

La Tribune

PUBLICS
50

n° 373
Septembre 2017

Dossier Éducateurs de jeunes enfants

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.



50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

OCIRP.FR

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

La République en marche !

En marche avant ou marche arrière ?

Lors de mon édito paru dans notre tribune de juin, je commençais ce dernier en rappelant que le président nouvellement élu allait avoir une responsabilité immense afin de ramener l'espoir dans la population et chez les travailleurs.

L'été était à nos portes alors, les discussions continuaient sur la réforme du code du travail entre les organisations syndicales, patronales et le gouvernement afin d'«avancer» sur une des propositions phares du candidat Macron. A l'heure où est rédigé cet édito, l'on nous informe que d'ici quelques jours, nous connaissons la nature des ordonnances, lesquelles ne nous ont toujours pas été communiquées à la date du 22 août, alors que le gouvernement envisage de publier celles ci d'ici la fin du mois d'août. Que de temps laissé à la concertation !

Pour autant, et parallèlement, le gouvernement Philippe a d'ores et déjà engagé des réformes sans réelles concertations, réformes que nous contestons :

- hausse du taux de 1,7% de la C.SG.pour tous les retraités et fonctionnaires, qui va accroître et aggraver la perte de pouvoir d'achat de ces derniers,
- baisse importante des contrats aidés, 64000 contrats de moins sur le premier trimestre 2017,
- réduction des Aides Personnalisées au Logement, décidées par son gouvernement par mesure d'économie et qui va fragiliser les étudiants et les personnes modestes,.
- mesures de simplification du versement de l'impôt sur la fortune, deux poids deux mesures !
- **attaques répétées contre le service public et ceux qui le servent** à travers la confirmation du gel de la valeur du point d'indice, la

restauration du jour de carence lors d'un congé maladie, la différenciation envisagée de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la Fonction Publique, voire le report des mesures prises dans le cadre de PPCR (rejeté à juste titre par notre organisation) ...

Et si tout cela ne suffisait pas, fin juillet, le gouvernement proposait une proposition budgétaire modificative, qui, à hauteur de 400 millions d'euros, venait encore fragiliser et aggraver le fonctionnement de nos établissements et collectivités. Cela même, alors que le Président de la République, le 17 juillet, soit 4 jours avant la publication de cette proposition, annonce, à l'occasion de la conférence nationale des territoires qu'il ne baisserait pas les budgets pour 2018... et bien cela a été réalisé en 2017 !

Et pour quelles raisons ces modifications ? Permettre la recapitalisation d'AREVA (New Areva Holding SA) ?

Ainsi que le déclarait Jean-Claude Mailly à l'A.F.P. à sa sortie de Matignon le 25 juillet dernier : *«il y a des lignes rouges à ne pas franchir !»*

Et bien nous considérons à la Fédération que ces dernières ont été d'ores et déjà franchies dans nos secteurs hospitalier et territorial et qu'il nous appartient d'organiser la résistance pour s'opposer à toutes ces mesures, et permettre au service public d'exercer pleinement ses missions.

Nous en avons la responsabilité et le devoir pour nos générations actuelles et futures.

***Aussi à la Fédération,
on ne lâche rien,
nous ne lâcherons rien !***



Yves KOTTELAT
Secrétaire Général



Le mot de

Jean-Claude MAILLY

secrétaire général

Chers camarades,

Les concertations à peine achevées sur la réforme du code du Travail, celles sur l'assurance chômage, la formation professionnelle et l'apprentissage vont démarrer dès septembre et celles sur les retraites suivront en fin d'année. Ce sont des sujets lourds et d'importance pour les salariés. Sont aussi en jeu l'avenir du service républicain des trois fonctions publiques et l'évolution du pouvoir d'achat.

A l'heure où sont écrits ces quelques mots nous ne savons pas encore quelle sera l'issue sur les ordonnances relatives à la réforme du code du travail, le fait est que nous tentons toujours d'abord d'obtenir satisfaction par la négociation ou la concertation et par l'action si nécessaire, cela s'appelle le réformisme militant. Contester ou accepter par principe n'est pas notre ligne de conduite, il ne s'agit pas de confondre la fin et les moyens, c'est aussi ce que j'appelle notre comportement de liberté et d'indépendance.

Nous avons lors de ces concertations posé les lignes rouges de notre organisation, tout en faisant des propositions et des contre-propositions sur d'autres points, nous avons réussi à faire en sorte que la porte entrouverte par la loi Travail ne le soit pas totalement et que le tout entreprise ne devienne pas la règle, le niveau de la branche restant sauvegardé.

Pour autant tout n'est pas réglé et nous saurons prendre nos responsabilités au moment opportun. Il ne s'agit pas d'accepter n'importe quoi !

En outre les réformes en cours ou annoncées ne doivent pas nous faire oublier que c'est en nous développant, en étant plus nombreux et plus implantés que nous pèserons encore plus et pourrons nous faire mieux entendre.

Le rapport de forces passe en effet par le développement syndical. C'est une priorité indispensable pour notre organisation.

Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
153/155 rue de Rome 75017 Paris
www.fo - publics - sante.org
Directeur de publication : Yves KOTTELAT
Rédaction : Secrétariat Fédéral
Impression : GROUPE DROUIN
IMPRIMERIE - 92 avenue Ernest
Cristal - 63170 AUBIERES
Diffusion : sarl d'édition de la Tribune Publics
N° commission paritaire 0921 S 06335
3ème trimestre 2017

Initiative fédérale pour le secteur médico-social

Le 16 novembre 2017, conférence de défense des EHPAD

Tout au long de ces derniers mois, y compris durant la période estivale, les personnels et nos syndicats des EHPAD se sont mobilisés.



La presse a surtout mis l'accent, fin juillet, sur le conflit dans la maison de retraite les « Opalines » à Foucherans dans le Jura, où les salariés ont obtenu, au bout d'une grève de 117 jours, la création de 2 postes, la révision des plannings, une prime de 591 euros brut, ainsi qu'un travail de fond sur les conditions de travail.

Il s'agit là d'une victoire significative dans le contexte de contrainte budgétaire et de « réforme de la tarification des EHPAD » poursuivie par ce gouvernement. Lequel n'a pas hésité à déclarer la guerre au service public et aux fonctionnaires lorsque, le 4 juillet dernier, il a parlé « d'addiction française à la dépense publique » dont il faudrait se « désintoxiquer » ! Cela signifie en clair mettre un peu plus à mal le service public, le Statut et l'emploi.

Le résultat obtenu par les salariés de l'EHPAD des

« Opalines » constitue un point d'appui pour organiser dans les semaines qui viennent, partout où c'est possible, le rapport de force sur la base de revendications précises en matière d'effectifs et de rémunérations.

C'est sur cette orientation que la Fédération a invité ses structures syndicales dans deux circulaires à préparer la conférence de défense des EHPAD du 16 novembre 2017. A cet égard, la circulaire n°2 se concluait en ces termes : « Dans cette perspective, la Fédération appelle l'ensemble de ses structures relevant du secteur médico-social à tenir des réunions, des assemblées générales pour établir les revendications, avec comme priorité le renforcement des effectifs qui passe par un ratio de un agent pour un résident.

L'objectif est d'organiser le rapport de force pour les obtenir, en prenant appui sur le

succès de la grève des agents l'EHPAD les « Opalines » à Foucherans dans le Jura.»

Cette conférence nationale s'inscrit dans la continuité de notre motion spéciale du Comité National d'avril 2016 engageant l'ensemble de nos structures syndicales à mettre en avant leurs revendications et à prendre toute initiative afin de coordonner la mobilisation sur les revendications spécifiques au secteur des EHPAD.

La conférence de branches de la Fédération, réunie les 7 et 8 juin de cette année à Blériot-Plage, a arrêté le principe d'une initiative nationale au quatrième trimestre 2017.

Elle aura pour objet de centraliser l'ensemble des actions qui ont été menées par nos syndicats ou qui le seront d'ici cette date.

Après la nouvelle « réforme de la tarification » (c'est-à-dire une convergence tarifaire soins et dépendance qui instaure une pression à la baisse des coûts, imposée par les ARS et par les départements) de nombreuses voix s'alarment sur la dégradation de la situation des établissements.

Il s'agit là de la conséquence directe de la Loi ASV (« adaptation de la société au vieillissement ») du 28 décembre 2016, et de la baisse de la dotation globale de fonctionnement de 11 milliards d'euros

- 3** Editorial
Yves KOTTELAT
- 4** Le mot de
Jean-Claude MAILLY
- 5** Médico-social
Spécial EHPAD
- 8** Elections professionnelles
- 10** Communiqués
Même quand il n'y en a plus, il y en a encore...
p. 11 : abrogation de l'IEMP
p. 12 : ATSEM - réunion du 6 juillet
p. 13 : décret BLANQUER sur les rythmes scolaires
- 15** Dossier
Educateurs de jeunes enfants
- 19** AFOC
Payer en ligne en CB
- 20** Dans l'action
FO s'implante en Haute Savoie
p. 21 : GD 33 / GD Aveyron
p. 22 : congrès Franche Comté
p. 23 : formation à la Réunion / AG Ile de France
- 24** Cadres
Retraités
Offices Publics de l'Habitat
Services funéraires
Sapeurs-Pompiers

décidée par le gouvernement précédent dans le cadre du pacte de responsabilité.

