

La Tribune des services publics

n° 384 - Septembre 2020

FO



Dossier

Quand le management
est à l'origine des maux du travail

VOTRE ENGAGEMENT AUX CÔTÉS DES AGENTS

est aussi le nôtre!

LA PREUVE :

Depuis plus de 50 ans, la Mutuelle Nationale Territoriale défend et protège les agents des services publics locaux qui participent au bien-être de l'ensemble de la population.

Notre engagement : Mener des actions concrètes pour améliorer la protection des territoriaux.

Entretiens auprès de parlementaires, Livre blanc sur la santé au travail, accompagnement des collectivités dans la mise en place de plans d'actions de prévention et de retour à l'emploi, action sociale pour les agents en difficultés... Pour défendre les agents et compenser les limites de leur statut, la MNT est sur tous les terrains.



En ce moment, la MNT met à disposition de tous les agents qu'elle protège une « **Ligne info statut** » pour **s'informer, grâce à des juristes experts, sur les questions liées au statut d'agent territorial.**

En savoir +



› **mnt.fr**
› **09 72 72 02 02**
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30.



Didier BIRIG

secrétaire général
de la Fédération FO SPS



Mes chers Camarades,

Nous venons de vivre des moments historiques à tous points de vue. En à peine 18 mois, la loi de transformation de la Fonction Publique "ma Santé 2022" - l'attaque de notre système de retraite - aura bouleversé le champ de la fonction publique et du secteur privé.

Ce que nous n'avons pas réussi, c'est un microscopique virus qui l'aura fait : le Covid aura marqué l'histoire mais aussi nos coeurs et nos chairs. Nous avons perdu des amis, des parents, des camarades, nous ne l'oublierons jamais. Une grande partie des projets du gouvernement Macron doivent être revus. Cette pandémie inattendue a mis à mal la logique budgétaire hospitalière, et a contraint le gouvernement à prendre en considération la réalité du terrain.

Certes, le Ségur qui en a découlé n'est pas une fin en soi, mais il met un coup d'arrêt important aux lois que nous dénoncions depuis de nombreuses années. Plusieurs chantiers sont ouverts et nous de-

vons nous atteler à porter les revendications de nos mandants. Cela passera en premier lieu par l'extension du Ségur aux agents du secteur social et médico-social ; ils ne peuvent rester les laissés pour compte. Si l'effet de contagion du Ségur aux EHPAD de la territoriale sera un dossier que nous porterons, nous devons également rester vigilants sur le dossier des retraites ; car report ne veut pas dire abandon de la réforme...

Si les projets du gouvernement sur la fonction publique restent d'actualité, nos revendications salariales également ! Une fois le coup de l'émotion passé, les vieux réflexes primaires sont déjà de retour. Malgré les plans de relance nationaux et européens, la situation sociale va se tendre et nous devons défendre le service public qui, comme toujours, sera attaqué et taxé de « protégé ». Rien n'est terminé : une nouvelle séquence s'ouvre où, tous ensemble, nous défendrons notre modèle social républicain.

<i>Editorial</i>	3
<i>Didier BIRIG</i>	
<i>Editorial</i>	4
<i>Yves VEYRIER</i>	
<i>Communiqués</i>	5
<i>"Ségur"... Pour FO, à travail égal, salaire égal !</i>	
<i>p. 6 : rendez-vous salarial : le point d'indice reste gelé !</i>	
<i>p. 7 : UIAFP</i>	
<i>Vos droits</i>	8
<i>Prime Grand Age</i>	
<i>Politique de l'autonomie</i>	9
<i>5^{ème} branche ou 5^{ème} risque ?</i>	
<i>Dossier</i>	13
<i>Quand le management est à l'origine des maux du travail</i>	
<i>Actualité</i>	18
<i>Le droit à la déconnexion</i>	
<i>Dans vos régions</i>	22
<i>PACA : mobilisation historique à Marseille</i>	
<i>p. 23 : Pays de la Loire : pétition</i>	
<i>p. 24 : Aquitaine : sortie de confinement</i>	
<i>p. 25 : Poitou - Charentes - Limousin : les Territoriaux de Limoges</i>	
<i>Départements et régions</i>	26
<i>p. 27 : OPH</i>	
<i>p. 29 : Sapeurs-pompiers</i>	
<i>p. 30 : Eaux</i>	

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 - N° commission paritaire 0921 S 06335 - ISSN N° 2646-4101
3^{ème} trimestre 2020



Yves VEYRIER

*secrétaire général
de la Confédération FO*

Le soutien de la Confédération à la Fédération FO SPS ne date pas de la seule période des négociations de ce qui a été appelé le Ségur de la Santé. Il tient bien sûr de la solidarité qu'elle doit à ses fédérations et syndicats dans leurs actions, mais plus largement au fait que – comme le secrétaire général l'a rappelé lors des manifestations des 16 et 30 juin derniers – des conditions de travail au sens large du terme des personnels de la santé découlent les conditions d'accueil et de soin des patients. Tout un chacun le comprend aisément, et c'est sans doute ce qu'exprimaient les applaudissements chaque soir durant la période de confinement. Cela vaut plus largement d'ailleurs pour les services publics.

De façon exemplaire, la Fédération non seulement a conduit les négociations mais, à leur terme, a décidé, après avoir consulté l'ensemble de ses syndicats, de ratifier l'accord qu'elle a arraché, on peut le dire ainsi pour qui a suivi au plus près leur déroulé. Tout au long de ces discussions, la Confédération a été présente aux côtés de la Fédération. Cette négociation marquera un tournant important pour les personnels hospitaliers, de la santé privée et des Ehpad.

Le passif était lourd, les attentes étaient fortes. Au-delà des applaudissements et des discours, il fallait des réponses sur les salaires, les évolutions de carrière, les conditions d'emploi et les conditions de travail.

La ténacité de FO a payé pour obtenir d'abord une mesure socle, ces 183€ dont tout un chacun bénéficiera quand certains défendaient une revalorisation différenciée selon les catégories et sous forme d'intéressement. Fort de sa connaissance précise liée à son implantation de terrain, FO a obtenu des avancées statutaires fortes également, qui compléteront cette mesure socle de façon sensible, ainsi qu'un déblocage des promotions. Mais, d'ores et déjà vous connaissez bien mieux et en détail l'ensemble des dispositions ainsi négociées, tant la Fédération a aussi été efficace pour informer les syndicats et agents tout au long des négociations.

Au final, il s'agit d'une enveloppe à 7,5 milliards d'euros, hors Ondam, chaque année.

Un accord est un compromis au temps T. Le combat syndical est permanent. Si ce texte marque des avancées certaines, des revendications demeurent, qui demandent à être prises en compte. Elles portent sur les effectifs, au-delà des annonces faites dans la cadre du Ségur, les moyens (dont les services et les lits),

comme sur le maintien des CHS-CT, instance incontournable pour l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques en matière de santé. La gestion de la crise du COVID nous renforce dans cette demande.

Plus largement, le combat va également porter sur les conséquences économiques et sociales de cette crise, provoquée par l'arrêt d'une grande partie des activités – rendue inévitable faute de disposer des moyens de protection (masques, tests de dépistage) et au regard du risque de saturation des services de réanimation, notamment faute de lits en nombre suffisant. Nos syndicats, nos délégués ont été tout au long de cette période, et demeurent aujourd'hui encore mobilisés, répondant aux sollicitations et demandes d'aide de nombreux salariés. La Confédération elle-même l'a été sans relâche, pour défendre les droits, y compris les libertés syndicales mises à mal par l'Etat d'urgence sanitaire.

La Confédération ne restera pas l'arme au pied, spectatrice des plans de suppressions d'emplois et de licenciements. Un véritable plan de relance, pour l'emploi, doit s'appuyer sur la préservation et l'augmentation du pouvoir d'achat, l'augmentation des salaires, du Smic, de l'indice de la fonction publique et le respect des garanties collectives, du Code du travail et des statuts.

"Sécur de la Santé"

Pour FO... à travail égal, salaire égal !

La Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé Force Ouvrière se félicite de la signature du protocole dénommé « Sécur de la Santé » qui reconnaît, après de nombreuses années de revendications et d'actions, les métiers de la Fonction Publique Hospitalière ainsi que ceux de la Santé du secteur privé.



Pour la branche des Services Publics FO SPS,
à missions identiques, revalorisation et
déroulement de carrière identique !

Les principales mesures sont :

- 183€ nets par mois pour tous les agents des hôpitaux et EHPAD hospitaliers quel que soit le grade (fonctionnaires et contractuels). 90€ dès septembre, versés rétroactivement en janvier 2021 (soit 450€) et 93€ en mars 2021.
- Passage en catégorie B des aides-soignants et auxiliaires de puériculture.
- Passage en catégorie A « type » de tous les infirmiers avec un déroulement de carrière plus rapide.
- Doublement des ratios pour le passage au grade supérieur.

Pour autant, force est de constater qu'un très grand nombre d'agents territoriaux exercent leur activité, sur des missions identiques, que ce soit dans les EHPAD, les communes, les Conseils Départementaux, dans les Centre Communaux d'Action Sociale et Centre Intercommunaux d'Action Sociale... et qu'ils ne sont pas concer-

nés par les revalorisations induites par la signature de l'accord du 13 Juillet.

