettent aux actionnaires d'engranger toujours plus de dividendes. Ces mêmes grands groupes qui contribuent peu ou prou à la prime sur le pouvoir d'achat dit « prime Macron », en ce début d'année pour calmer la grogne sociale, restent pourtant autistes devant le malaise social au sein de leurs entreprises.

Une embellie quand même, en ces temps de vache maigre, c'est la négociation salariale au sein de SOURCEO, régie publique de droit privé de la Métropole de Lille qui en assure la production d'eau. En effet, notre camarade **Antoine CARTON**, membre de l'Union Nationale de l'Eau FO et délégué syndical de cette régie a obtenu après de longues et éprouvantes réunions de négociation, **une revalorisation des salaires de 2%...**

**Fait-il mieux vivre dans le public que dans le privé lorsque l'on travaille dans le secteur de l'Eau ?**

Les membres de l'Union Nationale échangent régulièrement entre eux, surtout lors de ces négociations annuelles pour établir le meilleur rapport de force face à l'employeur, allant parfois même jusqu'à la grève. Comme cette année à VEOLIA où notre camarade

**Séverine** a déposé un préavis de grève pour le 8 février en intersyndicale.

**Transfert de personnel**

Suite au marché gagné par SUEZ sur VEOLIA de la station de collecte et de traitement des eaux usées de la Métropole de Rouen, un transfert de l'ensemble du personnel a donc eu lieu en ce début janvier. Les salariés soutenus par les représentants du personnel FO de VEOLIA et de la régie publique de Rouen

au moment du transfert (**Brahim AIBECHE** et **Bruno JODET**) va permettre dans les prochains jours de créer une section syndicale FO au sein de cette société. En effet, les membres de l'Union Nationale de l'Eau se sont contactés afin d'accompagner la représentante FO de cette station, **Émilie AUDOIRE**, qui a négocié le Protocole d'Accord Préélectoral. La campagne en vue des prochaines élections professionnelles se prépare !

**Accords NAO 2019 à la SABOM  
(Société d'Assainissement de Bordeaux Métropole)**

**Après 4 réunions de négociations, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se terminent.**

Ci-dessous, vous trouverez les mesures qui seront appliquées :

**Augmentations générales :**

- 1% pour l'ensemble des salariés (OET et TSM)

**Augmentations individuelles :**

- 0,4% pour l'ensemble des pôles (OET et TSM)
- 2 points pour les salariés de moins de 25.000 euros bruts
- 0.5% pour la revue du personnel des salariés du pôle réseau
  - 2% pour les cadres (pourcentage différent car les cadres ne bénéficient ni d'ancienneté, ni d'augmentations générales)

**Dispositions :**

- Suivi sur l'évolution salariale de tous les salariés fin 2019.

Les mesures seront appliquées rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Elles seront sur la paie de fin juin.

La direction a entendu notre principale demande pour une augmentation générale à 1%. En conséquence, les trois organisations syndicales signeront l'accord de politique salariale 2019.

# Comité exécutif de l'UCR

Le comité exécutif de l'UCR (union confédérale des retraités) s'est réuni les 4 et 5 avril 2019.



**Françoise LEFEVRE et Robert POUGIS** ont participé aux débats.

Ceux-ci ont porté essentiellement sur la réforme à venir des retraites, mais aussi beaucoup d'autres points relevés par les participants :

- L'esquisse relative au projet de réforme gouvernementale des retraites : à savoir son remplacement par une réforme dite systémique ;
- L'évolution des pensions ;
- Les cotisations (part salariale, part employeur) ;
- La Sécurité sociale, les complémentaires santé ;
- Le défi face au vieillissement de la population (le grand âge).

## *Esquisse du projet de réforme menée par le haut commissaire à la réforme des retraites*

Le principe de base est simple : remplacer les 36 régimes de retraite par une réforme « systémique ». Chaque cotisation versée donnerait droit à un certain nombre de points (plus ou moins important selon le montant de la cotisation).

En fin de carrière chaque salarié percevrait une pension qui tiendrait compte à la fois du nombre de points acquis et de la valeur du point considéré (cette valeur serait la même pour tous à un instant T).

Le « hic » est le côté aléatoire de la valeur du point ; celle-ci pouvant fluctuer à la baisse ou à la hausse selon plusieurs critères :

- La situation économique générale de notre pays à un moment précis ;
- Le rapport entre le nombre d'actifs cotisants et le nombre de retraités.

**Ainsi, plus aucun salarié ne sera en mesure de connaître par avance le montant de la pension qui lui sera servie.**

De plus, et le sujet est très préoccupant, le Gouverne-

ment a déjà mis la main dans le « pot de confiture » en transformant les cotisations en CSG et en supprimant les soi-disantes « charges » aux entreprises de ce qui constitue le salaire différé...

C'est à n'en rien douter le cœur de notre analyse : le financement de la sécurité sociale dirigée vers un basculement généralisé de l'impôt ! Une catastrophe à terme !

**Il y a deux points importants qu'il ne faut pas oublier :**

- La création et l'évolution de la sécurité sociale (protection sociale collective) qui sont le fruit d'une grande conquête ouvrière (partenaires sociaux, employeurs, salariés) ;
- Chacun jusqu'alors, avait la responsabilité de faire évoluer la sécurité sociale. Désormais, ce sera le pouvoir exécutif donc l'Etat, qui prendra le dossier en mains !...

Devinons où cela nous conduira ? L'État pourra, à sa guise, puiser dans cette manne financière afin de faire face à des besoins autres que ceux pour lesquels ils sont destinés.

## *L'évolution des pensions*

Le Gouvernement agit au niveau de l'indexation par rapport à l'évolution des prix, **sans concertation ni discussion**.... Comment cela se passera-t-il avec la réforme sur les retraites ? Mauvais présage pour l'avenir !!!

