

La Tribune

FO Publics

n°371
mars 2017





1 200 000

PERSONNES ÂGÉES EN PERTE D'AUTONOMIE

Ce qu'on ne sait pas encore,
c'est que ce chiffre va doubler d'ici 2060.

Pour vous, votre entreprise,

l'OCIRP a créé

OCIRPDÉPENDANCE

afin d'aider les salariés à préserver au mieux
leur autonomie et de les accompagner
en cas de dépendance d'un proche.

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► ocirp.fr



OCIRP

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE

Prévenir, agir, soutenir, c'est une question d'avenir.

« *Combattre c'est prendre le risque de se tromper, ne rien faire, c'est s'être déjà trompé* » (Victor HUGO)

Dans un contexte politique compliqué, dans lequel la fonction publique paraît devenir un enjeu majeur pour les candidats à la présidentielle, nous avons pris la responsabilité d'engager une action de grève et de manifestations le 7 mars dernier.

Ce fut une réussite, des milliers d'agents des 3 fonctions publiques et d'autres entreprises ont répondu à l'appel de FORCE OUVRIERE pour dire : « CELA SUFFIT ! »

En effet, comment ne pas réagir à cette politique d'austérité, de rentabilité qui prime sur la qualité du service public ?

Oui, je sais : certains me diront qu'il n'était peut-être pas judicieux de mener une action en pleine campagne électorale.

Alors, mes camarades, je rappellerai qu'à FORCE OUVRIERE, nous sommes libres et indépendants !

De plus la réduction significative des moyens imposée à l'hôpital, au nom de la baisse des dépenses d'assurance maladie, entraîne une détérioration de l'accueil et la prise en charge des patients et une dégradation des conditions de travail des agents.

Dans la fonction publique territoriale, la dernière phase de la réforme territoriale s'applique et entraîne des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale qui, là aussi, ont un impact conséquent sur les personnels et le service public.

Depuis des mois, de nombreux conflits se déroulent dans les établissements hospitaliers et les collectivités à l'initiative de FORCE OUVRIERE, et se soldent par des victoires syndicales.

Alors nous devons répondre à l'attente des salariés, conformément à l'article 1^{er} de nos statuts fédéraux : « *organiser la défense des intérêts matériels et moraux des salariés et fonctionnaires,...* »

Et pour ceux qui pensent que le résultat des échéances électorales peut permettre de répondre à l'attente des salariés, je leur donne rendez-vous dans 6 mois !

« *Le nouveau monde ne sera pas construit par ceux qui restent à l'écart les bras croisés, mais par ceux qui sont dans l'arène, les vêtements réduits en haillons par la tempête et le corps mutilé par les événements. L'honneur appartient à ceux qui jamais ne s'éloignent de la vérité, même dans l'obscurité et la difficulté, ceux qui essaient toujours et qui ne se laissent pas décourager par les insultes, l'humiliation ou même la défaite.* »

(Nelson MANDELA)



Yves KOTTELAT
Secrétaire Général



Le mot de

Jean-Claude MAILLY

secrétaire général

Chers(ères) camarades,

La campagne pour l'élection présidentielle est déjà bien avancée, et comme il est d'usage, notre organisation ne donnera aucune consigne de vote, qu'elle soit directe ou indirecte. C'est une position de liberté de comportement et d'indépendance qui caractérise FORCE OUVRIERE.

Néanmoins il nous a même semblé nécessaire de rappeler nos analyses, positions et revendications prioritaires justement à ce moment, la période ne suspendant en aucun cas les revendications. Nous les faisons donc connaître dans un document public ; c'est utile en période de campagne mais aussi pour après l'élection.

Nos actions ne sont pas mises entre parenthèses non plus, et la Confédération soutient les fédérations du public qui ont appelé à une journée de grève et de manifestations le 7 mars 2017.

En effet, les hospitaliers, territoriaux, agents de l'Etat de différents secteurs, y compris les personnels de la sécurité sociale et de l'action sociale, ont lors de cette journée mis en avant leurs revendications en matière de salaires, de carrières, d'effectifs mais aussi de conditions de travail.

Il est utile de rappeler que depuis des années, notre organisation réclame un véritable débat public sur le rôle et les missions de service public, débat indispensable pour que les valeurs républicaines ne finissent pas par devenir virtuelles.

Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
153/155 rue de Rome 75017 Paris
www.fo - publics - sante.org
Directeur de publication : Yves KOTTELAT
Rédaction : Secrétariat Fédéral
Impression : GROUPE DROUIN
IMPRIMERIE - 92 avenue Ernest
Cristal - 63170 AUBIERES
Diffusion : sarl d'édition de la Tribune Publics
N° commission paritaire 0921 S 06335
1^{er} trimestre 2017

François MOSCATI

Un grand militant nous a quitté

Nous avons la douleur de vous faire part du décès de François MOSCATI. La Fédération des Services Publics et de Santé Force Ouvrière salue la mémoire et le combat mené par notre camarade, qui a été à la tête du syndicat des Municipaux de Marseille, en le hissant à la première place.

Le Secrétariat et le Bureau Fédéral adressent à la famille et tous les proches de François, leurs très sincères condoléances.



Communiqué du syndicat FO de la ville de Marseille et de la métropole Aix-Marseille-Provence

"Le syndicat général des territoriaux Force Ouvrière de la ville de Marseille et de la métropole Aix-Marseille-Provence annonce dans un communiqué la disparition de son secrétaire général historique, François Moscati. C'est une perte cruelle pour le syndicat qu'il aura dirigé et incarné pendant près de trente années. C'est un militant exceptionnel qui disparaît, qui laisse une empreinte indélébile dans le paysage syndical français au niveau local et national. C'est surtout un grand humaniste qui a combattu toute sa vie pour défendre ses idées de justice et de solidarité, en particulier dans le mouvement mutualiste.

Il aura œuvré auprès des plus grands dirigeants politiques locaux pour faire grandir le syndicalisme indépendant. Il sera resté fidèle toute sa vie aux traditions du syndicalisme libre et indépendant qui a été à l'origine de la création de Force Ouvrière. Il n'aura jamais quitté le combat. C'est comme Président de la Mutuelle des Municipaux qu'il aura exercé son dernier mandat au service du mouvement ouvrier. Le syndicat adresse ses condoléances les plus fraternelles à toute sa famille. L'ensemble des militants et délégués lui rendront un dernier hommage ce vendredi matin au siège du syndicat."

- 3** Editorial
Yves KOTTELAT
- 4** Le mot de
Jean-Claude MAILLY
- 5** In memoriam
François Moscati
- 6** Confédération
Pascal PAVAGEAU
- 9** Dossier retraite
- 16** Lu sur le net
Commissions consultatives paritaires
Le sort des Atsem
- 18** Dans l'action
Astem en colère
Communiqué du syndicat
Compte rendu AG CR Grand Est
Agents des collèges dans le Haut Rhin
Difficile insertion professionnelle des jeunes
- 22** Elections professionnelles en PACA
- 23** L'AFOC
Martine DEROBERT
- 24** Offices Publics de l'Habitat
Départements et régions
Retraités
Sapeurs-Pompiers
Services funéraires

Pas de République, sans Service Public

Dans le contexte actuel d'échéances politiques majeures, le service public et les fonctionnaires restent la cible privilégiée concentrant sur eux fantasmes et poujadismes dont les solutions relèvent au mieux d'une méconnaissance du service public, au pire d'une vision idéologique uniquement comptable, voire de mensonges.



Pascal PAVAGEAU

Secrétaire confédéral
Secteur économique

Entre privatisation partielle ou totale, destruction de centaines de milliers de postes, régionalisation outrancière, l'action publique, à l'image de la financiarisation de l'économie et de la société, se retrouve réduite à un coût.

Les attaques tous azimuts contre le statut général et les statuts particuliers depuis des années, tentant d'opposer le secteur privé au secteur public, illustrent cette volonté de nivellement par le bas des garanties et acquis de ces salariés, de favoriser l'emploi contractuel contre l'emploi statutaire, pourtant garant de la neutralité du service public pour tous les citoyens.

Or, les besoins de services publics explosent, aggravés par les conséquences des politiques d'austérité qui ont été menées depuis des dizaines d'années, elles-mêmes amplifiées par l'alibi de la crise mondiale de 2007.

Leurs effets dévastateurs se font ressentir désormais dans l'ensemble des services, administrations et établissements : en seulement 10 ans, 15 % de services des hôpitaux et 7 % de maternités ont été fermés ; le nombre de bureaux de postes a été divisé de moitié ; plus de 300 tribunaux ont été rayés de la carte, les commissariats et les gendarmeries ferment régulièrement déjà 22 % en moins, plusieurs sites militaires ont disparu entraînant la destruction de toute une économie locale (exemple de la ville de Joigny dans l'Yonne) les centres des im-

pôts et les caisses d'allocations familiales ont perdu 24 % d'implantations locales ; et même l'éducation nationale est attaquée avec des suppressions de classes (16 %) et d'écoles (6 %).