De plus, des agents relevant de la FPT et de la FPH et travaillant dans le même établissement - plus particulièrement dans les EHPAD - ne percevront pas la même rémunération, ne bénéficieront pas de la même carrière et du même statut, c'est inacceptable !

La Fédération a écrit à la Ministre de la Fonction Publique exigeant **une rencontre rapide afin de poser les bases d'une réelle harmonisation entre les deux fonctions publiques** et la transposition des mesures, accordées aux collègues de la FPH, aux agents de la Fonction Publique Territoriale.

Dernière minute...

La Ministre a répondu favorablement à notre demande. Le rendez-vous est programmé le 27 août 2020 à 11h !

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés...

Rendez-vous salarial :

le point d'indice reste gelé !

Sous la Présidence de la toute nouvelle Ministre Amélie DE MONTCHALIN, le rendez-vous salarial de la fonction publique s'est tenu le 24 juillet.

Un rendez-vous encore plus attendu en cette période de crise

Quelques « mesurette » sur les questions salariales ont été faites, mais quant à ce qu'attendaient les agents publics à savoir la revalorisation de la valeur du point d'indice, le gouvernement ne l'a pas annoncé, portant ainsi à bien **plus de 18% la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires en plus de 10 ans !**

La Ministre a dit entendre cette « attente très forte » mais elle a justifié cette décision par le coût « massif » qu'aurait une telle augmentation générale.

Il est vrai que les applaudissements, les remerciements écrits sur les conteneurs, les dessins envoyés aux personnels des EHPAD confinés avec leurs résidents... compensent très largement l'absence d'une revalorisation à la hauteur des investissements sans faille des agents publics !

Ont été ainsi abordés des sujets tels que :

- Prime de précarité ;
- PPCR 2021 ;
- Reconduction de la GIPA jusqu'à la fin du quinquennat ;
- Versement d'une indemnité de fin de contrat dans la FP ;
- Chantier de la protection sociale complémentaire qui pourrait être relancé (la concertation sur ce sujet va ainsi être ouverte au dernier trimestre).

Une seule réponse de la Ministre a été digne d'intérêt !

Elle entre-ouvre la porte pour les agents des EHPAD territoriaux.



.../...

Après que la Fédération l'ait saisie par courrier, et cela dès l'annonce des mesures induites par le « Ségur de la Santé », pour demander la transposition de ces dernières à nos collègues des EHPAD, la Ministre y a répondu lors de ce rendez-vous.

En effet, elle a annoncé que les EHPAD territoriaux seraient concernés, précisant en outre que c'était ce qui avait été prévu dans le cadre des arbitrages ministériels.

L'attribution de 183€ est donc acté pour tous les collègues (soignants et administratifs techniques), néanmoins, il conviendra maintenant de veiller à ce que cette mesure soit établie sur un calendrier identique à celui de nos camarades de la FPH.

Il en sera de même pour toutes les autres avancées du Ségur obtenues par notre Fédération, (revalorisation des cadres d'emplois, etc) qui devront être, elles aussi, transposées à la territoriale... nous y veillerons !

Fait à Paris, le 27 juillet 2020
Le Secrétariat Fédéral

Rendez-vous salarial : **les masques tombent !**

L'arrivée de la nouvelle Ministre et un ministère dédié à la Fonction Publique, libéré de la tutelle de Bercy, le tout dans la continuité des propos récurrents du Président Macron sur un monde nouveau, laissaient penser à un changement de politique salariale pour les fonctionnaires et agents publics.

Il n'en est rien malheureusement !

Pas de revalorisation générale des traitements et salaires, donc maintien du gel de la valeur du point d'indice.

Pour l'UIAFP-FO, c'est inadmissible !

Rien ne change, à part la perte continue du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

La seule bonne nouvelle reste la pérennisation (enfin) de l'indemnité compensatrice de la hausse mécanique de la CSG (contribution sociale généralisée) lors de chaque progression de la rémunération des agents (changement d'échelon, avancement, etc.).

Les fonctionnaires restent au pain sec !

Cependant, la déception est immense pour les personnels de l'Etat et de la Territoriale (plus de 4 millions d'agents publics), oubliés par le gouvernement. Même ceux en première ligne (policiers, personnels de la pénitencière, douaniers, enseignants gardant les enfants des personnels de santé, agents de la voirie, etc.) N'ONT RIEN !

Pour FO Fonction Publique, les masques tombent

La politique de réduction de la dépense publique se poursuit, faisant craquer le vernis du dialogue social 'amélioré'.

La balle est entre les mains des agents...

FO Fonction Publique engage, tous ses syndicats, à se réunir en assemblées générales ou réunions syndicales dès la rentrée de septembre pour mettre en débat les conditions de la mobilisation.

Fait à PARIS, le 24 juillet 2020



Prime Grand Age

Elle sera appliquée dans la Fonction Publique Territoriale

Par courrier en date du 11 mars dernier, le secrétaire d'État à la fonction publique, Olivier DUSSOPT, nous indiquait que, suite à notre demande, un décret instituant la prime grand âge serait proposé au Conseil Supérieur de la FPT.

C'est chose faite depuis le 1^{er} juillet.

Que dit le décret ?

La prime grand âge pourra être attribuée aux auxiliaires de vie et aux contractuels exerçant les mêmes fonctions, dans les établissements et services spécialisés de soins aux personnes âgées.

Elle pourra être donnée rétroactivement à compter du 11 mai dernier.

Son montant est fixé, comme dans la FPH, à **118 euros bruts** soit 100 euros nets pour les fonctionnaires et un peu moins pour les contractuels, compte tenu des cotisations.

Elle concernera les établissements (EHPAD...) et services de soins à domicile.

Que ne dit pas le décret ?

1. Il ne dit pas que la prime doit être versée. Il faudra donc une délibération.

2. Il ne dit pas qu'elle sera appliquée aux fonctionnaires d'un autre cadre d'emploi exerçant les fonctions d'auxiliaires de vie.

Pour FO, ces 2 points sont primordiaux ! La prime grand

âge doit être versée à **tous les agents**, fonctionnaires ou non exerçant les fonctions d'auxiliaires de vie. Il n'est pas acceptable que des fonctionnaires, souvent agents sociaux, titulaires du diplôme d'aide-soignant et qui exercent auprès des personnes âgées ne perçoivent pas la même prime que leurs collègues auxiliaires de vie ou contractuels !

De même, il n'est pas acceptable que cette prime ne soit pas versée dans tous les services et établissements de soins aux personnes âgées.

Nous devons, localement, **demandeur aux exécutifs des établissements et des collectivités concernés de prendre une délibération instituant cette prime**. Elle sera financée par le budget de la sécurité sociale et non celui des collectivités.

C'est une question d'égalité et de justice sociale.

C'est pourquoi, après avoir défendu des amendements en ce sens au CSFPT, **la Fédération Force Ouvrière a alerté le Ministre sur ce point en lui demandant de modifier le décret avant sa parution**. Les agents ne sont pas responsables des décisions et des dérives de certains employeurs !

Paris, le 7 juillet 2020
Circulaire du
Secrétariat Fédéral



Vieillesse, Handicap, Dépendance, Perte d'autonomie et 5^{ème} branche

Le jeudi 24 juillet 2020, le Parlement a définitivement adopté les projets de loi sur la dette sociale par un ultime vote à l'Assemblée Nationale. Les deux textes valident la création d'une cinquième branche consacrée à la perte d'autonomie.

FO qui refuse que le coût de la crise sanitaire soit endossé par la Sécu, et donc largement supporté par les actifs et retraités, dénonce la création de cette dernière.

En revanche, elle revendique toujours la création d'un cinquième risque au sein de l'assurance-maladie.

Le 27 mai dernier, deux projets de loi relatifs à la dette sociale (l'un organique, l'autre ordinaire) étaient présentés en Conseil des Ministres par le Ministre des Solidarités et de la Santé, **Olivier VERAN** et celui de l'Action et des Comptes Publics, **Gérard DARMANIN**.

Les deux textes sont arrivés devant l'Assemblée Nationale, le 8 juin, dans le cadre d'une procédure accélérée. Tard en soirée, les députés réunis en commission spéciale ont adopté une série d'amendements, approuvés par le gouvernement prévoyant notamment de modifier le Code de la Sécurité Sociale



pour y inscrire expressément la **création d'une cinquième branche Autonomie** qui s'ajouterait aux quatre branches déjà existantes (Maladie, Retraite, Famille, Accidents du travail).

La loi amendée indique en outre qu'un rapport du gouvernement soit remis au plus tard le 15 septembre 2020 sur les modalités de mise en œuvre d'un nouveau risque et d'une nouvelle branche de Sécurité Sociale relatifs à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. Ce rapport devra présenter les conséquences de la création de cette branche en termes d'architecture juridique et financière et en termes de pilotage, gouvernance et gestion de ce nouveau risque.

Le projet de loi initial présenté par le gouvernement n'allait pas aussi loin. Il prévoyait que le gouvernement remette un rapport au Parlement, au plus tard le 30 septembre, sur les conditions de création d'un nouveau risque ou d'une nouvelle branche de la Sécurité sociale relatifs à l'aide à l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. Ce rapport, initialement, devait préciser les conséquences pouvant et devant être tirées dans la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2021, notamment en ce qui concerne l'articulation des dépenses visant à faire face à la perte d'autonomie avec celles de l'Assurance Maladie.