Cette « réforme » s'accompagne d'une baisse drastique des dotations : la Fédération Hospitalière de France (FHF) estime à 200 millions d'euros la perte de ressources ce qui engendre une grave atteinte à la sécurité et à la qualité des soins des personnes âgées dans le secteur public en raison de cette organisation délibérée de raréfaction des moyens.

Inévitablement, la principale conséquence est la disparition de milliers d'emplois, ce qui est totalement inacceptable. **C'est pourquoi, la fédération demande l'arrêt de cette réforme.**

F.O. revendique l'application du Plan Solidarité Grand Age qui prévoyait pour 2012 un ratio d'un agent par résident et le maintien de tous les postes, la préservation et l'amélioration des garanties collectives ainsi que l'attri-

bution des moyens indispensables au bon fonctionnement des établissements du secteur médico-social.

Mme **Agnès BUZYN**, ministre de la santé, a déclaré le 4 juillet au conseil d'administration de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), « avoir entendu les inquiétudes ».

Ce qui ne l'empêche pas de déclarer également « qu'il faut aller au bout de la loi d'Adaptation de la Société au Vieillesse (ASV) ». Un communiqué indique que la Ministre est « [...] soucieuse de garantir la bonne mise en œuvre de cette réforme majeure, elle a chargé le directeur général de la cohésion sociale (DGCS), **Jean-Philippe VINQUANT**, de présider un comité de suivi de la réforme ». Ce comité associera la CNSA, des représentants des ARS, l'Assemblée des départements de France (ADF) et les fédérations représentant les gestionnaires d'EHPAD.

D'un côté la ministre dit avoir entendu les « inquiétudes sur la réforme » et de l'autre, elle décide de la poursuivre pour « garantir sa bonne mise en œuvre » !

Dans les faits, tout reste donc en place et la situation ne pourra qu'empirer pour les établissements, les personnels et les résidents.

Nous incitons nos régions fédérales avec les groupements départementaux à coordonner les actions qui peuvent s'appuyer sur des réunions ou des assemblées générales, soit dans les établissements, soit au plan départemental afin de définir, conforter et confirmer les revendications.

Ces réunions constituent des points d'appui pour préparer les délégations en direction des Délégations Territoriales de l'ARS et des Conseils départementaux, en s'appuyant sur la mobilisation des personnels pour aller chercher les revendications.

Focus

En France, on dénombre 7.900 Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes. La moitié des EHPAD sont publics, 30% associatifs et 20% privés.

Fin 2015, 728.000 personnes fréquentaient une maison de retraite, soit 10% des personnes âgées de 75 ans ou plus et 1/3 de celles âgées de 90 ans ou plus. **8 sur 10 sont accueillies en Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)**. En 2050 ce seront plus de 1,8 Millions de personnes qui seront prises en charge.

Les résidents sont de plus en plus âgés. La moitié a plus de 87 ans contre 86 ans fin 2011. Les femmes sont majoritaires ; 91% d'entre elles n'ont pas de conjoint.

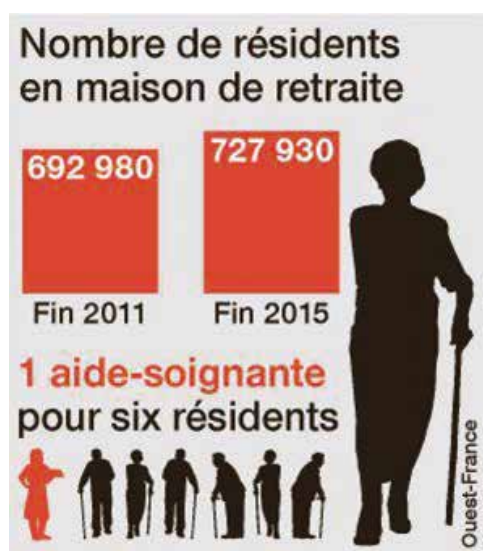
Les personnes accueillies en 2015 sont plus dépendantes qu'en 2011. Plus de 8 sur 10 sont classées en GIR 1 à 4 soit des taux justifiant d'un handicap très prononcés et 93% des résidents ont besoin d'une aide à la toilette, 86% en ont besoin pour s'habiller et 70% pour s'alimenter.

Par ailleurs, 3 résidents sur 4 ne peuvent se déplacer entièrement seuls à l'intérieur de leur lieu de vie. Les problèmes de cohérence et d'orientation sont relevés chez respectivement 77% et 83% des résidents accueillis. (Source Etudes et Résultats-DRESS juillet 2017 N° 1015).

Ces quelques chiffres récents, sont tout à fait officiels. Ils témoignent de la justesse de notre principale revendication d'un taux d'encadrement de « un agent pour un résident ».

EHPAD : halte à la dégradation des conditions de travail et de prise en charge des résidents

Le nombre de personnes âgées dépendantes en maison de retraite ne cesse d'augmenter (cf. l'infographie publiée par Ouest France).



Les résidents sont de plus en plus âgés : 93% ont besoin d'une aide à la toilette, 86% en ont besoin pour s'habiller et 70% pour s'alimenter.

**Une seule nécessité :
l'embauche massive
de personnels dans tous les EHPAD**

C'est pourquoi FO revendique l'application du Plan Solidarité Grand Age de 2006 qui prévoyait d'atteindre, au plus tard en 2012, le ratio d'un agent pour un résident.

Nous en sommes encore très loin !

Les EHPAD sont à bout de souffle

C'est le résultat de la « réforme de la tarification » des EHPAD et de la convergence des tarifs soins et dépendance que le gouvernement a mis en place depuis 1^{er} janvier 2017. Ces mesures conduisent à une ré-

duction drastique des dotations budgétaires (-200 millions d'euros en 2017) entraînant des centaines de suppressions de postes !

C'est inacceptable. **La seule solution : l'abandon de la réforme de la tarification des EHPAD !**

Tout au long de ces derniers mois, y compris durant la période estivale, comme à Foucherans ou à Paimboeuf, les personnels et nos syndicats des EHPAD se mobilisent contre cette dégradation des conditions de travail, de prise en charge et pour mettre en avant les besoins urgents.

**Etablir les revendications
et organiser le rapport de force**

Le 16 novembre à Paris, FO tiendra une conférence nationale pour la défense des EHPAD. D'ici là, les syndicats FO organiseront, partout où cela est possible, le rapport de force en réunissant les agents pour établir avec eux les revendications précises et immédiates en matière d'effectifs et de rémunération, qu'ils iront déposer ensemble devant les ARS et les Conseils Départementaux.

Ensemble dans l'unité, ils exigeront :

l'abandon de la réforme de la tarification qui réduit les moyens, le maintien de tous les postes, de tous les contrats aidés que le gouvernement veut massivement réduire et la création de postes statutaires supplémentaires pour atteindre le taux d'encadrement d'un agent par résident.

Nous ne lâcherons rien !

Représentativité équilibrée : ça y est !

Le décret 2017-1201 du 27 juillet dernier paru au JORF du 29 juillet.

Conformément à l'article 52 de ce décret, ces dispositions sont applicables au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique.

Ce décret détermine la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique (CT-CAP-CCP), modifiant le décret du 30 mai 1985 relatif aux Comités Techniques, le décret 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires, et le décret 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires.

Comité Technique Décret 85-565

L'article 1^{er} du décret du 30 mai 1985 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :

« L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité technique est apprécié au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. ».

« Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du comité technique, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin. ».

« A cette occasion, la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placé le comité technique communique dans les mêmes délais aux organisations syndicales mentionnées au premier alinéa du II les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte. ».

L'article 12 du même décret est modifié ainsi qu'il suit :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste. ».

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. ».

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. ».

L'article 13 du même décret est modifié ainsi qu'il suit ; au deuxième alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux troisième et quatrième alinéas de l'article 12. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. ».

Et à la dernière phrase du deuxième alinéa, après les mots « à pourvoir », sont insérés les mots : « et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au troisième alinéa de l'article 12 ».

Commissions Administratives Paritaires Décret 89-229

L'article 2 du décret du 17 avril 1989 susvisé est modifié ainsi qu'il suit ; après le dixième alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une réorganisation des services ou une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin. ».

Au dernier alinéa, après les mots « Dans les plus brefs délais », sont insérés les mots : « et au plus tard six mois avant la date du scrutin ».

Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « La collectivité ou l'établissement communique également les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte. »

L'article 12 du même décret est modifié ainsi qu'il suit ; sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission administrative paritaire.

Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. ».

De plus, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. ».

L'article 13 du même décret est modifié ainsi qu'il suit ; après la deuxième phrase du deuxième alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :
« Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux onzième et douzième alinéas de l'article 12. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. ».

La dernière phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots suivants :
« et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au onzième alinéa de l'article 12 ».

Commissions Consultatives Paritaires

Décret 2016-1858

L'article 4 du décret du 23 décembre 2016 susvisé est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une réorganisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin. ».

« Lorsque le terme du mandat des représentants du personnel survient dans l'année, l'autorité territoriale des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion informe ce dernier, avant le 15 janvier, des effectifs qu'elle emploie. ».