Depuis des années, Force Ouvrière n'a de cesse de revendiquer un débat national permettant de répondre aux questions : quels besoins publics ? Quelles missions publiques pour répondre à ces besoins ?

Quels services publics pour mettre en œuvre ces missions ?

Mais l'unique prisme de lecture demeure la réduction des dépenses publiques.

Tout en niant la production de richesses qu'apportent à l'économie le service public, c'est son rôle même qui est remis en cause. Le service public est un des ciments de notre société, qui s'incarne entre autres dans le service public de proximité et dont la remise en question fissure la République et la cohésion sociale.

Quant à la question de la rentabilité de ce service, c'est une notion complexe : est-on rentable quand un juge dit le droit ?

Est-on rentable quand un professeur instruit ?

Est-on rentable quand on soigne ?

Chercher cette rentabilité remet en question le droit du citoyen-usager, remplacé par du consumérisme. Cette logique remet avant tout en question le principe d'égalité pour chaque citoyen d'accéder à ce service remplacé par celui de la possibilité de consommer... ou non.

Plus que jamais il est nécessaire de rétablir la vérité. L'action publique, elle soigne. L'action publique, elle éduque. L'action publique, elle équipe. L'action publique, elle protège. Qui que ce soit. Sans condition.

Et cela permet non seulement de créer des emplois privés mais aussi de réduire les inégalités et la pauvreté par deux. Représentant le patrimoine de ceux qui n'ont rien, elle est notre fierté.

N'oublions jamais qu'avec la protection sociale collective, elle constitue le modèle social français qui nous est tant envié partout dans le monde, élaboré au fil des années par des luttes et revendications syndicales.

Plus que jamais il est nécessaire de résister. Nous le fai-

sons : empêcher des fermetures de services publics de proximité, soutenir les fonctionnaires et agents publics dans leur quotidien, combattre la Révision Générale des Politiques Publiques puis la Réforme territoriale dont les conséquences se résument à moins de services publics et à moins de droits pour les usagers. Nous le ferons **le 7 mars** prochain, à l'occasion de la grève et manifestation des agents des trois versants de la Fonction Publique pour défendre leur statut, leurs droits, leurs carrières, leurs rémunérations, leurs conditions de travail ainsi que les effectifs et les missions publiques. Résister en cette période n'est rien d'autre qu'une obligation républicaine et sociale !

Plus que jamais il est nécessaire de revendiquer. A Force Ouvrière, nous défendons et promouvons le Service public, cette organisation collective permettant la satisfaction des besoins sociaux en égalité de droits sur l'ensemble du territoire national.

Les valeurs républicaines, d'Égalité, de Liberté, de Fraternité et de Laïcité, impliquent que la fonction publique et celles et ceux qui la font vivre ne soient pas sou-

mis aux pressions politiques, financières, mercantiles ou à des lobbys contraires à l'intérêt général.

C'est pourquoi les principes de neutralité, d'indépendance et d'impartialité dans une fonction publique de carrière se révèlent essentiels.

Si le Service public fonctionne encore aujourd'hui, le mérite n'en revient qu'aux fonctionnaires et agents publics qui continuent de s'investir malgré les multiples attaques, contre-réformes et humiliations qu'ils subissent dans un contexte de remise en question de leurs acquis avec des conditions de travail de plus en plus dégradées. Ils ont raison d'être fiers de leurs actions, de leurs missions, de leurs valeurs. Ils sont le Service public. Ils incarnent la République. Et la seule organisation syndicale à partager cette vision, à défendre ces valeurs, à mener le combat, demeure Force Ouvrière.

Pascal PAVAGEAU



Assurer le présent,



préparer l'avenir

collecteam

ASSURER LE PRÉSENT, PRÉPARER L'AVENIR

Valorisez votre politique sociale avec **collecteam**

Spécialiste de la protection sociale complémentaire (prévoyance et frais de santé)

Expert du secteur public et des régimes collectifs

Offres mutualisées et solidaires

Plus de 1500 collectivités territoriales nous font confiance

www.collecteam.fr



Retraite : Perspectives et mises au point

En 2015, 116 000 fonctionnaires ont bénéficié d'une pension de droit direct, portant le nombre total de retraités de la Fonction publique à 3,7 millions.

Nouveaux retraités : combien à venir ?

Des départs moins nombreux

Le nombre de départs en retraite en 2015 a été plus faible que les années précédentes (121 000 en 2014, 124 000 en 2013 et 140 000 en 2012).

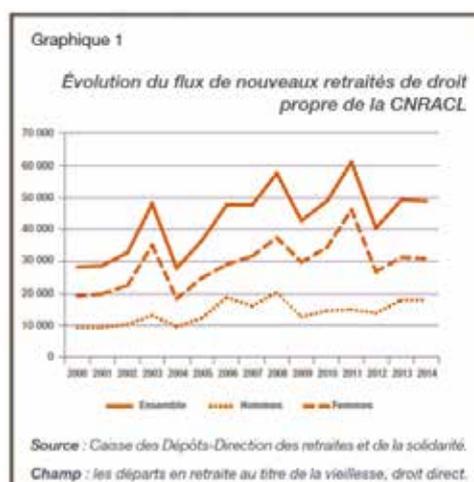
Le recul progressif à 62 ans de l'âge d'ouverture des droits en est la conséquence majeure mais il faut compter aussi avec l'augmentation progressive de la durée

d'assurance à 166 trimestres (41,5 ans) en 2015, sans oublier la diminution des effets du baby-boom sur les effectifs retraitables

En conséquence, l'âge moyen de départ à la retraite qui passe de 57 à 60,7 ans entre 2000 et 2014 pour les pensionnés de la CNRACL. Il augmente en raison du recul de l'âge légal, également par la baisse des départs anticipés (catégories actives).

Des pensions en berne

Le montant moyen des pensions augmente malgré le ralentissement puis le gel de la valeur du point d'indice :



Année	Fonctionnaires	Militaires	Fonctionnaires territoriaux	Fonctionnaires hospitaliers	CNRACL	Ouvriers d'État
2012	2 214	1 711	1 264	1 507	1 364	n.d.
2013	2 105	1 708	1 225	1 439	1 310	n.d.
2014	2 160	1 794	1 292	1 504	1 376	n.d.

Cette progression est un trompe l'œil : elle découle de revalorisation ou refonte de grilles indiciaires mais surtout du maintien en activité des agents. Ce mouvement bonifie l'assiette du calcul de la pension. Toutefois, il ne doit pas masquer des pertes bien réelles. En euros constants de 2015, la pension moyenne d'un agent partant en retraite en 2000 était en réalité plus importante qu'aujourd'hui.

**Geler le point d'indice aujourd'hui....
C'est baisser les pensions de demain !**

En gelant le point d'indice de 2010 jusqu'en 2017 (soit 7 années), le gouvernement a fait d'une pierre deux coups : Il a agi immédiatement sur la masse salariale des agents publics et a baissé sur le long terme les futures pensions.



Exemple :

entre 2006 et 2013 (soit 7 années - l'inflation cumulée a été de 13,2 %.

Si le point avait été gelé sur cette période de 7 ans, un agent parti en retraite avec l'indice majoré 515 en 2013 perdait 228 euros par mois de pouvoir d'achat par rapport à un collègue parti avec le même indice en 2006.

Sur 25 années d'espérance de vie en retraite cela représenterait 68 400 euros. Une perte définitive non compensée malgré les futures revalorisations annuelles des retraites basées sur l'inflation constatée.

Dans le secteur privé, les 25 meilleures années sont revalorisées au moment de la liquidation. C'est-à-dire recalculées en tenant compte de la hausse des prix. Stopper ce mécanisme provoquerait une levée de bouclier.

C'est pourtant ce que fait le gouvernement pour les fonctionnaires en gelant leur traitement. La France aux ordres de la Commission Européenne, baisse les retraites des fonctionnaires.

La FGF-FO a dénoncé cette spoliation des futurs retraités de la Fonction publique

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
fonctionnaires	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%
régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,20%	11,20%

Cette tendance à la baisse du niveau de pension est traduite par la diminution du taux de remplacement au fil des générations. Le taux de remplacement (T% (R)) est le rapport entre la dernière rémunération et la première retraite. Ainsi pour une carrière complète (42 ans) un fonctionnaire obtient théoriquement à 75%, du traitement indiciaire détenu pendant les 6 derniers mois d'activité.