Cinquième branche ou cinquième risque ? Un élément de vocabulaire loin d'être neutre

FO a fait connaître son opposition à la création d'une nouvelle branche de la Sécurité Sociale spécifiquement dédiée à la prise en charge de la dépendance, lors des consultations sur le projet de loi organique, organisées les 25 et 26 mai au sein de l'union des Caisses Nationales de la Sécurité Sociale (UCANSS) et de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

Elle a rappelé aussi sa revendication que soit créé un cinquième risque pris en charge par la branche Assurance Maladie, à l'instar de la maladie, de la maternité, de l'invalidité et du décès.

FO revendique un risque dépendance au sein de la branche Maladie.

Pour FO, le risque dépendance fait partie d'un tout, la Sécurité Sociale, et doit être intégré à la branche Maladie sachant que les dépenses liées à la dépendance sont déjà très largement financées par la Sécurité Sociale, notamment la branche Maladie. Cette position, FO la défend de longue date.

La crainte réelle d'une création de branche spécifique pour la perte d'autonomie est qu'elle soit prétexte à mettre les retraités à l'écart du régime général d'Assurance Maladie.

Définie comme un état durable de la personne entraînant des incapacités pour réaliser les actes de la vie quotidienne, la perte d'autonomie peut survenir à tout âge et FO estime qu'elle fait partie des aléas de la vie, tout comme la maladie, l'invalidité, le décès ou les accidents du travail et les maladies professionnelles, comme l'ont écrit l'UCR-FO et six autres organisations de retraités à Olivier VERAN. Une branche supplémentaire, par un financement spécifique, stigmatiserait une partie de la population et fragiliserait son financement alors qu'il s'agit d'un aléa de la vie.

Les organisations signataires estiment donc que la prise en charge de la perte d'autonomie, que ce soit au domicile ou en établissement, doit être du ressort de la Sécurité Sociale en intégrant le « droit à l'autonomie » dans la branche Maladie de la Sécurité Sociale.

Et le financement ?...

Le financement de la prise en charge de la dépendance reste

lui, entouré d'un flou qui ne peut qu'alimenter les craintes.

Alors que plusieurs rapports officiels ont estimé les besoins à environ dix milliards d'euros entre aujourd'hui et 2030 et à 6-7 milliards à mi-parcours de cette échéance, **le projet de loi organique n'annonce que 2,3 milliards d'euros et seulement à partir de 2024**, sous la forme d'une affectation d'une partie de la CSG à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

Cette question du financement de la prise en charge de la dépendance recoupe en réalité celle du financement de l'ensemble de la Sécurité Sociale.

Pour FO, un véritable débat sur les recettes de la Sécurité Sociale doit avoir lieu et ce afin de trouver des solutions pérennes pour les augmenter. **La politique de désocialisation des entreprises et d'exonérations de cotisations des employeurs doit cesser.**

De plus, **FO refuse que la dette découlant de la crise sanitaire soit endossée par la Sécurité**



Sociale, et donc très largement par les assurés sociaux, via la CSG et la CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale), comme l'annonce la loi organique sur la dette sociale.

FO considère en effet que cette dette exceptionnelle incombe à l'État, ce qui renvoie là encore à une de ses revendications de longue date, à savoir de clarifier ce qui relève de la responsabilité de celui-ci, dans le cadre de la solidarité nationale, et ce qui relève de la Sécurité Sociale.

Fort risque de nouvelles précipitations pour l'autonomie

FO regrette la précipitation qui a marqué l'examen au Parlement des projets de lois relatifs à la dette « Covid ».

Ces textes arrêtent des décisions fondamentales pour le devenir de la Sécurité Sociale et la prise en charge des risques sociaux. Il s'agit en particulier du transfert de 136 milliards d'euros de dette à la CADES - montant qui mêle conséquences de la crise sanitaire, dette des hôpitaux et d'éventuels déficits à venir dont le chiffrage pose question - le tout mis à la charge des salariés et des retraités qui devront payer 9 années supplémentaires de CSG et de CRDS, prélèvements qui devaient cesser en 2024.

Pourtant, le débat de fond n'aura pas eu lieu. Les questions renvoyées à ce rapport - l'architecture juridique et financière, le pilotage et la gestion du risque ainsi que la gouvernance - auraient justement dû être débattues autour de cette première question :

faut-il créer une branche spécifique dédiée à la gestion du risque « Autonomie » ou faut-il la confier à une branche existante, celle de la Maladie ?

Malheureusement, cette loi ancre le choix de création d'une branche et relègue ensuite à un énième rapport, qui devrait être remis le 15 septembre, tous les sujets qui sont connexes à ce choix pourtant fondamental.

Cette « cinquième branche », on le voit bien, pose de nombreuses questions et recèle potentiellement plusieurs pièges. C'est pourquoi FO interpelle les pouvoirs publics sur **quatre points essentiels et préalables, réservés à cette branche autonomie** :

L'architecture

En premier lieu, on sait que, jusqu'à présent, les sujets qui relèvent de la problématique « perte de l'autonomie » sont traités lors de l'examen du budget de la Sécurité Sociale dans l'ONDAM (Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie) et ses deux « sous-objectifs » (Personnes Âgées et Handicap).

Demain, passera-t-on à un financement pluriannuel avec une déclinaison régionale (ce qui constituerait à nos yeux une rupture grave d'égalité) ?

Les moyens

Les recettes qui y seraient consacrées posent également question : quelle proportion de « recettes sécu », de recettes fiscales (CSG, TVA, autres ?) de cotisations spécifiques (y compris une nouvelle « journée de solidarité » ?) Faudrait-il par ailleurs y adjoindre certaines presta-

tions familiales qui conceptuellement peuvent être considérées comme assez proches de la compensation du handicap ?

Le périmètre

Le périmètre même de cette notion de maintien (ou de perte) de l'autonomie interroge : en plus du grand âge et du handicap faut-il y adjoindre l'invalidité ou même l'exclusion sociale ; ce qui à coup sûr changerait foncièrement plusieurs fondements de l'action sociale telle qu'elle est mise en œuvre dans notre pays ?

La gouvernance

Enfin quel pilote pour ce navire ? Force Ouvrière milite depuis toujours afin que ce sujet stratégique pour la nation soit géré et piloté par l'Assurance Maladie. Mais il a été décidé, en juin dernier, que la CNSA (Caisse Nationale Solidarité Autonomie) soit « préfiguratrice » du nouveau dispositif. Tout en prenant acte, notre syndicat réaffirme son attachement aux principes fondateurs de 1945, notamment égalité et universalisme, et sa ferme opposition à ce que cette nouvelle branche soit dans les faits laissée à la main des départements : les fortes disparités que l'on constate sur les territoires depuis des années tant pour l'APA que pour les MDPH démontrent, si besoin en était, la pertinence et la justesse de notre point de vue.

A tout le moins, l'ampleur et la complexité du sujet méritent à coup sûr un examen plus long, plus réfléchi que celui imposé par des délais beaucoup trop contraints décidés par le gouvernement.

Mutuelle Marseille Métropole

CONTRATS
LABELLISÉS
éligibles à la
participation
employeur

LA SEULE MUTUELLE DES TERRITORIAUX 100% FO

COMPLÉMENTAIRE NATIONALE DE SANTÉ ET DE PREVOYANCE



*«Une vraie mutuelle doit être
aussi militante et sociale»*

Patrick Rué, Président de la MMM



REJOIGNEZ-NOUS !

08 05 25 75 07

mutuelle-marseille.com



Quand le management est à l'origine des maux du travail



La souffrance au travail n'épargne pas la fonction publique territoriale. Les nombreuses réorganisations liées à la réforme territoriale ont favorisé son développement. Mais aussi le recours de plus en plus courant à des méthodes managériales présentées comme innovantes et qui ne font pas toujours bon ménage avec le statut de la fonction publique.

Codéveloppement (Codev' pour les intimes), évaluation à 360°, intelligence collective... Les techniques du management qui sont en vogue dans le monde des entreprises, ont franchi la porte

des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. **Suivant les outils, entre 25% et 45% des directeurs généraux des services (DGS) et directeurs employés dans le service public territorial ont une connaissance de ceux-ci.**

Parmi eux, une quantité non négligeable ont même mis en pratique ces méthodes « innovantes » (autour de la moitié pour le Codev' et l'intelligence collective). Plus ancien, le coaching individuel bénéficie d'une notoriété encore plus grande : les trois quarts des cadres supérieurs territoriaux le connaissent et, parmi

eux, la moitié l'ont testé.

C'est ce que nous enseigne la deuxième enquête sur le management territorial réalisée durant l'été 2018 par la Lettre du cadre territorial et ses partenaires.

