

# La Tribune

# FO Publics

n°369  
septembre 2016



## Les Métropoles...



# 6 000 000 DE GARANTIES OCIRP

**Prévenir, agir, soutenir.**

**Veuvage, orphelinage, handicap, perte d'autonomie,  
face à ces situations, l'OCIRP protège  
les salariés et leur famille, dans le cadre de leur entreprise,  
par le versement d'un complément financier  
et un accompagnement social dédié.**

**C'est une question d'avenir.**

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](http://ocirp.fr)



**OCIRP**

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE

# Réformiste pas réformateur

C'est ce que déclarait dernièrement Jean-Claude Mailly dans un article du "Monde".

Il est vrai que face à l'attitude et au discours mensonger du gouvernement soutenu en cela par la CFDT, il s'avère nécessaire de préciser la chose.

Comme l'a affirmé notre secrétaire général : *« être réformiste militant impose l'indépendance du syndicat. Être réformateur non. Nous n'accompagnerons jamais un gouvernement quel qu'il soit »* n'en déplaît à messieurs Valls et Berger !

Forte de son indépendance, Force Ouvrière entend défendre le réformisme et s'employer à ce que le syndicalisme soit élément essentiel de progrès social.

En ce sens notre syndicat soutient une réforme quand elle contribue à ce progrès.

Qui peut croire que cette atteinte fondamentale au code du travail que constitue la loi « El Khomri » aille dans ce sens ?

Certainement pas l'opinion publique qui dans sa grande majorité a approuvé l'importante mobilisation des milliers de jeunes et de salariés qui lors du premier semestre ont réclamé le retrait de la loi.

Aujourd'hui c'est le code du travail et demain ce sont nos statuts qui seront remis en cause !

Même si la loi a été promulguée le 8 août dernier, le combat n'est pourtant pas terminé et pour sa part FO entend ne rien lâcher !

**Les syndicats CGT, FO, Solidaires, FSU, Unef, UNL et Fidl appellent de nouveau à se mobiliser le 15 septembre prochain pour exiger le retrait de la « loi travail » .**

Il nous appartient de tout mettre en œuvre afin que cette journée d'action contribue à ce retrait.

C'est aussi au cours de cet été, le 20 juillet, que FO a été conviée à une réunion présidée par la Ministre de la Fonction publique.

Nous n'étions pas dupe et cette réunion n'avait pour but que de valoriser les actions entreprises par le gouvernement: revalorisation du point d'indice, PPCR, l'apprentissage, la santé et sécurité au travail, etc...

FO a fortement contesté ce bilan présenté comme « positif » de la part de la ministre, indiquant, entre autres, que la faible revalorisation de 0,6% en deux ans était loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat, que le PPCR par l'allongement de la durée de carrière, la suppression des réductions de temps de service et les transferts primes/points ne faisait au final que financer quelques points d'indice supplémentaires se révélant ainsi être une véritable machine à faire des économies sur la masse salariale !

Enfin, FO a tenu à dénoncer le fait que cette réunion se tenait le jour même du dernier passage en force du gouvernement (49.3) sur la « Loi Travail » démontrant ainsi que son attachement au dialogue social n'était que de façade !

La délégation FO prit alors congé de la Ministre refusant son invitation à partager un verre à l'occasion des vacances, jugeant cette offre des plus déplacées le jour où le gouvernement affaiblissait les droits des salariés.

Anecdote, symbolique peut être... mais pas seulement ... !



Yves KOTTELAT  
Secrétaire Général



Le mot de

## Jean-Claude MAILLY

secrétaire général

En s'étant coulé dans le moule du néolibéralisme économique et social, le gouvernement s'est donné comme priorité le traitement quantitatif de la compétitivité (baisse du coût du travail avec notamment le pacte de responsabilité) puis son traitement qualitatif avec la flexibilité et la préconisation (loi travail).

Une telle orientation a ainsi ses incidences sur le service public tant au niveau national que territorial avec la réduction des dépenses publiques. On en mesure régulièrement les effets tant à l'hôpital public que dans les collectivités territoriales.

Et pourtant il ne faut pas être sorti de l'ENA ou de Polytechnique, il suffit juste d'écouter, d'observer et de discuter pour comprendre que la fragilisation du service public atteint la République, crée des zones de non droit ou de relégation, crée des sentiments d'abandon.

A l'heure où la campagne pour l'élection présidentielle se met en place, il est important de rappeler que, tout en rappelant ses positions, FORCE OUVRIERE ne donnera aucune consigne de vote.

**Indépendant un jour, indépendant toujours !**

**Républicain un jour, républicain toujours !**

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 0916 S 06335  
3ème trimestre 2016

# Le syndicalisme indépendant au Vietnam

La réunion s'est déroulée au 153-155 rue de Rome à Paris 17e, au siège de la Fédération. Après un message de bienvenue aux participants de la part de Josiane TOURAINE, secrétaire fédérale, Franck ROLLAND a présenté les enjeux du syndicalisme au Vietnam : l'environnement légal et les relations internationales : traité Trans-Pacific Partnership (TPP), discours de B. Obama du 24 mai 2016 à Hanoi.



L'enjeu pour le syndicalisme indépendant au Vietnam est clairement défini : une adhésion à la Confédération Syndicale Internationale (CSI) à Bruxelles est essentielle pour pouvoir influencer sur les futurs traités que va signer le Vietnam : TPP et adhésion aux conventions N°87 et 98 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Comme le souligne **Marjorie ALEXANDRE**, représentante de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière - Secteur international - il faut être membre observateur de la CSI pour pouvoir être invité à la Conférence Internationale du Travail qui se réunit chaque année à Genève. Le Vietnam a signé 20 conventions, il est membre de la Conférence Internationale du Travail et participera à la 105e session au mois de juin 2016. Le Vietnam n'a pas signé les conventions 87 et 98 sur le droit fondamental de pouvoir s'organiser entre travailleurs et exprimer ses revendications.

**Monsieur TRAN Ngoc Thanh**, Président de la **Fédération Libre des Travailleurs Vietnamiens - Lao Dong Viet** - présente sa Fédération et les difficultés rencontrées au Vietnam : interdiction des syndicats indépendants, de faire grève ou de distribuer des tracts, emprisonnement de 3 dirigeants syndicaux de Lao Dong Viet depuis 2010 malgré les protestations de l'ONU (une militante a été libérée en 2014), emploi des services secrets vietnamiens pour la surveillance des activités syndicales, mise sous résidence surveillée, interdiction des dirigeants de la Fédération de pouvoir séjourner au Vietnam. Le syndicat d'état, la Confédération Générale du Vietnam (CGTV), est implanté sur tout le territoire avec 119.342 syndicats. CGTV est affilié au parti communiste vietnamien, il est membre de la Conférence Internationale du Travail.

**Madame Lydie NGO**, Vice-Présidente de Lao Dong Viet expose le travail de la Fédération en Malaisie où des milliers de travailleurs vietna-

miens sont exportés dans les manufactures industrielles. La Fédération peut former ses adhérents dans ce pays alors que c'est impossible en Thaïlande car ce pays coopère avec le Vietnam dans sa lutte contre les syndicalistes.

Afin de professionnaliser Lao Dong Viet, il est, lors de la discussion, proposé l'élaboration d'une charte afin de définir les objectifs et l'ADN de la Fédération Libre des Travailleurs Vietnamiens - Lao Dong Viet. Cette proposition est adoptée.

Il est également envisagé de proposer une téléformation destinée aux militants de la Fédération. Sur la proposition de Marjorie ALEXANDRE, le Groupement Départemental va contacter **Yves VEYRIER**, Vice-président du Comité de la Liberté Syndicale à Genève, Secrétaire Confédéral Force Ouvrière, car cet organisme est compétent en matière de violation des droits syndicaux y compris le refus d'accorder aux travailleurs le droit de constituer les organisations de leur choix, l'ingérence constante des pouvoirs publics, les restrictions imposées en matière de négociation collective et de grève, les arrestations et le harcèlement de responsables syndicaux.

- 3** Editorial  
Yves KOTTELAT
- 4** Le mot de  
Jean-Claude MAILLY
- 5** International  
Vietnam
- 6** Communiqué  
Nice
- 8** Action sociale  
Pascal CORBEX
- 10** Métropole  
Aix Marseille Provence
- 13** Agents de maîtrise  
Vont-ils rester en catégorie C?
- 15** Dans l'action  
dans les Côtes d'Armor
- 17** Vie des structures  
AG FO du Dpt 68
- 18** Lu dans la presse  
Ce qui attend les fonctionnaires après l'été
- 19** AFOC  
Les démarchages téléphoniques indésirables
- 21** Lu dans la presse  
Les SEMOP se mettent en place  
p. 22 : Formation des agents
- 24** Offices Publics de l'Habitat  
Retraités  
Départements et Régions  
Police municipale  
Sapeurs-pompiers

# Il n'y aura jamais de République apaisée sans Services Publics forts

Le 14 Juillet 2016, l'horreur a frappé une nouvelle fois à Nice.

La Fédération Force Ouvrière est une nouvelle fois choquée et révoltée par le nouvel attentat et la tragédie qui frappent la population - des enfants, des femmes et des hommes - qui était rassemblée à Nice pour fêter le 14 juillet.

**Elle veut faire connaître sa tristesse et sa compassion à l'intention des victimes, de leurs familles et de leurs proches.**

**Elle participe à la solidarité nationale qui s'exprime et veut encore saluer la mobilisation des Services Publics et de leurs agents.**

Comme elle l'avait déjà exprimé à la suite des précédents attentats, la Fédération Force Ouvrière veut rappeler que les valeurs de la République - célébrée le 14 juillet - doivent résonner, toujours, de toutes leurs forces : Liberté, Egalité, Fraternité et Laïcité - unité et indivisibilité.

**Notre Fédération tient à saluer et à remercier l'ensemble des personnels du CHRU de Nice et les personnels de la Mairie de Nice et du SDIS.**

Les personnels ont démontré (infirmiers, pompiers, médecins, policiers municipaux, aides-soignants, personnels administratifs, etc.)



leur engagement sans faille dans leur service au public ; ils sont restés sur leurs lieux de travail, ils sont revenus de repos ou de vacances. Ils sont restés, 2, 3, 4 jours à la disposition des blessés et de leurs familles.

La Fédération remercie chaleureusement l'engagement de nos équipes syndicales niçoises face à cette tragédie ; elles ont été constamment présentes pendant ces journées d'engagement auprès des personnels.

Ils ont rencontré les Cabinets ministériels présents sur Nice depuis le 14 juillet pour, non pas profiter de cet effroi pour réclamer des revendications mais simplement rappeler l'importance des Services Publics et des personnels, non seulement dans des périodes de crise mais au quotidien toute l'année.