En réalité le véritable T% (R) d'un fonctionnaire doit être basé sur l'intégralité de sa rémunération. Dans ce cas, le mythe des 75% s'évanouit rapidement.

Réforme après réforme, les retraites s'érodent au fil des générations. **Contrairement aux idées reçues les anciens salaires du privé de la génération 1946 ont bénéficié de taux de remplacement légèrement plus élevés que les anciens salariés du public (75,2 % contre 73,9%).**

De 1936 à 1946, les médians déclinent plus fortement dans le public (-7,3 points) que dans le privé (-3,4 points).

Les écarts entre les hommes et les femmes se réduisent progressivement. Ce qui ne résoud pas pour autant les phénomènes de discrimination salariale.

Pour un fonctionnaire le taux de remplacement du salaire par la retraite dépend essentiellement de la part des primes dans sa rémunération en fin de carrière : plus la part des primes est élevée, plus le taux de remplacement est faible.

Génération après génération ce taux diminue dans la fonction publique essentiellement en raison de la hausse de la part des primes en fin de carrière. Cette baisse accompagne celle du T% (R) des salaires du privé compte

tenu de l'évolution des paramètres de la CNAC, de l'ARRCO et l'AGIRC.

C'est pourquoi, il est important de suivre l'évolution des primes des fonctionnaires.

Jusqu'à présent la part des primes dans la rémunération des différentes catégories de fonctionnaires civils et de l'Etat, en particuliers, à plutôt eu tendance à augmenter au fil des générations, notamment entre celles de 1936 à 1966.

La mise en place du régime additionnel de la Fonction publique (RAFP) sur une partie des primes n'a pas constitué la réponse attendue pour prendre en compte les rémunérations accessoires dans le calcul de la pension (voir encadré – RAFP et illusion perdue).

Le rendement de ce régime par capitalisation est trop faible pour assurer une retraite décente sur les primes et son assiette pénalise les agents ayant beaucoup de primes et un indice faible ! (2 points de taux de remplacement pour une carrière complète : c'est ridicule !)

PPCR ET LES RETRAITES

La réforme "Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations" (PPCR) a entamé un transfert de points d'indice en primes. L'équivalent à 9 points d'indice pour la catégorie A, 6 points pour la catégorie B, 4 points pour la catégorie C. Avec PPCR, la baisse attendue de la part de primes serait comprise, selon la DGAFP, entre 0,6 et 1,0 point pour la génération 1954.

C'est notoirement insuffisant. Pour un agent de catégorie B actif en fin de carrière, cela correspond à environ 0,8% de ses primes. Les effets sur les pensions de la fonction publique du protocole parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) seront "modérés": de l'ordre de +3,2% en 2020.

L'évolution de la part des primes dans la rémunération est pour le moins préoccupante. Par exemple la part des primes d'une catégorie B sédentaire à 59 ans (génération 1936 à 1954) est passée de 17% à 26%, soit une hausse de la part des primes de 0,5 point par génération en moyenne. Cela même si cette hausse fut irrégulière.

L'augmentation violente des primes liée à la « redistribution » des économies générées par les suppressions de postes consécutives à la RGPP a accru ce phénomène.

La FGF-FO a, de tous temps, dénoncé cette dérive qui appauvrit mécaniquement la grille indiciaire et installe des inégalités discutables entre agents de même niveau.



Public/Privé – Inégaux ?

Quelques statistiques sur les régimes de salariés du privé et de fonctionnaires

	Régimes de salariés du privé (CNAV,MSAsalariés, ARRCO,AGIRC)	Régimes de fonctionnaires (CNRACL, régime de la FPE)
Masse des prestations de droit direct, en 2013 (source: CCSS)	160 Mds€ (régime général : 95 Mds€; MSA salariés:4,6 Mds€; ARRCO: 41Mds€; AGIRC: 19 Mds€)	60 Mds€ (régime de la FPE: 45 Mds€ ; CNRACL: 15 Mds€)
Nombre de retraités de droit direct en 2013 (source: DREES)	10,7 millions de retraités ayant un régime de salarié du privé comme régime principal (dont 54% de femmes) <u>Nb total de retraités:</u> CNAV:1,7 millions; MSA salariés:1,9 million; ARRCO: 10,6 millions AGIRC 2,2 millions	2,6 millions de retraités ayant un régime de fonctionnaire comme régime principal (dont 55% de femmes) <u>NB total de retraités :</u> régime de la FPE : 1,8 millions; CNRACL: 0,9 millions
Pension mensuelle moyenne en 2013 (pension de droit direct brut, tous régimes) (source: DREES)	<u>Tous retraités de droit direct :</u> 1 190€/mois lorsque le régime principal est un régime de salarié du privé <u>Monopensionnés à carrière complète :</u> 1760 € /mois regime général; 1710€ / mois à la MSA	<u>Tous retraités de droit direct :</u> 1900 € /mois lorsque le régime principal est un régime de fonctionnaire. <u>Monopensionnés à carrière complète :</u> 2510€ /mois pour les fonctionnaires d'Etats civils, 1830€/mois pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers .
Taux de remplacement à la liquidation (en % du salaire moyen des 5 dernières années à temps complet) (source: DREES)	75,2% (valeur médiane parmi les salariés à carrière complète nés en 1946 et finissant leur carrière dans le secteur privé)	73,9% (valeur médiane parmi les salariés à carrière complète nés en 1946 et finissant leur carrière dans le secteur public)
Age moyen au moment du départ à la retraite (nouveaux retraités de 2013) (source: pensions 2015 et CNAV)	Régime général : 62,1 ans	Fonctionnaires de l' Etat : sédentaires = 61,8 ans; actifs = 57,6 ans CNRACL: sédentaires 62,1 (hors carrières longues); actifs = 58 ans

Ainsi que le démontre régulièrement le COR*, les écarts statistiques ne traduisent pas nécessairement des problèmes d'équité.

En premier lieu, le niveau moyen des pensions : si ce dernier est plus élevé chez les

fonctionnaires que dans le secteur privé, cela est dû à la structure d'emploi. Les fonctionnaires ont un niveau de qualification plus élevé que dans le secteur privé. Le poids des enseignants (plus de 800 000 agents) est, en ce sens, déterminant.

Mais, en corrigeant les effets de structures, les situations s'égalisent, n'en déplaise à l'IFRAP!

Pour preuve, le taux de remplacement (net de cotisations sociales) à la liquidation des salariés finissant leur carrière dans le secteur public représente en médiane 73,9 % contre 75,9% dans le secteur privé (génération 1946). Il en va de même pour l'âge de départ en retraite quand on soustrait, chez les fonctionnaires, le départ des agents en service actif.

L'âge moyen s'égalise public/privé autour de 62 ans.

Cela fait donc belle lurette que le Conseil d'orientation des retraites tente d'alerter l'opinion sur ces réalités.

En vain, les médias se satisfont de raccourcis, les libéraux caricaturent et le gouvernement en exercice jouent la duplicité.

La question centrale reste le fait générateur du code des pensions civiles et militaires.

**COR : Conseil d'Orientation des Retraites*

Le statut général des fonctionnaires

Pourquoi remettre en question l'adhésion des nouveaux fonctionnaires au Code des pensions civiles et militaires si ce n'est pour, in fine, remettre en cause le statut lui-même.

Un système de retraite fondé sur le calcul d'une pension lié à l'indice détenu au terme de la carrière (6 derniers mois) implique un traitement terminal qui soit sommital. En d'autres termes, en deçà du marché de l'emploi ordinaire.

Sans développer plus avant cette progression de carrière se traduit par une structuration en grades et échelons et une organisation en corps et catégories.

Le combat de Force Ouvrière pour la défense du statut exprime de cette intelligence globale de la situation statutaire des fonctionnaires.

Il ne peut exister de Statut général des fonctionnaires sans Code des pensions civiles et militaires. Cela ne signifie pas que l'un comme l'autre ne nécessitent pas des améliorations.

Nos revendications témoignent de la nécessité de réformer les carrières (exemple : part des primes, suppression des échelons contingentés) pour améliorer le niveau des pensions et de la nécessité de repenser l'articulation des droits contributifs et non contributifs au sein du Code des pensions.

L'exigence de solidarité intra et inter générationnelle est pour la FGF-FO un des facteurs de cohésion sociales.

Il nous apparaît donc indispensable qu'elles soient partie intégrante de notre système de retraite en reflétant mœurs et comportement sociétaux pour en garantir une pleine compréhension et acceptation.

La présence de l'UIAFP-FO aux côtés et en appui de la Confédération FO au COR, depuis sa création, marque ce combat de tous les jours. Défendre la spécificité de nos pensions c'est défendre l'existence d'un statut général pour les fonctionnaires afin d'assurer aux citoyens et aux usagers ce qu'ils sont en droit d'attendre d'un service public républicain.