Recherche de la performance

Plus substantiellement, avec la baisse des dotations de l'Etat

(entre 2014 et 2017), la recherche de la performance dans les collectivités territoriales s'est accélérée de manière frénétique. Elle a pu conduire des collectivités à s'inspirer du lean management (littéralement management « sans gras »). Un concept mis au point au sein du groupe Toyota et dont un spécialiste du management vantait, en 2014 – juste après les annonces du nouveau Premier ministre, **Manuel VALLS** sur le « big bang territorial » - les mérites, dans une tribune du quotidien Les Echos ⁽¹⁾. A « ressources constantes », la démarche permet de réduire les coûts et les délais, et d'augmenter la qualité, expliquait-il. En promettant « l'amélioration du bien-être et des conditions de travail des agents ». Mais à cette époque là déjà, la méthode tournée exclusivement vers la réduction des coûts rencontrait de nombreux détracteurs, des parutions scientifiques mettant en évidence la dégradation des conditions de travail des salariés concernés.

Des critiques entendues, qui ont contribué à l'émergence de l'excellence opérationnelle,



Quand le management est à l'origine des maux du travail

démarche soutenue par le MEDEF et des élus de la majorité.

Chez ses promoteurs, elle a vocation à s'appliquer au secteur public, comme le défendaient, en février 2019, deux députés LREM, **Sonia KRIMI** et **Jacques SAVATIER**. Huit jours avant la présentation par **Olivier DUSSOPT** du projet de loi de transformation de la fonction publique, ils organisaient une conférence à l'Assemblée nationale, précisément sur ce sujet. Les trois principes clés du concept ont naturellement été présentés. Il s'agit de : « l'orientation client pour proposer des services plus adaptés aux besoins des usagers », « l'efficacité pour éliminer tous les gaspillages identifiés dans le processus », « la responsabilisation des acteurs ». La renégociation de contrats de délégation de service public par Nîmes métropole, expérience relatée par le **directeur général des services de la structure, Laurent COTTERET**, s'inscrit dans le cadre de cette démarche. Présentée comme le fruit du recrutement de deux contrôleurs de gestion issus du privé, cette initiative « *est juste une toute première étape de mise en oeuvre et la plus facile à mettre en place puisqu'elle n'implique aucun changement et aucune amélioration d'efficacité du côté de la personne publique* » nuance **Eric VILLESALMON**,

consultant en management. Sur son blog, il fait le compte rendu de la rencontre ⁽²⁾. L'occasion de confier : « à demi-mot, *Sonia Krimi a admis que le sujet du statut des fonctionnaires et de la réglementation RH dans la fonction publique était un vrai point noir pour toutes les démarches de progrès* ».

Management par la norme

Pour tenter de parvenir à une plus grande « efficacité », les collectivités ont aussi été nombreuses à adopter des démarches qualité, telles les certifications Iso 9001 et Qualivilles, délivrées par l'Afnor.

Les agents devant toujours se conformer à la norme, on ne recourt plus à leur expérience et à leur intelligence, le cadre de travail se trouve alors « déshumanisé ».

Mathieu BRUGEAU

Elles amènent les services concernés à prendre des engagements en termes de délais de réponse notamment, dont le respect est régulièrement vérifié.

Ces méthodes ont fait florès. A tel point que « toutes les col-

lectivités de taille moyenne possèdent aujourd'hui leurs chartes, leurs protocoles ou leurs démarches qualité », comme le souligne **Mathieu BRUGEAU, secrétaire général Force Ouvrière (FO) à la ville de Limoges**. Et leur développement n'est sans doute pas fini. Le renforcement des possibilités d'embauche de contractuels - notamment pour les emplois de direction des collectivités territoriales - autorisée par la loi de transformation de la fonction publique, pourrait leur donner un coup d'accélérateur. **Dominique REGNIER, secrétaire général de la Fédération FO des services publics**, s'en inquiète. Car les techniques managériales entraînent de nombreuses conséquences sur les organisations qui les mettent en place.

Ainsi, le « management par la norme » conduit les managers à se reporter systématiquement à des procédures pour gérer leurs équipes. Mathieu BRUGEAU est sévère vis-à-vis des idéologies managériales qui prétendent « scientifier » et « objectiver » le travail. Ce grand lecteur de Karl Marx critique aussi les méthodes d'auto-évaluation et la gestion des feuilles de temps (« timesheet management ») par lesquelles les agents « seront leurs propres

bourreaux ». Eux aussi victimes du système, les managers sont comme « les conducteurs d'une voiture qui regardent fixement le tableau de bord et en oublient la route ». A ce management qui fait appel à des recettes préconçues, le limougeaud oppose la gestion des équipes « de manière humaine ». Un état d'esprit qui signifie que le responsable de service analyse la situation de travail, discute avec ses collaborateurs et éventuellement remet en cause ce qui ne va pas. En aucun cas, il ne s'agit « d'être gentil et de tout accepter », prévient ce syndicaliste trentenaire qui jette un regard amer. « *Le cadre qui veut avancer dans sa carrière a intérêt à souscrire à l'orthodoxie managériale : c'est très bien vu, par exemple, de proposer et concevoir une charte* ».

"Planneurs"

Les dispositifs standardisés qui « ordonnent aux travailleurs ce qu'ils doivent faire, comment et pourquoi », foisonnent aujourd'hui dans les secteurs privé et public, confirme la sociologue Marie-Anne DUJARIER ⁽³⁾. Ils sont conçus par des ingénieurs des méthodes, des organisateurs chargés de la conduite du changement, des qualitatifs, etc. Une cohorte de professionnels que la professeure de sociologie appelle « les planneurs ». Un néologisme qui renvoie autant à une tâche éloignée de la réalité (sur plan) et à une critique

sociale qui leur est adressée (« ils planent »). Ces dispositifs instaurent « un management désincarné » que les salariés de terrain jugent maladroit, voire « inhumain ». D'après leur expérience, il nuit autant à leur santé qu'à la qualité des pro-



duits et à la performance économique. Étonnamment, les planneurs constatent eux aussi que **cet encadrement « joint trop souvent l'inutile au désagréable »**, observe Marie-Anne DUJARIER.

Les dispositifs peuvent servir à mesurer l'activité et ainsi justifier l'établissement des primes.

Une logique d'individualisation qui met à mal « la confiance et la coopération entre professionnels », selon la sociologue.



Le travail n'est plus une expérience socialisatrice, [...mais] solitaire.

Danièle LINHART

« Les entretiens individuels mettent aussi le salarié seul face à son employeur pour définir des objectifs individuels », abonde Danièle LINHART, autre éminente sociologue du travail ⁽⁴⁾. « Tout a été mis en place pour individualiser la relation entre les entreprises et les salariés, et la relation de chacun à son travail », poursuit-elle. Avant de conclure : « Le travail n'est plus une expérience socialisatrice, [...mais] solitaire. (...) Il n'y a

plus cette logique collective reliée au fait que l'on subisse les mêmes conditions ».

De l'organisation scientifique du travail conçue par Taylor au début du 20^{ème} siècle aux méthodes de management prétendument "innovantes" de l'époque contemporaine, il existe une grande continuité, estime Danièle LINHART – comme d'ailleurs certains de ses confrères, Michel VILLETTE, par exemple.

Quand le management est à l'origine des maux du travail

Souffrance au travail

S'ils sont utilisés déraisonnablement, les moyens de communication modernes (téléphone mobile et internet) peuvent être mis au service de la culture du résultat qui a envahi le monde du travail. Certains chefs de service qui en abusent, espèrent une disponibilité presque sans limite des agents, dénonce Mathieu BRUGEAU.

De tels changements organisationnels, qui tendent à « déconstruire les collectifs de travail (...) contribuent à engendrer de la souffrance », explique l'Observatoire national du suicide dans son quatrième rapport, remis en juin 2020. Lorsqu'elles ne sont pas accompagnées – comme cela a pu être le cas dans certaines collectivités territoriales ou intercommunalités – ces évolutions amènent à la démotivation des agents et même, dans certains cas, au suicide.

○ Ces dernières années, les restructurations liées à la réforme territoriale n'ont pas arrangé les choses.

La motivation : c'est justement là que le bât blesse. Alors que les exigences vis-à-vis des agents territoriaux se sont



accrues, les leviers permettant de récompenser se sont réduits comme peau de chagrin, s'inquiète **Nicolas VERHILLE, secrétaire général FO à la communauté urbaine de Dunkerque.** Avec la disparition de l'avancement d'échelon au minimum, la réduction du nombre de promotions, la remise en cause des accords sur le temps de travail – tout cela dans un contexte de gel de la valeur du point d'indice – un des leviers restant est le régime indemnitaire. Un outil que, toutefois, les cadres ne peuvent pas toujours mettre en place facilement. « Si les primes sont trop favorables aux agents, les élus le ressentent mal. Mais dans le cas inverse – celui de primes peu généreuses – vous passez aux yeux des agents pour l'homme de main des élus », explique le DGS d'une commune proche d'Annecy. Qui se sent donc placé « entre le marteau et l'enclume ».

Service public

Bon nombre de collectivités décident aussi de récompenser leurs agents méritants en leur accordant la responsabilité d'une équipe. S'il relève de la bonne intention, ce choix peut toutefois virer à la catastrophe, lorsqu'en particulier

l'agent intronisé manager n'est pas formé à ses nouvelles fonctions, analyse Nicolas VERHILLE.