CHARLIE HEBDO, HYPERKACHER, LE BATACLAN, LES TERRASSES PARISIENNES, LE 14 JUILLET 2016 à NICE, depuis 18 mois, la barbarie a frappé plusieurs fois.

A chaque fois, les pouvoirs publics, les élus, la population, mettent en avant et remercient de leur engagement les agents publics, c'est bien, mais nous nous devons de rappeler ici et aujourd'hui que **le drame ne doit pas gommer le quotidien.**

Les Services Publics (Territoriaux et Hospitaliers) essuient depuis des années des cures d'austérité budgétaire ainsi que des lois qui les fragilisent.

**Il serait judicieux qu'on leur redonne les moyens financiers et humains nécessaires pour fonctionner normalement.**

*Le Secrétariat Fédéral  
Paris, le 18 Juillet 2016*

# ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle régie par les dispositions du livre II du Code de la mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 884. Document à caractère publicitaire - Avril 2016 - Crédit photos : Benjamin Juhen.



Jour après jour, quelle que soit leur activité, les territoriaux s'investissent à travers leurs missions de service public pour être utiles à tous leurs concitoyens. Un engagement que la Mutuelle Nationale Territoriale salue et partage en les protégeant tout au long de leur vie personnelle et professionnelle.

Complémentaire santé, maintien de salaire, services, santé au travail... la MNT est fière d'être utile à plus d'1,9 million d'agents territoriaux.

SANTÉ

PRÉVOYANCE

SERVICES

09 72 72 02 02  
(prix d'un appel local)

  [mnt.fr](http://mnt.fr)  
mutuelleMNT

# Nous avons un passé, nous avons un avenir

Issue du Syndicat National Autonome et Interprofessionnel de l'Enfance Inadaptée (SNAIEI) qui a revendiqué, négocié puis signé (à l'époque avec la seule CFTC), le 15 mars 1966, la convention collective de l'enfance inadaptée, **la Fédération Nationale de l'Action Sociale F-O** continue, plus de 40 ans après avoir rejoint le syndicalisme confédéré Force Ouvrière, en 1972, de porter à travers ses combats de résistance et de reconquête, contre toute austérité d'où qu'elle vienne, notre idéal de liberté et d'indépendance.

Nous négocions pour notre confédération dans la Branche des activités sanitaire, sociale et médico-sociale ainsi que dans la CCNT du 31 octobre 1951 avec l'Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée. La FNAS FO négocie dans les conventions collectives du 15 mars 1966, des Missions Locales et PAIO, des Acteurs du Lien social et Familial (ALISFA), des établissements Médico-sociaux du 26 juin 1965, des Ateliers et Chantiers d'Insertion, des Familles Rurales et de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile (BAASSD) ainsi que les accords collectifs nationaux des CHRS et des Régies de quartier.

### *Le secteur social et médico-social est en grande partie issu de la charité*

Le développement de la conception sociale et de l'esprit mutualiste va modifier cette donne unique et aboutir, en 1930, à la mise en oeuvre d'un esprit laïc, plutôt mutualiste d'un côté et de l'autre, d'inspiration et d'obédience chrétienne.

Le Front populaire va impulser une nouvelle dynamique. D'une part, en favorisant la coordination nationale des moyens d'actions par la mise en oeuvre d'une Commission interministérielle (santé, justice, éducation nationale) et d'autre part, en promouvant un esprit et un comportement nouveaux, contre les méthodes éducatives répressives et isolationnistes.

Enfin, les années de guerre et d'occupation poseront de manière urgente le problème des jeunes orphelins et abandonnés en danger moral ou délinquants. Le 25 juillet 1943 est créé, par arrêté, le Conseil Technique de l'Enfance Déficiente et en danger moral.

Les institutions existantes (œuvres charitables et associations loi de 1901) sont encouragées à poursuivre leur action pendant que la loi du 15/07/44 institue le principe du remboursement des œuvres privées agréées, selon le système du prix de journée hospitalier. Enfin, les Ordonnances du 02/02/45 sur la délinquance des mineurs et l'Ordonnance du 01/09/45 vont conforter, structurer, et

mettre en oeuvre une politique nouvelle de la Justice, prônant l'éducatif comme règle, et la sanction en tant qu'exception.

**La création du régime général de la sécurité sociale en 1946**, avec la parution des conditions d'agrément des établissements pour enfants inadaptés, ouvre de nouvelles et majeurs perspectives de financements.

Dès lors, la création de structures nouvelles (Centres d'observations, Foyers multiples) ainsi que la transformation d'établissements anciens issus de l'existant (Orphelinats, Colonies Pénitentiaires, Centres de Redressement, Institutions de l'éducation surveillée) qui se prêtent aux solutions d'internats, vont se multiplier. Le 23 décembre 1958 est créé le milieu ouvert.

Des concepts éducatifs nouveaux apparaissent : bonne connaissance de l'individu et de son environnement familial et social, projet de vie, mode relationnel de confiance et de valorisation : se réadapter pour s'intégrer et s'assumer dans la société.

Mais très vite, le spontanéisme des créateurs, les



initiatives multiples mettent en évidence, des situations matérielles, professionnelles et des conditions de travail très précaires, une absence de références professionnelles, de bases de salaires, d'horaires, de congés, seulement une disponibilité permanente.

Ces questions furent résolues d'un côté par la professionnalisation et de l'autre par la négociation de droits collectifs qui deviendront convention collective.

Du «moniteur» chargé de toutes les besognes de l'internat : travail, loisirs, vie quotidienne sans diplômes, vont advenir, grâce aux développements des écoles de formation, le Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, le 22/02/67, le certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur le 09/03/70 et, en septembre 72 le Certificat d'Aptitude de l'Aide Médico-Pédagogique.

**Contre la «disponibilité permanente» seront négociés dès 1958, les premiers accords de travail.**

Au niveau salarial, ils transposent ce qui se pratiquait dans la Fonction Publique et au Ministère de la Justice dont le déroulement de carrière par échelons d'ancienneté comprenant le salaire de base, l'indemnité de résidence avec zones, le supplément familial.

Au niveau des conditions de travail, ils prévoient les horaires hebdomadaires, les congés payés, les congés « trimestriels » et les primes d'anomalie de rythme du

travail en internat tout en définissant une nouvelle fonction sanctionnée par un diplôme et dispensée par des écoles de formation agréées : celui d'éducateur spécialisé.

**Fin 1961**, les syndicats Employeurs enfin constitués et le SNAIEI, syndicat prépondérant des salariés et largement majoritaire dans le secteur social et médico-social, sont à pied d'œuvre et entament les négociations, sur les bases, entre autres, de ces accords de travail.

**Le 15 mars 1966**, la convention collective de l'enfance inadaptée est signée entre la partie employeurs, la CFTC et le syndicat autonome qui deviendra en 1972, la FNAS FO. La boucle est bouclée.

Cette petite -et sommaire- histoire de la naissance du secteur social et médico-social, de son financement, de sa professionnalisation et de la création d'une de ses conventions collectives (la CCNT66), notre Fédération ne l'oublie pas. Elle nous rappelle notre spécificité, mais aussi que nous sommes totalement attachés « *au principe et à la pratique du contrat collectif et de la négociation qui vont de pair, pour nous, avec la liberté de comportement et l'indépendance du syndicat* », comme le rappelait dernièrement notre secrétaire général de la confédération, **Jean-Claude MAILLY**, dans le combat engagé CONTRE LA LOI TRAVAIL, et maintenant POUR SON ABROGATION.

Nous l'oublions d'autant moins dans ce contexte d'austérité budgétaire, qui voit notre secteur de droit privé, mais à financement public, subir une attaque en règle sur les trois piliers qui l'ont fondé, à savoir : les financements, les diplômes d'Etat et les droits conventionnels collectifs égalitaires.

La baisse des moyens financiers et la transformation du sens même du travail des professionnels, la déqualification en marche avec conjointement la tentative en cours de destruction de nos diplômes d'Etat, ainsi que les attaques incessantes contre nos conventions collectives qui précédaient et accompagnent la Loi Travail avec sa remise en cause de la hiérarchie des normes, tout cela, au nom de l'austérité budgétaire indépassable, sont totalement contraires à notre histoire et à la défense des intérêts matériels et moraux des salariés que nous représentons.

Notre fédération nationale continue de les défendre, sans faiblir, dans l'interprofessionnel, à quelques mois de son 17<sup>ème</sup> congrès.

Dans cette période de poursuite de la remise en cause de tout ce qui a construit notre secteur, **nous sommes de ceux qui « marchent contre le vent et le courant ».**

**Pascal CORBEX**

**Remerciements à François KERMOAL**



Pascal CORBEX  
Secrétaire Général  
de la FNAS FO

# AIX-MARSEILLE-PROVENCE

## Une métropole à construire avec FO !

Elle en aura mis du temps, cette métropole, à sortir de ses cendres !

Du 1<sup>er</sup> janvier 2016, date officielle de son acte de naissance au 17 mars de la même année, date de l'extinction des principaux recours et de la réélection sans contestation possible de son Président, Monsieur Jean-Claude Gaudin, il s'en sera passé des péripéties juridico-politiques !



**Durant tout ce temps, la voix de FORCE OUVRIERE s'est faite entendre sur un seul et même registre : celui de la défense inconditionnelle, sur son terrain d'indépendance, des droits et des acquis de tous les Agents Territoriaux.**

**La métropole  
Aix-Marseille Provence,  
côté Institution**

**Une maladie de communication à l'origine du feuilleton métropolitain...**

C'est le 7 février 2013, que le Premier Ministre **Jean-Marc AYRAULT**, venu, initialement, discuter de la question de la sécurité de la Ville de Marseille, crée une mission interministérielle pour promouvoir un "projet métropolitain". Cette "maladie" de communication politique aura suffi à dresser la très grande majorité des élus locaux contre ce qu'ils percevaient alors comme la métropole « marseillaise ».

Un peu plus tard, la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, **Marylise LEBRANCHU**,

intègre au projet de loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) la fusion des intercommunalités existantes en une unique métropole.

Un Préfet délégué au projet de l'agglomération Marseille-Provence est créé : ce sera le bâtisseur de la Métropole nantaise, Monsieur **Laurent THERY**.

Pratiquement, la Métropole Aix-Marseille-Provence représente une strate supplémentaire de gestion territoriale articulée autour de deux pôles centraux de plus de 100 000 habitants, Marseille (qui représente 46 % de la population) et Aix-en-Provence (8 %).

Supplémentaire car, si elle se substitue, de fait, à six EPCI (Etablissements Publics de Coopération Intercommunale), ces dernières se sont toutefois maintenues sur leur périmètre actuel avec une délégation de gestion déconcentrée... Bonjour la simplification !

### Une Métropole, six Conseils de Territoires

Ce sont :

- La communauté urbaine Marseille Provence Métropole : 18 communes, qui devient le Conseil de territoire Marseille Provence avec 4000 agents territoriaux.
- La communauté d'agglomération du Pays d'Aix : 36 communes, qui devient le Conseil de territoire du Pays d'Aix avec 900 agents territoriaux.