Il en va de même pour les agents sous contrat. Le Statut général des fonctionnaires prévoit la primauté des fonctionnaires sur les emplois publics, sans méconnaître le besoin de recours à des personnels non titulaires. Ces exceptions s'organisent au sein de la Fonction publique. C'est pourquoi les agents non titulaires exercent sous contrat de droit public, avec un régime de retraite qui leur est propre : l'IRCANTEC.

IRCANTEC

Ce régime, proche dans son architecture aux régimes ARRCO et AGIR n'en demeure pas moins singulier.

Il est justifié par la séparation des sphères « public et privé ». Cela vaut pour le fondement de la situation d'agents non titulaires mais également pour, le cas échéant, marquer l'appartenance des institutions ou établissements qui les emploient au service public, à une mission d'intérêt général.

La Fonction publique est toujours attaquée à ses marges. Aux endroits où l'action publique se trouve interrogée et mise en cause. Aux extrémités théoriques de cette question on aboutit au débat d'une fonction publique régaliennne ou non.

Le mandat de FO au Conseil d'administration de l'IRCANTEC s'articule autour de deux axes, le rendement du régime dans un équilibre de long terme et la prévention d'un régime public spécifique et adapté aux agents non titulaires.

Sur le premier axe, nous avons sévèrement critiqué la réforme de 2008 qui a entraîné une baisse drastique du rendement. Sur ce point, il est important de rappeler que l'IRCANTEC est un régime de passage. Son rendement ne saurait donc être comparé à un

régime principal de droits directs. Ne serait-ce qu'au regard des effets négatifs des polypensions.

Concernant l'équilibre du régime

L'IRCANTEC présente une forte sensibilité aux politiques qualitatives et quantitatives d'emploi public. Le renouvellement des générations n'est donc pas assuré par un régime malgré tout obligatoire.

Le choix de constituer des réserves adossées aux engagements prévisibles nous semble relever d'une saine gestion, pour autant que la stratégie de pilotage financier s'appuie sur des projections plausibles et la politique extra financière des placements s'avère compatible avec les valeurs que porte le mouvement syndical.

C'est le mandat donné aux administrateurs lors du renouvellement de la gouvernance fin 2015.

Retrouvez l'ensemble du dossier sur le site de la Fédération :

***<http://foterritoriaux.org>
sous la rubrique
"votre carrière",
sous-rubrique
"CNRACL".***



L'organisation des Commissions consultatives paritaires pour les agents contractuels est fixée

Annoncé par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, ce décret fixe les contours des commissions consultatives paritaires (CCP) : composition, compétences, fonctionnement et désignation des membres. Des conseils de discipline de recours sont institués au niveau régional.

Ces commissions, ainsi que leur formation en conseil de discipline, sont créées par les centres de gestion et les collectivités ou établissements non affiliés à un centre de gestion. Par analogie avec les commissions administratives paritaires, une CCP est établie par catégorie (A, B et C). Les CCP sont organisées de façon paritaire, avec un nombre de représentants titulaires défini en fonction de l'effectif des agents contractuels pour chacune des catégories. Sont électeurs et sont éligibles les agents contractuels qui bénéficient d'un CDI ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois. Elles sont compétentes pour connaître des

décisions individuelles telles que le licenciement, le non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical, les sanctions disciplinaires et des modalités de reclassement.

Les premières élections des représentants du personnel aux CCP seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel (2018). La procédure disciplinaire instituée par le texte entrera en vigueur à la date de mise en place de ces commissions.

Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016.
JO du 27 décembre 2016.

Le gouvernement compte améliorer le sort des Atsem

L'exécutif mettra en place à la fin du mois avec des représentants syndicaux un groupe de travail sur "l'organisation et les conditions du travail" des agents techniques spécialisés des écoles maternelles (Atsem). Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale vient d'adopter un rapport sur le sujet, dont le gouvernement va se saisir.

C'est une première victoire pour les quelque 54.000 agents techniques spécialisés des écoles maternelles, plus connus sous leur acronyme, "Atsem". Des négociations se tiendront à partir de fin février entre les ministères concernés et les syndi-

cats de la fonction publique sur "l'organisation et les conditions de travail" de ces agents de catégorie C chargés de seconder les enseignants de maternelle durant le temps scolaire et de nettoyer les classes en dehors de ce temps. ...

Des missions nouvelles

Par des grèves et des manifestations organisées les 14 décembre et 1^{er} février derniers dans de nombreuses communes de France, les agents techniques ont alerté les pouvoirs publics sur une nécessaire amélioration de

leurs conditions de travail et d'emploi. Ces actions se sont donc révélées payantes. Les annonces faites par les cabinets ministériels sont aussi à mettre au crédit du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), qui, le 2 février, a adopté à l'unanimité, un rapport sur la situation des Atsem. Signe d'ailleurs que la ministre de la Fonction publique accorde à ce rapport une attention particulière, le président de l'instance, Philippe Laurent, et le rapporteur, Jésus de Carlos, le lui remettront officiellement, le 13 février prochain.

Cet état des lieux assorti de 33 propositions évoque un métier en mutation. Sous l'effet du "développement des politiques éducatives des collectivités territoriales depuis une vingtaine d'années et de la réforme des rythmes scolaires en 2013", des Atsem se sont vu confier de nouvelles missions, en particulier de nature pédagogique, aussi bien durant les heures de classe que sur le temps des nouvelles activités pédagogiques et des accueils de loisirs. Des Atsem ont ainsi la responsabilité d'encadrer des groupes d'enfants, y compris plus âgés (jusqu'à 11 ans, alors que les enfants scolarisés en maternelle ont généralement six ans au plus). D'autres se sont vu confier l'encadrement d'équipes, la coordination de projets d'animation, ou encore des tâches administratives. Le CSFPT constate qu'à la suite de ces évolutions, "de fortes insatisfactions sont apparues

parmi les agents désireux de bien faire leur travail, mais également demandeurs de plus de reconnaissance et de considération à hauteur de la valeur réelle de leurs missions".

Favoriser l'accès à la catégorie B

Il conviendrait, selon l'instance, de favoriser le passage en catégorie B de certains Atsem. Les nouvelles missions qu'ils exercent relèvent en effet de cette catégorie. Le CSFPT recommande aussi un renforcement de la formation des agents à la hauteur des missions demandées aux agents.

Par ailleurs, le CSFPT pointe des "ambiguïtés". Les Atsem accomplissent aujourd'hui des missions éducatives, alors qu'ils "ne sont pas forcément associés au projet pédagogique de l'école". Dans le même temps, les Atsem continuent à exercer des tâches d'entretien des locaux, à l'instar des adjoints techniques. Il convient, en conclut le CSFPT, de clarifier les missions des Atsem à l'égard de celles qu'exercent les enseignants, d'une part, et les agents exclusivement en charge de l'entretien, d'autre part. Il faudrait aussi changer l'appellation du cadre d'emplois, celle-ci ne reflétant pas l'ensemble des missions aujourd'hui exercées. En outre, la double autorité dont dépendent les Atsem (le maire et le directeur de l'école) est "source de confusion". Là encore des clarifications seraient nécessaires.



© L. Cerino / REA

Un Atsem par classe

Les Atsem ont des conditions de travail éprouvantes, souligne le rapport. Souvent amenés à être debout et à piétiner, obligés de porter des charges lourdes, exposés au bruit, ils souffrent souvent de problèmes au dos et "beaucoup sont au bord de l'épuisement".

Le CSFPT préconise de renforcer les actions de prévention prises par les employeurs locaux et de prévoir de manière réglementaire la présence d'un Atsem dans chaque classe (ce qui aujourd'hui n'est pas obligatoire). Cette règle améliorerait les conditions de travail des agents et, surtout, offrirait de meilleures conditions d'accueil aux enfants, lesquels ont besoin d'une "figure d'attachement" durant leur longue journée d'école, rappelle le CSFPT.

**Thomas Beurey /
Projets publics**

ATSEM en colère !

La fédération des personnels des services public et de santé FO tient à remercier l'ensemble des militant(e)s, adhérent(e)s, sympathisant(e)s, et ATSEM qui à l'occasion de la journée de grève et manifestations du 14 décembre dernier ont par leur participation massive, démontré avec détermination qu'il était urgent, nécessaire et légitime de se mobiliser afin de peser sur le gouvernement qui sur le sujet fait preuve d'un autisme affligeant !



la directrice de cabinet de la ministre de la Fonction Publique, toutes les revendications des A.T.S.E.M. ont été rappelées et portées avec fermeté, à savoir :

permettant le reclassement en cas d'inaptitude à exercer les fonctions d'ATSEM;

- mise en place d'un dispositif de remplacement pour permettre aux ATSEM de se rendre en formation.