Reste que les collectivités territoriales disposent naturellement d'atouts pour motiver les agents : les missions qu'elles leur confient sont utiles et exercées au plus près du public. Dans ce cadre, les managers territoriaux ont tout intérêt à concevoir les tâches « de telle sorte que les agents voient davantage le résultat de leur travail sur les clients et les usagers », estime **Claire EDEY GAMASSOU, maître de conférences en sciences de gestion,** dont les travaux de recherche sont centrés sur la fonction publique territoriale ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ **Cédric Schoenecker,** « Lean management » et big bang territorial, *Les Echos*, 25 avril 2014. <https://www.lesechos.fr/2014/04/lean-management-et-big-bang-territorial-1102004>

⁽²⁾ **Eric Villesalmon,** « Excellence Opérationnelle et Lean dans le secteur public – L'art de tourner autour du pot ? », 5 mars 2019. <https://islean-consulting.fr/fr/excellence-operationnelle/excellence-operationnelle-et-lean-secteur-public/>

⁽³⁾ **Marie-Anne Dujarier,** *Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail* Paris, La Découverte, coll. « Cahiers libres », 2015.

⁽⁴⁾ Interview de **Danièle Linhart,** publiée le 26 mars 2018 sur le site de l'Observatoire des multinationales. <https://multinationales.org/Daniele-Linhart-Les-methodes-de-management-centrees-sur-le-savoir-etre-des>

⁽⁵⁾ **Claire Edey Gamassou,** « Les fonctionnaires territoriaux, tous fainéants, vraiment ? », <https://theconversation.com/les-fonctionnaires-territoriaux-tous-faineants-vraiment-74586>, 12 juin 2017.

Après la crise sanitaire quelle stratégie managériale ?



La crise du Covid-19 ne restera pas sans conséquence sur les choix managériaux du secteur public territorial. Entre autres, elle va accélérer la mise en œuvre du télétravail. Illustration avec la région Grand Est.

Quels effets la crise sanitaire aura-t-elle sur les pratiques managériales ?

Delphine GOUGEON, directrice générale adjointe du pôle ressources du conseil régional Grand-Est a répondu à la question lors d'un webinar que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a organisé le 19 juin dernier, avec la participation du **secrétaire d'Etat, Olivier DUSSOPT**⁽⁶⁾. La collectivité qui avait réalisé au plus fort de la crise un « guide du management à distance en situation exceptionnelle », compte se doter d'une « charte du ma-

nager » et « d'outils d'auto-diagnostic » censés permettre aux managers de s'interroger sur « leurs propres pratiques ».

La région dit aussi miser sur la formation, en ouvrant par exemple une école de formation interne des managers. Il s'agira de renforcer les compétences des cadres de la région. Mais aussi de « détecter les personnes qui ne sont pas en situation de management, mais qui voudraient tenter l'aventure ».

Enfin, la région veut « généraliser » le télétravail le 1^{er} janvier 2021. En la matière, la collectivité part de très loin. Depuis le début de cette année, 80 agents de la collectivité seulement expérimentaient cette modalité de travail. De manière totalement inattendue et improvisée, ils ont été rejoints, du fait du confinement, par une proportion considérable d'agents. D'après un sondage,

une très large majorité de ces derniers tirent un bilan positif de l'expérience. La région va donc en septembre prochain entamer des discussions avec les représentants des personnels, pour « ouvrir de manière considérable » le nombre de postes concernés par le télétravail (probablement pour deux jours par semaine).

La région n'est pas la seule collectivité à vouloir aller dans ce sens. **Plus des trois quarts des décideurs territoriaux (élus et DGS) souhaitent encourager à l'avenir l'usage du télétravail au sein de leur collectivité**, selon un récent sondage Ifop pour la Mutuelle Nationale Territoriale (enquête réalisée par téléphone, en juin dernier, auprès de 395 décideurs, représentatifs des collectivités).

Thomas Beurey
Projets publics
pour Force Ouvrière

⁽⁶⁾ Les vidéos du webinar sont disponibles à partir de cet url : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/manager-public-a-lepreuve-nouveaux-defis-nouvelles-competences>

Le droit à la déconnexion

Le droit pour un agent public de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à son travail.

Trop souvent, en dehors des heures normales de travail alors que vous êtes en famille, avec des amis ou en train de vous adonner à un loisir et qu'aucune urgence ne le justifie, vous êtes quasiment mis en demeure par votre hiérarchie, de répondre à une question, vous mettre en relation avec un tiers, établir une note succincte sur un sujet précis...

Tout cela peut vous conduire à devoir retourner à votre poste de travail.

Que dire de certains employeurs qui n'hésitent même pas à solliciter le salarié en congés maladie ou en repos !

Ainsi, pour novateurs qu'ils soient, les outils de communication (tablettes, smartphones, Internet...), ne contribuent-ils pas à exercer une pression accrue sur les salariés, à les mettre sous contrôle permanent, et le temps de celui-ci, ce qui n'est pas sans conséquences sur leur santé.

Le numérique favorise certes le développement de nouvelles formes de travail (télétravail) mais il participe également au brouillage de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle, par ailleurs très souvent sous-évaluée quand elle n'est pas niée par l'employeur.

Ainsi le droit à la déconnexion permet-il de sécuriser et de protéger le salarié contre les dérives possibles et la remise en cause du temps de travail, et les risques potentiels que cela induit sur la santé.

Une reconnaissance officielle

La reconnaissance officielle du droit à la déconnexion à travers **la Loi du 8 août 2016 constitue un levier de premier plan pour limiter les situations de stress liées à l'accès permanent aux outils de communication professionnelle.**

Sauf cas particulier, comme en matière d'astreinte où cela est parfaitement « codifié », cela peut parfois déboucher sur des situations médicales graves telles que le burn-out. d'autant

qu'il faut le savoir, **plus de 60 % des agents interrogés reconnaissent consulter leur messagerie en soirée, week-end et même vacances.**

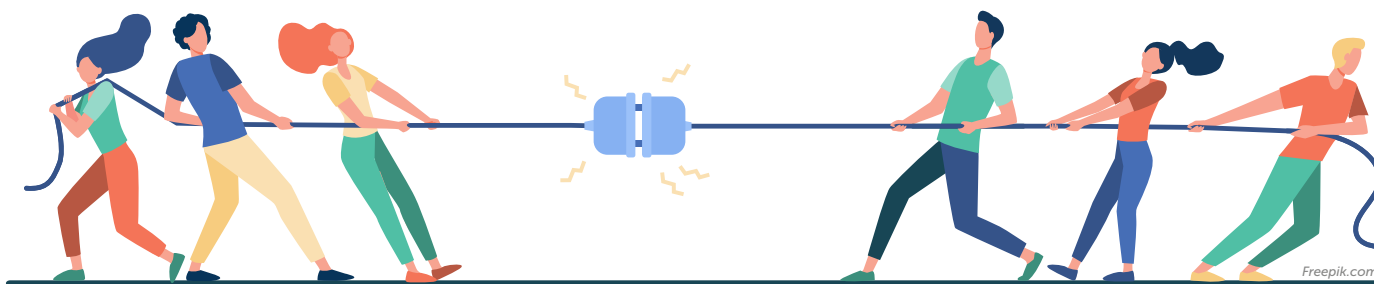
L'enjeu de ce nouveau droit est donc de garantir une réelle déconnexion par rapport à la vie professionnelle.

Son intérêt est de préserver la vie privée et la santé des agents. Mais son application effective dans les administrations était minorée pour certains se heurtant aux principes directeurs du service public à savoir la continuité de ce dernier.

Avec la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation du parcours professionnel, il existe désormais un droit à la déconnexion applicable.

L'article 55 de cette Loi a été intégré au Code du travail applicable en la matière au secteur public.

A l'article L 2242-17 du Code du travail, un septième est ainsi rédigé : « *Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la*



mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte après avis du Comité Social et Economique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction d'actions de formation et de sensibilisation à usage raisonnable des outils numériques ».

Ceci est d'autant plus justifié qu'il est établi que le même outil comme le téléphone ou le recours à internet, peut être à la fois utilisé pour des usages personnels et professionnels.

Mettre en œuvre ce nouveau droit et garantir les personnels conditionne la qualité de vie au travail et plus globalement la qualité de vie.

C'est pourquoi **il est essentiel pour les partenaires sociaux d'assumer pleinement leur obligation de traiter cette question pour ce qui concerne le secteur privé dans le cadre des négociations annuelles** sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et la qualité de vie au travail **et dans le secteur public, via l'instance compétente pour en débattre** qu'est le Comité Technique.

En effet, l'autorité de nomination (Maire, Président de l'intercommunalité, du Conseil départemental, général ou régional) est dans l'obligation d'élaborer une charte. Celle-ci doit définir les modalités d'application de ce droit à la déconnexion.

Circulaire du 31 mars 2017

Relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la Fonction Publique (extrait) :

« Les chartes doivent permettre

une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle et préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. Elles doivent également garantir l'adéquation entre l'organisation du travail et les besoins des usagers ».