- La communauté d'agglo Salon-Etang de Berre-Durance : 17 communes, qui devient le Conseil de territoire du Pays salonnais avec 150 agents.

- La communauté d'agglo du Pays d'Aubagne et de l'Etoile : 12 communes, qui devient le Conseil de territoire du Pays d'Aubagne et de l'Etoile avec près de 300 agents territoriaux.

- Le syndicat d'agglomération nouvelle Ouest Provence : 6 communes, qui devient le Conseil de territoire Istres-Ouest Provence avec 1200 agents territoriaux (mais certains devaient revenir à la commune dès janvier 2017).

- La communauté d'agglo du Pays de Martigues : 3 communes, qui devient le Conseil de territoire du Pays de Martigues avec près de 500 agents territoriaux.

Ces ex-EPCI sont donc devenus six conseils de Territoire, sans personnalité juridique (pas de pouvoir de décision sur le personnel, pas d'autonomie financière) mais dotés d'un Président élu en son sein !

### Une Métropole d'exception

Aix-Marseille-Provence (AMP) est la plus grande des métropoles françaises, en superficie, avec 3 173 km<sup>2</sup>, ce qui représente 10 % de la superficie de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur... qui n'a pas été touchée par la réforme.

Avec plus de 1,8 million d'habitants, c'est aussi la seconde métropole française derrière le Grand Paris et devant le Grand Lyon.

Elle regroupe 92 communes, dont 90 des Bouches-du-Rhône (soit 93 % de la population des Bouches-du-Rhône), 1 du Var (Saint-Zaccharie) et 1 du Vaucluse (Pertuis). Elle compte plus de 1,8 millions d'habitants et emploie, à ce jour, 7500 agents.

### Le cadre juridique

Deux lois dessinent le cadre juridique de la Métropole Aix-Marseille Provence :

- la loi MAPAM promulguée le 27 janvier 2014.

- la Loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République), publiée au JO du 8 août 2015, qui modifie sensiblement l'organisation et le fonctionnement de la métropole précédemment arrêtées par la loi MAPAM.

### Un vaste champ de compétences aux contours variables dans le temps

La loi prévoit un transfert progressif des compétences des anciennes intercommunalités vers la métropole, ainsi que des délégations entre collectivités :

- **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016**, la métropole n'exerce dans chaque territoire que les compétences exercées par l'intercommunalité précédente ainsi que des compétences obligatoires transférables;

- **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017**, la métropole exerce les compétences transférées par le conseil départemental;

- **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018**, la métropole exerce toutes les compétences obligatoires d'une métropole;

- **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020**, les délégations obligatoires aux territoires prennent fin. Le conseil de la métropole peut décider de les renouveler à la majorité simple.

### Compétences transférées par les communes

La métropole assume les compétences du bloc communal de manière progressive : de 2016 à 2017, seules celles précédemment transférées aux intercommunalités sont exercées puis, à partir de 2018, toutes les com-



pétences d'une métropole.

### Les compétences obligatoires :

- les grands schémas directeurs en matière développement économique et d'organisation des espaces économiques,

- les opérations métropolitaines, de cohérence territoriale, de transports et de mobilité, de voirie, d'habitat, de développement urbain, d'assainissement et d'eau pluviale,

- le marché d'intérêt national,

- le plan d'ensemble de gestion des déchets, de l'environnement, de l'énergie, du climat,

- les programmes de soutien et d'aides aux établissements d'enseignement supérieur et aux programmes de recherche,

- la concession de la distribution publique d'électricité et de gaz, des réseaux de chaleur ou de froid urbains,

- l'élaboration du projet métropolitain.

### Les compétences déléguées :

La Métropole pourra se voir déléguer par l'État un certain nombre de compétences et participe à l'élaboration du Schéma Régional de Développement Economique et d'Aménagement.

Le transfert de la voirie départementale fera l'objet d'une convention avec la métropole avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La métropole devra aussi faire le choix de certaines compétences actuellement exercées par le Département des Bouches-du-Rhône, dans les domaines de

*Grève et manifestation du 13 octobre 2015 pour le maintien des acquis des agents territoriaux au sein de la Métropole*



Commission Exécutive de création du syndicat mutualisé

l'action sociale, du tourisme et de la culture, ou des équipements et infrastructures destinés à la pratique du sport. Elle pourra assurer enfin la gestion des ports départementaux.

## **La métropole Aix-Marseille Provence, côté syndical**

Le Syndicat Général FO n'aura pas attendu la décision du Conseil Constitutionnel du 19 février dernier pour aller à la rencontre des personnels, dans tous les Conseils de Territoire, de leurs Administrations ou de l'Exécutif.

Des sections ont été constituées dans tous les Territoires y compris sur celui du Pays de Martigues dans lequel FO était absent jusque-là.

### **Le Syndicat Général des Territoriaux FO de Marseille se mutualise**

Le 23 février 2016, c'est donc à l'unanimité des 500 délégués (y compris ceux des Conseils de Territoire) de la Commission Exécutive du Syndicat (instance de décision entre deux Congrès) que s'est constitué le **Syndicat Général des Territoriaux FO de la Métropole Aix-Marseille-Provence et de la Ville de Marseille !**

La Métropole doit compter désormais avec la première organisation syndicale de la Fonction Publique dans tout le département !

### **Des tournées fructueuses**

#### **Martigues : une équipe nouvelle et combative**

C'est ainsi que, après quelques réunions d'information dans le Pays de Martigues, le discours combatif de nos délégués, sur notre terrain d'indépendance, aura permis d'emblée de convaincre la quasi-totalité des éboueurs de nous rejoindre ainsi que les militants de la CFDT !

Ces derniers ont exprimé librement leur désir de rejoindre FO. Ils comptent désormais parmi nos camarades les plus actifs ! En quelques semaines, notre Syndicat est ainsi passé, sur ce Territoire réputé « hostile » (plutôt CGTiste) de 0 à 65 cartes pleines !

#### **Aubagne et Aix-en-Provence : FO en pôle-position**

Le territoire d'Aubagne et de l'Etoile ainsi que celui du Pays d'Aix sont des Territoires dans lequel FO est en passe également de renverser la donne en décrochant la première place.

#### **Istres : FO sur tous les front**

Sur le Territoire d'Istres Ouest Provence, dans l'Ouest du département (le Territoire le plus grand de la Métropole), les réunions, les Assemblées Générales ou les tournées de service se sont multipliées : l'ensemble de ce vaste territoire a déjà été parcouru et nos délégués ont pu discuter avec toutes les catégories de personnels, de toutes les filières.

Mais cela n'a pas fait peur à nos délégués : c'est la force d'un syndicat mutualisé que de pouvoir mobiliser immédiatement des délégués de tous les secteurs pour répondre aux nécessités du travail syndical de terrain !

#### **Salon : FO se met en ordre de marche**

Le Territoire du Pays satonnais est le dernier à avoir eu sa section FO. L'accueil réservé à nos délégués est chaleureux.

#### **Marseille : FO toujours plus fort**

Le dernier Territoire est celui de Marseille Provence (ex-communauté Urbaine MPM).

C'est un Territoire que nos délégués connaissent très bien. FO y est sorti majoritaire absolu aux élections de décembre 2014, avec 56 % des voix, loin devant toutes les autres organisations !

Et ce résultat s'applique à 4000 agents, soit 60% de l'effectif total de la Métropole (7500).

## **Le terrain revendicatif**

D'un territoire à l'autre, la situation des personnels diffèrent parfois à l'extrême : la première des revendications de notre syndicat est donc **le maintien et l'harmonisation par le haut des acquis des agents** sur chaque Territoire, notamment la valeur faciale des tickets-restaurant (8.80 à Marseille Provence et Pays d'Aix, contre 7 sur Istres Ouest Provence ou 0 sur Martigues), les régimes indemnitaires, les temps de travail ou la participation de la Métropole aux frais de Mutuelle.

Pour FO la voie à privilégier doit demeurer celle des recrutements statutaires. C'est la raison pour laquelle FO demande **la stagiairisation immédiate de tous les emplois précaires**, à commencer par les vacataires, les emplois Avenir et les agents contractuels (notamment de catégorie C).

## **FO revendique encore l'extension des nombreux avantages et bénéfiques versés aux agents par le Comité d'Action Sociale de la Ville de Marseille et de MPM (le plus important de France pour la Fonction Publique Territoriale) à l'ensemble des personnels de la Métropole !**

D'une manière générale, le travail de notre syndicat sur la Métropole est déjà bien engagé.

Sur la base d'un travail de terrain continu, et sur notre ligne d'indépendance, que le Syndicat Général des Territoriaux FO de la Ville de Marseille et de la Métropole Aix-Marseille-Provence entend développer son travail sur la Métropole, pour les élections professionnelles du 8 décembre 2016, dans un premier temps, mais aussi et surtout pour oeuvrer à construire une Métropole qui respecte son personnel et leur assure les meilleures conditions de travail.

# Le gouvernement veut que les agents de maîtrise restent en catégorie C

Le 6 juillet 2016, le Conseil Supérieur de la FPT avait à examiner parmi les 12 textes inscrits à l'ordre du jour (Sapeurs-Pompiers, application de la loi déontologie au CSFPT, décrets relatifs aux CHSCT...) les projets de décrets relatifs aux agents de maîtrise territoriaux.

Ces projets faisaient suite à deux groupes de travail au cours desquels Force Ouvrière avait réaffirmé avec force la nécessité de classer les agents de maîtrise dans la catégorie B, compte-tenu du niveau de responsabilité qui est le leur et de la complexité de plus en plus importante des missions qui leur sont confiées.

Malgré tout, la Direction Générale des Collectivités Locales est restée sur ses positions en maintenant les agents de maîtrise dans la catégorie C.

Le débat fut rude et acharné, le vœu des organisations syndicales - hors C.F.D.T. - recevant un vote favorable de l'instance par 23 voix favorables, 5 contre (C.F.D.T) et 5 abstentions (une partie des élus)

**Un certain nombre de modifications (mineures) ont néanmoins pu être apportées au cadre d'emplois :**

Le 1<sup>er</sup> grade du cadre d'emplois sera revalorisé sur 4 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'indice net majoré d'entrée dans le grade sera porté progressivement de 329 à 335 et celui de fin de grade de 467 à 471.

Le second grade sera quant à lui revalorisé de manière à maintenir l'écart entre le sommet de la dernière

échelle de la catégorie C (C3) et l'indice terminal d'agent de maîtrise principal. Il n'y a donc quasiment aucun gain au cours de la carrière, l'indice net d'entrée dans le grade sera porté progressivement de 345 à 352 et celui de fin de grade, de 493 à 498.