Nos représentants ont bien ressenti que les interlocuteurs gouvernementaux n'étaient pas si sereins qu'ils souhaitent le faire croire... en effet le ton était courtois, mais tendu.

Ils se sont réfugiés dans un mutisme complet, prétextant que les décisions n'appartenaient pas uniquement à la FPT, mais aussi à l'Education Nationale.

Aussi, face à la mobilisation, il nous appartiendra d'étudier les suites à donner à ces revendications... mais nous ne lâcherons rien !

Vous avez été des milliers à vous mobiliser, à manifester et faire grève, du Nord au Sud, de l'Est à l'Ouest :

Lyon (69) 100, Toulouse (31) 150, Lille (59) 40, Tourcoing (59) 40, Mulhouse (68) 70, Pau (64) 45, Besançon (25) 40, Strasbourg (67) 75, Rennes (35) 50, Avignon (84) et Sète (34), Renage (38), plus de 50% de grévistes... dans les Pyrénées Orientales (66) + 60, à la Réunion + de 30, en Isère (38) 150, en Savoie (73) + de 50, en Champagne Ardennes (08) + de 50, en Sarthe (72) + de 50... mais aussi à la Seyne sur mer (83) 140 grévistes soit 100% des agents, au Pontet (84) et Gardanne (13) avec 95% de grévistes, Grans (13) et Combs (77) 100% ...

Ce même jour, une délégation de l'intersyndicale (FO, CGT, FAFpt) a été reçue par

- Revalorisation de la rémunération par une réelle refonte de la grille indiciaire;

- création d'un débouché en catégorie B;

- ratio d'au moins une ATSEM à temps complet par classe de maternelle;

- reconnaissance de la pénibilité du métier;

- création d'un dispositif de formation adapté



Communiqué du syndicat

Dans un article du journal « Le Parisien » concernant la mobilisation au CTM, la mairie de Saint-Denis dit vouloir privilégier la « négociation ».

Très bien ! Nous aussi ! Seulement, nous nous permettons de poser quelques questions...

- De quelle négociation parle la mairie ?
 - A quel moment la mairie de Saint-Denis a-t-elle ouverte les négociations ?
 - Le syndicat FO a demandé audience au maire dès le début du conflit, pourquoi à ce jour aucun rendez-vous n'a été proposé ?
 - Est-ce privilégier la négociation quand la mairie exige l'arrêt de la grève pour commencer à discuter ?
 - Pourquoi le rapport de l'enquête administratif est tenu secret ? Que cache-t-il pour que le contenu ne soit même pas présenté aux représentants du personnel ?
 - La maire adjointe déléguée au CTM a affirmé lors du CTP et devant les agents que la mairie était déjà informée de « ce qui se passait au CTM »... Alors pourquoi n'avoir rien fait ?
 - Pourquoi lors de la découverte d'un kilogramme de cocaïne en 2015, aucune mesure n'a été mise en œuvre pour renforcer la sécurité au CTM ?
 - La mairie ne porte-t-elle donc pas une lourde responsabilité dans cette affaire ?
 - Tout le service des fêtes serait dissous. La mairie insinue-t-elle que tous les agents du service sont des voleurs ?
- La mairie a-t-elle les preuves permettant de mettre l'ensemble des agents en cause ?

- La mairie décide de confier la sécurité du CTM à une société privée. La mairie a-t-elle davantage confiance en une société privée plutôt qu'envers des agents de la fonction publique ? La mairie serait-elle donc maintenant favorable à la privatisation de services publics ?



source : photo du parisien 15 février 2017

Le syndicat FO est ouvert à la négociation en vue de sortir de cette crise ! Nous demandons à monsieur le Maire d'ouvrir véritablement la négociation, donc de commencer par proposer un rendez-vous et que des discussions sur la base des revendications des agents puissent être engagées. Si le maire souhaite accélérer la sortie de crise, il peut nous rejoindre sans tarder au CTM, les agents et le syndicat FO y seront rassemblés, comme tous les jours depuis 14 jours. La mobilisation continue !

Nous appelons à un nouveau rassemblement au CTM en soutien à nos collègues vendredi 24 février à partir de 10h30 pour les agents d'office et 11h pour les autres.

Saint-Denis, le 21 février 2017

La Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO apporte son soutien plein et entier aux agents de la ville de Saint-Denis qui sont dans l'action (grèves et manifestations), depuis plusieurs semaines.

Par décisions arbitraires, la municipalité privatise le service public mettant ainsi dans la précarité des agents et leurs familles (baisses de salaires, pertes de logements...) et s'attaque à leur intégrité.

La Fédération FORCE OUVRIERE exige l'ouverture immédiate de négociation avec les syndicats afin de réhabiliter les agents dans leur dignité et intégrité et que cesse la privatisation du centre technique municipal.

C'est dans ce contexte de casse du service que la Fédération des personnels des services publics et des services de santé appelle à la grève et à la manifestation nationale à Paris, le 7 mars 2017.

Nous ne lâcherons rien !

Compte rendu de l'AG du Syndicat FORCE OUVRIERE des Personnels du Conseil Régional Grand Est

Cette AG s'est tenue le vendredi 3 février 2017 à Tomblaine (54). Ce ne sont pas moins de 160 camarades qui se sont déplacés des dix départements du Grand Est pour y assister, certains pour la 1^{ère} fois bien sûr.



Les secrétaires des UD étaient invités, étaient présents les deux SG des UD57 et 54 de même que la camarade **Sylvie BURGER** du CD68 pour la grande aide apportée lors de la campagne électorale 2016.

Jacques CASTELLI, l'actuel SG du Syndicat, nous présente son rapport moral essentiellement axé sur les élections professionnelles de juin 2016 qui ont vu la victoire de FORCE OUVRIERE au CR Grand Est. Une victoire qui est le résultat de longues heures de travail, de plus de 40 000km parcourus sur tout le territoire grand comme 1 fois 1/2 la Belgique, pour un budget de plus de 13.000€.

Une région qui compte désormais 7200 agents

L'arrivée de nouveaux camarades au sein de notre Syndicat venant d'Alsace et de Champagne-Ardenne, le changement de nom à inscrire dans les statuts ce qui est chose faite.

Le bilan financier est présenté devant les camarades, là aussi l'impact de la campagne électorale est très important et représente la grande majorité des dépenses de l'année; la commission de contrôle a donné son quitus et l'Assemblée a émis un vote favorable

Diverses interrogations viennent de la salle, RIFSEEP, PPCR, différences quant à l'indemnitaire entre les trois ex régions, chapitre social de la nouvelle région, mutations, promotions, etc...

Toutes ces questions importantes et d'autres un peu moins, ont reçu des réponses appropriées quand cela était possible et d'autres sont reportées en fonction des décisions prises au cours de l'année à venir comme les cas de : mutuelle, amicale, CNAS, chèques déjeuners et autres...

Après le traditionnel repas fraternel, tous les camarades s'en sont retournés dans leur petit coin du Grand Est !

Agents des collèges : les laissés pour compte du conseil départemental du Haut-Rhin

Le 7 janvier 2017, le Président du CD a reçu une délégation du syndicat FORCE OUVRIERE des personnels du Département du Haut-Rhin qui lui a présenté le cahier de revendications établi par et pour les adjoints techniques des collèges (ATC).

A cette occasion, le Directeur Général des Services avait promis de revoir régulièrement Fo avec la DRH pour entamer des négociations.

Mais à ce jour, Il n'y a eu aucune avancée !

FO réclame aujourd'hui l'ouverture immédiate de négociations basées sur :

A métier égal... salaire égal !

Actuellement les ATC ont un régime indemnitaire (primes) inférieur à celui des adjoints

techniques exerçant les mêmes métiers au sein des autres services du CD68 :

Les ATC perçoivent entre 60 à 80 euros environ par mois alors que les autres AT du CD68 disposent de 250 euros environ par mois.

Une telle différence n'est plus admissible !

Tickets restaurant pour tous

FORCE OUVRIERE exige la mise en place des tickets restaurant pour tous les ATC qui n'ont pas de cantine dans leur établissement et lorsque le restaurant scolaire est lui-même fermé (mercredi et jours de permanence). Encore une fois, les ATC sont traités différemment des autres agents du CD68 qui bénéficient tous des tickets restaurant .

Pressés comme des citrons... les ATC épuisés !

Stop à la surcharge de travail !
Stop à l'épuisement physique et moral des ATC !

FODPT68 réclame des remplacements systématiques en cas d'arrêt maladie d'ATC et davantage de titularisations.