Elle prévoit aussi pour tous les agents de tous les grades et c'est la première exigence à laquelle il faut répondre, **des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.**

Il est donc important de s'assurer, d'une part que cette charte est bien existante et qu'elle réponde à l'objectif fondamental de sécurité et de santé de l'agent public, et d'autre part si cette charte existe, que des droits simples mais essentiels soient reconnus comme par exemple :

- Ne pas être obligé de répondre au courriel hors du temps de travail sauf cas de force majeure ou pour des questions de sécurité, si possible « inventoriées » ;
- Avoir le droit d'alerter la hiérarchie en cas de débordements récurrents, pour au final, si nécessaire, interdire toute sollicitation en dehors des horaires habituels de travail ;
- Interdire ou bloquer l'accès aux messageries le soir,



Un véritable enjeu de santé publique qu'il faut savoir imposer

limiter les connexions et « contenir » le déferlement des messages du lundi matin, du lendemain d'un jour férié ou de congés en s'en tenant à ce qui est reconnu d'urgent à traiter dans la journée, à tout le moins reconnaître le droit de refuser d'utiliser les matériels (téléphone, ordinateur, etc...) mis à disposition par la Collectivité ou l'Établissement public en dehors des heures de travail ;

- S'assurer régulièrement que la charge de travail est raisonnable, s'inscrivant dans les limites fixées notamment de durée quotidienne

et permettant de répondre aux tâches assignées dans le temps de travail imparti d'où l'importance de la fiche de poste et l'échange annuel sur son évolution...

- Obtenir un bilan annuel d'application du droit à la déconnexion.

Ainsi donc le droit à la déconnexion répond à un véritable enjeu de santé publique qu'il faut savoir imposer et à défaut, dénoncer en tant que manquement grave de l'autorité qui se doit d'assurer sans réserve son obligation de sécurité et de santé due aux agents publics.

Pour conclure, dans la situation de crise sanitaire que nous connaissons avec la pandémie du Covid-19 et le recours au télétravail qui doit être privilégié, le droit à la déconnexion ne peut être occulté.

Les mesures prises par le gouvernement à travers la parution du décret 2020-524 du 5 mai dernier qui modifie de façon importante le décret 016-151 du 11 février 2016 pour le télétravail, ne doivent pas contraindre les agents à abandonner le droit à la déconnexion tel que prévu par les textes.

La DGAFP préconise aux employeurs de rappeler aux agents en situation de télétravail les règles relatives au respect des horaires de travail et de repos, les bonnes pratiques en matière de déconnexion ainsi que des conseils ergonomiques relatifs au poste de travail, et ce d'autant plus que la durée de la situation actuelle n'est pas connue.

Elle précise enfin que les exigences en termes d'attendu et de suivi du travail doivent prendre en compte le fait que de nombreux agents doivent télétravailler dans des situations qui peuvent être difficiles, notamment dans un logement qu'ils partagent souvent avec d'autres membres de leur foyer.



- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



Public-privé, c'est tous ensemble

La confédération FO avait réuni le 12 décembre l'ensemble des fédérations nationales de tous les secteurs d'activité, du privé comme du public, pour faire le point sur la situation. Elles ont décidé alors à l'unanimité, avec le bureau confédéral, d'appeler à une mobilisation massive le 17 décembre.

« Que le secrétaire général informe toutes les fédérations pour les préparer au mieux pour le 17 décembre... » a-t-il déclaré. « C'est un appel à l'unité et à la solidarité », a-t-il poursuivi. « Nous sommes tous ensemble, du public au privé, et c'est ensemble que nous devons agir. »



Forte mobilisation des salariés précoces

Des chiffres utiles au quotidien...

REPÈRES

CE QU'IL CHANGE

INDICATEUR SOCIAL

INDICATEUR ÉCONOMIQUE

INDICATEUR ENVIRONNEMENTAL

INDICATEUR CULTUREL

INDICATEUR ÉNERGÉTIQUE

INDICATEUR DÉMOGRAPHIQUE

INDICATEUR ÉCONOMIQUE

INDICATEUR ENVIRONNEMENTAL

INDICATEUR CULTUREL

INDICATEUR ÉNERGÉTIQUE

INDICATEUR DÉMOGRAPHIQUE

ABONNEZ

VOUS

Bulletin d'abonnement

Nom : Prénom :

Adresse : Ville :

Code Postal : ☎ : Mail :

N° de carte : Syndicat : Fédération :

Tarif public (54 €) : Tarif adhérent (18 €) : Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) :

A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à : L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14

Covid-19 : une mobilisation historique

pour les Territoriaux de la ville de Marseille et de la métropole Aix-Marseille-Provence



Les permanents FO sur le front durant toute la période de confinement, tout en appliquant les gestes barrières !

Pour le syndicat FO des Territoriaux de la Ville de Marseille et de la Métropole Aix-Marseille-Provence, la gestion de la crise sanitaire aura été une période de mobilisation intense et historique.

D'autant plus que les deux institutions ont subi, 2 jours avant le confinement, une cyber-attaque qui aura menacé leurs données financières et RH, mis hors service l'ensemble des logiciels métiers et coupé brutalement leurs moyens de communication, et cela durant plusieurs semaines !

Une présence renforcée du syndicat auprès des agents malgré le confinement

Tous les permanents du syndicat autour de **Patrick RUÉ** ont tout mis en œuvre pour maintenir le lien entre les agents, les services et les Territoires de la Métropole.

Ils sont restés mobilisés, en présentiel, pour répondre aux appels, aux interrogations et aux légitimes inquiétudes des agents. Le syndicat s'est attaché à les informer en temps réel via son Facebook et son blog, et à défendre leurs droits dans une situation rendue incertaine par les mesures d'exception décrétées par le Gouvernement.

Il a largement contribué à compenser les incompétences d'une Administration totalement dépassée : en pleine crise, elle a fermé son centre de vaccinations, son service médical, et a laissé plus de 80 infirmières à la maison !

Plus que jamais, FO Marseille a démontré son engagement et son attachement au Service Public.

Un dialogue social plus que jamais nécessaire

Ainsi, c'est en poursuivant un dialogue social authentique et constructif que les Territoriaux FO de la ville de Marseille et de la métropole Aix-Marseille-Provence ont obtenu des avancées importantes pour les agents :

- La mise en place d'un dépistage anticipé ;
- La préservation des jours de congés, y compris pour ceux qui les avaient déposés pendant le confinement pour la Métropole ;
- La non-application de l'ordonnance gouvernementale qui visait à retenir jusqu'à 10 jours supplémentaires de RTT et de congés ;
- Le déblocage des secours d'urgence du Comité d'Action Sociale ;
- L'accord pour le versement d'une prime exceptionnelle de 1 000€ maximum.;
- Un déconfinement progressif avec le maintien des ASA et du télétravail.

Et bien entendu, une vigilance particulière a été portée sur les conditions de travail des agents et les protections mises à leur disposition.

Vous l'avez compris, l'équipe FO n'aura pas chômé pendant cette période !

Et pour leur part, le Service Public et les fonctionnaires Territoriaux auront démontré leur rôle stratégique et irremplaçable pour la vie normale et le bien-être de nos concitoyens et pour le fonctionnement régulier de nos Institutions et Administrations.

A toutes et tous ces collègues qui auront été, avec les personnels soignants, les vrais premiers de cordée de notre pays, FO n'adressera qu'un seul mot :

RESPECT !



Pays de la Loire

Pétition

Le syndicat FO des Territoriaux de la ville d'Angers, CCAS et Angers Loire Métropole lance une pétition pour la reconnaissance des agents des EHPAD.

L'accord Ségur s'est traduit par une reconnaissance salariale pour les agents relevant de la fonction publique hospitalière, uniquement !

Les principales mesures sont :

- 183 € net par mois pour tous les agents des hôpitaux et EHPAD hospitaliers quel que soit le grade (fonctionnaires et contractuels). 90€ dès septembre, versés rétroactivement en janvier 2021 (soit 450 €) et 93 € supplémentaires par mois, à compter de mars 2021 ;
- Passage en catégorie B des aides-soignants et auxiliaires de puériculture ;
- Passage en catégorie A « type » de tous les infirmiers avec un déroulement de carrière plus rapide ;
- Doublement des ratios pour le passage au grade supérieur ;
- Et 180 euros net par mois pour la santé privée.

Pour le syndicat FO, cette non prise en compte des agents de la fonction publique territoriale est incompréhensible voire inacceptable car dans les

EHPAD, les services d'aide à domicile, les services sociaux, les agents ont répondu présent durant toute la période du confinement, au-delà de leurs obligations de service, conscients de leur rôle et de celui du service public en cette période difficile.

A métier similaire, revalorisation identique !

Afin de faire aboutir ces revendications, le syndicat a décidé de lancer une pétition auprès des agents afin que soient transposées pour tous, les mesures prises dans la fonction publique hospitalière.



Les agents territoriaux exerçant dans les EHPAD ne sont pas des salariés de second ordre !

Sortie de confinement

Elle était très attendue dans une région Aquitaine qui a été relativement épargnée par la pandémie.

L'activité syndicale, elle, n'a pas « repris » puisqu'elle n'a pas cessé. Nous avons pris des précautions très rapidement, dès l'annonce d'un confinement probable et avons pu adapter notre activité à distance. **Il était indispensable de ne pas perdre le contact avec les structures syndicales, les agents et les collectivités.**

Chaque secrétaire départemental de la Région : Bruno pour les Landes, Joël pour la Dordogne, Corinne pour les Pyrénées-Atlantiques, Thierry pour le Lot-et-Garonne et Stéphane pour la Gironde, se sont organisés afin de pouvoir assurer un suivi permanent sur leur département respectif.

Durant toute la période du confinement, chacun a dû adapter ses journées en fonction des demandes en sachant que nous étions tous disponibles 7 jours/7. La relation de confiance que nous avons les uns envers les autres en temps ordinaire nous a permis d'affronter cette période « extraordinaire » en toute sérénité, en ce qui concerne notre mandat syndical bien entendu !

Le travail n'a pas manqué et il a fallu intervenir auprès de plusieurs employeurs pour obtenir les plans de continuité d'acti-

tivité (PCA) et les plans de reprise d'activité (PRA).

Dans l'ensemble, nous pouvons dire que sur le territoire de l'Aquitaine la période s'est bien passée. A chaque fois que nous avons été sollicités et que nous sommes intervenus, l'employeur a répondu favorablement à nos demandes. Même si parfois, il a fallu être insistants.

Les difficultés majeures ont été celles liées aux différences de gestion dans chaque collectivité, une lecture plus ou moins rigide des ordonnances et des textes de la part des employeurs, une appréciation du risque très variable. Et puis durant cette période, nous avons eu le plaisir de constater que certains employeurs ont confondu « état d'urgence sanitaire » avec « je peux faire ce que je veux », heureusement qu'ils n'ont pas été nombreux !

La sortie de confinement a été peut-être plus difficile à gérer car après des semaines de pressions médiatiques alarmistes, des informations contradictoires quotidiennes, la peur a été insufflée et la reprise d'activité a suscité de nombreuses questions de la part d'agents très inquiets.

Je tiens à remercier les membres du bureau régional, les secrétaires de départements et toutes nos structures dans les collectivités qui ont assuré pleinement leur man-

dat de représentants syndicaux et qui ont montré, par leur implication et leur présence, que notre organisation syndicale FO était dynamique sur tout le territoire.

En Aquitaine, les secrétaires de GD sont toujours pleins d'énergie :

Stéphane, pour la Gironde :
« Au confinement, nous avons répondu adaptation, proximité, écoute et disponibilité. Nos gouvernants étaient persuadés que leur maxime « je pense donc tu suis » vaudrait ordonnance. Nous avons rétorqué liberté et indépendance dans les actes comme dans la réflexion. Toujours au plus près des agents malgré les distanciations ! »

Bruno, pour les Landes : « Tout comme le pangolin, le syndicat FO Territoriaux 40 a résisté ! Et résistera encore et encore ! »

Et **Joël, pour la Dordogne :**
« Après deux mois de confinement, d'interrogations, à apprendre à vivre autrement, enfin le déconfinement. Mais les territoriaux FO de la Dordogne sont toujours vivants, ont toujours la banane, et sont toujours debout. Vive FO Territoriaux Dordogne, vive FO Région Aquitaine ! »

Fièr(es) de porter les couleurs FO en Aquitaine !

**Valérie Pujol
Déléguée fédérale
Région Aquitaine**

Territoriaux de la ville de Limoges

Avec près de 4 000 agents dispersés sur 200 sites, nous multiplions les réunions d'information syndicale à raison d'une cinquantaine par an.

Depuis 2014, nous avons décidé d'insister sur les revendications locales et sur un syndicalisme fortement tourné vers la proximité. L'essentiel de notre communication, outre les réunions, se fait par tracts.

A l'heure où le Président MACRON annonçait les mesures de confinement pour répondre à la pandémie, il nous a fallu réagir rapidement pour préserver les liens patiemment tissés entre FO, les adhérents et les agents de la collectivité. Au regard des exigences sanitaires, nos méthodes militantes devenaient plus qu'impossibles, mais bien interdites. D'autant que le Maire de Limoges, professionnel de santé, fût scrupuleux sur le respect des consignes sanitaires.

Dès le 16 mars, l'administration réunissait l'ensemble des organisations syndicales pour que tous les acteurs de la collectivité puissent être force de proposition. C'est dans ces situations tumultueuses et chaotiques qu'un dialogue social de qualité, inscrit dans la durée, trouve tout son sens et sa pleine dimension. Car dans un contexte où le gouvernement est inaudible, par incompétence ou par manœuvres politiques, il faut

COVID-19, communication et dialogue social ininterrompus

pouvoir compter sur des rapports de confiance pour rassurer, éclairer et associer ceux qui nous ont élus pour défendre leurs intérêts. C'est ainsi qu'à la ville de Limoges, le dialogue social n'a pas cessé durant cette période de confinement. Il s'est même intensifié. Lorsque tout le monde joue la transparence, la vraie, pas celle de CASTANER, PHILIPPE, N'DIAYE, LEGENDRE et consorts, l'exercice syndical devient plus aisé. Il n'en reste pas moins que nos collègues étaient plongés dans les abîmes médiatiques et qu'ils n'entrevoyaient pas quel serait leur sort dans cette crise inédite.

Pour reprendre la main sur le quotidien, nous avons établi une liste de diffusion mails et sms, à la hâte, pour communiquer avec nos adhérents malgré l'éloignement.

Nous avons également pris la décision, aussi par la force des choses, de rompre le cloisonnement entre travail et vie privée. C'est ainsi que nos adhérents ont pu recevoir des informations indispensables en soirée ou le week-end sur des questions anodines aux yeux de certains, mais fondamentales pour ceux qui se soucient des travailleurs. Entre autres exemples :

la non-application de l'ordonnance du 15 avril sur les congés, des précisions sur les salaires, les ASA, les primes, la restauration collective, les gardes d'enfants, les évictions médicales, les mesures sanitaires locales, les moyens de protection des agents en service, tous les courriers adressés au Maire par le syndicat durant la période de confinement, ainsi que les réponses de la collectivité. Car à l'heure de « l'information permanente » ou de la désinformation, nous devons prouver ce que nous faisons, le formaliser et le rendre visible pour les agents en général, mais surtout auprès de nos adhérents. Nous avons eu de nombreux retours positifs des adhérents sur nos communications. S'il ne s'agissait pas de grandes nouvelles ou de fracassantes annonces, nos sms et mails ont eu le mérite de rendre le quotidien des agents moins incertains. Ils étaient aussi assurés que leurs intérêts n'échappaient pas à notre vigilance et à nos préoccupations. Nous continuerons bien évidemment à procéder de la sorte conjointement au militantisme de terrain dès qu'il en sera de nouveau possible.

**Le bureau FO
de la ville de Limoges**

Conseil départemental 31

FO claque la porte au comité technique du 16 juin

Prime COVID : oui...mais non !

Comme partout en France depuis le début de cette pandémie, les agents du conseil départemental de Haute Garonne ont été volontaires pour continuer à assurer les missions de service public. **En présentiel ou en télétravail, ils ont répondu présents.**

Une première réunion s'est tenue le 2 juin à la demande du Président du CD entre les organisations syndicales et l'administration, afin de discuter sur les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle liée au COVID 19.

L'octroi de cette prime devait être examiné le 16 juin en comité technique, pour un versement sur la paye du mois d'août, dicit l'administration. Des engagements ont été pris sur ce sujet attendu et bien avancé.

Mais, retournement de situation ! Le 16 juin, en fin de débat du comité technique, le Président de séance a fait **une déclaration qui, pour FO, est inacceptable** : « on va arrêter la discussion car la prime est un sujet qui n'aurait pas dû en être un ; c'est réglé, on a

d'autres sujets ; pas de primes Macron. »

Pour le syndicat FO, cette déclaration politique va à contre-courant des réclamations faites par « les députés PS et apparentés qui ont réclamé, lundi 6 avril, le déblocage d'une « prime exceptionnelle de 1 000 à 2 000 euros pour les agents des collectivités territoriales ».

Les représentants FO ont demandé au Président de séance de s'exprimer devant le personnel et ont décidé de quitter le CT en guise de protestation.

Ils déplorent le manque de considération et de reconnais-

sance à l'égard des personnels, qui se sont bien souvent mobilisés d'eux-mêmes dès le début, qui ont été volontaires durant toute la période du confinement, au péril de leur santé, en s'engageant avec dévouement pour assurer la continuité du service public.

FO-CD31 revendique l'octroi de la prime COVID 19 aux agents mobilisés : en présentiel, les télétravailleurs, les ASSFAM, la mixte des 2 (télétravailleurs / en présentiel).

Les assistants familiaux pourraient être quelques-uns à être « rescapés » ; un dispositif leur sera présenté prochainement...



Avenant n°4

à la convention collective nationale des OPH



Après des mois de discussion en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), portant sur l'avenant n°4 à la convention collective nationale des Offices Publics de l'Habitat, ce dernier a été signé le 27 mars 2020, entre la Fédération des OPH et les organisations syndicales représentatives de la branche.

Cet avenant étend l'application de la Convention collective du personnel des offices à tous les salariés des sociétés de coordination.

S'agissant de sociétés nouvelles exclusivement dédiées au secteur du logement social, la Fédération nationale des Offices Publics de l'Habitat et les organisations syndicales représentatives dans la branche se sont réunies afin d'envisager le principe et les modalités de leur intégration

dans le champ d'application de la convention collective nationale du Personnel des Offices Publics de l'Habitat (CCN du personnel des OPH), de sorte que leur personnel puisse être doté d'un statut conventionnel de branche correspondant à leurs activités et cohérent avec les spécificités du secteur des OPH.