« Dans les plus brefs délais et au plus tard six mois avant la date du scrutin, la collectivité territoriale ou l'établissement auprès duquel sont placées les commissions consultatives paritaires communique les effectifs d'agents contractuels aux syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1^{er} du décret du 3 avril 1985 susvisé. La collectivité ou l'établissement communique également les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte. ».

L'article 11 du même décret est modifié ainsi qu'il suit ; après le troisième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission consultative paritaire. Ce nombre

est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste. »

« Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. »

Après la deuxième phrase du quatrième alinéa (devenu le sixième) est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. ».

L'article 12 du même décret est modifié ainsi qu'il suit ; après la deuxième phrase du deuxième alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux quatrième et cinquième alinéas de l'article 11. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. »

La dernière phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots suivants :

« et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au quatrième alinéa de l'article 11 ».

Paris, le 8 août 2017

Le Secrétaire Général

Même quand il n'y en a plus ... Il y en a encore !!

300 millions en moins pour les collectivités territoriales, 100 millions en moins pour la Santé !

Publié au JORF du 21 juillet 2017, **ET PASSÉ QUASIMENT INAPERÇU**, le décret 2017-1182 et son rapport acte l'ouverture et l'annulation de crédits à titre d'avance à hauteur de 3 Milliards ! Cela se traduit pour la santé et les collectivités territoriales par des coupes financières drastiques qui vont encore aggraver une situation déjà insoutenable !

Quelle rapidité dans la prise de décision du gouvernement !

Le financement d'AREVA, arrêté au cours de l'été, nécessite une contribution de l'Etat d'un montant de 1.500.000.000 euros. Cette somme est provisionnée et les crédits de paiement prévus.

Les six autres programmes d'autorisation de crédits concernent l'agriculture, la défense, le logement, l'immigration et asile, le sport et la gestion des finances publiques, la formation des chômeurs.

Afin de financer ces nouvelles dépenses, le gouvernement a décidé d'amputer tous les ministères d'une partie de leurs budgets initialement prévus.

Pour mémoire, rappelons que lors de la conférence nationale des territoires le 17 juillet dernier, le président

de la République s'était engagé à « ne pas baisser brutalement les budgets des collectivités territoriales pour 2018 ».

Trois jours plus tard, avec la parution du décret, nous découvrons que **sur les 3 milliards, 300 millions de dotations sont supprimés pour 2017 sur les budgets des collectivités et 100 millions sur les budgets de la Santé.**

Aussi, à n'en pas douter, la parution de ce décret va accentuer les réelles difficultés de fonctionnement que vont rencontrer nos deux fonctions publiques. Le gouvernement actuel s'inscrit dans la continuité du gouvernement précédent et dès le budget 2017, instaure une nouvelle cure d'austérité.

Sous le prétexte de la diminution du déficit public, ces décisions budgétaires accentueront la détérioration des conditions de travail des agents publics, leur pouvoir d'achat et la qualité du service rendu aux usagers !

Les budgets ainsi dégagés serviront en partie à une entreprise dont le nom déjà est significatif « NEW AREVA HOLDING S.A. » !

Après voir rétabli le jour de carence, gelé une nouvelle fois le point d'indice et annoncé sa volonté de le dissocier entre les trois

fonctions publiques, après avoir bloqué le protocole PPCR pour 2018 et 2019, voilà que le gouvernement continue ses attaques contre la fonction publique, pilier de la République et gage d'égalité de traitement des citoyens, et contre les agents qui la servent !

Concomitamment, il décide de diviser par deux la facture de ceux qui paient l'impôt sur la fortune ; c'est dire ses priorités et ses intérêts !

Aussi, et ainsi que l'a déclaré **Jean-Claude MAILLY** : « *Il y a des lignes rouges à ne pas franchir* ». Nous considérons que ces dernières ont d'ores et déjà été franchies dans nos secteurs. C'est pourquoi, la Fédération appelle à organiser la résistance pour s'opposer :

- à **toutes ces mesures destructrices souhaitées et engagées par ce gouvernement ;**
- à **porter nos revendications sur l'amélioration du pouvoir d'achat, la défense du code du travail et des conventions collectives, des statuts de la fonction publique, et de la protection sociale.**

Nous en avons la responsabilité et le devoir pour les générations actuelles et futures.

Nous ne lâcherons rien !

**Paris, le 10 août 2017
Le Secrétariat Fédéral**

Abrogation de l'indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP)

Quelles conséquences pour les agents?

Sans prendre en compte les répercussions sur les fonctionnaires des collectivités territoriales, le gouvernement a décidé de supprimer l'IEMP. Cette indemnité attribuée à de très nombreux agents de la Fonction Publique Territoriale n'existe plus désormais.

Le décret n° 2017-829, paru au Journal Officiel le 5 mai 2017 et destiné à créer une indemnité temporaire de sujétion des services, comporte un article 4 qui abroge purement et simplement l'IEMP, sans autre explication. **Conséquence immédiate : tous les agents qui, auparavant bénéficiaient de cette indemnité, ne devraient plus pouvoir la percevoir ! C'est, selon les collectivités, une perte sèche**

de quelques dizaines à plusieurs centaines d'euros par mois par agent.

FORCE OUVRIERE est intervenue auprès de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), lors du bureau du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, pour demander des explications et exiger que des mesures soient prises afin que les agents ne perdent pas de salaire.

La DGCL a indiqué qu'elle n'avait pas été informée au préalable de cette décision. Par ailleurs, une instruction commune DGCL/DGFIP (Direction des Finances) a été adressée aux payeurs afin qu'ils ne suspendent pas le paiement de l'IEMP.

Cependant, il reste que la situation va devoir être réglée. En effet, le RIFSEEP peut remplacer l'IEMP, encore faut-il que les collectivités aient délibéré et que les arrêtés soient publiés pour les corps de l'Etat qui servent de référence à nos cadres d'emplois.

La Fédération FO continue à suivre ce dossier et entreprendra toutes les démarches afin que les agents puissent continuer à bénéficier des primes auxquelles ils ont droit !

Paris, le 22 juin 2017
Le Secrétariat Fédéral



ATSEM : réunion de négociation du 6 juillet

FO en première ligne

En préambule, la délégation Force Ouvrière a rappelé une des revendications principales portées par les ATSEM : une ATSEM par classe de maternelle sur l'ensemble de la durée de la classe (24h/semaine).



Missions des ATSEM

Les inspecteurs de l'IGA et de l'IGEN ont présenté un rapport d'étape de leurs travaux.

Les propositions relatives aux missions des ATSEM vont dans le bon sens : clarification, reconnaissance du rôle pédagogique...

Pour FO, il reste des points à préciser : En effet, il est prévu que les ATSEM puissent assister les enseignants dans les classes accueillant des enfants porteurs de handicap. FO a demandé que cette mission soit complétée par les termes « en présence d'une assistante de vie scolaire ». Cela suppose que le handicap de l'enfant soit préalablement reconnu et que les AVS soient nommées en nombre suffisant.

Evolution de carrière : des avancées

La DGCL propose 2 pistes, qui peuvent être parallèles :

- **Pour les ATSEM assurant des fonctions d'encadrement**, leur permettre l'accès au cadre d'emploi des agents de maîtrise par

concours et promotion interne (les conditions d'accès sont encore à préciser).

- **Pour les ATSEM désirant s'orienter vers l'animation**, l'accès au cadre d'emploi des animateurs (catégorie B) par la voie d'un concours spécifique.

FO considère que la situation est en voie de déblocage. Cependant tant que ces propositions ne seront pas validées par les différents ministères (dont Bercy) rien n'est gagné.

La délégation FO a également rappelé que le débouché en catégorie B est la revendication première des ATSEM. Nous avons donc demandé que l'accès au cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux soit également proposé. Dans tous les cas, FO a insisté pour que ces nouvelles voies d'avancement n'entrent pas en concurrence avec les autres cadres d'emplois : adjoints techniques, administratifs et d'animation.

Nous avons aussi rappelé notre souhait de mise en place d'un véritable congé de formation qualifiante pour permettre aux ATSEM d'être notamment éducateur de jeunes enfants, à l'instar de la Fonction Publique Hospitalière.

Conditions, rythme de travail

La piste d'un protocole national (ou d'une charte) a été évoquée.

Sans condamner définitivement cette proposition, la délégation FO a insisté sur le fait qu'un maximum d'éléments devaient figurer au plan réglementaire (décret) et que notre organisation est plus que réservée sur les chartes et autres guides des « bonnes pratiques » qui ne peuvent s'imposer aux employeurs. Un décret bien écrit ne nécessite pas de document complémentaire, il s'applique.

Il reste encore plusieurs sujets qui n'ont pas été traités :

- **Pénibilité** : FO demande le classement en catégorie active et, pour les ATSEM n'ayant pas assez d'années de cotisations, un dispositif de « reconversion volontaire » assorti si nécessaire d'une formation.

- **Formation** : Possibilité pour les ATSEM qui le souhaitent de partir en formation, ce qui suppose des effectifs suffisants pour les remplacements.

- **Faisant fonction** : mise en oeuvre d'un dispositif d'intégration.

- **Temps de travail** : Créer une réelle obligation d'élaboration d'un planning annuel afin d'éviter que nos collègues ne « doivent » des heures à la collectivité en fin d'année.

La mobilisation des ATSEM commence à payer, et FO continuera à travailler pour une véritable reconnaissance de nos collègues.

Paris, le 7 juillet 2017
Le Secrétariat Fédéral

Décret « BLANQUER » sur les rythmes scolaires

Quelles conséquences pour les agents des écoles primaires ?

Un projet de décret a été présenté le 8 juin dernier au Conseil Supérieur de l'Education et publié au journal officiel du 28 juin. Ce dernier ouvre la possibilité aux communes de revenir à la semaine de 4 jours tout en dérogeant au calendrier scolaire national des congés et vacances-scolaires comme bon leur semble.

C'est pourquoi les représentants FORCE OUVRIERE de l'enseignement ont voté contre ce projet de décret.

Ce décret, s'il était appliqué dans l'état, conduirait à une remise en cause des qualifications, des emplois et des statuts de tous les personnels, enseignants, ATSEM ou animateurs. **Quid alors de tous nos collègues recrutés sur des emplois à temps partiels de contractuels ?**

L'annonce du retour de la semaine à 4 jours pouvait sembler répondre à l'aspiration de nombreux personnels pressés d'en finir avec le mélange du scolaire et du périscolaire, mais le pouvoir donné aux municipalités dans le projet de M. BLANQUER, de déterminer le calendrier scolaire de leur choix ainsi que la fréquence hebdomadaire des jours de classe, va rejaillir immanquablement sur les statuts des personnels.

Ainsi, la fédération se prononce pour la défense des binômes enseignants de maternelle – ATSEM, ce qui suppose la reconnaissance du statut d'enseignant Fonctionnaire d'Etat d'un côté, mais surtout celle de la reconnaissance du statut et

des missions des ATSEM et non leur dilution.

La mise en oeuvre de ce décret dégraderait les conditions de travail des ATSEM qui verraient leur amplitude annuelle de travail augmenter d'autant, engendrant de nombreuses conséquences sur la vie professionnelle et privée de nos collègues. Elle réduirait les possibilités d'activités d'animation pendant les congés.

Pour notre fédération, le rétablissement de la coupure du mercredi doit permettre le redémarrage des centres de loisirs municipaux ou intercommunaux dès le matin et permettre la titularisation d'animateurs avec l'obtention de contrats de plus de 28 heures synonymes de résorption de la précarité.

En conséquence, considérant que le sujet n'est toujours pas clos, avec la Fédération Nationale de l'Enseignement et de la Culture Force Ouvrière, nous demandons au ministre de réouvrir la discussion sur le décret avec les

organisations syndicales représentant tous les personnels concernés, tant à l'Etat, que dans la fonction publique territoriale.

La FSPS FO et la FNEC FP FO rappellent leurs revendications :

- Retour à la semaine de 4 jours pendant 36 semaines sur tout le territoire national sans remise en cause des congés et des vacances scolaires,
- Séparation du scolaire et du périscolaire,
- Respect des missions et qualifications des ATSEM,
- Résorption des emplois précaires par un plan de titularisation garanti par l'Etat.

Paris, le 29 juin 2017

Le Secrétariat Fédéral



Débat national sur
le service public
de proximité



7 FRANÇAIS SUR 10 SONT ATTACHÉS AU SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ

TheLinks - Crédits photos: Getty Images - 03/17.

Découvrez tous les résultats de la grande enquête nationale
IFOP-MNT-SMACL Assurances
« Les Français et leur service public de proximité » **sur www.utiledemain.fr**

Efficacité, innovation, utilité, proximité... Retrouvez les données chiffrées et détails par région, par grande famille de métiers territoriaux, par âge et situation professionnelle. L'enquête d'opinion IFOP-MNT-SMACL Assurances vous offre un éclairage inédit sur le rapport des Français aux services publics de proximité.

Une photographie passionnante qui démontre l'attachement des Français à leur service public de proximité à l'heure où l'avenir de la fonction publique territoriale est au cœur du débat électoral.

 Réagissez et suivez l'actualité
sur twitter **#UtileDemain**



Les travailleurs sociaux en quête de reconnaissance

zoom sur les éducateurs de jeunes enfants



Refonte des diplômes, Robtention du niveau licence, passage en catégorie A... Le gouvernement précédent a pris plusieurs mesures prétendues en faveur des travailleurs sociaux. Mais pour les syndicats, en particulier Force ouvrière, ces décisions sont un trompe-l'œil. La réalité serait bien différente. Focus sur les éducateurs de jeunes enfants (EJE), des travailleurs sociaux (des femmes à 97 %) ayant pour mission de favoriser le développement et l'épanouissement des enfants de 0 à 6 ans.

Corinne POURCHET sillonne les routes du Haut-Rhin pour aller à la rencontre des tout-petits et de leurs parents. Educatrice territoriale de jeunes enfants (EJE), elle intervient au domicile de ces derniers pour le compte du service de la Protection maternelle infantile (PMI). En effet, une infirmière ou une puéricultrice de la structure

a pu détecter des difficultés chez les parents ou l'enfant, alors que celui-ci se trouve à une étape-clé de son développement. «*On essaie d'intervenir le plus précocement possible et ce toujours avec l'accord des parents*», précise Corinne. «*Si un enfant est en retard dans son développement moteur, par exemple si à l'âge de dix mois, il ne parvient pas à se retourner alors qu'il est sur le dos, je vais progressivement l'amener à se mettre tout seul dans la position voulue.*» Présent au moment de cette visite hebdomadaire, la maman ou le papa est sensibilisé à divers jeux permettant d'éveiller son enfant. «*Le parent est l'acteur principal de mon travail : c'est bien lui le premier éducateur*», souligne Corinne.

«Ateliers massage» pour les moins d'un an et leurs parents

Lorsqu'elle n'effectue pas de visites à domicile, l'éducatrice de jeunes enfants anime dans les locaux de la PMI des «ateliers massage» pour les bébés de moins d'un an, en présence du papa ou de la maman. On peut aussi la retrouver dans la salle d'attente de la PMI. Avec les autres EJE, elle propose un temps ludique pour les enfants et leurs parents, avec pour but de valoriser leurs compétences respectives et de favoriser les échanges entre tous.

Il arrive aussi à Corinne d'intervenir dans des classes maternelles de Mulhouse, où la scolarité des enfants débute dès l'âge de deux ans. Les rencontres destinées aux parents consistent en des mises en situation concrètes autour de thèmes comme «le sommeil», «l'alimentation», ou encore «les limites à fixer à l'enfant». «*Au-delà de ce qu'il peut retenir de mes propos sur le*

développement du jeune enfant, le parent peut déposer certaines paroles et échanger sur ses savoir-faire avec les autres parents présents», indique la professionnelle.

Quel que soit son lieu d'intervention, elle invite les parents à prendre le temps d'observer leur enfant, d'échanger et de jouer avec lui. «Je propose un espace de plaisir partagé au cours d'une semaine souvent bien remplie pour eux», résume-t-elle.

Prise en charge sur ordre judiciaire

A Eysines (Gironde), la Pouponnière accueille, sur décision judiciaire, 35 à 40 enfants de 0 à 4 ans, dont les parents rencontrent des difficultés d'ordre social ou médical qui les empêchent de s'en occuper correctement. Avec ses 80 agents, la structure fait partie du centre départemental de l'enfance et de la famille (CDEF) géré par le conseil départemental. C'est ici que travaille **Camille MANO**, une EJE lauréate en 2014 du concours de la fonction publique hospitalière. Après avoir passé trois années au jardin d'enfants, elle a accepté il y a un an de prendre en charge un groupe de cinq à six petits pensionnaires. Il s'agit de les accompagner dans tous les temps de la vie quotidienne (lever, repas, soirée...). La mission est tournée vers les soins, mais pas seulement. Avec ses collègues, Camille propose un certain nombre d'activités créatives, ainsi que des sorties pour ouvrir les enfants sur le monde. «Nous sommes une sorte de substitut aux parents. Mais cela nécessite du temps pour

y arriver», déclare-t-elle. «Quand les enfants nous font confiance, ils peuvent évoluer de manière fulgurante sur la période de six mois à deux ans où ils sont à la Pouponnière.»

Quand un enfant a passé un mois dans la structure, une rencontre est organisée entre l'éducatrice référente accompagnée d'un cadre et les parents. Ces derniers ont aussi la possibilité de visiter les locaux où vit leur enfant. Ils bénéficieront ensuite d'un créneau dans la semaine pour passer un appel téléphonique et ainsi obtenir des nouvelles.

«La relation de l'institution avec les parents trouve une plus grande place dans le projet pédagogique en cours de refonte. Auparavant, cette dimension était très pauvre», explique Camille MANO.

Responsable d'un groupe durant sept heures non-stop

«Je n'exerce pas mon métier par hasard. C'est une vraie passion pour moi», confie-t-elle. Sans un réel attrait pour les bambins, la jeune professionnelle aurait peut-être remis sa démission depuis longtemps. En effet, elle doit se contenter d'un salaire de 1.620 euros nets mensuels en travaillant deux week-ends dans le mois (prime de service non incluse). De plus, ses conditions de travail sont parfois difficiles. Très souvent, elle est seule pour s'occuper de son groupe, ce qui est encore plus fréquent en fin de semaine. Cette solitude complique l'exercice de sa mission. Ainsi, elle ne peut faire une pause que si une collègue du jardin d'enfants peut la relayer et, au moment du déjeuner,



devant avant tout apporter une aide aux enfants, elle prend son repas «à la va-vite». En outre, faute de recevoir un soutien, il lui est arrivé de préparer sur son temps personnel les rapports écrits au juge et les albums photos qui sont remis aux enfants retournant dans leur famille.

Par ailleurs, Camille éprouve parfois du mal à prendre du recul à l'égard des enfants au comportement le plus dur, ce qui serait pourtant indispensable. «*De plus en plus d'enfants présentent des troubles du comportement et peuvent nous bousculer, nous amener à nous remettre en question*», confie-t-elle. «*Certes, une fois par semaine nous avons une réunion d'équipe et, une fois par mois (sauf l'été), une rencontre avec une psychologue avec qui nous pouvons parler de nos pratiques. Mais, globalement, nous manquons de temps d'échanges avec les autres professionnels*», complète-t-elle. Les changements fréquents de personnels ne facilitent pas les choses. En effet, il faut régulièrement reformer une équipe, alors que les enfants ont besoin de repères stables. La direction de l'établissement ne semble pas être sensible à cette question. «*Nous assistons à un choc des valeurs. Tandis que nos responsables développent une logique 'RH', nous mettons en avant réflexion et sens*», souligne l'éducatrice de jeunes enfants.

Des agents agressés physiquement

Les relations avec les parents ne sont également

pas simples, lorsque ces derniers n'acceptent pas le placement de leur enfant. Mais, Camille estime que la situation de certains des 225 agents du centre est bien pire que la sienne. Certains, qui s'occupent d'adolescents, ont pu être victimes d'agressions physiques, comme l'a mis en lumière une lettre ouverte que plusieurs agents du centre ont adressée en avril dernier aux médias ainsi qu'aux élus locaux. **Jean-Luc GLEYZE**, le président du conseil départemental de la Gironde a précisé dans la foulée, que le CDEF a bénéficié d'une hausse de dotation de 1,5 million d'euros par an depuis deux ans, permettant notamment la création de 30 postes. Selon France Bleu, 15 millions d'euros auraient aussi été dégagés pour la construction d'une nouvelle pouponnière dans le centre.

Heureusement, tous les EJE ne connaissent pas des conditions de travail aussi dégradées. Ainsi, pour sa part, Corinne POURCHET «ne ressent pas de difficultés» et parle de modalités de travail «plutôt satisfaisantes». Elle pointe seulement les 800 km qu'elle effectue chaque mois pour se rendre au domicile des jeunes parents. «*C'est chronophage : quand je suis au volant de ma voiture, je ne fais rien d'autre*», déplore-t-elle.

Des fonctions administratives et de direction

Marie-Rose ORTEGA, directrice de la crèche des Cyprès à Marseille ne connaît pas cet inconvénient, puisqu'en plus de l'accueil des familles,

elle exerce essentiellement des fonctions administratives, managériales et de gestion. Avec la directrice adjointe – qui est elle aussi éducatrice de jeunes enfants – elle a la responsabilité d'une équipe composée principalement d'auxiliaires de puériculture et d'Atsem. Elle est également chargée de définir avec les personnels le projet éducatif de l'établissement. «*Nous avons beaucoup travaillé sur le respect de la motricité du bébé, ce qui nous a conduit à réaménager l'espace*», détaille-t-elle. En ajoutant qu'elle est régulièrement en renfort sur le terrain, en raison du manque d'effectifs.

Son parcours professionnel illustre l'une des facettes du métier d'éducateur de jeunes enfants. «*Dans la cité phocéenne, les EJE n'accèdent toutefois aux fonctions de direction que depuis quelques années*», précise-t-elle. En ajoutant que dans les faits, la direction des ressources humaines et les autorités accordent encore souvent la priorité aux puéricultrices. Marie-Rose dénonce une inégalité qui se double d'une injustice en matière salariale. En effet, à fonctions égales, les puéricultrices ont une rémunération plus attractive, du fait de la reconnaissance de leur cadre d'emplois en catégorie A, effective depuis le 1^{er} septembre 2014.

Un reclassement au plus bas niveau de la catégorie A

Avec plus de trois ans de retard sur les puéricultrices, les quelque 16.000 EJE que comptent les fonctions pu-



bliques territoriale et hospitalière vont voir les portes de la catégorie A s'ouvrir pour eux en février 2018 - à l'instar des assistants territoriaux socio-éducatifs (ASE). Pour la territoriale, c'est ce que prévoit un décret paru le 10 mai 2017, résultant de la mise en œuvre du protocole sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR), un non-protocole en réalité pour Force ouvrière (FO), car il n'a été ratifié que par des syndicats minoritaires en voix. FO, qui l'a rejeté, critique un texte qui reclassé les EJE comme les ASE, «au plus bas niveau de la catégorie A». Clairement, *«on peut considérer cette disposition comme un B+ ou un A-»*.

Comme le statut, la formation des EJE est également appelée à évoluer. A la suite des Etats généraux du travail social organisés en 2013, le gouvernement a présenté en octobre 2015 un plan d'action interministériel soi-di-

sant en faveur du travail social et du développement social, dont un volet combattu par FO consiste à re-fondre les diplômes du travail social pour la rentrée 2018, notamment en introduisant une notion de «socle commun» synonyme pour le syndicat de «destruction des diplômes d'Etat, ainsi que d'une polyvalence accrue.»

A l'avenir, un diplôme équivalent à la licence

De septembre à novembre 2017, la commission professionnelle consultative (CPC) du travail social et de l'intervention sociale élaborera les référentiels de formation des cinq diplômes du travail social, dont celui des EJE. Les étudiants qui débiteront leur formation d'EJE en 2018 seront diplômés en 2021. Ils obtiendront un diplôme de niveau II, c'est-à-dire d'un niveau licence. Jusqu'à cette date, les diplômés demeurent d'un niveau III, soit l'équivalent d'un bac + 2 (bien que la formation soit de trois ans). La réforme ne sera pas rétroactive. Autrement dit, les personnels diplômés avant 2021 ne bénéficieront pas de la reconnaissance de leur diplôme au niveau de la licence. Les organisations syndicales, dont FO, sont vent debout contre cette décision du précédent gouvernement, maintenue par le pouvoir en place, qu'ils considèrent comme des plus injustes. Comme la mesure qui accorde «un petit A», celle-ci est d'autant plus inacceptable pour FO qu'elle concerne pour l'essentiel des femmes. Celles-ci étant pénalisées, la volonté des gouvernements successifs de

réduire les inégalités professionnelles entre les sexes, se trouve contredite. FO revendique le «A type» pour tous les EJE, mais aussi pour leurs collègues ASE*, CESF*, CTSE*, ETS*... y compris pour les diplômés délivrés avant 2021.

Dans cette situation «inacceptable», FO considère que le gouvernement d'Edouard Philippe a dépassé la ligne rouge. Après les mesures contre les salaires des fonctionnaires (gel du point d'indice en 2018) et la protection sociale (réintroduction du jour de carence), le ministre de l'Action et des Comptes publics a souhaité étaler davantage dans le temps l'application des mesures «PPCR». Quelques jours plus tard, la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes a fait état d'un projet de création d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les mamans non diplômées. Dans ce contexte, les fédérations FO des trois versants de la fonction publique ont pris une initiative commune en décidant de réunir, le 10 octobre, une réunion nationale des personnels socio-éducatifs «pour arrêter les revendications des professionnels du secteur, ainsi que d'organiser la résistance et la défense des travailleurs sociaux, de leurs qualifications et de leurs conditions de travail.»

Thomas Beurey
Projets publics pour FO

*ASE : assistant socio-éducatif,
CESF : conseiller en économie sociale et familiale,
CTSE : conseiller territorial socio-éducatif,
ETS : éducateur technique spécialisé

Payer en ligne par carte bancaire

Une carte bancaire permet de payer ses achats chez un commerçant affilié au réseau correspondant au logo figurant sur la carte. Elle est nationale ou internationale. Elle peut permettre de réaliser des achats à distance (par internet, par téléphone, par correspondance).

Vous êtes victime d'une fraude à la carte bancaire si vous vous trouvez dans la situation suivante :

- les coordonnées de votre carte bancaire ont été utilisées pour faire un achat ou un retrait,
- vous n'êtes pas à l'origine de la somme débitée,
- la carte est toujours en votre possession.

Les opérations de paiement par carte bancaire se contestent par la voie de l'opposition ponctuelle. Vous pouvez contacter votre banque ou appeler le serveur interbancaire réservé aux oppositions :

Par téléphone au :

0 892 705 705
ouvert 7j/7 et 24h/24

(numéro violet ou majoré : coût d'un appel vers un numéro fixe + service payant, depuis un téléphone fixe ou mobile).

Depuis l'étranger, composer le **+33 442 605 303**.

Un numéro d'enregistrement vous est remis. Vous possédez ainsi une trace datée de votre demande d'opposition, qui pourra vous être utile en cas de contestation.

Votre contrat carte bancaire peut prévoir une obligation pour vous d'avertir votre agence de votre démarche d'opposition par lettre recommandée avec accusé de réception ou sur place, au guichet. **Vous devez agir au plus vite.**

En cas d'opposition tardive, votre banque peut refuser de vous rembourser. **Aucune opération ne peut être remboursée si elle date de plus de 13 mois.**

Une demande de remboursement du montant débité doit être adressée à votre banque. La banque est tenue de vous rembourser intégralement des sommes débitées ainsi que les agios éventuels qui en seraient la conséquence.