Face à tant d'injustices et difficultés, le syndicat FORCE OUVRIERE invite les agents des collèges à participer à une réunion d'information syndicale, au cours de laquelle le point à été fait sur ces problématiques (l'augmentation du régime indemnitaire pour le premier semestre 2017, l'attribution des tickets restaurant pour les vacances de fin d'année. 2016/2017, un calendrier de négociations pour le reste des revendications...).

Dernière Minute !

L'UNDR a depuis quelques semaines engagée dans le cadre d'une intersyndicale regroupant certaines organisations du CSFPT, avec l'appui de la Fédération des rencontres avec ACD, la DGGL et l'ARF en vue d'une véritable reconnaissance du emploi des ATTEE (Adjoints Techniques territoriaux des établissements d'Enseignement) et sa prise en compte au sein de la filière technique.

La difficile insertion professionnelle des jeunes

Rencontre annuelle des jeunes syndicalistes FO à la confédération.

La principale thématique portait sur les évolutions du monde du travail et les impacts sur une classe d'âge particulièrement confrontée aux contrats précaires.

230 militants se sont retrouvés pour la rencontre annuelle des jeunes syndicalistes et où des camarades de notre fédération ont participé aux débats .

Au cours de cette journée plusieurs points relevés ci-après ont fait l'objet de tables rondes, et discussions avec la salle. On pointera particulièrement les "moins diplômés à la diète".

C'est ainsi qu'une étude constate le sur-chômage persistant des 20-24 ans. Ceux-ci, dix ans après leur entrée sur le marché du travail, sont sans emploi à plus de 14%. Mais tous ne sont pas logés à la même enseigne. Le taux de chô-

mage chez les moins diplômés est trois fois supérieur à celui des diplômés de l'enseignement supérieur.

La question de l'apprentissage a également été au centre d'une des tables rondes.

Des freins à l'emploi

Des freins notamment engendrés par des difficultés en matière de déplacement, mauvaise utilisation du numérique, état de santé, absence de logement ou de couverture sociale.

La peur de se syndiquer

La question de la poule et de l'œuf peut-elle s'appliquer à la précarité grandissante des jeunes et à leur taux de syndicalisation très marginal ? Une chose est sûre : l'engagement syndical suit souvent la stabilisation de leur situation professionnelle. Une solution la formation syndicale.



PACA

Elections professionnelles de la métropole AIX-MARSEILLE-PROVENCE :
FORCE OUVRIERE devient LE syndicat majoritaire !



L'essai a été transformé dans tous les territoires !

Avec un taux de participation de 70 %, c'est une première victoire qui a été remportée.

Elle vient d'abord confirmer que les salariés s'expriment quand les enjeux sont précisément définis, les revendications clairement énoncées et les conditions d'exercice du vote transparentes.

De plus les agents ont répondu présents dans les 6 territoires.

La victoire de l'indépendance

Cette victoire est aussi celle de l'engagement que notre Syndicat avait pris dès 2016 avec les personnels de tous les Territoires de la Métropole : faire de FORCE OUVRIERE la première force syndicale de cette nouvelle collectivité.

Il s'agissait de faire gagner le syndicalisme indépendant jusque dans des territoires où la tradition était plutôt celle d'un syndicalisme politisé (CGT, FSU, UNSA...) voire d'accompagnement (CGC, CFTC, CFDT...).

De fait, les résultats du 8 décembre 2016 sont sans appel : avec 44,80 % des voix sur le Comité Technique, notre Syndicat devient LE syndicat de la Métropole, en totalisant 7 sièges sur 15 et 2134 voix (le second syndicat, la FSU, est loin derrière avec 958 voix).

Une présence renforcée dans tous les territoires

FO a même amélioré son score sur le territoire le plus « peuplé », celui de l'ex-communauté urbaine MPM, fort de ses 4200 agents, avec un taux de progression de 1,53 % !

Sur Istres Ouest Provence, le deuxième territoire, en terme d'effectifs, avec 1200 agents, le résultat est encore plus net : notre représentativité est passée de 4% à... près de 20 % et une progression de 13,78 % !

Sur le territoire de Salon, le plus petit avec 150 agents, nous n'existions pas : aujourd'hui nous pesons un peu plus de 25 % !

Sur les territoires d'Aubagne et d'Aix-en-Provence, nous renforçons encore notre pôle position avec des taux de progression respectifs de 4,93 % et 12,79 %.

Enfin, sur le territoire « CGT » de Martigues, nous gagnons notre plus belle victoire en im-

posant très largement, à hauteur de 41,72 % les listes FO, devant tous les autres syndicats, et surtout la CGT, et ce dans toutes les instances, y compris celle de la CAP des personnels de catégorie C !

Majoritaire en voix, en sièges...et en représentants locaux

Concrètement, FO est majoritaire absolu dans les instances locales du Comité Technique (4 sièges sur 7) et du CHSCT (3 sièges sur 5) et ce dans tous les territoires !

En CAP C, FO arrache 5 sièges sur 8, dont 3 en C+ !

En CAP B, FO reste majoritaire avec 3 sièges sur 6 (contre 2 pour la FSU et 1 pour l'UNSA) dont 2 en B+ !

En CAP A, FO arrache la première place, avec 2 sièges sur 6 et 33,28 % des votes devant la FSU, à 27,84 %, l'UNSA, à 17,62 % et le « quatuor » CFDT-CFTC-CGC-FAFPT, qui parvient tout juste à sauver, in extrémis, avec 15,04 %, 1 siège sur 6 !

Des délégués dans chaque territoire

Fort de ce résultat, notre Syndicat a désigné ses représentants aux instances locales.

Notre fierté est d'avoir des délégués du territoire pour chacune d'entre elles ! FO est ainsi la seule organisation syndicale à être en capacité de le faire.

L'heure est maintenant au travail sur les revendications !

L'Afoc

Validé par le Conseil d'Etat en 2016, le dispositif d'encadrement des loyers résistera-t-il à 2017 ?

Comme chaque début d'année, a fortiori les années électorales, chacun formule ses vœux auprès de ceux qui comptent, ou compteront. C'est le temps des « manifestes » où chacun érige en intérêt général, ses intérêts particuliers. Et en la matière, le monde de l'immobilier, n'est pas en reste...

Il ne l'a pas été en 2015, ni en 2016 où son lobby n'a eu de cesse de « détricoter », avec un certain succès d'ailleurs, la loi Alur. Reste encore debout sa mesure phare: l'encadrement des loyers.

Jugée depuis son adoption en 2014 « contre-productive » pour résoudre ce qu'ils appellent « la crise de l'immobilier » (à ne pas confondre avec la crise du logement qui elle n'affecte que les locataires...), les professionnels lui reprochent désormais de creuser les inégalités et d'aggraver les discriminations territoriales... À leurs yeux, réguler le marché locatif en permettant aux communes en zone tendue (et non à toutes, connue prévue initialement) d'encadrer les loyers abusifs constitue « une rupture d'égalité devant la loi » et une source « d'inégalités » entre territoires et propriétaires.

C'est donc pour lutter contre la discrimination et les inégalités (sois-cela faute des propriétaires parisiens si les loyers ont flambé de plus du double de l'inflation en 10 ans ?) et éviter que le virus de l'encadrement des loyers ne se propage (après Paris et sa région, Lille prévoit de l'instaurer dès février) que les « acteurs de la propriété immobilière » avaient déposé devant le Conseil d'État un énième recours contre le dispositif incriminé. Mai 2016 n'a pas tenu ses promesses...

Dans un arrêt du 9 décembre dernier, le Conseil d'État a validé l'ensemble des dispo-

sitions attaquées jugeant que le dispositif ne conduisait pas « à fixer les loyers à un niveau sans rapport avec les prix du marché ». C'est ce que constate par ailleurs l'observatoire des loyers de l'agglomération parisienne (Olap) pour qui l'encadrement des loyers « n'a pas réduit la proportion de loyers abusifs dans la capitale mais seulement le niveau »...

Gageons qu'en 2017, nos "chevaliers blancs" de l'immobilier manifesteront de nouveau leur souhait de voir disparaître ce qu'ils considèrent être une entrave à leurs intérêts...

La période étant propice aux vœux, l'AFOC formule le souhait inverse pour que, 70 ans après la loi de 1948, 2017 offre la possibilité à chacun de disposer d'un logement décent à un prix abordable et que l'intérêt général ne se confonde plus avec les intérêts particuliers.

Vœux pieux.

Retrouvez l'ensemble du bulletin logement de l'AFOC sur le site de la Fédération :

<http://foterritoriaux.org>
 sous la rubrique
 "Confédération",
 sous-rubrique
 "instances confédérales".