### Les complémentaires santé

Le discours du gouvernement est tout aussi pervers : " *pas de souci pour le salarié ou le retraité, le reste à charge avec les structures conventionnées sera ramené à 0 en 2020 (avec une prise en charge par la sécurité sociale et les complémentaires santé).*"

La belle affaire !...

#### Explication FO retraités :

Tout d'abord les actes médicaux ou paramédicaux donnant droit à « ces promesses » seront très spécifiquement encadrés.

D'autre part, faire croire à tout un chacun que les complémentaires santé seraient la solution à tous les problèmes du reste à charge, relèverait tout simplement de l'escroquerie.

Combien de retraités peuvent cotiser à une complémentaire santé digne de ce nom ? La majorité percevant une retraite inférieure



ou égale au smic !!!

Seuls les économiquement « très faibles » peuvent être éligibles à la CMU et à la CMUC (dont une partie est prise en charge par les complémentaires santé payées par les adhérents qui cotisent déjà).

Toujours est-il que l'évolution des complémentaires santé, au fil des années, est considérable : à l'origine, jeunes et anciens payaient le même tarif, puis l'évolution a voulu qu'un différentiel existe entre les jeunes, les moins jeunes et les retraités selon les âges.

Aujourd'hui, le système est devenu complètement incompréhensible à tel point que chacun s'évertue à regarder s'il est gagnant comme pour la sécurité sociale d'un système solidaire :

« *Je cotise pour mes besoins éventuels sans tenir compte du différentiel - cotisations/ remboursements !* »

Les temps ont bien changé !...

### Le grand âge (la dépendance)

Notre Fédération, à la pointe de la revendication sur ce sujet, met tout son poids pour que les EHPAD disposent des moyens nécessaires à la prise en compte des besoins des résidents.

Pour ce faire, il est impératif que le pouvoir se penche urgemment sur la situation des personnels y travaillant. (Effectifs, salaires, conditions de travail, etc).

**Nous réaffirmons notre première revendication : un salarié pour un résident !**

# L'OPH signataire de la Négociation Annuelle Obligatoire

Les organisations syndicales sont tenues de négocier sur les salaires, au niveau des branches professionnelles, au moins une fois par an.

La Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O.) porte sur les salaires de base minimum, 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.

Après avoir reçu les propositions de notre organisation syndicale et de la CFDT, le collège employeur de la branche des Offices Publics de l'Habitat a rappelé le contexte dans lequel se trouve le logement social (loi de finances et loi ELAN) ; cependant le collège employeur n'a pas fermé la porte à la négociation.

### *Pour rappel...*

**La délégation FO a été la seule organisation syndicale à prendre ses responsabilités en participant activement à la négociation salariale de branche les 21 février et 20 mars 2019.**

Nous avons souhaité qu'un effort soit fait sur les bas salaires (catégories 1) et une proposition d'augmentation des catégories 2, 3 et 4 à hauteur de 2,1%.

Notre organisation syndicale a rappelé au collège employeur son attachement à la revalorisation des mi-

nima des catégories mais a regretté toutefois, qu'en dehors de ces revalorisations trop de salariés voient leurs salaires figés. Il n'est pas normal que l'inflation ne soit même pas couverte pour tous les salariés des OPH, quel que soit leur niveau et leur statut.

Nous avons également demandé à connaître l'impact de nos propositions mais celles du collège employeur aussi, sur les OPH, car ce dernier nous dit souvent que cela pèsera très lourdement sur les offices !

Dans un contexte de négociation difficile (discussion très tendue) notre organisation syndicale a une nouvelle fois démontré au collège employeur que nous étions ouverts au dialogue et non à la polémique.

Nous avons certainement été entendus car après une suspension de séance, le collège employeur a fait une dernière proposition à savoir :

- **Sur le C1N1** : 1528€  
soit 3,24%
- **Sur le C1N2** : 1548€  
soit 2,38%
- **Sur le C2N1** : 1635€  
soit 2,38%
- **Sur le C2N2** : 1763€  
soit 2,08%
- **Sur le C3N1** : 2155€  
soit 1,46%

- **Sur le C3N2** : 2610€  
soit 1%
- **Sur le C4N1** : 3586€  
soit 1%
- **Sur le C4N2** : 5040€  
soit 1%

Le collège employeur a mis en avant l'effort fait sur les catégories 1, 2 et 3 niveau 1 et si le collège salarié accepte cette proposition, **elle sera mise en place avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

La délégation FO s'est attachée de façon pragmatique à améliorer les minima des catégories et niveaux, même si nous souhaitons un effort supplémentaire de la part du collège employeur, et nous avons pris nos responsabilités en indiquant en séance que nous serions signataires de l'accord salarial 2019 au niveau de la branche des OPH.

Notre participation très active à cette négociation à certainement ramené à la raison les deux autres organisations syndicales (CFDT et CGT) car Force Ouvrière a été suivie par celles-ci pour la signature de cet accord.

Encore une fois, l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a démontré son attachement à la défense des intérêts des salariés des Offices Publics de l'Habitat.

*Jean-Jacques BAGHDIKIAN*



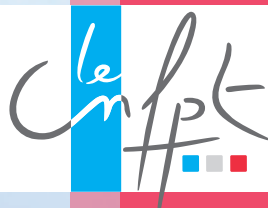
DES **MILLIERS**  
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

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](http://WWW.CNFPT.FR)



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT

# PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR 10  
SOCIÉTAIRES  
SATISFAITS\*  
DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur [gmf.fr](http://gmf.fr)

**GMF 1<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1<sup>er</sup> assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

\*Selon une étude BVA de juillet 2018.

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.

TBW&PARIS