Le champ d'application de la CCN des OPH est étendu aux sociétés de coordination

Chaque convention indique clairement, généralement dans l'article 1 ou ses premiers articles, son champ d'application. Celui-ci décrit la portée de la convention collective au niveau géographique : national ou autre, et sa portée au niveau professionnel : interprofessionnel, branche ou entreprise.

La signature de cet avenant N°4 emporte désormais deux conséquences majeures

1. Toutes les sociétés de coordination telles que prévues aux articles L. 423-1-1 et suivants du Code de la construction et de l'habitation, dès lors que leur activité est principalement exercée au bénéfice d'Offices Publics de l'Habitat, l'activité exercée étant appréciée, au moment de la création, au regard de la quote-part du capital ou de droits de vote en assemblée générale pour les sociétés de coordination, sous forme coopérative, par des Offices Publics de l'Habitat avec des Offices Publics de l'Habitat doivent appliquer la CCN du personnel des OPH.
2. La situation du personnel des sociétés de coordination visées aux articles L. 423-1-1 et sui-

vants du Code de la construction et de l'habitation et leurs contrats de travail sont régis par les dispositions de la CCN du personnel des OPH.

L'obligation d'application de la CCN étendue au niveau de l'organisme

Le plus souvent, les activités couvertes par la convention collective sont désignées par les codes « APE » ou « NAF » correspondants : il suffit donc de les comparer avec celui attribué à l'entreprise pour savoir si celle-ci doit ou non appliquer la convention ou l'accord collectif.

Attention :

Au niveau de l'entreprise, le code APE n'est qu'un indice et non une preuve. L'activité effective et principale exercée par l'entreprise demeure le vrai critère d'application de la convention ou de l'accord. Ainsi, un organisme de logement social, dont l'activité principale est la construction en vue de la gestion locative, peut appliquer la convention collective des OPH de manière volontaire quel que soit son statut d'entreprise.

Une entreprise qui entre dans le champ d'application d'une convention collective de

branche est tenue d'appliquer le texte lorsque la convention a été étendue par arrêté du ministère chargé du Travail et publié au journal officiel (CCN du Personnel des OPH étendue par arrêté du 20 avril 2018, publié au journal officiel du 26 avril 2018).

L'UNFO-Habitat se donne les moyens d'accompagner les camarades dans des actions spé-

cifiques de formation à l'habitat afin qu'ils puissent assurer leurs mandats et missions.

L'UNFO-Habitat souhaite une formation au plus près du terrain. Pour cela, vous pouvez utiliser le **congé de formation économique, social et syndical (C.F.E.S.S.)**.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

Former nos représentants, continuer d'améliorer notre fonctionnement, se donner les moyens d'exercer nos mandats ou délégations en confiance, se sentir à l'aise face à nos employeurs, c'est possible en s'inscrivant aux différentes formations proposées par l'Union nationale des Personnels FO-HABITAT. Il vous suffit de nous adresser un mail en indiquant vos coordonnées et la formation souhaitée, à l'adresse suivante : fohmp@wanadoo.fr Nous ne manquerons pas de vous répondre !



L'indemnité de feu à 25% : enfin une réalité

Le 25 juillet 2020 a été publié au journal officiel, le décret n°2020-903 portant revalorisation de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels (SPP).

Cette indemnité est un pourcentage du traitement de base des pompiers et prise en compte pour le calcul de la pension.

L'Union nationale Force Ouvrière des Services d'Incendie et de Secours (FOSIS) a pris toute sa part dans cette avancée historique pour les SPP.

Historique car...

➡ Depuis le 1^{er} janvier 1991, le taux de cette indemnité était « gelée » à hauteur de 19%.

➡ Jamais ce taux n'avait progressé de 6 points d'un coup.

➡ Elle sera versée à TOUS les SPP qu'ils soient de catégorie C, B, A mais aussi infirmiers, médecins ou pharmaciens.

Cette victoire nous l'avons obtenue avec une très forte mobilisation de la profession et après 7 mois de grève nationale avec deux manifestations d'ampleur à Paris.

FOSIS remercie l'ensemble des agents des services d'incendie et de secours et la Fédération

Cette victoire est la vôtre !



photo Frédéric BLANC - Confédération FO

Force Ouvrière des Services Publics et des Services de Santé pour leur soutien, leur mobilisation et leurs actions qui ont donné du poids à nos représentants lors des réunions de négociation avec le Ministre de l'Intérieur.

Maintenant il nous reste à faire appliquer ce nouveau taux dans tous les départements.

En effet « la libre administration des collectivités » nous rappelle que les SPP, comme tous les autres fonctionnaires territoriaux, n'ont pas tous le même salaire en fin de mois.

FOSIS ne doute pas que dans les services d'incendie et de secours où nous sommes implantés tout sera fait pour une

bonne application de ce décret. Pour tous ceux où nous ne sommes pas encore, il conviendra de faire connaître le poids que nous avons pris dans ces négociations et faire partager nos valeurs et convictions à nos collègues afin qu'ils nous rejoignent pour continuer nos actions en vue de faire reconnaître notre métier.

SPP, vous avez eu raison d'y croire, cette victoire est la vôtre, mais ce n'est qu'une victoire, il reste encore beaucoup à faire... Alors profitez de ces vacances d'été bien méritées, et en septembre, nous comptons sur vous pour continuer à défendre avec FOSIS les intérêts des agents des services d'incendie et de secours.

Correspondants nationaux

Le secteur de l'eau et de l'assainissement est très mouvant. De nombreuses collectivités renégocient des contrats, donnant lieu à des remunicipalisations, des privatisations ou des changements de délégataire. Nous assistons également à des transferts de compétences des communes vers les intercommunalités et également des reprises de compétences par certaines collectivités.

Au milieu de tous ces changements, il y a des salariés, des agents publics et des fonctionnaires.

Afin de défendre leurs intérêts, il est primordial que nos syndicats locaux, ou nos groupements départementaux, puissent s'ap-

puyer sur des camarades qui connaissent et maîtrisent ces processus. C'est dans ce but que **le bureau de l'Union nationale FO eau et assainissement a désigné des correspondants pour différentes régions.**

Ces camarades peuvent être sollicités pour apporter une aide à nos structures locales, notamment dans le cadre de privatisations ou de remunicipalisations. Le croisement entre les connaissances de la fonction publique et celles de la convention collective de l'eau ainsi que du code du travail permettront ainsi à nos structures FO de faire valoir les droits des salariés et des agents dans toutes les circonstances.

Leur rôle sera donc, en lien avec les unions départementales, les groupements départementaux et les syndicats de base concernés, **d'apporter leur expérience et leur connaissance** en matière de transfert de personnels pour que, soit les fonctionnaires, soit les salariés, soient défendus du mieux possible et a minima, conservent juste leurs acquis. Cette démarche sera d'autant plus utile suite à la publication de la loi dite de « transformation de la fonction publique » qui prévoit les détachements d'office des fonctionnaires lors de la délégation d'un service.

LISTE DES CORRESPONDANTS NATIONAUX DE L'UNION

Hauts de France : Rachida EL GHACHI - rachida.el-ghachi@mel-ileo.fr – 06 38 34 36 32

Normandie : Brahim AÏBECHE

brahim.aibeche@veolia.com et/ou : brahim.aibeche@veoliaeau.fr – 06 23 24 04 89

Centre Val de Loire : Alain BONNET - fo.eau-ban@veolia.com – 06 19 02 55 67

Bretagne / Pays de Loire : Christophe COURTOIS

christophe.courtois@saur.com - 06 60 68 79 43

Nouvelle Aquitaine / Auvergne Rhône Alpes : Joachim BOISARD

joachim.boisard@sabom.fr – 06 64 37 46 07

Occitanie : Philippe BEGOLE - philippe.begole@saur.com

Grand Est / Bourgogne Franche-Comté : Frédéric BUONAFORTUNA

fbuonaf@saaur.fr et frederic.buonafortuna@saur.com – 06 82 66 09 47

PACA : Marc DEL GRAZIA - marc.delgrazia@seram-metropole.fr - 06 03 62 64 44

Ile-de-France : Séverine ALLAIN - severine.allain@veolia.com - 06 13 91 17 83

LE CNFPT ACCOMPAGNE COLLECTIVITÉS ET AGENTS POUR RELEVER LES DÉFIS DU SERVICE PUBLIC LOCAL.

Le CNFPT adapte son offre de service et propose **une offre spécifique** sur

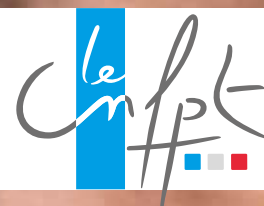
#TransitionEcologique

#management à distance

#gestiondecrise

+ d'informations et inscriptions
sur **cnfpt.fr**

#CNFPTAVECVOUS



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

LES AGENTS TERRITORIAUX NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/territoriaux

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



ASSURÉMENT HUMAIN

Véronique,
secrétaire de mairie.

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

*Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de la Fonction Publique Territoriale, la 1^{ère} année, à la souscription d'un contrat d'assurance AUTO PASS jusqu'au 31/12/2020. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Les conditions, garanties et limites de notre contrat AUTO PASS ainsi que les conditions de nos offres sont disponibles en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

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

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.