Martine DEROBERT
 Secrétaire Générale

Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O.) dans les branches « HLM »

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

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



Depuis la mise en place dans les offices publics de l'habitat de l'accord national, du 24 novembre 2010, portant sur les barèmes de rémunération, deux avenants ont été signés, en 2013 et 2015, par les organisations syndicales afin de réévaluer les minima des catégories.

Les minima sont toujours extrêmement bas et vite rattrapés par le SMIC à chaque revalorisation, mais également par l'échec des négociations antérieures.

De ce fait cela a créé un tassement des autres catégories et niveaux. Aussi, compte tenu de ce contexte et avec l'impulsion de l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT, en prenant nos responsabilités, il était nécessaire que les minima des catégories puissent évoluer en 2017.

Le 15 décembre 2016, le collège employeur a fait une dernière proposition d'augmentation des catégories et niveaux de 0,2%. Elle n'a pas reçu l'aval des organisations syndicales. On se dirigeait vers un nouvel échec de négociation car chacun restait sur ses positions.

La délégation Force Ouvrière a fait une dernière proposition afin d'augmenter l'ensemble des catégories et niveaux qui a été retenue par le collège employeur, mais également par les organisations syndicales de la branche (sauf la CGT).

Nous avons donc obtenu les augmentations suivantes :

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires bruts de base	% augmentation
1	1	255	1480.27	SMIC
1	2	262	1512	1%
2	1	278	1597	0.6%
2	2	301	1727	0.6%
3	1	371	2124	0.6%
3	2	452	2584	0.6%
4	1	625	3551	0.2%
4	2	880	4991	0.2%

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

Les Organisations Syndicales, à l'unanimité, ont refusé la modification de calcul unique-ment en annuel des augmentations des minima de la Branche.

Cette modification entraîne notamment :

La réécriture de l'article 2 de l'annexe I et II de la Convention Collective, ne rentrant pas dans le toilettage de portée limitée en cours.

A terme, la suppression totale ou partielle de deux avantages conventionnels : Prime de vacances et Gratification annuelle (proposition employeur en annuel).

Les Organisations Syndicales ont réaffirmé à l'unanimité leur volonté de parvenir à un travail de réajustement de l'ensemble de la grille en phase avec les classifications et conserver la prime ancienneté hors salaire mensuel.

Concernant les coopératives HLM

Les organisations syndicales ont adopté, pour l'année 2017, une augmentation de 0.8% des salaires mensuels minimaux.

Les partenaires sociaux ont également décidé d'augmenter dans les mêmes proportions les salaires mensuels minimaux de l'annexe 4 de l'ancienne grille de classification :

1 ^{ère} catégorie	Femme de ménage	SMIC
	Ouvrier spécialisé	SMIC
	Ouvrier qualifié	SMIC
	Ouvrier hautement qualifié	1488,50
	Ouvrier hautement qualifié possédant plusieurs qualifications	1524,53
	Ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux administratifs et de réception de bâtiment	1560,55
	Chef d'équipe	1740,70
	Contremaître	1848,78
2 ^{ème} catégorie	Veilleur de nuit, gardien, Aide Gardien	SMIC
	Gardien Chef	1488,50

Il est nécessaire qu'un effort sur les salaires soit fait dans les différentes branches « HLM » et que nous soyons entendus.

*Retrouvez l'ensemble du dossier sur le site de la fédération
<http://foterritoriaux.org>
sous la rubrique "actus territoriaux",
sous rubrique "Union nationale des personnels Force Ouvrière HABITAT".*

Adieu camarade, salut Annie



Annie VIEL PUECH nous a quittés le 6 janvier 2017.

Secrétaire Générale du syndicat du Département de la Drôme, Annie a très vite représenté ses camarades au sein de notre ancienne Fédération. A la suite de sa dissolution, Annie a continué à s'engager et à militer pour porter haut la défense collective des agents publics.

Femme de conviction, chacun d'entre nous a pu ressentir son engagement syndical inébranlable et son humanisme. Bien au-delà des difficultés à s'écouter et à se comprendre, à dépasser l'entre soi, elle a aidé

à enraciner et à développer l'UNDR au sein de notre nouvelle Fédération.

Annie avait la confiance des camarades et a été élue plusieurs fois au sein des instances exécutives de l'UNDR, jusqu'à occuper la fonction de Secrétaire Générale adjointe. Elle a été la « plume » essentielle de l'expression de l'UNDR.

Annie, tu nous as quittés à un âge où, pour un certain nombre de travailleurs, commence une deuxième vie. Avec toi, nous perdons une syndicaliste engagée et loyale, une amie.

Adieu camarade, salut Annie.

Travail social et médico-social

Saïda AMGHAR et Olivier ARTERO (Occitanie) ont représenté l'UNDR à la Commission Fédérale Nationale des sociaux et médico-sociaux à Paris le 15 décembre 2016.

En toile de fond plusieurs réformes mises en œuvre depuis 2002 ont structuré les échanges (rénovation de l'action sociale et médico-sociale, transformation du secteur social dans les Départements ; réforme des diplômes sociaux...). De même, avec CGT et SUD, se sont déroulées les 9 et 16 mars 2016 deux rencontres intersyndicales.

L'UNDR a réaffirmé ses positions et revendications relatives à la défense du social et du médico-social, les métiers, la reconnaissance des diplômes et la revalorisation des salaires.

Concernant la réforme des diplômes sociaux, le projet initial du gouvernement visant à homogénéiser les métiers a pu être corrigé. Pour autant, l'ac-

tion de la CFDT complique sérieusement les actions portées par FORCE OUVRIERE et celles engagées dans le cadre de l'intersyndicale. Pour l'UNDR, les « scénarios » proposés par le gouvernement sont dangereux et inacceptables car ils conduisent à une véritable « balkanisation » du travail social. La spécificité de chacun des métiers disparaîtrait au profit de professionnels interchangeables. Ils conduiraient à une confusion des rôles.

L'UNDR rappelle son opposition à l'accord sur l'Avenir de la Fonction Publique/Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (AFP/PPCR). Cet « accord », minoritaire, a finalement été imposé par le gouvernement à l'Assemblée Nationale au 49/3. Dans ce cadre, l'UNDR réaffirme sa revendication visant la remise en cause de la catégorie « A type » pour la filière sociale.

Concernant le projet de réforme de l'encadrement dans la filière sociale, l'UNDR considère que la création du corps professionnel d'expertise dans la filière sociale a été mise en œuvre au détriment de la filière sociale. L'UNDR revendique de rester sur le grade et non la fonction.

La commission nationale spécifique sociale et du médico-social (SMS) de l'UNDR poursuit ses travaux en lien avec les groupes d'études départementaux conformément à la circulaire UNDR 2016-2.

Saïda AMGHAR et Olivier ARTERO (syndicat du Département de Haute-Garonne) assurent la coordination des travaux du secteur social et médico-social de chacun des syndicats départementaux composant la région Occitanie. Ils sont référents de la commission nationale spécifique et assurent son action en liaison avec le Bureau Exécutif de l'UNDR. Prenez contact avec eux !

Nouvelle formule du journal des syndicats



L'édito,
le dossier,
les actus, les idées,
l'info juridique
et conso, la vie
des syndicats,
l'agenda



FO
HEBDO

la Force de l'information

Chaque semaine, dans FO Hebdo, des articles,
des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs.
Un journal que vous ne trouverez pas dans les kiosques mais qui
sera chaque semaine dans votre boîte aux lettres pour 54 € par an
(18 € seulement pour les adhérents de FO).

ABONNEZ-VOUS !

Force Ouvrière Hebdo - Service abonnement
141, Av. du Maine - 75680 Paris cedex 14

Ne nous dispersons pas

L'actualité a de quoi nous donner le tournis...

Ainsi pour les prochaines élections à la présidentielle, avec les propositions des candidats on voit où nous en sommes !

Et la classe ouvrière dans tout cela ?

Et plus particulièrement les retraités... qui s'en préoccupe ?

Certes quelques voix s'élèvent pour dire " on va augmenter les petites retraites ". Nous imaginons qu'il s'agit de celles et ceux qui « survivent » en-dessous du seuil de pauvreté !

Et les salariés payés au « SMIC »...

Aucun coup de pouce depuis cinq ans, c'est à désespérer d'un gouvernement dit de gauche !

Quant aux fonctionnaires...

L'application du dispositif PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunération) aboutit in-fine à l'allongement des carrières. Un pas en avant, deux pas en arrière !

L'hôpital public

Avec les GHT (Groupements Hospitaliers de Territoires) cela aboutit à la suppression organisée de plein de petits hôpitaux, sans tenir compte des besoins exprimés par la population et les professionnels de santé.

En médecine de ville...

On assiste à une désertification des médecins généralistes. La conséquence on la devine : un engorgement des Urgences dans les centres hospitaliers.