## Reclassement dans les nouvelles échelles

### Durée des échelons

Les agents de maîtrise et agents de maîtrise principaux seront reclassés au 1<sup>er</sup> janvier 2017 dans les nouvelles échelles selon les tableaux que vous pourrez retrouver sur le site [www.foterritoriaux.org](http://www.foterritoriaux.org)

### Avancement de grade

Les conditions requises pour passer du grade d'agent de maîtrise à agent de maîtrise principal seront désormais d'un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et de 4 ans de services effectifs. Il fallait précédemment un an d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon et 6 ans de services effectifs.

Compte tenu de la suppression de l'avancement au minimum, cette « amélioration » risque d'être sans aucun effet réel !

Comme pour les autres cadres d'emplois, le reclas-

sement en cas d'avancement de grade est désormais effectué suivant un tableau spécifique que vous pourrez à aussi trouver sur le site de la Fédération.

Pour Force Ouvrière, il s'agit là d'une occasion manquée de revaloriser réellement le cadre d'emplois des agents de maîtrise au regard des responsabilités et missions de ceux-ci.

Pour FO, il est indispensable que tout cadre d'emplois ayant pour mission de l'encadrement soit classé au moins en catégorie B.

Beaucoup de collègues risquent d'être déçus d'autant que certains signataires de PPCR, qui leur avaient fait miroiter la catégorie B, découvrent aujourd'hui que cela n'a jamais été écrit dans le protocole ! Cette découverte a fait l'objet en séance de réactions très vives qui nous ont confortés dans notre refus de ce protocole - qui, nous l'avions prévu - n'est en aucun cas le système de revalorisation des carrières des agents de la Fonction Publique que ces derniers sont en droit d'attendre.

**Force Ouvrière ne se contentera pas d'un simple « replâtrage » du cadre d'emplois et poursuivra sa revendication d'un reclassement en catégorie B !**



**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**

**Assurer le présent, préparer l'avenir**

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

# Conseil départemental des Côtes d'Armor dans l'action

Chronique d'un mouvement qui dure.

**Décembre 2015** : Grève concernant le projet de protocole RH et nos craintes sur son contenu. Résultat: + de 350 agents était présents et déclarés grévistes un SUCCES total.

**11 février 2016** : suite aux premiers prémices du protocole RH, l'intersyndicale avait appelé à se mobiliser + de 500 agents présents pour envahir le CT

**Mars 2016** : lors du vote du Budget, environ 250 agents ont envahi l'hémicycle sans bruit Le Président a tenté de rassurer les agents sur le contenu des négociations, certaines organisations syndicales ont alors décidé de rentrer dans les négociations.

**Les 26 heures de négociations** : pour les délégués Force Ouvrière, il aura fallu moins de trente minutes pour se rendre compte de la supercherie et que ces négociations n'étaient en fait que de l'accompagnement et de la régression sociale que les élus souhaitaient mettre en place dans notre département.

Nous avons tenté en vain d'alerter les autres OS de ne pas faire de propositions pour ne pas tomber dans leurs jeu.

Après plusieurs reports de séance suite à des mani-

festations des agents, le 18 mai 2016, les organisations syndicales ont émis un avis défavorable sur le protocole RH lors du CT.

**Le 13 Juin 2016**, (trop tard selon nous) manifestation de plus de 800 agents. Ces agents ont envahi l'hémicycle et empêché la tenue de l'assemblée plénière, de fait les élus n'ont pu siéger. Une parodie d'assemblée a été faite à notre initiative. FO a, sans conteste, mené la danse et ceci est attesté par les nombreuses images, photos ou vidéos qui ont circulé.

Les agents ont décidé de mener des actions dans tout le département, des services étaient fermés ou filtraient les entrées. Des barbecues improvisés ont été organisés le midi, des tractations sur les ronds-points, sur les parkings, etc.

Les OS s'étaient engagées à aller voir les agents sur le terrain mais seul FO, a respecté cet engagement.

**Le vendredi 17 juin 2016**, les agents ont à nouveau envahi l'hémicycle empêchant ainsi la tenue du comité technique.

700 agents étaient à nouveau présents et là encore c'est FO qui a mené les débats. Pour rappel c'est ce jour-là que le président



a décidé et préféré fuir le CD22.

Les agents ont décidé à l'unanimité de poursuivre le mouvement la semaine suivante.

Nous avons aussi accompagné les services en difficulté du fait des politiques d'austérité et de destruction du service public. Grâce à notre ténacité, nous avons pu faire reculer certaines choses même si le combat est loin d'être gagné.

**Dès le lundi 27 juin**, les agents étaient de nouveau présents et ont empêché la tenue de la commission permanente en envahissant de nouveau l'hémicycle.

Des échanges avec les élus de l'opposition (qui nous ont apporté leur soutien) ont eu



lieu pendant plus de 2 h, et là encore FO était en première ligne. Nous avons décidé avec les agents de changer de moyen d'action et de cibler celle-ci afin de ne pas s'épuiser.

**La guérilla**

**Mardi 28 juin**, devant l'attitude provocatrice et agressive du 1<sup>er</sup> vice-président, les représentants de CAP ont décidé de quitter la CAP en cours.

**Mercredi 22 juin** devait se tenir un second CT mettant au vote le protocole RH.

A l'appel de l'intersyndicale, une soixantaine d'agents étaient présents.

Ces derniers ont souhaité assister au CT, le Président leur a indiqué que ce n'était pas possible et que si les agents restaient le CT ne se tiendrait pas.

Lors de cette suspension les autres OS se sont mises d'accord sur le fait de retourner siéger en CT et de poser la question suivante «le temps de travail est-il négociable» et de passer au vote.

FO n'étant pas d'accord, nous avons donc convenu que seule serait posée la question et qu'ensuite on en



**Dernière minute avant « bouclage »...**

**20 juillet 2016**

Des agents des routes ont été réquisitionnés afin de retirer les banderoles mises par les agents de la Maison du département de Lannion.

Les Agents sont sortis et se sont positionnés sous la nacelle empêchant le retrait.

Celui-ci ne pourra avoir lieu qu'à la fin du préavis de grève c'est-à-dire après le 29 juillet.

ferait part aux agents pour qu'ils décident de la suite à donner.

Cet engagement n'ayant pas été respecté FO a quitté l'intersyndicale.

**Le combat continue toutefois et nous préparons nos prochaines actions !**

**Nous ne lâcherons rien !**





# AG FO du Dpt68 - 27 mai 2016

Le rapport moral a été développé par Sylvie BURGER (référente pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement), Stéphanie KARRER (référente des assistantes familiales), Sabine FUCHS (secrétaire du CHSCT) et Christophe ODERMATT, secrétaire général du syndicat.

Didier PIROT, secrétaire fédéral présent et invité pour l'occasion a vivement félicité le trésorier pour la clarté de son exposé qui était agréablement rehaussé par un PowerPoint simple et complet présentant moult graphiques et données. De cet exposé financier il ressort que le nombre d'adhérents est en hausse constante depuis 2008 (de 58 adhérents en 2008 à plus de 300 fin 2015).

Sylvie a présenté les différents métiers qui sont représentés dans les collèges où travaillent les adjoints techniques des établissements d'enseignement (ATEE). Elle expose également les difficultés rencontrées par les ATEE, et les diverses actions menées par FO pour les soutenir.

La camarade Stéphanie, assistante familiale, a évoqué les réunions mensuelles d'informations et le cahier de revendications qui a été dressé avec l'ensemble des ASFA ; l'organisation de réunions bilatérales DGS - DRH / ASFA - FO, et le travail effectué en faveur des dossiers individuels (enquêtes administratives, retrait d'agrément, ...)

Sabine décrit le rôle particulier du secrétaire du CHSCT et les divers échanges entre l'Administration et FO concernant le règlement intérieur, les courriers, les demandes de visites de site (17), les demandes d'enquêtes (2), et la demande de CHSCT exceptionnel (1 en 2015).

C'est ensuite le secrétaire général FODpt68, Christophe ODERMATT, qui intervient : tout d'abord dans un contexte national, il nous explique les tenants et aboutissants de la Loi NOTRe, de la Loi Travail, de l'augmentation du point d'indice (0,6% au 1er juillet puis 0,6% fin 2016) et du PPCR.

Au niveau départemental, il y a eu diverses interventions du syndicat pour les agents des routes (maintien du service actif pour les ex-agents de

la DDE, obtention d'un RTT supplémentaire pour l'année 2015 composée de 53 semaines, interventions dans le cadre de la fermeture du Service Appui Routes et Matériels (Parc d'Illzach) et dans le cadre du CHSCT concernant la conduite à 1 des engins de service hivernal (engins de déneigement).

Dans le secteur du médico-social, FO a de plus en plus de dossiers à traiter : réorganisation des services (plusieurs alertes auprès de l'Administration), situations des adjoints aux chefs d'Espace Solidarité (charge de travail qui augmente sans cesse), situation des agents en CDI du Service Social Gérontologique, déménagement du CMS Cernay, intégration de travailleurs sociaux en gendarmerie nationale, versement d'une NBI pour les agents d'accueil des CMS, difficultés éthiques et déontologiques AST/SOLIS.

En ce qui concerne les instances locales, FODpt68 multiplie les actions : contentieux 2011, 2012 et 2015 concernant les tableaux d'avancement CAP, droit d'accès aux informations pour tous les agents.

Au niveau du CHSCT, FO est en train de dénoncer les trop nombreux dysfonctionnements (opacité) et le rôle des élus afin de relancer le dialogue social que l'Administration oublie. De même, FODpt68 est intervenu en force au moment des CTP des 4 et 8 février où devait être abordée la réorganisation de différentes Directions.

Enfin, le syndicat FO des Personnels du département du Haut-Rhin est intervenu à différentes reprises auprès de l'Administration du Conseil départemental 68 pour des erreurs de la DRH sur la situation des agents (classement, régime indemnitaire, ...), pour des imputabilités d'accident de service (classées en simple maladie par l'Administration), ou le reclassement

pour inaptitude physique.

FODpt68 a régulièrement recours à l'assistance juridique (cabinet Grimaldi et Associés). Ainsi en 2015, le syndicat a sollicité 2 fois les avocats du cabinet pour simple consultation et engagé 14 contentieux.

Le syndicat a diffusé le livret « Se syndiquer » à l'ensemble des agents de la collectivité.

Le syndicat FODPT68 a tenu 91 réunions d'informations mensuelles en 2015, et traité 21 situations collectives et 438 individuelles.

Pour 2016, les orientations principales concernent la loi Travail (El-Komhri) au niveau national, mais aussi les remises en cause du temps de travail, du régime indemnitaire et du service hivernal ; l'aboutissement des cahiers de revendications ATEE et Assistantes Familiales, le respect des prérogatives de l'instance CHSCT et les créations de cahiers de revendications pour le secteur du « social » et celui des agents des routes.

Après ces diverses interventions, l'assemblée générale a procédé à l'élection des membres du Conseil Syndical. Le nouveau CS, fort de ses 35 membres de tous horizons, se réunira dorénavant à raison d'une séance bimestrielle en plénière et une réunion bimestrielle par thématiques et groupes de travail.

Enfin, la parole a été donnée aux adhérents présents dans l'assemblée. Riches des interventions tant des rapporteurs que de celles des nombreux participants et participantes, cette assemblée a permis à chacun et chacune de prendre conscience des enjeux et des difficultés que nous devons ou allons affronter et de percevoir le travail mené tout au long de l'année par les militants de notre belle organisation syndicale.

# Temps de travail, formation, carrières... ce qui attend les fonctionnaires après l'été (extraits)

Lors d'une réunion avec les syndicats, la ministre de la Fonction publique a dévoilé ses priorités pour le second semestre 2016 : la lutte contre les discriminations, la formation, le temps de travail, la poursuite de la mise en œuvre des mesures sur les carrières (PPCR) et les décrets de la loi sur la déontologie.

[...]

Nommée au gouvernement à peine plus d'un an avant l'élection présidentielle de 2017, Annick Girardin entend profiter des quelques mois qui lui restent pour «poursuivre la modernisation de la fonction publique», comme elle l'a affirmé le 20 juillet au cours d'une réunion avec les organisations syndicales. Avant la pause estivale, la ministre a, dans ce but, réalisé un bilan d'étape et tracé les perspectives des chantiers et des discussions en cours avec les syndicats. [...]

Les deux concertations inscrites à l'Agenda social dévoilé le 29 mars dernier vont se poursuivre à l'automne. Celle qui porte sur le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels sera consacrée en particulier à la préparation d'une ordonnance prévue par le projet de loi Travail, qui doit permettre la mise en place du compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique. Accessible par internet, ce dispositif réunira pour tous les salariés et donc, aussi pour les agents publics, un ensemble de droits individuels, notamment en matière de formation et de prévention de la pénibilité. Sur le compte personnel de formation (CPF), l'une des briques du dispositif, la concertation a démarré au printemps et a débouché récemment sur la présentation par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) de premières propositions. Le projet d'ordonnance sur le CPA sera présenté lors d'une séance du conseil commun de la fonction publique, le 6 décembre prochain.

## Temps de travail : Annick Girardin veut avancer

L'autre concertation, qui traite de la santé et de la sécurité au travail, va donner lieu à un approfondissement, via des groupes de travail thématiques, rattachés au conseil commun et relatifs au pilotage de la politique de prévention, à la médecine de prévention, à la prévention et à la prise en compte de la pénibilité, au reclassement des agents déclarés inaptes pour raisons de santé et aux instances médicales. Autre priorité de l'agenda social : les suites à donner au rapport sur le temps de travail que Philippe Laurent a remis le 26 mai dernier à la ministre. Annick Girardin n'entend pas ranger le rapport dans un tiroir. Des groupes de travail réunissant des représentants des employeurs et des organisations syndicales se réuniront donc «à compter de septembre».[...]. La réduction des discriminations à l'entrée dans la fonction publique figure aussi à l'agenda du gouvernement depuis le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015. Sans attendre que le professeur Lionel L'Horty remette son rapport dressant un état des lieux et formulant des préconisations, il a introduit dans le projet de loi Egalité et Citoyenneté des mesures permettant de répondre à cet objectif. L'Assemblée nationale a adopté le texte en première lecture le 6 juillet dernier. L'examen au Sénat est prévu pour septembre.

## «On sent la fin de la mandature»

Par ailleurs, en concertation avec les organisations syndicales du secteur public, les ministères vont préparer des dizaines de textes réglementaires. Objectif: mettre en œuvre d'ici la fin de l'année les mesures sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR). Dans le cadre de ce chantier, l'Etat et les syndicats vont discuter notamment de la question clé de l'avancement de grade et de l'appréciation de la valeur professionnelle. La réunion d'un groupe de travail sur ce thème est programmée pour le 3 novembre prochain. En vue également : plus de vingt textes prévus en application de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires [...] Le 23 mai dernier, Annick Girardin avait affirmé sa «volonté de sortir tous les décrets d'application» de la loi sur la déontologie «d'ici au premier trimestre 2017». La ministre de la Fonction publique a parlé d'un agenda social «chargé» et s'est dite «déterminée à faire avancer les dossiers, à trouver des solutions concrètes et cela dans le respect du dialogue social». Mais du côté syndical, plusieurs responsables ont fait part de leur déception. ...

Retrouvez l'article dans sa totalité sur le site de la fédération : [www.foterritoriaux.org](http://www.foterritoriaux.org) et retrouvez le communiqué de l'UIAFP sur cette réunion en partie réservée aux adhérents de celui-ci.

**Thomas Beurey / Projets publics**

# Comment faire stopper les démarchages téléphoniques indésirables ?

C'est possible grâce à BLOCTEL, organisme officiel dénommé « Opposetel », créé par la loi Hamon du 17 mars 2014.

Cette procédure n'est ouverte que depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016 et permet à un particulier d'inscrire ses numéros de téléphone sur une liste d'opposition.

Il faut pour cela :

- Se connecter sur le site internet [www.bloctel.gouv.fr](http://www.bloctel.gouv.fr)
- Entrer son numéro de téléphone fixe ou mobile.

Quelques temps plus tard vous recevrez un récépissé (par mail ou SMS) vous informant de la date d'effet (30 jours maxi après l'inscription) et sa durée limitée à 3 ans. Un courriel ou courrier postal vous sera envoyé avant l'expiration du délai de 3 ans et l'inscription initiale pourra être renouvelée de la même façon.

**Attention : les personnes qui étaient inscrites sur PACITEL doivent s'inscrire sur BLOCTEL, ce n'est pas automatique !**

Pour l'AFOC, il est dommage de devoir s'inscrire. Notre revendication était que le démarchage téléphonique soit automatiquement interdit sauf acceptation expresse de l'utilisateur.

Pour ceux qui ne disposent pas d'internet, il est possible de s'inscrire par envoi d'un courrier à l'adresse suivante :

**BLOCTEL**  
6 rue Nicolas Siret  
10000 TROYES

La lettre doit comprendre :

- Vos nom, prénom, adresse, numéros de téléphone.

- Les numéros de téléphone fixe comme mobile que vous souhaitez inscrire sur BLOCTEL (maxi 9 numéros possibles).

## Que faire si les démarches continuent malgré l'opposition ?

Il sera indispensable de remplir un **formulaire de réclamation, disponible sur le site BLOCTEL, à envoyer à la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression (DGCCRF)** pour faire sanctionner le démarcheur en faute.

La différence avec l'ancien système PACITEL, qui n'existe plus, est l'obligation pour les professionnels de respecter la liste d'opposition au démarchage téléphonique (article R121-7-2 du code de la consommation). Son non-respect entraîne une amende de 75.000 euros pour un professionnel et de 15.000 euros si le démarcheur est un particulier (article 121-34-2 du code de la consommation).

L'AFOC rappelle qu'un démarcheur téléphonique doit :

- Indiquer au début de la conversation son identité et la nature commerciale de son appel (article L121-20 du code de la consommation).
- Faire apparaître son numéro qu'il est interdit de masquer (article L121-34-2 du code de la consommation).

Tous les démarchages ne sont pas concernés par l'obligation de respecter cette liste d'opposition :

- En cas de relations contractuelles existantes : par exemple, votre assureur et votre banque pourront continuer de vous appeler pour vous faire des offres.
- En vue de la fourniture de journaux ou magazines.
- Pas d'interdiction pour les instituts de sondage ou pour les associations à but non lucratif, à condition qu'il ne s'agisse pas de prospection commerciale.
- Enfin la loi s'applique certes aux sociétés françaises « donneurs d'ordres » auprès des centres d'appels basés à l'étranger mais pas aux sociétés étrangères.

**Ne sont plus concernés les SPAMS et SMS.**

BLOCTEL ne filtre pas les SPAMS vocaux et les SMS. Pour les cas de démarchages non sollicités, il faut faire des démarches sur le site internet « **STOP aux SPAMS** » [www.33700.fr](http://www.33700.fr)



### IN **FO** JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

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

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

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

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

Une telle dénaturation de la volonté des signataires est choquante et, de plus, contestable juridiquement.

Comment peut-on prôner le dialogue social et l'importance du « droit négocié » en faisant si peu cas des termes d'un accord ?

Il faut croire que la volonté des partenaires sociaux n'intéresse pas plus le législateur que les hauts magistrats.

(suite page 25)

N° 84 - DEC. 2013 / FEV. 2014

#### SOMMAIRE

Page 6

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

Page 25

#### Jurisprudence commentée

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

Page 46

- **Harcèlement disciplinaire et discrimination syndicale**

Page 59

- **La saisie des rémunérations**

Page 61

- **Le droit de retrait**

Page 64

- **Infobiblia**

#### Licenciement des salariés protégés (4) : réintégration et indemnisation

**D**epuis plusieurs numéros d'*InFOJuridiques*, nous avons pris le parti de nous intéresser au vaste et important sujet du licenciement des salariés protégés. Après avoir abordé, en dernier lieu, le problème de la contestation des décisions administratives, il nous reste à nous pencher sur le problème parfois épineux de la réintégration et de l'indemnisation du salarié irrégulièrement licencié.

Ce dernier volet de notre étude vient ainsi mettre un terme à ce panorama, certes non exhaustif, mais que nous avons voulu le plus complet possible, sur un sujet auquel tout un chacun est susceptible de se voir confronté, dans l'exercice de ses activités syndicales. Que ce soit pour nous-mêmes, ou pour des camarades qui nous entourent, il est important et essentiel d'avoir une vue générale sur ce dispositif destiné à donner à ceux qui s'investissent dans des mandats électifs ou désignatifs, une protection minimale, dite exorbitante du droit commun, afin de

leur permettre d'envisager l'exercice de leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles.

La réintégration et l'indemnisation sont les deux outils susceptibles de redonner aux salariés irrégulièrement licenciés, c'est-à-dire licenciés sans ou malgré un refus d'autorisation ainsi qu'à ceux dont l'autorisation de licenciement a été annulée, la possibilité de retrouver leur emploi et leurs fonctions syndicales ou au moins d'obtenir réparation.

#### Quelle sanction : indemnisation et/ou réintégration ?

Réparation et/ou réintégration, ce choix appartient à chaque intéressé, en fonction des circonstances et de sa situation personnelle. Chaque situation est unique et les contentieux parfois longs. Notre objectif est donc de simplement vous donner les clefs afin que le choix de chacun puisse être opéré dans les meilleures conditions et en toute connaissance de cause.

(suite page 6)

**La revue juridique qu'il vous faut :**  
*l'actualité jurisprudentielle, les nouvelles lois, décortiquées et analysées par le service juridique confédéral. L'essentiel du droit, à posséder absolument !*

1 an pour **40 €**

Tarif réservé aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 €**

Règlement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de :

**InFOJuridiques**

**Confédération Force Ouvrière : Secteur juridique**

**141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14**

# Gestion déléguée, gouvernance partagée : les Semop se mettent en place (extrait)

Instituée par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 2014, la société d'économie mixte à opération unique (Semop) peut s'appliquer à la réalisation d'une opération de construction, de développement du logement ou d'aménagement, à la gestion d'un service public pouvant inclure la construction des ouvrages ou des biens nécessaires au service, ou à toute autre opération d'intérêt général relevant de la compétence de la collectivité territoriale ou du groupement de collectivités territoriales. Ces opérations comportent une composante d'investissement significative et impliquent une gestion sur le long terme.

## Dépasser les difficultés de gestion

Plébiscité lors de son adoption par le Parlement et portée par la Fédération des EPL (entreprises publiques locales), ce nouveau dispositif répond au vœu des élus locaux de dépasser les difficultés de gestion rencontrées aussi bien dans le cadre de la régie que du partenariat public-privé [...] désormais encadré par les marchés de partenariats [...]. Il constitue une évolution par rapport aux formes de délégations déjà existantes.

A la différence des délégations de service public (DSP) et des partenariats public-privé, ce dispositif implique la **création d'une structure ad hoc au sein de laquelle la collectivité participe activement sur le long terme** à la manière dont est exécutée la convention. C'est là un des intérêts pour les collectivités et un avantage par rapport aux contrats de partenariat, où l'opérateur a la qualité de maître d'ouvrage. Il s'établit une convergence d'intérêts financiers entre la collectivité et l'opérateur retenu, liée à la manière dont la Semop accomplit sa mission, dans la mesure où celle-ci, société anonyme, peut distribuer des dividendes.

D'après la Fédération des EPL, au moins une quinzaine de projets de Semop sont à l'étude en France actuellement. Trois ont déjà vu le jour.

## Unifier la gestion des services sur l'ensemble du territoire

Signe d'une certaine insatisfaction, un quart des villes et agglomérations de plus de 40.000 habitants réfléchiraient actuellement à un **changement de leur mode de gestion de la distribution de l'eau**, d'après l'Institut de la gestion déléguée. [...] A l'instar de la ville de Dole [...], Chartres Métropole a fait le choix de confier ce service à une Semop, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La question de la délégation du service public de l'eau potable s'est posée dans un contexte particulier pour la communauté d'agglomération, après qu'elle soit passée de 7 à 47 communes en janvier 2013, [...]. Différents modes de gestion du service public coexistaient sur l'ensemble du territoire (DSP, régie, régie de services et marché d'exploitation) qu'il s'agissait pour l'EPCI d'unifier.

La communauté d'agglomération avait l'expérience des DSP, notamment dans le domaine des déchets et du transport. Mais ce mode de fonctionnement ne lui convenait plus, le dialogue délégrant/délegataire ne donnant pas satisfaction. Chartres Métropole souhaitait être acteur de la gestion, pas spectateur ou client, tout en faisant appel à un opérateur privé, afin de bénéficier de son expertise et de son savoir-faire industriel, sachant que la communauté compte 47.000 abonnés à l'eau.

**Le choix du modèle Semop s'est imposé pour plusieurs raisons.** [...], la Semop étant dissoute en fin de contrat - en l'occurrence, dix ans-, le mode de gestion peut être réétudié à cette échéance. Enfin, à l'issue du contrat, la collectivité récupère, en plus des infrastructures, le système d'exploitation, notamment ici des logiciels techniques, fruit de "l'intelligence" de l'exploitant. [...] Les personnels de la société peuvent également être repris par le nouvel exploitant, assurant ainsi une meilleure continuité du service.

## Une gouvernance mixte

L'appel d'offres de Chartres Métropole s'est inscrit dans le cadre défini par la loi du 29 janvier 1993 dite "Sapin", qui n'a pas été remis en cause par la transposition de la directive Concessions. La collectivité a pris la décision de recourir à une DSP et de créer une Semop. Au cahier des charges, identique à celui d'une DSP classique, s'est ajouté un "document de préfiguration", qui définit les règles de gouvernance, de contrôle, le coût prévisionnel de l'opération et les critères de sélection.

Une fois les propositions des candidats reçues, une négociation en deux temps s'est engagée : tout d'abord sur la qualité du service, les propositions économiques et techniques. Puis un deuxième volet, en tant que futur coactionnaire, sur les questions de gouvernance, gestion sociale, résultats et financements des investissements.

L'organe délibérant, après présentation des choix et objectifs du projet, s'est prononcé tout d'abord sur le principe du recours à une Semop, puis sur le choix de l'opérateur et enfin sur la composition du conseil d'administration (CA). Conformément à la législation, le président du conseil d'administration de la nouvelle structure est un élu - le président de Chartres Métropole -, tandis que le directeur général est un représentant de l'actionnaire privé. [...]

## Chartres Métropole "au cœur du dispositif"

Après plus de six mois d'existence, Chartres Métropole estime être "beaucoup plus au cœur du dispositif". Elle a d'ailleurs mis à disposition de Cm Eau certains de ses personnels techniques. L'EPCI "participe pleinement" au déploiement des outils d'exploitation, et à la construction du dispositif de télérelève. Cet investissement majeur - il représente 6 millions d'euros sur les 13 prévus - a fait l'objet d'un vote en CA, mais a été préparé dans un comité auquel les élus participent. Ils sont donc davantage associés aux décisions, au prix d'une plus grande implication.[...]

Du fait de leur présence dans la Semop, les élus peuvent ainsi organiser la coopération entre les entreprises publiques locales (EPL). [...]

**Laurent Terrade**

Retrouvez l'intégralité de cet article sur  
le site fédéral [www.foterritoriaux.org](http://www.foterritoriaux.org)

# Formation des agents :

## la réforme de 2007 n'a que peu réduit les inégalités d'accès

Selon un bilan de la formation professionnelle des personnels territoriaux dévoilé par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, les agents de catégorie C et ceux des petites collectivités continuent à bénéficier moins que les autres de formations.



En 2013, soit six ans après la loi du 19 février 2007 qui a réformé la formation des territoriaux, le nombre moyen de journées de formation par agent était en baisse de 15% et les agents de catégorie C continuaient à suivre moins souvent des formations que les autres agents, indique le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) dans un bilan statistique d'ensemble de la formation professionnelle des agents territoriaux qu'il vient de publier.

Les agents permanents ont bénéficié de 2,55 jours de formation en 2013 contre 3,01 en 2007. Cette inflexion

tient en particulier à la réduction de la formation initiale des agents des catégories A et B décidée dans le cadre de la réforme.

Quant à l'instauration de formations d'intégration pour tous les agents, elle a eu pour effet de faire progresser le nombre des journées de formation suivies par les agents de catégorie C. Mais pas suffisamment pour mettre à égalité tous les agents.

En 2013, un agent permanent de catégorie C a suivi en moyenne 2,3 jours de formation contre 3,3 pour un agent permanent de catégorie B et 3,4 pour un agent perma-

nent de catégorie A.

Par ailleurs, à l'intérieur de la catégorie C, des inégalités apparaissent entre les sexes, avec un avantage certain pour les hommes. Mais ce déséquilibre n'existe pas dans les catégories B et A.

### **Les agents non permanents sont moins formés**

Des écarts importants subsistent entre les agents permanents selon la collectivité ou l'EPCI qui les emploie.

Globalement, le nombre des départs en formation croît avec la taille de l'employeur. Alors qu'un agent

d'une commune de moins de 1.000 habitants a bénéficié en moyenne d'1,5 jour de formation en 2013, un agent d'une grande ville a suivi quant à lui 2,8 jours de formation en moyenne.

De leur côté, les agents employés par les départements ont suivi 3,2 jours de formation.

Hormis les apprentis et les agents bénéficiant d'un contrat d'avenir, les agents non permanents (par exemple les collaborateurs de cabinet et les assistants maternels) sont beaucoup plus défavorisés que les agents permanents. Ils ont bénéficié en moyenne d'1,1 jour de formation en 2013.

Les formations d'intégration et de professionnalisation instaurées par la réforme de 2007 - qui visent pour les premières à sensibiliser l'agent qui vient d'être nommé à son nouvel environnement professionnel et l'aider à appréhender les valeurs du service public, et pour les secondes à accompagner les évolutions importantes du parcours de l'agent dans son activité professionnelle - représentent 43,6% de l'ensemble des journées de formation suivies en 2013.

Les formations de perfectionnement qui ont pour objectif de développer les compétences des agents

ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles, arrivent juste derrière (42,7%).

### **DIF, VAE, bilans de compétence : une utilisation encore modeste**

Le droit individuel à la formation (DIF) mis en place par la loi de 2007 demeure relativement peu utilisé.

En 2013, près de 60.000 agents sont partis en formation dans le cadre du DIF. Ils étaient majoritairement en fonction dans les grandes collectivités où le recours au dispositif est nettement plus important: alors que plus de 7% des agents permanents des communautés urbaines et des départements ont utilisé le DIF, cette proportion était inférieure ou égale à 2% dans les communes et EPCI de moins de 20.000 habitants.

Comme le DIF, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence, deux outils que la loi de 2007 a entendu favoriser, sont encore peu développés: en 2013, quelque 4.000 dossiers de demande de VAE ont été déposés et environ 2.250 bilans de compétences ont été financés par les collectivités territoriales.

Toujours en 2013, les employeurs publics locaux ont consacré 650 millions

d'euros à la formation de leurs agents, dont 56% ont été versés au CNFPT au titre de la cotisation obligatoire. Sur la totalité des journées de formation dispensées aux agents territoriaux permanents en 2013, 19,4% ont été organisées par les collectivités en interne, 52,3% ont été assurées par le CNFPT et 28,3% par d'autres organismes de formation.

Les communes et EPCI les plus petits font davantage appel au CNFPT que les grandes structures. En effet, chez ces dernières, l'organisation des formations en interne et le recours à des organismes autres que le CNFPT sont plus fréquents. Autre observation : le CNFPT forme davantage les agents de catégorie C que les agents des catégories A et B.

**Thomas Beurey**  
**Projets publics**

# Congrès FO-HABITAT : une réussite grâce aux participants

Le 12<sup>ème</sup> congrès de l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT s'est tenu à la Rochelle du 7 au 9 juin 2016 à l'Union Départementale, dans la magnifique salle de l'Oratoire et nous pouvons collectivement nous féliciter tant ce fut un réel succès.

Malgré les intempéries sur une partie du territoire national et la grève dans les transports, les délégués furent nombreux à se retrouver dans cette belle ville avec un soleil qui a été de la partie tout au long du congrès.



Je tiens à remercier **Jean-Bernard BRESSOT** et l'ensemble de son équipe pour leur organisation et leur accueil remarquables. Ils ont été indispensables à la bonne tenue de ce congrès et ont assumé leur rôle avec brio. Je tiens également à remercier nos invités, Secrétaires Confédéraux, Régionaux et Fédéraux ainsi que le Secrétaire Général de la Fédération SPSS, qui ont pu se dégager de leurs obligations afin de participer à ce congrès de l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT.

A la tribune, de nombreux délégués avec des interventions de qualité.

Notre secrétaire fédéral en charge du logement, **Dominique REGNIER**, a souligné la pertinence des rapports présentés (moral, financier, ESH...) ainsi que celle sur divers sujets tels que la crise du logement, les lois de réforme territoriale, les fusions d'OPH ou redistribution de patrimoine, le dialogue social, les modifications statutaires, etc.

Ce congrès a permis de constater l'unité de notre Union et cela quelles que soient les branches «HLM». Les interventions ont mis en évidence les mêmes difficultés liées aux politiques d'austérité, la dégradation des conditions de travail, la remise en question des conventions collectives ou du décret relatif aux OPH et notre refus de voir tous nos acquis anéantis.

C'est avec un immense plaisir que nous avons accueilli

**Pascal PAVAGEAU**, secrétaire confédéral, qui est intervenu sur la situation générale mais particulièrement sur le dialogue social (loi REBSAMEN), le projet de loi travail ou encore la réforme territoriale. Ce fut une intervention de très haute qualité et très appréciée par les congressistes d'autant que Pascal a également répondu à des questions venant de la salle.

Un autre plaisir, celui d'avoir à la tribune un deuxième secrétaire confédéral en la personne d'**Anne BALTAZAR**, qui est intervenue sur la réforme d'action logement et qui nous a exposé les difficultés rencontrées par les salariés de ce secteur.

Lors du congrès ont également été évoquées les élections professionnelles dans les différentes branches «HLM» mais plus particulièrement les élections du 4 décembre 2014





concernant les Offices Publics de l'Habitat.

Concernant notre développement, j'ai indiqué lors du congrès que dans les organismes ou établissements où nous avons présenté des listes, nous avons fait des résultats très satisfaisants en termes de représentativité.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT est présente dans les différentes Commissions Paritaires Nationales des branches «HLM». Elle a conforté la place de Force Ouvrière dans l'Habitat avec la représentativité syndicale suivante :

- Coopératives HLM : deuxième place avec 20,59%,
- OPHS deuxième : place avec 40,43%,
- ESH : troisième place avec 23,26%.

A noter que les résultats de la représentativité dans les OPH ne sont toujours pas connus à ce jour.

Le devenir des Offices Publics de l'Habitat a été mis en évidence dans ce congrès avec notamment l'information d'une **future ouverture de négociations portant sur une convention collective nationale dans cette branche.**

Les congressistes ont pu apprendre deux événements nouveaux lors de ce

congrès à savoir le **lancement de notre site [www.fo-habitat.fr](http://www.fo-habitat.fr) et la parution du guide FO-OPH.**

Je remercie encore **Didier PIROT** et l'ensemble de l'équipe communication pour toute l'aide qui nous a été apportée afin que ce guide soit distribué à l'ouverture du congrès.

Un congrès est un temps fort dans la vie d'une organisation syndicale. C'est le moment où l'on fait le bilan mais également le lieu de projets et de perspectives pour l'avenir.

Par contre, ce fut un congrès chargé d'émotion avec la disparition de notre Camarade **Jacqueline CACHEUX**, secrétaire adjointe de l'Union, que chacun d'entre nous connaissait très bien pour son engagement syndical, pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, pour sa disponibilité totale, pour sa gentillesse, qui a toujours su faire passer les bons messages aux moments voulus aussi bien au bureau, en CA ou dans différentes réunions extérieures, et qui malheureusement quelques jours avant notre congrès, a succombé à une grave maladie.

Dominique REGNIER, secrétaire fédéral, a su conclure

ce congrès par un discours éloquent qui a bien analysé la situation générale et les actions de notre organisation syndicale.



## *Bureau élu lors de ce congrès à la Rochelle :*

**Jean-Jacques BAGHDIKIAN,**  
Secrétaire Général

**Patricia CAMPIN,**  
Secrétaire Adjointe

**Patrick GUILLOTTE,**  
Secrétaire Adjoint

**Nacer KALLEL,**  
Secrétaire Adjoint

**Aimad FARISSI,**  
Secrétaire Adjoint

**Jean-Bernard BRESSOT,**  
Trésorier Général

**David ATTIA,**  
Trésorier Général Adjoint

**Laurence FALICON-GENDREAU,**  
Archiviste

# «Futurs retraités»... Le pire est devant nous !

Les nuages s'amoncellent pour les « futurs retraités » comme pour les retraités actuels...

Les pensions globalement orientées à la baisse<sup>(1)</sup> sont appelées à fondre. Jusqu'où?

Plusieurs facteurs concourent à cette inexorable dégringolade...

## L'Emploi

Des millions de salariés sont sans travail, donc moins de cotisations (avec des droits au rabais !).

## Les contre-réformes

1993/2003/2008/2010/2013 n'ont qu'un seul objectif : réduire la dépense publique...

Elles se traduisent par :

- L'augmentation des cotisations (salaires de la fonction publique sur 10 ans).
- L'augmentation de la durée d'assurance (privé et public).
- La diminution des droits : famille ayant eu 3 enfants, les veuves ayant élevé des enfants...
- La remise en cause des catégories actives et insalubres au sein des trois fonctions publiques.
- Pour le secteur privé, la création d'une «usine à gaz» avec la mise en place du compte pénibilité individuel...

Enfin, l'évolution des pensions et retraites proportionnellement à l'indice et non plus comparative-ment à l'évolution moyenne des salaires... comme réclamé par FORCE OUVRIERE particulièrement... depuis toujours.

Le taux de remplacement pour les futurs retraités est en berne, notamment pour les retraites principales (régime général, Etat, CNRACL etc...)

S'agissant des retraites complémentaires applicables aux salariés et cadres du secteur privé (ARCCO et AGIRC) la situation n'est pas brillante et les mesures prises pour les retraites actuelles et futures sont difficiles à accepter (et sans doute à supporter) ; la fusion AGIRC/ARCCO n'étant pas à nos yeux de nature à «sauver le régime» !

Là encore, le taux élevé du chômage est - et restera - déterminant si la situation perdure...

Le «delta» actifs/retraités ne cessant de se détériorer («chômage de masse» et augmentation du nombre de retraités, durée de l'espérance de vie en augmentation) constitue une bombe à retardement.

Ainsi le monde de la finance s'empare du problème en expliquant qu'à l'avenir le niveau des retraites sera insuffisant. A cet effet, est préconisé un troisième pilier, la retraite «supplémentaire».

Idée concevable si le niveau des salaires permettait à tout salarié d'être en capacité de dégager des moyens financiers nécessaires à la création d'une épargne de complément !...

L'idée est contraire à toutes les conquêtes sociales obtenues de haute lutte par nos anciens au début du siècle dernier !...

Pour le salarié moyen (ou au SMIC) ce dispositif serait carrément exclu parce qu'impossible faute de moyen...

De surcroît, la bataille menée par les organisations syndicales (dignes de ce nom) contre la Loi travail est l'illustration d'une entreprise de mise au pas de la classe ouvrière et à la paupérisation des retraités.

Tous ensemble, actifs, retraités, chômeurs, jeunes, cadres faisons obstacle à ces funestes projets...

<sup>(1)</sup>Travaux actuel du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) avec une hypothèse de 7% de chômage

Robert POUGIS

## Evolution de la pension à législation constante

Année	Taux de remplacement par rapport aux salaires cotisés (en moyenne)	Si l'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite afin de financer la stabilisation du taux de remplacement, l'âge de départ serait porté à :
2015	51,50 %	61,6 ans
2020	50,40 %	63,1 ans
2025	48,10 %	64 ans
2030	46,30 %	65,4 ans
2035	44,80 %	66,7 ans
2040	43,70 %	67,7 ans
2050	41,80 %	68,4 ans
2060	41,30 %	68,9 ans

De sorte que les perspectives s'établissent ainsi :

D'une part, diminution des pensions :  
-10,2 points de taux de remplacement (autrement dit -20% de pension) à l'horizon de 45 ans).

D'autre part, allongement de la durée de cotisation (+7,3 années) sur la même période.

# Assistants familiaux (ASSFAM)

La commission AssFam de l'Union Nationale FO des Départements et des Régions vous informe de l'évolution de ses travaux.

Grâce à son travail, la FSPS et l'Union nationale sont devenues des interlocuteurs reconnus et respectés pour porter les revendications des assistants familiaux auprès du Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes (FEDDF).

Des réunions avec le Ministère, il ressort la volonté du gouvernement de revoir les diplômes de la petite enfance.

Font partie des discussions : la **reconnaissance de la formation et du diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF)** par les employeurs publics (ancienneté, régime indemnitaire), le **renouvellement automatique de l'agrément** (rapport entre les titulaires du DEAF et ceux titulaires d'un diplôme d'auxiliaire puéricultrice, puéricultrice, éducateur spécialisé, etc.), l'**équivalence des diplômes dans le social, l'indépen-**

**dance de l'organisme de formation vis-à-vis des collectivités, formation continue** (formations communes avec d'autres acteurs du secteur social) ont fait l'objet d'échanges approfondis.

Dans une lettre adressée à **Laurence ROSSIGNOL**, ministre des Familles, de l'Enfance le 10 juin 2016, l'Union précise ses revendications :

**Renouvellement automatique de l'agrément** pour les personnes dispensées de la formation initiale de 240 h (auxiliaires de puériculture, puéricultrices, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants...)

**Reconnaissance du diplôme permettant une évolution de carrière** : équivalence et/ou allègements de formation pour les assistants familiaux qui souhaiteraient suivre une autre formation dans le social.

**Une vraie carrière statutaire** : valorisation des compétences et de l'expérience dans l'exercice de ce métier avec reprise de l'ancienneté lors de l'intégration .

**Un organisme de formation indépendant du département pour dispenser la formation initiale** : proposition pour l'Institut Régional de Travail Social (IRTS) sous l'égide du CNFPT

**Une information sur le placement familial intégrée à la formation initiale des travailleurs sociaux** : (témoignages, rencontres...) afin d'améliorer leurs connaissances de ce métier ;

**Une formation continue** dont certaines thématiques pourraient être communes aux différents acteurs du social : référents éducateurs, assistants familiaux.

## L'Echos des Départements

### Creuse

**Clientélisme** : attribution d'accueils d'enfants allant jusqu'à 5 alors que d'autres attendent plus d'un an - non-reconnaissance de la profession, mépris des professionnels, système de délation pour alimenter des procédures administratives et des licenciements, souvent abusifs...

### Moselle

**Création d'une commission administrative** : intervient en cas de litiges dans les

conditions de prise en charge des enfants placés. Elle a d'ores et déjà permis d'améliorer l'analyse des litiges et de diminuer le nombre de licenciements.

**Le compte-épargne temps (CET)** : modification des règles concernant les CET des ASSFAM. Ils pourraient être soumis aux mêmes règles que les autres agents de la Collectivité et perdraient, tant en souplesse que dans l'indemnisation des jours (discussion en cours).

**Haut-Rhin**

Installation d'une commission administrative comme en Moselle.

Haute-Garonne

Maintien du salaire pendant les 4 mois de suspension de l'agrément : délibération enfin prise après plusieurs semaines de luttes syndicales.

Commission pluridisciplinaire traitant les situations de litiges et se prononçant sur la suspension de l'agrément

et le signalement au parquet : participation validée pour les ASSFAM élus(es) à la Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD).

En cas de litiges (suspicion de mauvais traitements), l'ASSFAM sera informé et entendu par le chef du service de placement dans les 48h suivant l'information du service.

Réunion de la commission avec les responsables du service de Protection

Maternelle et Infantile (PMI), du service du Placement Familial, du référent de la situation, des représentants des associations et des élus de la CCPD.

Plus que jamais, nous réaffirmons l'importance de la profession d'Assistant Familial, les exigences contraignantes de ce métier, la nécessaire reconnaissance des assistants familiaux au sein des équipes pluridisciplinaires du travail social dans nos collectivités.

police municipale

# FOPM, région PACAC

Au cours du mois de septembre 2013, le comité régional FO Services Publics, présidé par Patrick RUE, décidait de créer des sections départementales afin de développer et de conforter le travail revendicatif des policiers municipaux et des ASVP.

A ce jour, les groupements départementaux du 84, 83, 04, 06 et 13 ont créé des commissions départementales FOPM. Ils sont en ordre de marche pour relever les défis qui s'imposent pour notre cadre d'emploi et organisent des réunions pour faire de même avec les agents du stationnement payant.

**Défi pour la représentativité**

**FO, consciente de la division qui prédomine dans notre profession, a créé une section nationale FOPM** gérée par des policiers exerçant à tous niveaux de responsabilité. Le but principal est de

rassembler les policiers et les ASVP afin qu'ils rejoignent nos sections syndicales locales et départementales.

**Défi des revendications**

FOPM reste et restera intraitable sur les revendications portées depuis de nombreuses années, à savoir l'intégration de la prime ISF dans le calcul des droits à pension ainsi qu'une reconnaissance de la pénibilité dans le calcul des droits à retraite. Intraitable sur la reconnaissance de la dangerosité du métier avec la généralisation de l'armement et des équipements de protection.

**Pour les ASVP, la revendication principale est la création d'un cadre d'emploi qui corresponde à leurs fonctions.**

Notre région qui compte la première, la deuxième et la quatrième plus grosse PM de France en effectifs (Marseille, Nice, Cannes) est à la pointe de ce maillage territorial. Par l'intermédiaire du référent régional, les actions et les informations de la section nationale FOPM sont transmises à tous les référents départementaux. Cette réactivité nous donne de plus en plus de crédibilité et nous permet d'être en lien permanent avec les actions portées par les syndicats de base dans le domaine de la police municipale.

Pour illustrer cette réactivité, FOPM a immédiatement dénoncé l'attitude de certains préfets qui refusaient aux maires d'armer leurs agents alors que les dispositions réglementaires étaient réunies. Nous avons été entendus puisque le ministre a invité les préfets à donner une suite favorable aux demandes du maire.

Les référents départementaux PM, avec leurs secrétaires de GD respectifs, organisent des réunions de travail avec leurs membres des Commissions PM afin d'apporter des réponses précises sur les revendications des policiers municipaux de leurs départements.

Des plaquettes sont mises en page et distribuées dans chaque département.

Plusieurs actions sont en passe d'être menées :

**Rencontre avec les maires :**

Pour les sensibiliser sur la notion d'alerte afin d'utiliser

pleinement les décisions gouvernementales.

Pour demander un armement chaque fois que les policiers en ressentent la nécessité car le danger est inhérent au métier de policier municipal.

**Rencontre avec les procureurs :**

Pour uniformiser des réponses fortes et identiques quand des policiers sont victimes d'infractions pénales au cours de leurs services.

Tous ces policiers qui exercent dans des environnements ruraux ou citadins, balnéaires ou isolés, doivent se fédérer et rejoindre Force Ouvrière PM afin de défendre leurs droits. Il y a urgence. La baisse de dotations et l'accord PPCR (suppression échelons à minima, fusion grade cat. mobilité renforcée) commencent à impacter les salaires et les conditions de travail de nos collègues dans les postes de police.

Dans un contexte national de menaces terroristes et alors que l'état d'urgence a été prolongé, la Police Municipale, troisième force de Police, est par sa proximité, au quotidien avec la population, une cible facile.

Dans ce cadre, la Commission Régionale Police Municipale PACAC participera plus que jamais à toutes les actions de la Fédération des Services Publics et de Santé Force Ouvrière. Elle s'impliquera également dans la Commission Professionnelle Nationale afin d'obtenir l'ensemble des moyens de protection des personnels ainsi qu'une meilleure reconnaissance de la dangerosité du métier. Elle contribuera par la coordination du travail revendicatif des Commissions Départementales de la Région à développer et améliorer le cadre social des policiers municipaux.



*Madame Annie Girardin ministre de la fonction publique présente aux côtés du Président du CSFPT Monsieur Philippe Laurent pour la présentation du livre blanc de la fonction publique territoriale.*

## CSFPT DU 6 JUILLET 2016

### *Projets de décrets portant sur le statut des médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels*

**Attendue depuis longtemps, cette réforme du statut des médecins et pharmaciens de SPP se devait ambitieuse afin de mettre un terme aux difficultés rencontrées au sein des SDIS à recruter des agents de ce cadre d'emploi.**

Il n'en sera rien... Le nouveau statut proposé est toujours moins attractif que celui des collègues hospitaliers. Pour preuve : le lissage par le bas des médecins et pharmaciens de 1<sup>ère</sup> classe qui ont déjà bénéficié d'un avan-

cement au choix lors de la CAP nationale avec les 2<sup>ème</sup> classes dans un nouveau grade appelé «classe normale».

Le niveau de rémunération au grade d'entrée dans la profession, bien que corrigé, n'est toujours pas à la hauteur des qualifications et diplômes détenus par ces agents.

De plus, alors que les médecins et pharmaciens font partie du même cadre d'emplois, seuls les médecins «exerçant la fonction de

direction des services de santé et de secours médicaux» des SDIS de 1<sup>ère</sup> catégorie pourront bénéficier de l'échelon spécial HEB bis.

A noter que l'amendement de FO visant à supprimer la disposition permettant à un DDSIS d'évaluer un médecin sur ses compétences médicales a été retenu par le gouvernement, tout comme celle permettant à un médecin d'évaluer un pharmacien sur ses compétences pharmaceutiques. C'était la moindre des choses tant les professions exercées par ces agents sont différentes.

Enfin, comme à l'habitude, l'arrêté sur le régime indemnitaire a été unanimement

rejeté par les organisations syndicales et fera l'objet d'un nouveau passage au CSFPT.

Le gouvernement portera une attention particulière à la situation des médecins et pharmaciens de 1<sup>ère</sup> classe qui de part la création du nouveau grade dit classe normale perdent, en l'état actuel, 70 euros par mois sur leurs primes de responsabilité.

Le projet de décret statutaire du statut des médecins et pharmaciens a reçu un avis défavorable des organisations syndicales. Seule la CFDT a voté favorablement ce projet, le collège employeurs s'est abstenu...

### *Projets de décrets modifiant le statut particulier du cadre emploi et l'échelonnement indiciaire des agents de maîtrise*

**Ces deux projets de décrets font suite à l'accord PPCR et vont servir de base pour les modifications à venir des sous-officiers de SPP.**

Dur et douloureux a été le réveil pour les organisations syndicales minoritaires signataires du protocole PPCR. En effet, après avoir fait miroiter et vendu un passage obligé des agents de maîtrise et des sous-officiers en catégorie B, ces organisations syndicales ont découvert pour certaines que

cette disposition ne figurait pas au protocole qu'elles ont signés !

Pire encore, la CFDT a été la seule organisation syndicale à voter contre l'amendement défendu par FO en vue de faire passer les agents en catégorie B !

Pour FO, il s'agit là d'une occasion manquée de revaloriser réellement le cadre d'emploi des agents de maîtrise et par cascade, à celui des sous-officiers de SPP au

regard des responsabilités et missions de ces cadres d'emplois.

FO ne se contentera pas d'un simple « replâtrage » de ce cadre d'emploi et poursuit sa revendication d'un reclassement en catégorie B.

Compte tenu de la suppression de l'avancement au minimum, les quelques « améliorations » risquent d'être sans aucun effet réel pour les agents de maîtrise !

### *FO ne souhaite plus reconnaître la CNSIS (Conférence Nationale des Services d'Incendie)*

**Instance créée en 2004 avec la loi sur la modernisation de la sécurité civile, la CNSIS traite les sujets concernant les sapeurs-pompiers en amont du CSFPT.**

La CNSIS est consultée sur les projets de loi ou d'acte réglementaire relatifs aux missions, à l'organisation, au fonctionnement ou au financement des services d'incendie et de secours. Cette instance non paritaire est devenue au fil du temps une véritable chambre d'enregistrement et vient en

doublon de l'instance reine de la Fonction Publique Territoriale à savoir le CSFPT.

Forte de tous ces constats, notre organisation syndicale, conformément à la déclaration des 5 OS représentatives du CSFPT, a décidé de ne plus prendre part aux débats - qui d'ailleurs n'en sont pas - ni à aucun vote. Pour marquer notre désaccord, après la lecture d'une déclaration liminaire, nous avons quitté la séance du 29 juin dernier.



# OFFRE 2017 CNFPT DE FORMATION

À découvrir, à partir  
du **26 septembre**,  
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

# SI LA VOITURE DE XAVIER, RESPONSABLE DES SPORTS, TOMBE EN PANNE, SON ÉQUIPE A PERDU D'AVANCE.

ASSURANCE AUTO  
**VÉHICULE**  
**PERSO ASSURÉ**

AUSSI POUR UN USAGE PROFESSIONNEL

OFFRE RÉSERVÉE AUX AGENTS  
TERRITORIAUX :

**-10%** SUR LES CONTRATS  
D'ASSURANCE AUTO\*

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



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé)  
Connectez-vous sur [www.gmf.fr](http://www.gmf.fr) ou depuis votre mobile sur [m.gmf.fr](http://m.gmf.fr)

\*Offre réservée aux agents territoriaux, la 1<sup>ère</sup> année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2016.

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.