Cette obligation de remboursement pèse sur la banque, que l'utilisateur de la carte bancaire ait ou non contracté des garanties d'assurance spécifiques.

En cas de litige sur un remboursement, vous pouvez saisir le médiateur bancaire. Si le litige demeure après l'intervention du médiateur bancaire, vous pouvez saisir la justice.



Plus d'informations :

**Association Force Ouvrière
Consommateurs - AFOC**
141 Avenue du Maine
75014 Paris

Tél : 01 40 52 85 85
Mél : afoc@afoc.net

Site internet :

<http://afoc.net/>

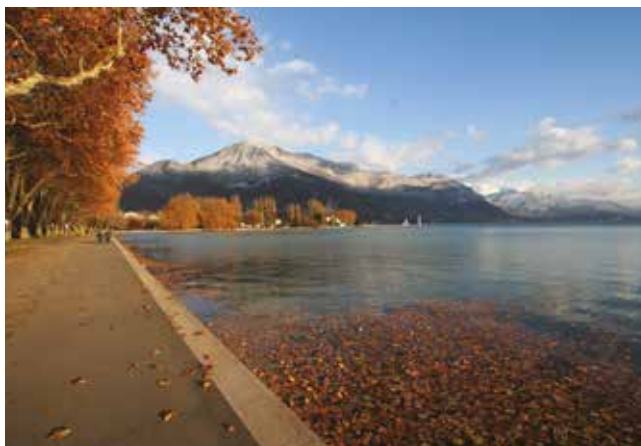
FO s'implante en Haute-Savoie

ANNECY, commune nouvelle

Pour la première fois, Force Ouvrière a présenté des listes syndicales aux votes du C.T. et de la CAP dans la commune nouvelle d'Annecy.

Avec 131 voix à la CAP C et 153 voix au CT, **FO obtient 2 sièges dans chaque instance.**

Sur la base du mandat confié par les agents, FO Ville d'Annecy est en mesure de défendre collectivement les droits des personnels, à tous les niveaux.



Dans l'immédiat, une demande d'audience a été faite auprès du maire sur les points urgents que les personnels ont transmis :

- **le maintien du pouvoir d'achat** : il n'est pas acceptable que des agents perdent jusqu'à 300 euros par mois suite à une mobilité forcée ;
- **le rétablissement du 13^{ème} mois**, identifié sur la fiche de paye et la revalorisation significative du régime indemnitaire ;
- **la situation des agents en précarité** : 30 % des personnels.



THONON AGGLO

Pour la première fois, Force Ouvrière a présenté une liste syndicale au vote du CT. le 29 mai à THONON AGGLO.

Avec 50 voix et 44% de suffrages exprimés, **FO obtient 2 sièges au CT et est 2^{ème} organisation.**

Ces résultats sont forts encourageants pour le renforcement de Force Ouvrière dans le département.

Congrès du **GD 33**



Plus de 150 camarades des branches services publics et de santé se sont retrouvés pour le congrès du groupement départemental FORCE OUVRIERE de la Gironde le 18 mai à Floirac.

Le congrès mobilisé a réaffirmé son attachement à l'indépendance syndicale de notre organisation, sur les bases de la Charte d'Amiens.

Sous la présidence de **Josiane TOURAINE** du bureau fédéral, les camarades ont validé à l'unanimité les rapports moraux ainsi que le rapport financier.

Pour la branche des services publics, 5 syndicats ont été créés ces trois dernières années et les résultats des élections 2014 ont permis une implantation FO sur 44% du département.

La journée s'est conclue par l'élection du nouveau bureau du GD 33. Pour la branche des services publics, les syndicats ont reconduit leur confiance à **Lionel DEHILOTTE-DEJEAN**. Pour la branche santé, **David VASSEUR** succède à **Jean-Paul LABROUSSE**.

28^{ème} congrès du GD de l'**Aveyron**

Jeudi 18 mai à St Affrique

Un congrès est toujours un moment important dans la vie d'un militant, c'est l'heure pour chacun d'eux de faire le bilan de l'action syndicale dans les syndicats et le groupement départemental, de faire le point sur les motivations et envisager l'avenir. C'est avec indignation et détermination que les militants poursuivent la bataille pour faire aboutir les justes revendications et porter haut les couleurs de Force Ouvrière.

C'est dans cet état d'esprit que les camarades ont fait vivre ce congrès avec la volonté d'être combatif face à la remise en cause du service public de proximité.



Les échéances électorales de 2018 ont également été au cœur des débats et réflexions pour mettre en place une stratégie permettant à Force Ouvrière de progresser dans le département de l'Aveyron.

Congrès régional Franche-Comté

Le 19 Mai dernier s'est tenu le 5^{ème} congrès de la région Franche-Comté. A cette occasion, de nombreux sujets ont été abordés.

Dans son rapport d'activité la secrétaire **Rachel MESSOUSSE** (photo centrale) a relaté et commenté tous les points forts des actions entreprises depuis le dernier congrès.

Ses propos liminaires ont porté sur la journée du 7 Mars où la région était fortement représentée et où la fierté des militants qui avaient organisé le déplacement de la région sur cette journée a été à nouveau palpable.

A la suite de ce point de l'ordre du jour étaient inscrits les élections professionnelles de 2014 : des listes ont été déposées sur les 4 départements que compte la région, mais plus particulièrement sur la mobilisation qu'il est nécessaire d'engager dans l'objectif des élections à venir en décembre 2018.

Rachel a rappelé haut et fort la nécessité d'aller sur le terrain. La région participera à toutes les réunions dans les collectivités et établissements si les GD le souhaitent et demandent.

Elle a ensuite continué son rapport en intervenant sur la formation syndicale en confirmant la programmation de 4 sessions.

Ont été abordés la réforme territoriale et les impacts

de cette dernière sur le paysage territorial et sur les conditions de travail des agents, remerciant la fédération, qui à plusieurs reprises, est intervenue dans la région pour en expliquer les conséquences.



Un éclairage a été effectué sur les effets néfastes du PPCR, du RIFSEEP, CPA, CPF qui sont des machines à casser le statut. Enfin les sujets tels que la loi travail sur laquelle « on ne lâchera rien ! », et bien d'autres plus spécifiques, ont fait l'objet d'une intervention et positionnement.

A la suite de ce rapport, de nombreux camarades sont

intervenues en tribune afin de faire part de la situation de leur collectivité, des combats menés afin de défendre le service public et les agents qui le servent... Lors de ce congrès il y eu ainsi des moments très forts, des grands moments où les camarades relatèrent des situations catastrophiques dans les maisons de retraite et EHPAD où le personnel est en permanence à la limite de la rupture tant physique que psychologique face à l'immense difficulté de travailler (diminution de personnels, de crédits...) avec l'impact que cela a sur les résidents ...

Enfin à l'issue de ces nombreuses interventions, ce 5^{ème} congrès, très animé et très fraternel, fut clôturé par une intervention de **Yves KOTTELAT**, secrétaire général de la Fédération (il était chez lui) et par **Didier PIROT**, secrétaire fédéral.



Formation de militants à La Réunion



Dans un cadre très accueillant et malgré la chaleur, les stagiaires assidus ont pu acquérir les bonnes pratiques et tous les atouts pour organiser le fonctionnement d'un GD, mettre en place un plan de syndicalisation pour développer notre organisation et préparer les prochaines élections professionnelles.

Durant 5 jours du mois de mai, les camarades de la Réunion ont suivi la formation « membres du bureau de GD ».



Assemblée générale des Personnels de la région Ile de France

Le mardi 13 juin 2017, s'est tenue l'assemblée générale électorale du syndicat FO des personnels de la région Ile de France sous la présidence de notre secrétaire général de la Fédération des services publics et de santé, Yves KOTTELAT.

Etaient également présents **Johann LAURENCY**, secrétaire fédéral, et **Jacques BORENSZTEJN**, représentant l'Union Départementale de Paris.

Les instances ont été renouvelées pour les deux années à venir 2017 à 2019.

L'Assemblée Générale a élu à l'unanimité le nouveau Conseil Syndical composé de 29 membres. **Michèle FUMA**, nouvelle secrétaire générale, succède à **Alex DELUGE**.

Les membres du Syndicat ont remercié chaleureusement Alex pour son dévouement, son travail réalisé au sein du syndicat avec ténacité, dans la défense des droits et intérêts des agents durant toutes ces longues années. Néanmoins, il ne quitte pas le syndicat puisqu'il reste membre du conseil syndical, et garde ses mandats afin de continuer dans les instances auprès de la région Ile de France en CT, CAP.

IN **FO** JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

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

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

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

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

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

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

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

(suite page 25)

N° 84 - DEC. 2013 / FEV. 2014

SOMMAIRE

Page 6

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

Page 25

Jurisprudence commentée

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

Page 46

- **Harcèlement disciplinaire et discrimination syndicale**

Page 59

- **La saisie des rémunérations**

Page 61

- **Le droit de retrait**

Page 64

- **Infobiblio**

Licenciement des salariés protégés (4) : réintégration et indemnisation

Depuis 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.

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 ?

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

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

Section nationale des Cadres FO

A l'aune des grandes mutations au sein de la fonction publique, la Fédération des services publics et des services de santé FORCE OUVRIERE a choisi de relancer l'activité de sa section des cadres territoriaux.

Cette population, représentant 10% des effectifs de la FPT, est trop souvent confrontée à la situation paradoxale d'appliquer des politiques de restriction sévère de moyens tout en devant répondre aux exigences de la population en matière de santé, d'éducation et de sécurité.

Multiplication des compétences organisées entre les différents échelons de collectivités territoriales, complexité des cadres normatifs et réglementaires, introduction du numérique modifiant les habitudes de travail, diktat des pratiques managériales innovantes... un agrégat qui crée un environnement incertain et anxiogène.

A ces éléments se surajoute la réduction des ressources nécessaires à la conduite des actions publiques locales, avec la baisse des dotations et la diminution des dépenses publiques.

Comment faire plus avec moins est souvent l'objectif qui leur est assigné sans que, parallèlement, ils aient la possibilité d'objecter la qualité du service rendu, l'égalité de traitement, la neutralité et la réponse apportée aux usagers, autant de facteurs qui doivent normalement concourir à la tenue de leurs missions. Et la mise en place de l'évaluation pour les personnels, avec des pratiques issues du secteur privé, interpelle.

Le constat d'une dégradation des conditions de travail des agents de la FPT en général

et plus particulièrement des cadres a été dressé lors du dernier congrès de FO à Reims.

Alors quel service public pour demain ?

Telle est la question que nous entendons aujourd'hui des cadres territoriaux et qui interroge les choix de société qu'ils ont faits lorsqu'ils ont choisi de servir dans la fonction publique.

Pourquoi une section des cadres FO ?

- Pour insuffler une dynamique collective face à un univers de travail qui déshumanise;
- Pour rompre avec l'isolement des cadres des collectivités territoriales;
- Pour être le levier incontournable pour amorcer la pompe qui attirera ces collègues isolés en proie à l'incertitude de leurs fonctions.

Une revue trimestrielle « la lettre IN-FO-CADRES »

La «**lettre aux cadres**» N°4 prévue pour la rentrée de septembre traitera notamment des questions liées au télétravail dans l'encadrement, des nouvelles temporalités notamment dans le milieu des bibliothèques et de bien d'autres sujets encore.

Celles et ceux d'entre nous qui déjà ont choisi de contribuer, de participer à alimenter la lettre IN-FO-CADRES entendent relayer la parole

de cadres les invitant à partager expériences, réflexions et interrogations sur les changements pressentis, qu'ils relèvent de l'évolution de la FPT, des effets et impacts liés aux nouvelles technologies...

Pourquoi à FO ?

Parce que notre Fédération des services publics et des services de santé FORCE OUVRIERE a la particularité de réunir en son sein des syndicats qui œuvrent, dans le public comme dans le privé, pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés dans l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des sectes philosophiques, des religions ou autres groupements extérieurs, conformément à la Charte d'Amiens. Elle est la mieux placée pour être en capacité d'alerter nos mandants sur les différentes politiques dont les effets pourraient avoir un impact nuisible sur les missions à remplir.

Seule l'action syndicale collective peut aujourd'hui offrir à tout cadre territorial qui s'interroge sur la légitimité de sa posture, des lieux de réponses et d'échanges pour comprendre et mieux appréhender un monde du travail de plus en plus féroce et nocif, quelle que soit la position occupée.

Rejoignez-nous !



Contact :

cadres.foterritoriaux@fosps.com

CNRACL

Le Gouvernement, constitué après les élections présidentielle et législative, a bien l'intention d'agir très vite afin de « détricoter » le droit du travail des salariés en vue de redonner le maximum d'aisance financière au « patronat ». En présentant une loi de modernisation de la vie publique et politique, l'objectif réel est la mise en place du projet de retraite universelle (par points).



La Confédération, avec ses structures de retraités, mène une action appréciée en direction de tous les retraités quelque soit leur appartenance d'origine...

Pour autant, les statuts des fonctionnaires d'Etat, de la Fonction publique territoriale et de la Fonction publique hospitalière ont leur logique bien particulière.

Ainsi, les droits des fonctionnaires de l'Etat relèvent du code des pensions civiles et militaires lequel dispose d'une réglementation très particulière.

S'agissant de la CNRACL applicable aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, le code des pensions est très voisin de celui de l'Etat.

Une grande différence cependant : les agents de l'Etat ne disposent pas de caisse de retraite (c'est un service de l'Etat - le SRE qui se charge des retraités de la FPE).

Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à contrario disposent d'une caisse de retraite «La CNRACL».

Les agents de nos trois fonctions publiques ne sont pas disposés à se faire «plumer» sans réagir!...

Le gouvernement envisage ni plus ni moins de supprimer à terme le statut des trois fonctions publiques... de plus celui-ci s'attaque aux retraités (et par voie de conséquence aux retraites).

Dès 2003, la Loi Fillon (avec le soutien actif de la CFDT) a eu pour effet principal, l'alignement des pensions par rapport à l'évolution de l'indice des prix, il en fut de

même pour tous les fonctionnaires (désormais l'évolution du point d'indice n'a plus aucune incidence sur l'évolution des pensions servies).

Pis encore, les gouvernements sous la conduite du président Hollande ont ajouté un obstacle de plus : ne pas assurer le maintien du pouvoir d'achat des retraités.

Premier coup de canif «appliqué» au montant des retraites.

Nos deux fonctions publiques territoriales et hospitalières sont bien évidemment les plus fragiles... Car en première ligne.

Notre moyen de défense sera de nous rapprocher des camarades FO de la fonction publique d'Etat afin de constituer un pôle d'auto-défense digne de ce nom.

Bon courage à tous.

FO-Habitat... 40 ans déjà !

L'Union Nationale des Personnels Force Ouvrière de l'Habitat a été créée en 1977 à Limoges, voilà maintenant 40 ans.

Cette entité distincte au sein de la fédération Force Ouvrière des services Publics et des services de santé, a été créée pour répondre aux préoccupations spécifiques des personnels de l'habitat (OPH, ESH, Coopératives HLM, SEM...).

Force Ouvrière est la seule organisation syndicale, à avoir dans ses structures, une Union regroupant tous les syndicats FO des branches « HLM ». Notre Union se consacre entièrement à la défense des intérêts de tous ses personnels, qu'ils soient de droit public comme de droit privé. Mais en même temps, elle crée des syndicats « HLM » et étudie, propose des solutions rationnelles aux différents problèmes relatifs à l'habitat.

L'Union FO-HABITAT est composée d'un Bureau et d'un Conseil Administratif (composé de référents régionaux HLM). Pour les branches « HLM ». Elle regroupe tous ses adhérents et coordonne l'activité d'un grand nombre de syndicats sur l'ensemble du territoire.

Il est important de noter que la démarche est fondée sur l'indépendance syndicale pour un syndicalisme réaliste, pragmatique et démocratique.

Le Conseil Administratif assure la direction générale de l'Union Nationale. Il peut définir et préciser les objectifs communs, les orientations à mener dans les différentes branches "HLM".

Au fil du temps, l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT constate, hélas, que les grandes tendances qui caractérisent l'évolution de l'habitat et la crise du logement depuis des décennies perdurent (baisse de la construction de logements sociaux, financement de l'Etat en faveur du logement).

Toutefois, l'Union Nationale a été très active lors de la mise en place de la convention collective des S.A. HLM (ESH), lors de la transformation des OPHLM en OPAC, puis avec la transformation en Office Public de l'Habitat (OPH). Elle a été très active également lors des manifestations contre le projet de la loi « travail », elle a été très attentive aux réformes territoriales.



Ces dernières vont évidemment accroître les fusions et regroupements d'établissements « HLM ».

Si d'aventure on peut s'interroger sur le rôle de l'Union, le projet de mise en place d'une convention collective nationale au sein des OPH et de sa signature a confirmé toute sa raison d'être. La délégation FO-HABITAT a su porter ses revendications tout au long de ces négociations.

Ainsi, sa compétence et son expérience ne sont plus à démontrer.

Il est évident que l'Union privilégie le dialogue et la négociation pour faire aboutir les revendications de ses adhérents et pour faire progresser les thématiques nationales (classification, N.A.O., prévoyance, intéressement, etc.) en respectant ses interlocuteurs (employeurs, ministères). Par contre, elle est bien décidée à faire entendre sa voix pour atteindre ses objectifs.

Ainsi, l'Union Nationale FO-HABITAT, au niveau national notamment, reste l'interlocuteur le plus redouté de la délégation patronale, et en même temps la plus influente.

En effet, l'Union FO-HABITAT représente les syndicats dans les différentes instances «HLM»

telles que : Commission Paritaire Nationale (CPN), Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (CPNEF), AFOPLS (Association de Formation pour les Organismes du Logement social) et à l'OPHS (Organisme Professionnel de l'Habitat Social).

Force Ouvrière est bien implanté dans l'habitat et cela se retrouve également sur le plan électoral où nous progressons.

Il faut chaque jour se battre pour prouver l'indépendance de notre organisation syndicale. Mais une chose est sûre, la deuxième mesure d'audience de la représentativité syndicale dans les branches HLM ont montré que Force Ouvrière est bien représentative, et qu'elle a toute sa place notamment dans les Offices Publics de l'Habitat en troisième position et une deuxième position dans les Entreprises sociales de l'Habitat.

Il faut continuer dans nos efforts afin d'assurer, voire améliorer notre implantation.

L'Union est très attentive au nombre de syndicats « HLM » et au nombre de syndiqués, ainsi qu'à l'évolution et au soutien de nos structures lorsque ces dernières nous sollicitent.

C'est pourquoi, le Bureau de l'Union demande à nos camarades, responsables régionaux HLM, de veiller très attentivement à la vie de leurs syndicats, et de leur apporter en temps voulu les concours nécessaires afin de faire face à des difficultés temporaires.

L'Union c'est également la formation syndicale avec des formations spécifiques à l'habitat. Des plans de formations sont mis en place chaque année afin que nos camarades HLM puissent se former. Il faut là aussi, continuer à accroître les inscriptions aux formations. Nous organisons des formations décentralisées à la demande de syndicats locaux.

L'Union FO-HABITAT a mis en place un site internet :

www.fo-habitat.fr

afin que nos camarades des structures « HLM » et nos adhérents puissent avoir en temps réel les informations nationales mais également des informations locales (accords locaux). La communication est une des clés de la réussite.

Voilà 40 années de travail au service de nos adhérents FO-HABITAT.

FO-Funéraire en plein essor !

Au J.O. du 02/08/2017 a été publié l'arrêté daté du 21/07/2017 établissant la liste des organisations syndicales reconnues comme représentatives à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres. Il fait suite à l'avis rendu le 19/07/2017 par le Conseil du dialogue social qui mesure la représentativité de notre organisation à hauteur de 22,94 % !

Ce résultat positionne notre organisation comme étant la deuxième la plus importante du secteur du funéraire national.

Ceci nous légitime et donne tous pouvoirs à l'Union Nationale des Services Funéraires FO pour toutes les négociations collectives dans la stricte application de l'article 2232-6 du Code du Travail.

Ce résultat officiel est le fruit des dernières années de mobilisation et de collaboration de l'Union des Services Funéraires, des GD et de la Fédération. C'est par le feu croisé de la mobilisation des camarades des TPE (très petites entreprises) avec un résultat de 16% pour FO, des PME et des groupes économiques du secteur tel qu' OGF où plus de 300 délégués du personnel étaient à renouveler en décembre dernier et où nous passons de 20 à 60 postes... **Nous obtenons 3 postes sur 9 au sein du C.H.S.C.T ainsi que 3 postes sur 15 au Comité d'Entreprise.**

Et où enfin nous revenons en force à la commission des activités et œuvres culturelles et sociales : nous obtenons 4 postes sur 10 (500.000 euros de budget annuel).

L'ensemble de ces résultats est le fruit d'un travail de terrain et de proximité retrouvé après les résultats mitigés de 2012. La Fédération, à travers **Didier PIROT**, secrétaire fédéral en charge du secteur,

nous ayant fait totalement confiance dans la réorientation de notre action syndicale aux plus près des camarades et nous ayant apporté toute son appui et toute son aide.

De plus, la bonne intégration de l'Union aux sein des U.D. et G.D permet régulièrement à notre organisation d'être présente et active sur le terrain. L'UD 17 en est un nouvel et bel exemple ! Le 2 mars 2017 a été signé entre les organisations syndicales représentatives et les Pompes Funèbres Public de Saintes, de La Rochelle et l'AMFP, l'acte de la création d'une Unité Economique et Sociale.

Cette nouvelle entité de plus de cinquante E.T.C (équivalent temps complet) va permettre aux camarades et salariés de cette structure de bénéficier enfin d'I.R.P (instances représentantes du personnel) .

Toujours dans ce même esprit, la formation syndicale est aussi une belle réussite pour l'Union et l'exemple de l'UD 66 où tout a été mis en œuvre pour permettre la mise en place de formations syndicales de bases, apportant sans délai à nos nouveaux représentants les compétences syndicales nécessaires.

C.N.O.F

Conseil National des Opérations Funéraires

Le CNOF s'est réuni le 1^{er} Mars de cette année et nous avons eu à nous prononcer sur les propositions et projets de lois parlementaires pour 2017.

Les représentants F.O. vont continuer sans relâche à réclamer les revalorisations des indemnités sur les activités insalubres (fossoyage-exhumations) toujours bloquées à des montants dérisoires et n'ayant plus aucun lien avec la pénibilité.

Deux autres champs de bataille seront à nouveau mis à l'ordre du jour, pour nos représentants :

- L'exigence de la mise aux normes des lignes de filtration pour les crématoriums.

Outre la santé des agents, il s'agit aussi d'un problème de santé national, les rejets de particules n'étant dans bien des endroits même plus contrôlés !

- L'exigence du retrait de tous produits de soins et d'hygiène de thanatopraxie à base de formaldéhyde.

Ces derniers sont reconnus cancérogènes, mutagènes, et les agents concernés par leur utilisation et/ou leur proximité encourent des risques graves et irréversibles de contracter ces maladies.

Feux de forêts : un manque cruel de moyens

L'été 2017 n'aura pas échappé aux flammes et aux grands incendies de forêts, à l'heure où cet article est écrit c'est déjà plus de 7208 hectares de végétation qui sont partis en fumée en l'espace de trois jours dans le Sud-Est de la France, soit 10.000 terrains de football. Mais hors de son contexte, ce chiffre ne signifie pas grand-chose.

Ces dix dernières années, ce sont 6603 hectares qui ont brûlé en moyenne chaque année, selon les données officielles sur les incendies de forêts en région Méditerranéenne. Alors que l'été 2017 n'est pas encore terminé, il dépasse déjà les normes en termes de dégâts.

Cependant, malgré les avancées technologiques, les dégâts occasionnés par le feu risquent de s'aggraver dans les décennies à ve-

nir. En effet, avec le réchauffement climatique, les incendies deviendront plus sévères et s'allumeront dans toute la France, même dans les régions plus au Nord.

Si le réchauffement climatique contribue à cette augmentation, le manque de moyens humains et matériels est quant à lui criant. Chaque année des dizaines de sapeurs pompiers venus du Nord de la France sont appelés à venir aider leurs collègues du Sud. Sans connaissance approfondie du terrain dans lequel ils doivent intervenir, sans appréhender de manière optimale les techniques de lutte contre les feux de forêts, l'exposition de ces sapeurs pompiers est risquée. A ceci vient s'ajouter des manques de moyens aériens qui, à la veille d'une saison estivale, sont cloués au sol pour des réparations !

Le syndicat Force Ouvrière n'a pas manqué de le souligner et de le dénoncer auprès des autorités.

Préventica : les sapeurs-pompiers exposés aux fumées

La France présente un sérieux retard par rapports aux pays anglo-saxons tant dans le domaine de préventions que dans les mesures prises.

En effet plusieurs pays étudient les effets des fumées d'incendies sur la santé des sapeurs pompiers. **En cause, les nanoparticules, également appelées particules ultra-fines (PUF)** qui sont des molécules dont la taille varie entre 1 et 100 nanomètres (1 nm = 10⁻⁹ m = 0,000000001 m). Elles sont donc plus grandes que des atomes et plus petites qu'une cellule. On distingue les nanoparticules « élaborées », fabriquées artificiellement, et les « émis-

sions secondaires », sous-produits d'une réaction, comme les particules présentes dans la fumée de cigarette, les émissions de diesel ou encore les fumées d'incendies. Elles se déposent sur les EPI (équipements de protections individuels), ceux-ci doivent être d'une durée limitée et être en capacité d'être nettoyés avec des protocoles spécifiques. En France même si ces dernières années des efforts ont été réalisés, ils sont insuffisants en matière de santé.

De plus, des études poussées démontrent qu'avec la montée de stress lors d'une intervention, la température corporelle augmente, plus particulièrement au niveau du cou. Cette montée en température dilate les pores de la

peau de cette zone, favorisant la pénétration des nanoparticules, entraînant un grand nombre de cancer. Depuis des années nous essayons de connaître en vain auprès de la CNRACL l'espérance moyenne de vie d'un sapeur pompier. Les pays anglo-saxons qui ont quand à eux procédé à cette enquête arrivent à des résultats de 61,5 ans, le Canada arrivant légèrement à plus de 62 ans !

Dans le cadre de la santé qualité de vie au travail, Force Ouvrière mettra en œuvre tous les moyens nécessaires (alertes, interventions, revendications...) afin que ce dossier soit une des priorités à aborder pour tous les Sapeurs-Pompiers.



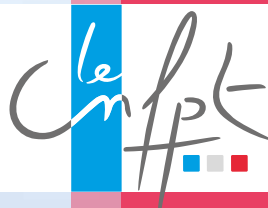
DES **MILLIERS**
DE SESSIONS DE FORMATION PROPOSÉES,

DES **DIZAINES DE MILLIERS**
DE JOURNÉES DE FORMATION RÉALISÉES

DES **CENTAINES DE MILLIERS**
DE BÉNÉFICIAIRES CHAQUE ANNÉE

**LE CNFPT
EST LE PARTENAIRE
FORMATION
DES AGENTS ET
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**

WWW.CNFPT.FR



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



ASSURÉMENT HUMAIN

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

*Offre réservée aux agents territoriaux, la 1^{ère} année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2017.

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.