Belles perspectives pour toutes celles et ceux qui ont fait le choix de rester à domicile ! Cela se traduit souvent par une véritable angoisse pour les familles des personnes âgées dépendantes.

Alors il n'y a pas de doute, dans notre pays seuls les salariés peuvent contribuer à faire changer les choses.

Un seul remède : l'ACTION !

Tout d'abord ne pas avoir peur de formuler clairement nos revendications. Puis les exprimer en les portant partout auprès des candidats

mais cela ne suffira pas. Il faudra relayer nos actions auprès de l'ensemble de la société : dans les services, les ateliers, les entreprises, les directions ; auprès des collectivités territoriales ; auprès des services de l'Etat ; auprès des élus ; etc.

Ceci étant dit, continuons à revendiquer avec notre organisation syndicale libre et indépendante qui, fidèle à ses valeurs, ne donnera aucune consigne de vote pour les élections présidentielles.

Même au cours de cette période nous continuerons "à nous battre" pour l'amélioration de la situation des actifs et des retraités.

Restons unis et solidaires !

Une actualité riche en rebondissements

Depuis le dernier Comité National, l'activité du SNSPP-PATS-FO a été riche. Plusieurs textes et décrets sont sortis, une proposition de loi a été soumise et comme à son habitude, le SNSPP-PATS-FO a tout mis en œuvre pour tenter d'obtenir des évolutions.

Conférence nationale des services d'incendies et de secours (CNSIS)

Nous vous avons fait part lors du dernier Comité National de notre désaccord avec cette instance, non paritaire. Cette instance, est devenue au fil du temps une véritable chambre d'enregistrement, et vient en doublon de l'instance de la fonction publique territoriale reine : le CSFPT sur le plan statutaire.

Forts de ce constat nous avons réagi en dénonçant ces pratiques. Une rencontre en bilatéral avec le président de la CNSIS a permis non seulement de renouer des contacts mais, espérons le, de trouver une nouvelle organisation de travail, redonnant à cette assemblée sa légitimité en permettant de travailler en techniciens les projets et de présenter en CSFPT des textes les plus consensuels possible dans l'intérêt du service public.

Classification des SDIS

Par arrêté du 2 janvier 2017 les Services d'incendies et de secours (SDIS) ont vu leurs classifications modifiées. En effet si par le passé nous avions 5 catégories de SDIS, aujourd'hui nous n'en avons plus que trois et les critères ont évolué. Désormais, seul le seuil de la population est pris en compte, alors qu'auparavant le financement, la population et les effectifs faisaient partie de ces critères. Nous regrettons que pour certains départements à vocation touristique, ces données ne soit pas prise en considération.

Rencontres avec les OS de SP

Depuis le 5 décembre, 8 organisations syndicales des sapeurs pompiers se réunissent. Elles ont interpellé le premier ministre par courrier afin de rediscuter des cotisations CNRACL afférentes à la prime de feu, mais aussi dénoncer les politiques d'austérité que nos collectivités connaissent.

Emplois supérieurs de direction

Le S.N.S.P.P. - P.A.T.S. - FO s'est engagé depuis de nombreuses années dans le dialogue social pour promouvoir notre profession, pour l'élever au rang qu'elle mérite, au même titre que les autres fonctions qui concourent à la sécurité des citoyens et au service public.

Malgré nos nombreuses propositions, nos amendements, les textes tant attendus ne sont parus (qu'en partie), et force est de constater que l'ambition n'a, une fois de plus, pas été le moteur des rédacteurs. Pour autant, les lobbyistes ont tiré leur épingle du jeu, s'assurant un avenir à court terme en fermant la porte derrière eux... merci pour le parcours d'obstacle à venir pour les cadres en attente !

Projet de loi

Une proposition de loi est passée fin décembre visant à modifier la prestation de fidélisation des SPV. Le SNSPP-PATS-FO a tenté de peser de tout son poids auprès des législateurs pour insérer un texte permettant aux PATS (personnels administratifs, techniques et spécialisés) d'être éligibles au conseil d'administration des SDIS aux côtés des 2 autres composantes des SDIS que sont les SPP et les SPV. Proposition non retenue mais que nous continuerons à porter avec opiniâtreté jusqu'à obtenir satisfaction.

Formation

Plusieurs formations sont programmées au cours de l'année 2017. Le SNSPP-PATS-FO fidèle à ses habitudes continue à quadriller le territoire national, l'outre-mer, en participant aux AG départementales afin d'apporter des explications statutaires et de l'informa-

tion nationale à nos collègues qui apprécient beaucoup ces échanges riches et qui nous permettent aussi de connaître le ressenti du terrain. Lors de ces rencontres PPCR et le RIFSEEP reviennent souvent dans les questions qui nous sont posées quant aux effets et à leur application.

Elections Très Petites Entreprises

Fin d'année 2016, toutes nos forces furent mobilisées dans le cadre des élections interprofessionnelles des T.P.E (Très Petites Entreprises – de 10 salariés).

Le nombre de camarades impliqués dans le domaine de la convention collective des Pompes – Funèbres IDCC 759 est de 7500.

Malgré un taux de participation assez faible (7,5%), notre organisation se place à la troisième place (derrière la CGT et la CFDT, mais devant la CFTC, l'UNSA....) avec 16 % des suffrages exprimés.

Cette élection marque une fois de plus notre ancrage et la légitimité de nos représentants dans toutes les instances de branche.

Il est à noter le soutien sans faille de la Fédération dans la logistique et dans son implication pour donner à l'Union tous les moyens de propagande nécessaires à la diffusion de nos idées et valeurs.

Grandes Entreprises : OGF-PFG

Une fin d'année toujours placée sous le signe des élections et du bénéfice du travail accompli.

Dans le groupe majoritaire du secteur OGF- PFG (6200 salariés) : C.A de 600 millions d'Euros.

Décembre 2016 fut le mois du renouvellement des instances représentatives du personnel, au sein d'une nouvelle instance unique de 15 membres.

En premier lieu, plus de 300 délégués du personnel sont à renouveler dans les collèges Cadres - (A), ETAM - (B), Employés-Ouvriers -(C).

F.O passe de 20 à 60 postes... Toutes catégories confondues !

Cette progression nous permet d'avoir 3 postes sur 9 au sein du C.H.S.C.T (au lieu d'un pour l'élection de 2012).

Pour l'instance majeure du Comité d'Entreprise, nous avons obtenu 3 postes sur 15 ; cela nous a permis d'asseoir notre force de représentativité et d'obtenir

le poste de secrétaire-adjoint pour notre camarade **Philippe GOURAND** (95) et le poste de chargé de la cellule communication pour notre camarade **Jérôme GEOFFRIAUD** (44).

Retour en force à la commission des activités et œuvres culturelles et sociales avec 4 postes sur 10 (500.000 euros de budget annuel).

Ces excellents résultats obtenus en collaboration avec **Didier PIROT** du bureau fédéral (voir FO-H N° 3227 et FO-H N° 3223-3224) nous permettent d'afficher les résultats suivants :

- Premier syndicat chez les ouvriers de France ;
- Premier syndicat toutes catégories au siège social (400 personnes) ;
- Entrée dans les Usines Menuiseries de Jussey (88) et Reyrieux(01) ;
- Un bon de 14 à 22,4 % de représentativité ;

- Passage chez les cadres du cap des 10% (10,4 % contre 6,6% en 2012).

L'ensemble de ces résultats est le fruit d'un travail de terrain et de proximité retrouvé après les résultats mitigés de 2012 ; La Fédération nous ayant fait totalement confiance dans la réorientation de notre action syndicale au plus près des camarades en collaboration étroite avec les U.D (notamment U.D 66, 06, 76 et bien d'autres).

Au-delà des résultats flatteurs, nous sommes conscients que le travail va et doit continuer pour pérenniser la syndicalisation que nous avons mise en place dans notre secteur d'activité.

Nous avons eu 4 ans pour convaincre, nous avons 4 ans pour confirmer !



OFFRE 2017 CNFPT DE FORMATION

À découvrir
sur WWW.CNFPT.FR

➤ TROUVEZ
UN STAGE,
UN ITINERAIRE
DE FORMATION

➤ INSCRIVEZ
VOS AGENTS
EN LIGNE
À NOS FORMATIONS

➤ N'OUBLIEZ PAS
MOBISTAGE
notre service en ligne
pour faciliter les déplacements
jusqu'à nos formations



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

verse chaque mois 1 195 000 pensions,
compte 2 230 000 actifs cotisants,
est en relation avec
46 000 employeurs territoriaux et hospitaliers.

Retrouvez toute l'information et les services de la CNRACL
sur son site internet

www.cnrACL.retraites.fr

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales est gérée à Bordeaux
par la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts.



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers