

La Tribune

PUBLICS
FO

n° 375
Mars 2018

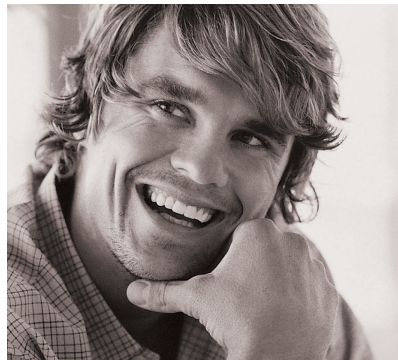


Dossier

ASSISTANTS FAMILIAUX



**Conventions
de participation
prévoyance et
santé**



Solidarité



**Prévention
des risques**



**Qualité
de service**

**Expert
en Protection Sociale Complémentaire**



COLLECTeam a reçu
le label Platinum,
Audit Actu-Gestion®,
pour sa qualité de gestion

COLLECTeam
Tél. 02 36 56 00 00
commercial@collecteam.fr
www.collecteam.fr

**Valorisez votre politique sociale
avec COLLECTeam, partenaire de plus
de 2 000 collectivités territoriales.**

Une fois de plus... ils ont franchi la ligne rouge !

Après les ordonnances de la loi travail qui, après la sortie des décrets frappent aujourd'hui de plein fouet les salariés et les syndicats du privé, le gouvernement continue le massacre du service public et ses agents !

La parution des dispositions d'application des ordonnances de la loi travail confirme la justesse de notre opposition à ces textes destructeurs.

En effet, le renvoi à la négociation d'entreprise de dispositifs tels que le 13^{ème} mois, la prime d'ancienneté, les indemnités pour sujétion particulière, le déroulement de carrière, consacre la disparition progressive de la négociation nationale par branche. C'est-à-dire la mise en œuvre de la destruction programmée du code du travail et des conventions collectives nationales !

La rupture conventionnelle collective est le cadeau fait par le gouvernement au patronat.

En effet, ce dispositif est peu contraignant pour les entreprises et ne comprend pas les garanties pour les salariés que contenaient les plans de sauvegarde de l'emploi.

Et maintenant au tour de la Fonction Publique !

Le gouvernement annonce un « nouveau contrat social » et veut entraîner les organisations syndicales dans l'accompagnement des décisions gouvernementales afin de :

- remanier en profondeur le statut jugé « trop rigide »,

- remettre en cause l'évolution des carrières par l'instauration « d'une rémunération au mérite » c'est à dire l'individualisation,
- supprimer des centaines de milliers d'emploi de fonctionnaires, au travers « d'un plan de départ volontaire »,
- privatiser les missions de service public et recourir plus largement aux contractuels.

ALORS NOUS DISONS NON !

LA LIGNE ROUGE EST FRANCHIE !

Tous mobilisés le 22 mars 2018 lors de la journée de grève, d'actions et de manifestations, afin de dire au gouvernement : CELA SUFFIT !

Je terminerai en citant La Boétie :

« Ils ne sont grands que parce que nous sommes à genoux »

Alors debout ! Et refusons de subir, refusons de perdre ce que nos anciens ont mis des années à obtenir, au prix parfois de leur vie, pour construire ce modèle social républicain auquel nous sommes si attachés.

Luttons pour préserver l'avenir de nos enfants et petits enfants !

A la Fédération, on ne lâche rien !

Nous ne lâcherons rien. Nous prendrons toutes nos responsabilités afin d'organiser les actions nécessaires pour lutter contre cette politique de destruction menée depuis des années et qui touche nos établissements hospitaliers, nos collectivités locales et toutes les entreprises des secteurs couverts par notre Fédération.



Yves KOTTELAT
Secrétaire Général



Le mot de
Jean-Claude
MAILLY

secrétaire général

Cher(e)s camarades,

Le 30 janvier dernier, à l'appel initial de FO, les personnels des EHPAD ont été massivement en grève, rejoints par une majorité de syndicats.

Mobilisation sans précédent, la revendication majeure des personnels était claire, à savoir ce qui est demandé depuis des années : 1 salarié ou agent par résident, ce qui est loin d'être le cas.

La réponse du gouvernement est bien insuffisante. En effet, les 50 millions supplémentaires annoncés par le gouvernement seront loin de couvrir l'ensemble des besoins à la fois pour assurer des conditions de travail décentes sur les salariés et une prise en charge de qualité pour les résidents.

Mobilisation historique et inédite rassemblant l'ensemble des organisations pour dire « Stop, ça suffit ». FO sera vigilante sur les suites de cette mobilisation et ne baissera pas la pression.

Autre point de vigilance, la situation dans les hôpitaux publics et plus largement les dernières annonces du gouvernement sur la fonction publique.

Pour FO, ce qui est annoncé « risque de faire mal ».

FO réitère sa demande d'avoir avant toute réforme un vrai débat sur le rôle et les missions du service public républicain.

Tous les gouvernements successifs, y compris celui-ci, ont été sollicités sur ce nécessaire débat. Force est de constater qu'il n'a jamais eu lieu, de même pour FO une indispensable évaluation doit être prévue avant toute mise en œuvre de réforme. Le cas des hôpitaux publics serait à étudier en premier lieu car des agents administratifs aux personnels soignants, des médecins aux directeurs d'hôpitaux, tous sont confrontés à ce que l'on appelle les injonctions paradoxales et sont fréquemment au bord du burnout.

Enfin, d'une manière générale, il s'agira de tenir sa place dans les concertations qui sont annoncées et de peser le plus possible, y compris si nécessaire dans l'unité d'action afin de préserver le statut général des fonctionnaires communs aux trois versants de la fonction publique (Etat, hospitaliers et territorial).

Plus que jamais, la mobilisation de toutes et tous est importante, sans oublier l'implication indispensable pour réussir les élections dans la fonction publique qui auront lieu le 6 décembre 2018, rendez-vous majeur de représentativité qui concerne 5,5 millions de fonctionnaires qui sont appelés à voter.

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 des Services Publics
 N° commission paritaire 0921 S 06335
 1^{er} trimestre 2018

JEUDI 22 MARS 2018

TOUS EN GRÈVE ET MANIFESTATION !



FONCTION PUBLIQUE

Depuis les élections présidentielles de mai 2017, le gouvernement MACRON-PHILIPPE attaque frontalement la Fonction Publique et ses agents.

Pour satisfaire Bruxelles et afin de réduire le déficit public de la France, le gouvernement impose à nos concitoyens une réforme de la Fonction Publique brutale qui va à l'encontre du service public égalitaire pour tous.

Les fonctionnaires sont devenus les boucs émissaires de notre pays, sont accusés de tous les maux et doivent porter la responsabilité du déficit financier de la France.

Trop c'est trop !

Après avoir décidé de :

- Supprimer 120 000 postes
- Geler la valeur du point d'indice
- Rétablir de jour de carence
- Refuser la compensation intégrale et pérenne de la CSG
- Reporter les maigres mesures PPCR

Le gouvernement va encore plus loin avec le premier comité interministériel de la transformation publique et ses annonces :

- Simplification et déconcentration du dialogue social, le gouvernement veut contourner les syndicats !
- Individualisation des rémunérations et notion de mérite contraire au déroulement de carrière.
- Attaque des grilles indiciaires de la Fonction Publique.
- Recours au contrat avec la mise en place du contrat statutaire au lieu de postes de fonctionnaires.
- Restructuration des services et des missions avec la mise en place d'un plan de départs vers le privé !

Une seule réponse à toutes ces attaques... la mobilisation !

**POUR LES MISSIONS PUBLIQUES, L'EMPLOI, LE POUVOIR D'ACHAT
ACTIFS - RETRAITÉS**

TOUTES ET TOUS MOBILISÉS LE 22 MARS 2018

3 Editorial
Yves KOTTELAT

4 Le mot de
Jean-Claude MAILLY

5 Communiqués
22 mars 2018 : tous en grève !
p.8 : travailleurs sociaux
p.9 : FPT : accords sur le temps de travail

11 EHPAD
La grande colère des personnels

16 Dossier
Assistants familiaux

20 Elections 2018
Entre enjeux et chausse-trappes

22 Indemnité compensatrice
CSG
p.24 : AFOC
Optique et audioprothèse

25 Services funéraires
Sapeurs-Pompiers
Départements et Régions
Offices Publics de l'Habitat
Retraités

Grève du 22 mars 2018 : un rapport de force nécessaire

Chers Camarades,

La journée de grève et de mobilisation du 22 mars 2018 à l'appel de 7 Fédérations de Fonctionnaires est une réponse aux attaques sans précédent que connaissent les agents de la Fonction Publique.

Nous pouvons affirmer que c'est la première fois sous la V^{ème} République qu'un gouvernement concentre autant de décisions négatives contre les personnels et leurs statuts en un temps record.

**1^{ère} salve
2017**

- Gel du point d'indice pour l'année 2018 ;
- Rétablissement du jour de carence ;
- Hausse de la CSG partiellement compensée et non pérennisée ;
- Coupes budgétaires ;
- Suppression de 120.000 postes.

**La 2^{ème} salve,
1^{er} février 2018 :
Action
publique 2022**

- Recours massif aux contractuels (comme les contrats de mission) alors que l'on recense déjà un million de contractuels sur 5,5 millions d'agents ;
- Rémunération au mérite contraire au principe de carrière ;
- Plans de départs volontaires concernant les agents dont le poste serait supprimé suite à restructuration ;
- Remise en cause des instances paritaires (CAP, CT, CHSCT) dans le même esprit que la loi Travail ;
- Confirmation et amplification des baisses budgétaires dans les trois versants de la Fonction publique (Etat-territorial-hospitalier), ce qui entraîne déjà des suppressions de services, de missions de service public et d'emploi et des projets de privatisation.

Alors que de nombreuses actions sectorielles et légitimes se poursuivent dans l'Education Nationale, les EHPAD, le secteur aérien, la grande distribution, etc., nous devons, dans le même temps, concentrer toutes nos forces et nos moyens sur la journée d'actions et de grève du 22 mars.

En effet, d'ores et déjà, le 22 mars, en plus des fonctionnaires et agents publics, nous savons que les Fédérations FO, CGT et Sud Cheminots appelleront à la grève pour défendre leur statut particulier.

D'autres mouvements pourraient s'ajouter, toujours dans le cadre de défense de garanties collectives.

Notre mouvement du 22 mars 2018 est soutenu par la Confédération (déclaration de la Commission exécutive confédérale du 15 février 2018).

C'est pourquoi, au regard des enjeux, nous vous sollicitons à nouveau pour connaître les perspectives de mobilisation (tracts, intersyndicales, manifestations, etc.) dans votre département pour la journée du 22 mars 2018 et vous remercions de nous faire remonter le maximum d'informations.

DEVANT L'AGRESSION GOUVERNEMENTALE CONTRE LE SERVICE PUBLIC, UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE : La construction du rapport de force. La grève du 22 mars 2018 est la première étape nécessaire que nous devons réussir avec l'ambition de l'amplifier si besoin.

**AVEC FORCE OUVRIÈRE, TOUTES ET TOUS EN GRÈVE
ET EN MANIFESTATIONS LE 22 MARS 2018 !**

Communiqué commun des organisations CFTC – CGC – CGT – FAFP – FO – FSU - Solidaires



**COMMUNIQUÉ
DE PRESSE**

**POUR LES MISSIONS PUBLIQUES, L'EMPLOI, LE POUVOIR D'ACHAT
ACTIFS – RETRAITÉS
TOUTES ET TOUS MOBILISÉS LE 22 MARS 2018**

En dépit de la forte mobilisation unitaire du 10 octobre, plus les semaines passent, plus il se confirme que le Président de la République et le gouvernement demeurent sourds aux légitimes revendications portées par les agents à l'occasion de cette mobilisation.

Le gel de la valeur du point est maintenu, le jour de carence rétabli, l'injuste hausse de la CSG mal compensée, les coupes budgétaires et suppressions d'emplois confirmées.

De nouveaux projets viennent encore noircir un tableau pourtant déjà bien sombre.

Tout laisse craindre en effet que CAP 22 ne s'avère être qu'une opération visant à habiller de profondes remises en cause des missions publiques, ce que confirment les annonces inacceptables faites le 1^{er} février qui, si elles sont appliquées, constitueraient à la fois une menace grave contre le Statut Général et tou.te.s les agent.e.s.

Ces politiques vont venir fortement aggraver une situation où déjà, que ce soit dans les administrations de l'État, dans les hôpitaux publics et dans les collectivités territoriales, on ne compte plus les services fonctionnant dans des conditions dramatiques, sans les moyens nécessaires – qu'ils soient humains ou budgétaires – et dans lesquels les conditions de travail sont détériorées comme jamais.

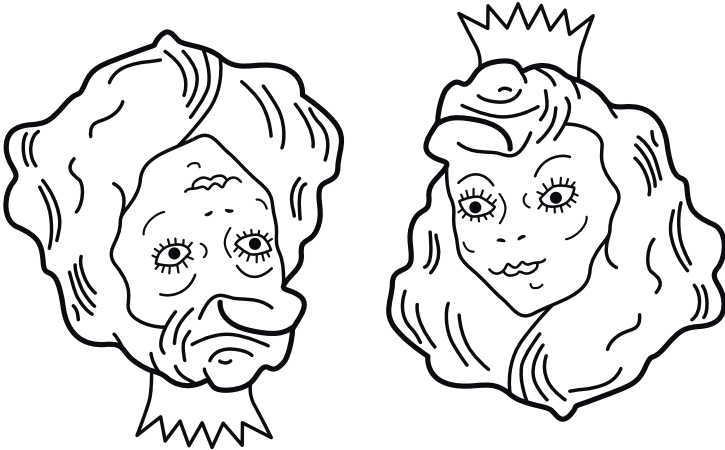
IL EST IMPÉRATIF ET URGENT DE CHANGER DE DIRECTION !

Parce que la Fonction publique est garante de l'intérêt général au service de la cohésion sociale, parce que les moyens existent pour mettre en oeuvre des orientations de progrès social pour tous, les organisations syndicales CFTC CGC CGT FAFP FO FSU Solidaires, constatant que leurs positions ne sont pas entendues et que leurs propositions ne sont pas prises en compte, appellent tou.te.s les agent.e.s des trois versants de la Fonction publique à :

**UNE JOURNÉE D'ACTION, DE GRÈVE
ET DE MANIFESTATIONS
LE 22 MARS 2018**



Petit rappel aux travailleurs sociaux



Le protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR), prévoyait l'intégration des travailleurs sociaux en catégorie A au regard de la reconnaissance de leurs diplômes au niveau II (Licence) en cohérence avec la filière paramédicale.

Dès le début, FORCE OUVRIERE a dit et écrit que PPCR était une réforme en trompe l'oeil.

Cette réforme avait l'ambition d'améliorer les carrières de la Fonction Publique. Elle n'est en réalité qu'une machine à faire des économies de

masse salariale à moyen et long terme. Les quelques points attribués immédiatement en sont le rideau de fumée.

La décision du gouvernement de reporter toutes les dispositions de PPCR d'un an, démontre que le budget passe avant la revalorisation des traitements.

La promesse aux socio-éducatifs d'un passage en catégorie A se change finalement en un B amélioré en 2019 (au lieu de 2018) et un A au rabais en 2021 (au lieu de 2020).

Les futurs indices des socio-éducatifs seront inférieurs à ceux de la grille de A type, de fait elles ne tiendront pas compte des compétences, des qualifications professionnelles et encore moins des missions dévolues à la filière sociale.

Conclusion : pour le gouvernement, les travailleurs sociaux recrutés au niveau Licence valent moins en terme de grilles indiciaires que leurs collègues administratifs ou techniques recrutés au même niveau.

**FO rappelle sa revendication :
à diplôme égal, grille équivalente !**

Ce rappel nous semble nécessaire au moment où une organisation signataire du protocole PPCR, appelle les travailleurs sociaux à se mobiliser pour la catégorie A, oubliant un peu vite son vote favorable sur le décret catégorie A, validant ainsi son accord au reclassement des travailleurs socio-éducatifs en petit A.

Un oubli électoraliste certainement !...

PARIS, le 2 février 2018

Fonction Publique Territoriale

FO dénonce les attaques contre les accords sur le temps de travail

Depuis plusieurs mois, sous la pression conjuguée du gouvernement, de la Cour des Comptes et des Chambres Régionales des Comptes, les attaques contre les accords sur le temps de travail dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics se multiplient.

Ces attaques visent à accompagner la politique d'austérité du gouvernement et faire des économies sur le dos des agents.

Pour Force Ouvrière ce n'est pas acceptable !

Les premiers touchés ont été les agents des départements, puis, dans le cadre de la réforme territoriale, les exécutifs locaux ont profité des regroupements d'EPCI (Communautés de communes...), des régions et des créations de communes nouvelles et de métropoles pour revenir sur les accords en vigueur.

Maintenant, le mouvement s'accélère, les exécutifs s'attaquent aux accords signés dans certaines villes. Dernier exemple en date, celui de la ville de Marseille.

La Fédération FORCE OUVRIERE des Personnels des Services Publics et de Santé rappelle que l'immense majorité des accords signés sont légaux, et que la loi permet de déroger aux 1.607 heures. Elle demande aux élus de ne pas céder aux pressions des Chambres Régionales des Comptes ou des préfetures et de respecter les accords signés. La Fédération apporte tout son soutien à l'ensemble de ses syndicats qui négocient et se mobilisent pour garantir aux fonctionnaires et agents non titulaires des conditions de travail décentes.

*Le secrétariat fédéral
Paris, le 09 février 2018*



Le groupe Up, une coopérative historique et un acteur engagé

LE GROUPE UP, NOUVEAU NOM DU GROUPE CHÈQUE DÉJEUNER, REPOSE SUR UNE ENTREPRISE AU STATUT PARTICULIER, UNE SCOP (SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE ET PARTICIPATIVE).

Le groupe Up défend quotidiennement les valeurs du mouvement coopératif, valeurs partagées avec les Organisations Syndicales : démocratie, solidarité, responsabilité, pérennité, transparence et indépendance.

Le groupe Up est devenu en 2017 la première SCOP de France par le chiffre d'affaires. Cette SCOP créée en 1964 s'est construite grâce à l'engagement syndical de militants FO, au premier rang desquels George RINO,

Président fondateur du Groupe. Le Groupe est progressivement passé d'une entreprise mono-produit, avec le **chèque déjeuner**, dans un seul pays, la France, à un groupe de 3 400 salariés présent dans 19 pays.

Le groupe Up a beaucoup diversifié ses activités répondant ainsi aux évolutions des besoins économiques et sociaux des salariés et des citoyens. De nouvelles solutions autour de la culture, des services à la personne et plus récemment pour les comités d'entreprise ont été imaginées et développées.

Le capital de l'entreprise est détenu à 100% par les salariés coopérateurs de la maison-mère qui élisent un conseil d'Administration pour gérer démocratiquement l'Entreprise. Tous les salariés coopérateurs

sont impliqués, tant dans l'élaboration de la stratégie, le développement des métiers et solutions que le groupe déploie que dans la gestion et le fonctionnement quotidien de l'entreprise.

Ce modèle de gouvernance garantit la **pertinence à long terme des décisions** et associe directement les collaborateurs à la réussite de l'entreprise. Les réserves financières impartageables induisent une **vision non-spéculative de l'entreprise** et garantissent l'indépendance et la pérennité du groupe Up. Ce modèle, source de performance, fait du groupe Up un **acteur différent des autres sur son secteur**.

Pour en savoir plus sur le groupe Up : www.up.coop

LES SCOP : UN MODÈLE D'ENTREPRISE DÉMOCRATIQUE TROP PEU CONNU

Les SCOP représentent aujourd'hui 55 000 salariés en France pour près de 3000 entreprises.*

C'est encore trop peu mais c'est déjà beaucoup ! D'autant que la croissance du nombre de SCOP est très forte depuis plusieurs années, près de 5% par an depuis 2008 alors que la France n'arrive pas à sortir durablement de la crise économique.

Qu'elles soient le fruit d'une lutte sociale (17 % des nouvelles SCOP) souvent douloureuse (Scop-TI, La Belle Aude, les Ateliers, Eurofence...); qu'elles soient des créations (52 %), des transformations (11 %), des transmissions d'entreprise en bonne santé (20 %) ou qu'elles soient des entreprises plus anciennes, les SCOP représentent malgré tout un modèle trop peu connu.*

Pourtant, le fait que des salariés, face à des pressions extérieures parfois très importantes, décident de s'engager pour s'inventer un avenir en commun n'est pas anecdotique. Et le potentiel en termes de maintien ou de création d'emplois

est considérable, surtout quand on sait que de nombreuses entreprises mettent la clé sous la porte lors du départ à la retraite de leur dirigeant et qu'aucune solution de reprise par les salariés n'a été imaginée.

Ainsi, 10 % des entreprises à céder ferment chaque année faute de repreneur et le départ à la retraite du dirigeant est la cause d'une cession sur deux.

Ce n'est donc pas surprenant de retrouver, derrière les projets qui aboutissent, des militants syndicaux, très souvent FO (l'entreprise Eurofence en Haute-Marne en est un très bon exemple), pour construire collectivement des projets d'entreprises qui répondent à leurs exigences, à leurs revendications et à leur volonté de donner du sens à leur travail.

Pour en savoir davantage, rendez-vous sur le site de la CGSCOP :

www.les-scop.coop

*Source : Confédération Générale des Scop - chiffres 2016.



La grande colère des personnels des EHPAD

Depuis des années, la colère gronde au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et c'est elle que les personnels des EHPAD sont venus exprimer le 30 janvier dernier dans un mouvement de grève inédit selon la presse. Le ministère est obligé de l'annoncer dans un communiqué qui fait état de 31,8 %. Ce chiffre étant une moyenne, nombre d'EHPAD ont dépassé le chiffre des 60 à 80% de grévistes. Du jamais vu !



Conférence nationale de défense des EHPAD du 28.11.2017

Pourquoi ?

Tout d'abord parce que les conditions de travail et de prise en charge sont insoutenables du fait du manque de moyens dont disposent les structures - moyens en équipements et surtout en effectifs – qui ont été prioritairement pointées. C'est une des conséquences directes de la politique budgétaire et de la réforme de la tarification qui a été un accélérateur du mécontentement généralisée, y compris des responsables d'établissement.

Les études de la DREES ont démontré que, si le nombre des personnes accueillies a augmenté, le nombre de professionnels en EHPAD est loin d'avoir suivi. A telle enseigne que, péniblement, on parvient à un ratio de 0,6 en moyenne en France, ce qui est notoirement insuffi-

sant. En effet, au minimum et en vertu des études qui se sont multipliées sur le sujet, nous estimons à 200.000 emplois manquants dans les établissements.

C'est ce qui explique ce vaste mouvement de fond qui trouve son origine dans la conférence organisée par FO le 28 novembre 2017 (cf. « La Tribune » n°374) et qui avait réuni 350 délégués venant de 60 départements différents.

A l'issue de celle-ci, et devant le refus du Président de la République de recevoir les professionnels du secteur, Force Ouvrière avait proposé que soit organisée une journée de grève nationale début 2018 et avait été relayé par les autres organisations syndicales pour cette manifestation.

Ainsi, FO a contribué à réaliser les conditions de l'unité

pour l'action commune sur des revendications claires et immédiates : **le renforcement des effectifs (l'application du ratio de 1 agent pour 1 personne prise en charge), l'arrêt de la réforme de la tarification et de la baisse des dotations, le refus de toutes suppressions de postes et l'amélioration des salaires.**

Après plusieurs conflits emblématiques en 2017 (dont une grève de 117 jours !), ce début d'année a donc été marqué par une manifestation sans précédent dans toute la France pour dénoncer la dégradation des conditions de travail, les coupes budgétaires, la baisse dramatique de la qualité des prises en charge due aux restrictions imposées par les autorités de tarification.

Le message porté est clair : les équipes se refusent à être complices d'une maltraitance induite et délibérément décidée par les pouvoirs publics. Elles sont venues dire et redire leurs revendications insatisfaites depuis de trop nombreuses années !

Retrouvez pages suivantes la déclaration signée par les 7 organisations syndicales, l'UCR-FO et l'ADPA sur les 4 revendications partagées et la déclaration FO publiée à l'issue du 30 janvier.



EHPAD et services à domicile pour personnes âgées : Nous sommes déterminés à obtenir satisfaction !



Partout en France, des dizaines de milliers de salariés, d'agents des maisons de retraite, d'EHPAD, de long séjour et de services à domicile (équipes de SSIAD, etc.), ont répondu à l'appel à la grève nationale de l'intersyndicale et de l'AD-PA, soutenues par de nombreuses associations des familles, et de retraités.

Un consensus aussi large ne s'était jamais vu !

Le mouvement de grève a été très suivi parce que les salariés n'en peuvent plus : 31, 8% de personnels grévistes et assignés, selon les chiffres officiels de la DGCS. Tous les professionnels quelle que soit leur catégorie sont arrivés à un point de rupture.

Ils n'acceptent plus les conditions de prise en charge et d'accompagnement des résidents et de nos aînés à domicile, qu'ils qualifient d'indignes.

Il est temps que le gouvernement entende les revendications. Elles sont claires :

- Application d'un agent ou un salarié par résident, tel que prévu par le Plan Solidarité Grand Age de 2006 ;
- Abrogation des dispositions législatives relatives à la réforme de la tarification des EHPAD, contenues dans la loi du 28 décembre 2015 ainsi que le retrait des décrets d'application ;
- Arrêt des baisses de dotations induites par la convergence tarifaire et exige par conséquent

le maintien de tous les effectifs des EHPAD y compris les contrats aidés qui doivent être intégrés et sécurisés ;

- Amélioration des rémunérations des personnels, des perspectives professionnelles et des carrières dans le cadre du statut et des Conventions Collectives Nationales.

Nous avons pris connaissance de déclarations de Madame BUZYN qui visent à individualiser, et à renvoyer chaque établissement ou service à domicile à une évaluation. Celle-ci existe déjà. Elle indique : "L'objectif est l'augmentation des postes pour tendre progressivement vers ce fameux ratio de un pour un, [...] que nous ne pouvons atteindre aujourd'hui pour des raisons structurelles et budgétaires". C'est pourtant la revendication prioritaire de tous les agents des EHPAD et des services à domicile !

Après cette mobilisation exceptionnelle, une prise en compte politique et financière s'impose. Celle-ci implique l'ouverture de négociations sur la base des revendications portées par l'intersyndicale et les associations, avec, en préalable, l'abandon des dispositions de la réforme de la tarification baissant les dotations.

Il y a en France, 7.200 EHPAD et 10.000 services à domicile, qui assurent l'accueil et l'accompagnement de 1,4 million de personnes âgées. Ils emploient plus de 700.000 professionnels. L'application du ratio prévu par le plan solidarité grand âge de 2006 ainsi que l'augmentation du temps passé à domicile nécessite la création de 300.000 postes !



L'enveloppe de 50 millions annoncée la semaine dernière, correspond à moins d'un tiers de poste par établissement et ne couvre pas la nécessaire augmentation du temps passé à domicile ! Le compte n'y est donc pas !

Nous nous tournons, une ultime fois vers le président de la République, pour qu'il réponde maintenant à nos revendications, afin que **les suppressions de postes laissent place aux recrutements** nécessaires afin d'améliorer des conditions de travail et de prise en charge de nos aînés.

Nous revendiquons également la **réévaluation des salaires** afin de compenser nos conditions de travail difficiles : alternance postes de jour / postes d'après midi / postes de nuit, 3 à 2 weekends par mois et les jours fériés, etc.

Nous demandons que **nos collègues sous contrat aidé soient embauchés définitivement après formation et intégrés sous statut** (ou en CDI dans le privé).

Faute d'une réponse favorable à notre demande de rendez-vous afin d'ouvrir des négociations avant le 15 février 2018, l'intersyndicale et les associations se verraient dans l'obligation de prendre leurs responsabilités et appelleraient à la grève et à la mobilisation de tous les agents du secteur concerné, et les familles pour la satisfaction des revendications.

Les organisations syndicales appellent à réunir les personnels dans les services à domicile et les EHPAD pour mettre en oeuvre cette orientation.

Paris le 1^{er} Février 2018

L'intersyndicale CGT, CFDT, FO, CFTC, UFAS, CFE-CGC, UNSA, SUD - Soutenue par l'AD-PA



Tony ARTIGAS / Fédération FO SPS

Tony ARTIGAS / Fédération FO SPS



Services à domicile et établissements* pour personnes âgées : Les professionnels restent mobilisés !

Le 30 janvier, partout en France, des dizaines de milliers de professionnels de services à domicile et établissements pour personnes âgées ont répondu à l'appel à la grève nationale de l'intersyndicale, soutenue par l'AD-PA et les organisations des retraités et familles.

En dépit d'un mouvement d'opinion aussi large et sans précédent, le Président de la République ne s'est toujours pas exprimé sur la situation de l'aide aux personnes âgées.

Or il est temps que l'Etat entende la nécessité de :

- Mettre en place un financement pérenne et solidaire de l'aide à l'autonomie ;
- Pérenniser le financement de l'aide à domicile, abroger les dispositions législatives baissant les dotations des établissements et maintenir de tous les effectifs ;
- Augmenter le temps passé auprès des personnes âgées à domicile et appliquer le ratio d'un personnel pour une personne accompagnée en établissement (prévu par le Plan Solidarité Grand Age de 2006) ;
- Revaloriser les salaires, améliorer les carrières et les conditions de travail des personnels à domicile et en établissement dans le cadre du statut et des Conventions Collectives Nationales.

Au-delà des mesures d'urgences nécessaires, un débat politique large débouchant sur la création d'une prestation autonomie doit être initié afin que notre société réponde enfin dignement au respect dû à la question du vieillissement de la population et aux professionnels qui les accompagnent.

Il s'agit ainsi d'engager une large réflexion sur le regard que porte notre société sur le vieillissement, les personnes âgées et les salariés à leur service.

En conséquence, CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SUD, UFAS et UNSA, soutenues par l'AD-PA et rejointes depuis par la FSU et FA-FP, organiseront une **nouvelle journée de grève et d'actions le 15 mars prochain.**

L'intersyndicale et l'AD-PA, soutenues par les organisations de retraités et familles, ainsi que, désormais, par celles d'aidants et médecins, appellent l'ensemble des personnes âgées, familles et professionnels à se joindre à cette journée de mobilisation.

L'intersyndicale et l'AD-PA organiseront en ce sens une **conférence de presse le 21 février.**



«Une société se juge à la manière dont elle traite ses personnes âgées»

**EN FRANCE
DANS LES EHPAD**



**FORCE OUVRIÈRE
LÈVE LE VOILE**

Nouvelle formule du journal des syndicats

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



FO HEBDO

la Force de l'information

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

ABONNEZ-VOUS !

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

Assistants familiaux

Les galères d'un métier passion



Une loi de 2005 a renforcé la professionnalisation des assistants familiaux, tout en permettant l'amélioration de leur reconnaissance par les services de protection de l'enfance des départements. Mais les intéressés demeurent confrontés à de lourdes difficultés, comme lorsque des enfants les accusent, à tort, de les maltraiter. Ces dénonciations sont en réalité souvent mensongères. Enquête sur un métier où il faut «s'accrocher.»

Ils sont des anges gardiens pour des enfants et de jeunes majeurs qui se sont brûlé les ailes, ou dont la vie a été rendue difficile par les manquements ou les fragilités de leurs parents. Ils ? Ce sont les **39.000 assistants familiaux** - essentiellement des femmes - qui accueillent en permanence à leur domicile 69.000 enfants pris en charge par les services départementaux de protection de l'enfance.

Le plus souvent, ils embrassent cette carrière après avoir exercé une première activité, et alors que leurs propres enfants ne sont plus en bas âge. A ce moment-là, beaucoup sont tout feu tout flamme à l'idée de porter secours à des enfants en manque de repères et en souffrance. Mais, petit à petit, ils découvrent l'envers du décor.

Avec les délais nécessaires à la délivrance de l'agrément par le président du conseil départemental, puis les démarches personnelles qu'ils doivent engager pour trouver un employeur - qui est soit le conseil départemental, soit une association - ils se rendent compte déjà que *«les choses ne seront pas si faciles»*, raconte **Patrick FRELIN**, assistant familial dans le Territoire de Belfort et représentant Force Ouvrière à la commission consultative départementale en charge des agréments.

A leur embauche, les assistants familiaux signent un contrat de travail avec leur employeur. Avant d'accueillir pour la première fois un enfant, ils suivent un **«stage préparatoire» de 60 heures qui est complété, au cours des trois années suivantes, par une formation de 240 heures**. Les assistants familiaux peuvent alors obtenir un diplôme d'Etat, également accessible par la validation des acquis de l'expérience. C'est un des apports majeurs de la loi du 27 juin 2005 qui a rénové l'exercice de leur métier. Le texte a aussi affirmé que l'assistant familial est un travailleur social «à part entière» au sein de l'équipe pluridisciplinaire du service de l'aide sociale à l'enfance du département. Ce dernier ne doit donc plus se contenter d'accompagner les assistants familiaux, mais il doit les considérer comme une de ses parties prenantes. Toutefois, le principe a du mal à passer dans les mœurs.

Manque d'informations

«Le référent ne voit l'enfant que lors d'une visite, au rythme d'une fois tous les deux mois. Mais il pense, souvent, en avoir une meilleure connaissance que nous, qui nous en occupons tous les jours», déplore Patrick FRELIN. «Le service occulte fréquemment des informations sur les enfants. Or, en les communiquant aux assistants familiaux, il pourrait les aider sur la conduite à tenir dans certaines situations», s'indigne de son côté Laurent MATEU, référent au titre de la CE dédiée aux assistants familiaux au sein de l'Union Nationale Force Ouvrière des Départements et Régions et délégué au Conseil départemental des Côtes-d'Armor. Dans des circonstances qui nécessiteraient le soutien du département, des assistants familiaux se sentent isolés, voire abandonnés. «Bien qu'elle ait alerté son employeur, une assistante familiale a dû garder pendant des mois, et alors qu'elle n'en avait pas fait la demande, un enfant de neuf ans au comportement violent, qui pouvait mettre en danger le bébé qu'elle accueillait aussi», relate le représentant syndical breton.

Lorsque le service départemental de l'aide sociale à l'enfance intervient, il peut être déjà trop tard, ou sa réponse peut ne pas être adéquate. «Une collègue qui avait soulevé le problème de sa trop grande charge de travail, s'est vue retirer un enfant. Ses journées ont effectivement été allégées,

mais cela lui a posé des difficultés financières», s'agace Stéphanie KARRER, référente FO pour les assistantes familiales du département du Haut-Rhin et elle-même assistante familiale. «Les enfants placés sont comme des 'patates chaudes' que l'on déplace et que l'on n'écoute pas», déplore-t-elle aussi. Or, plus on multiplie les lieux d'accueil et plus l'enfant est abîmé. On ne prend pas le temps de régler les problèmes en profondeur. Alors, on finit par arriver à des situations très compliquées qui, en plus, retombent sur les assistants familiaux», dénonce-t-elle. Flavienne MINA, référente nationale et déléguée syndicale FO au Conseil départemental de la Haute-Garonne est également sévère vis-à-vis des services d'aide sociale à l'enfance, ces «grosses machines» capables sans le vouloir de «maltraitance». Selon elle, les «lourdeurs de l'administration» sont la première cause des démissions que l'on observe chez les assistants familiaux.

Dotés d'une forme de «toute puissance», selon Stéphanie KARRER, les départements pourraient mettre fin au contrat de travail d'un assistant familial suite à une légère faute, voire sans que la moindre faute ait été commise. C'est ce qu'observent plusieurs représentants syndicaux. Il suffit à l'employeur de prétexter que son salarié porte trop d'affection au jeune qu'il lui a confié, ou que la maman de ce dernier souhaite qu'il soit plus près d'elle. Il peut alors retirer l'enfant de sa famille d'accueil. Dans ce cas, elle

perçoit une indemnité d'attente pendant quatre mois au maximum. Mais à la fin de cette période, si le département n'envisage pas de projet d'accueil, il procède au licenciement de l'assistante familiale. Les syndicats, comme Force ouvrière, ont dénoncé ces pratiques, ce qui a amené certains employeurs à corriger un peu le tir. Le département des Côtes-d'Armor fait ainsi «plus attention», confirme Laurent MATEU : «A présent, entre une et deux demandes de retrait d'agrément par an passent devant la commission paritaire, contre dix à quinze, il y a trois ou quatre ans.»

Une épée de Damoclès sur la tête

En faisant évoluer leurs pratiques, les services départementaux en charge de la protection de l'enfance peuvent donc être davantage bienveillants à l'égard de leurs salariés. Mais certains des dysfonctionnements sont aussi liés à l'équation compliquée à laquelle la plupart des départements sont confrontés : leurs finances sont exsangues et, dans le même temps, les besoins sociaux sont croissants. Dans ce contexte, les référents éducatifs sont en sous-effectifs et sont contraints, par exemple, d'espacer les visites chez les assistants familiaux.

L'emploi de ces derniers est d'autant plus précaire que ceux-ci et leur entourage peuvent faire l'objet d'accusations de maltraitance, voire d'abus sexuels, souvent à tort. Laurent MATEU

témoigne : «Une adolescente s'est plainte auprès du service départemental de l'aide sociale à l'enfance que les membres de la famille d'accueil lui ont donné des gifles. Mais elle a avoué un peu après que ce n'était pas vrai. En fait, elle ne supportait pas qu'on lui refuse l'usage de son téléphone portable après 20h30.» Comme dans cet exemple, beaucoup de plaintes sont calomnieuses. Mais, malheureusement les auteurs ne se rétractent pas toujours. Alors, au nom du principe de précaution, certains départements retirent en urgence les enfants confiés, ce qui prive l'assistant familial de son emploi et de ses revenus. Son agrément est ensuite suspendu pour une période de quatre mois, durant laquelle il peut continuer à recevoir une rémunération, mais pas toujours. Enfin, alors que l'enquête judiciaire n'est pas encore termi-

née, l'assistant familial peut être licencié. Fragilisé financièrement, il se trouve parfois dans l'impossibilité de rembourser ses emprunts, n'ayant pour solution que de vendre son logement. Or, «le plus souvent, les affaires sont classées sans suite, car le nombre de cas avérés est faible», indique Flavienne MINA. **Avec FO, elle milite donc pour l'application réelle à tous les assistants familiaux du principe de présomption d'innocence reconnu par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen et, par conséquent, pour le maintien de leur agrément, ainsi que de leur rémunération durant tout le temps de la procédure – même en cas de retrait des enfants confiés.**

En réponse à ses interpellations comme à d'autres, **un guide élaboré par le ministère des solidarités et de la santé à partir des travaux**

d'un groupe d'experts, sera publié prochainement. Il rappellera le cadre réglementaire et les procédures à suivre pour les employeurs. Le but étant de parvenir en pratique à une meilleure conciliation entre les principes de protection de l'enfance et de responsabilité des employeurs vis-à-vis des assistants familiaux. Il s'agit d'une première réponse.

Travail non-stop

Avec les accusations à tort et leurs conséquences potentiellement dévastatrices, les assistants familiaux et leur entourage vivent avec une véritable épée de Damoclès sur la tête. Et ce malgré l'interpellation des pouvoirs publics dont sont à l'origine, depuis plusieurs années, les associations professionnelles et les syndicats. Ce grave problème accroît la pression déjà grande qu'ils vivent au quotidien. Les jeunes qu'ils accueillent ont en effet souvent vécu auparavant de mauvais traitements, sources de mal-être, qui ont pu les pousser à consommer de la drogue, à faire une fugue, ou une tentative de suicide. Certains ne sont pas des enfants de cœur. Ils sont violents, tiennent parfois aussi des propos insultants et présentent même, dans certains cas, des troubles du comportement sexuel. «Cela peut très vite déra- per», témoigne Laurent MATEU. Le responsable syndical note également que lorsque les limites sont dépassées, les «moyens de sanction» dont dispose l'assistant familial sont relativement réduits. Pour confis-



quer le téléphone portable, par exemple, une autorisation du référent éducatif est nécessaire.

L'accueil d'un jeune placé est d'autant plus usant qu'il dure vingt-quatre heures sur vingt-quatre, et sept jours sur sept. Un retour chez les parents est prévu parfois, le week-end. Mais l'assistant familial peut avoir un long trajet à effectuer jusqu'au domicile de ces derniers, ce qui réduit son temps libre. En semaine, il doit aussi effectuer des déplacements chez le référent psychologue et les éventuels spécialistes que l'enfant doit consulter. La nécessité d'obtenir la signature des parents pour de multiples démarches liées à la vie du jeune est aussi source de tracasseries. Aussi, afin de permettre aux assistants familiaux de «souffler» un peu, en dehors des 35 jours de congés par an auxquels ils ont droit, des «assistants relais» peuvent les remplacer, le temps d'un week-end par exemple. Mais les départements ne peuvent pas répondre à toutes les demandes. Conséquence : s'ils ont le projet d'assister à un événement familial et s'ils se trouvent sans solution, ils sont contraints d'y renoncer. C'est aussi ce qui peut arriver aux familles à qui sont confiées un nourrisson. Dans l'intérêt de celui-ci, la possibilité d'un accueil relais ne leur est pas ouverte.

A cause de la fatigue, les assistantes familiales ne sont pas en capacité de prendre toujours les meilleures décisions, comme l'observe Laurent MATEU. S'en suit parfois une convocation

par leur employeur. Et lorsqu'«au bout du rouleau», elles n'obtiennent pas un soutien suffisant de la part du service d'aide sociale à l'enfance, il arrive qu'elles tombent en dépression. *«Certaines le cachent : c'est un sujet tabou. D'autres le signalent et obtiennent une réorientation des enfants. Mais, même dans ce cas, c'est très difficile»*, témoigne Flavienne MINA.

«Un choix de vie»

Les assistants familiaux embarquent leur entourage dans leur aventure. Pour le meilleur et pour le pire. *«Le mari est souvent celui que les plaintes désignent»*, pointe Stéphanie KARRER. Si le risque de dénonciation ne se réalise pas toujours, le conjoint est contraint, en tout cas de traverser une bonne partie des épreuves liées à l'accueil d'un jeune placé. Les propres enfants du couple également. Ces derniers n'en ressortent pas toujours indemnes. *«Ils considèrent souvent les enfants accueillis comme leurs propres frères et sœurs et n'ont pas la capacité de discernement que nous possédons en tant que professionnels»*, souligne l'assistante familiale haut-rhinoise. *«Ils peuvent aussi, malheureusement, se sentir délaissés, du fait d'un manque de disponibilité de leurs parents»*, complète Patrick FRELIN.

Lorsque l'accueil se passe mal, des tensions surgissent dans les couples, qui peuvent conduire jusqu'à la séparation ou au divorce. *«L'exercice du métier d'assistant familial remet en question tout l'entourage,*



non seulement la famille, mais aussi les amis», ajoute Flavienne MINA. Des amis, que les assistants familiaux peuvent voir prendre leurs distances. *«Si l'on se rend à une invitation avec quatre ou cinq enfants, généralement on ne vous invite pas une seconde fois, ou on vous demande de revenir sans les enfants»*, témoigne la responsable syndicale.

«Devenir assistant familial, ce n'est pas seulement débiter un métier, mais cela revient aussi à faire un choix de vie, insiste-t-elle. C'est pourquoi, si l'on cherche seulement un travail et un salaire, on est nécessairement voué à l'échec. En plus, il faut une très forte envie». Une motivation qui doit être à toute épreuve. *«Les petites victoires et les bons moments – car ils existent – nous font tenir»*, confie Stéphanie KARRER. *«Nous rencontrons quand même des grands moments de bonheur avec les enfants, car ils sont très attachants»*, confirme sa consœur de Haute-Garonne.

Thomas Beurey
Projets publics
pour Force Ouvrière

Élections dans la Fonction Publique, décembre 2018

Entre enjeux et chausse-trappes !

Les fonctionnaires des « trois versants » (État, Territoriaux et Hospitaliers) seront appelés aux urnes le 6 décembre prochain.

Malgré l'importance de ce rendez-vous, il est certainement inutile de commenter à l'infini l'intérêt et les retombées que cela implique pour notre organisation syndicale (mesure de la représentativité, laquelle permet de participer - ou non - aux négociations nationales ; représentation aux Conseils de la fonction publique, CCFP, CSFPT et CSFPH) donnant incidemment droit au remboursement de postes de permanents syndicaux et de frais de déplacement...).

Il est également inutile de dire que toute notre énergie se tend pour la plus grande mobilisation possible afin que Force Ouvrière confirme les bons résultats que nous constatons sur les derniers mois !

Toutefois, il n'est certainement pas inutile de rappeler que ces élections vont se dérouler dans un contexte particulier : le gouvernement nouvellement nommé veut mettre en place un autre modèle social, plus en conformité avec le « mantra libéral » de la réduction des dépenses publiques.

Ainsi, à la persistance du gel du point d'indice, va s'ajouter une nouvelle donne sociale : fin de l'automatisme des carrières (qui permet



de limiter l'effet GVT) mais aussi instauration de « l'égalité des chances » à la place de l'égalité des droits... ce qui entre en contradiction avec la conception que nous avons à FO de l'organisation de la fonction publique.

En tout état de cause, l'objectif au cours des campagnes présidentielle et législative de l'an passé a clairement été annoncé : il faut réduire de 120.000 le nombre d'agents publics sur la durée du quinquennat. Emmanuel MACRON a même donné le détail de cette baisse : 50.000 postes non renouvelés dans la fonction publique d'État et 70.000 dans la FPT. Le secteur hospitalier (FPH) étant supposé être, quant à lui, sanctuarisé.

Mises à part quelques questions incidentes (ex. : les baisses de 70.000 postes

incluront-elles les baisses de contrats aidés ou non ? Sont comptabilisés en temps pleins?), **ces arbitrages devront être réalisés en termes de maîtrise de la masse salariale dans le cadre des pactes financiers que l'État escompte passer avec les 340 collectivités et établissements locaux concernés au printemps prochain...** Des pactes et non pas des décisions « jupitériennes » comme pour la fonction publique d'État.

Parce que le vrai pari réside dans le franchissement d'un obstacle non négligeable : celui qui tient au principe constitutionnel de la libre administration des collectivités (qui vaut pour les régions, les départements et les communes mais aussi pour les établissements dotés de la personnalité morale, c'est-à-dire les hôpitaux et les établissements médi-

co-sociaux publics).

De sorte que le gouvernement (à l'instar de ses prédécesseurs) n'a qu'un seul levier pour y parvenir : agir sur les dotations versées aux collectivités pour contraindre celles-ci à réduire la voilure et parvenir à l'objectif de réduction des dépenses - cela explique par ailleurs la grande réticence des communes à l'exonération de la taxe d'habitation devant être compensée par un versement par l'état ! : on sait ce qu'on perd, on ne sait jamais ce qu'on va recevoir !

***Un seul levier certes,
mais
extrêmement puissant***

Et qui sert aussi pour le secteur - censément préservé - de l'hôpital :

Ainsi, officiellement, l'État n'intervient pas dans les décisions des directeurs chefs d'établissements qui sont juridiquement les autorités investies du pouvoir de nomination. Toutefois lorsque les ARS transmettent de façon confidentielle à ces mêmes directeurs des

feuilles de route, des plans chiffrés de réduction des effectifs accompagnés de la signification des moyens budgétaires - en baisse évidemment - pour l'année suivante, lorsque la recomposition du paysage sanitaire et médico-social (regroupement de structures et « virage ambulatoire ») a pour but clairement affiché de réduire les dépenses sans véritablement améliorer la qualité du service rendu, il n'est pas véritablement nécessaire d'imposer des décisions de réduction d'effectifs : elles se prennent « d'elles-mêmes » !

Cela posé, il convient de formuler les bonnes questions : peut-on faire et continuer de faire comme si la population au fil des années n'avait pas changé, en nombre tout d'abord mais aussi dans ses besoins, ses demandes, sa structure sociologique (plus de personnes dépendantes, en situation de déshérence sociale, etc.) ?

Comme si les relations sociales, les conditions de travail n'avaient pas changé, n'étaient pas plus dures ?

Comme si l'action publique

sous l'effet des regroupements, fusions, etc, ne s'éloignait pas de plus en plus des administrés lesquels se sentent plus frustrés, méprisés, ignorés ?

Comme si les fonctionnaires ne subissaient pas eux aussi et peut être même plus que d'autres, les contrecoups d'une société au fonctionnement plus dur, plus âpre, plus irrespectueux des individus ?

Qu'on ne s'y trompe pas : malgré les grandes protestations de « coparticipation », de co-construction voire de cogestion, l'État n'a pas changé de logiciel : dialoguer ça consiste encore à être d'accord a priori avec lui !

Ce n'est certes pas l'approche de Force Ouvrière, farouchement attaché à la conception républicaine de « service public à la française » et qui forme le « fond de culture » de notre organisation ; c'est-à-dire nos valeurs, nos repères, nos fondamentaux... Donc nos arguments principaux pour cette campagne qui débute !



Création d'une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2018

Au 1^{er} janvier 2018, le taux de la CSG (contribution sociale généralisée) passe à **9,2%** (dont 6,8% déductibles des impôts) soit une hausse pour tous les agents publics : **+ 1,7 points**.

Afin de compenser l'écart entre la perte de revenu nette induite par la hausse de la CSG et le gain résultant de la baisse ou de la suppression des cotisations salariales chômage et maladie, le gouvernement a décidé de mettre en place des mesures de compensation :

- Suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité de 1%
- Suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie de 0,75% (contractuels et fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC)
- Création de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG
- Baisse de la cotisation patronale d'assurance maladie (9,88% au lieu de 11,5%).

Qui est éligible à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG ?

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) est éligible à cette indemnité, quelle que soit leur date d'entrée dans la Fonction Publique.

L'agent de droit privé n'est pas éligible à cette indemnité.



Le versement de cette prime est obligatoire. Elle ne nécessite pas de délibération et est indépendante des modalités de maintien du régime indemnitaire des agents en cas d'absence pour raison de santé.

Le versement de cette prime est mensuel.

Comment est calculée cette indemnité ?

Grâce à une formule magique :

$$IM = [(R2017 \times 1,6702\%) - \text{Cotisations}] \times 1,1053/12$$

Explication :

IM = Indemnité mensuelle

R2017 = rémunération brute annuelle perçue en 2017

Cotisations = Montant annuel des cotisations [de contribution exceptionnelle de solidarité (CES=1%) + de cotisation maladie (0,75%)] payées par l'agent.

Quels sont les cas particuliers ?

- **Agents publics recrutés, nommés ou réintégrés en cours d'année 2017 :**

la rémunération de référence sera recalculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

Exemple : agent recruté le 1^{er} septembre 2017.

R2017 = (rémunérations brutes perçues de septembre à décembre / 4) x 12

- **Agents publics affiliés à la CNRACL recrutés, nommés ou réintégrés en cette qualité à compter du 1^{er} janvier 2018 et qui n'étaient pas rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017 :**

l'indemnité est égale à 0,76% de la rémunération brute assujettie à la CSG et servie au titre d'un mois complet après la date de leur intégration.



L'indemnité sera due dès leur prise de fonction et calculée au prorata du temps de présence de l'agent.

La rémunération brute servant de calcul de l'indemnité compensatrice (R201)

L'assiette de rémunération brute (R201) est composée de l'ensemble des éléments soumis à CSG au titre de l'activité principale, y compris les éléments non récurrents comme le complément indemnitaire annuel, les heures supplémentaires, astreintes, permanences et la prime d'installation.



Ne sont pas à inclure dans la base brute les montants non assujettis à CSG, notamment les remboursements de

frais pour déplacements professionnels.

Dans quel cas est-il possible de réviser le montant de l'indemnité compensatrice ?

- **En cours d'année 2018** en cas de changement de quotité de travail ou absence pour raison de santé ayant un impact sur la rémunération de l'agent.

- **Réévaluation du montant de l'indemnité en janvier 2019** si la rémunération 2018 est supérieure à celle de 2017 pour cause de changement d'échelon, grade, corps, augmentation des primes... Le montant de l'indemnité sera alors augmenté proportionnellement à la progression de la rémunération entre 2017 et 2018.

Références :

- Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la Fonction Publique.

- Circulaire ministérielle du 14 décembre 2017 relative à la mise en œuvre dans la FPT de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2018.

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/12/cir_42828.pdf

Optique et audioprothèse : transparence sur les tarifs et meilleure traçabilité

Deux arrêtés renforçant l'information du consommateur dans le secteur de l'optique et de l'audioprothèse ont été publiés au *Journal officiel* du 4 mai 2017. Ils sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2018.



Le premier arrêté relatif à l'information fournie en matière de conditions de vente des produits et prestations d'optique et d'appareillage auditif a pour vocation d'assurer une plus grande transparence sur les tarifs pratiqués.

En matière d'optique, il exige notamment une présentation précise et complète des caractéristiques des verres et montures, comme des traitements optionnels mis en œuvre. Il prévoit :

- l'affichage en magasin de la remise obligatoire d'un devis avant tout achat ;
- l'affichage lisible de l'extérieur, en vitrine, ou sur le site internet de vente, du prix et de l'intitulé des prestations effectuées par l'opticien ou l'audioprothésiste ;
- le contenu et la présentation normalisée des devis

remis avant la vente des produits et prestations ;

- le contenu du modèle de la note.

Ce nouvel arrêté clarifie le contenu des devis actuels en opérant, tel que voulu par la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015, une dissociation tarifaire entre produits et prestations. Les nouveaux devis faciliteront les comparaisons par les consommateurs et les renseigneront plus directement sur les modalités de prise en charge par les complémentaires de santé ainsi que le montant du reste à charge.

En matière d'audioprothèse, le texte rappelle le caractère non-optionnel des services associés à l'appareillage auditif et spécifie au sein du devis le nombre de

séances destinées à adapter ou régler l'appareillage auditif dont doit bénéficier a minima le consommateur, si cet appareillage fait l'objet d'un remboursement par les régimes obligatoires d'assurance maladie.

Le second arrêté relatif à la nature des informations d'identification et de traçabilité des produits d'optique et d'audioprothèse précise les informations devant accompagner la délivrance de chaque dispositif médical (verres correcteurs, audioprothèses, etc.), dont l'identité et l'adresse du fabricant, afin d'en améliorer la traçabilité.

Plus d'information sur
www.afoc.net

Représentativité nationale

FO-Funéraire en pleine santé !

Dans le J.O. du 2 août 2017 par arrêté du 21.07.2017, déclarant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives à la Convention Collective Nationale des Pompes-Funèbres N° 759 et vu l'avis du Conseil du dialogue social en date du 19.07.2017, **il est reconnu à la CGT-FO un taux de représentativité de 22,94 %.**

Ce résultat positionne notre organisation comme la deuxième plus importante du secteur funéraire national et donne ainsi tout pouvoir à l'Union Nationale des services funéraires FO, affiliée à la Fédération des personnels des services publics et de santé FO, pour toutes les négociations collectives, en application de l'art 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), des PME et des groupes économiques du secteur que, élections après élections, notre structure FO a réussi à s'implanter dans la totalité du secteur social du funéraire.

Dernière minute... Nous venons de faire adhérer 3 membres de la délégation unique du personnel de la société Hygéco-PMA (300 salariés), leader des soins de thanatopraxie en France.

CNOF Conseil devant se réunir au moins une fois par an, c'est le 1^{er} mars que nous serons toutes et tous réunis cette année, pour encadrer les futures orientations des propositions et projets de loi parlementaires pour 2018.

Notre délégation est renforcée par ailleurs par notre camarade **Anne-Marie BAGLIERI**, responsable des opérations funéraires de la ville de Marseille qui, de par son expertise du secteur funéraire au sein des services territoriaux, va apporter à l'Union un grand plus dans les travaux de l'instance.

FO va de nouveau et sans relâche réclamer **les revalorisations des indemnités sur les activités insalubres** (fossoyage-exhumations...) toujours bloquées à des montants indigents et n'ayant

plus aucun lien avec, tant la pénibilité que les dangers sanitaires, faut-il le rappeler : prime de 1,78 euros bruts pour exhumer-réduire-réinhumer un corps.

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

- L'exigence de la **mise aux normes des lignes de filtration pour les crématoriums**, outre la santé des agents et du public, mais il s'agit aussi d'un problème de santé nationale ; 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** (le retrait de ces produits est fondamental : reconnus pour être cancérigènes, mutagènes, les agents liés à leurs utilisations et/ou leurs proximités encourrent des risques graves et irréversibles de maladies).

Secteur funéraire

grandes entreprises : OGF-PGF

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

Dans le groupe majoritaire du secteur OGF- PFG (6.200 salariés), C.A. de 600 millions d'euros.

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

Résultats : **FO passe de 20 à 60 postes. Toutes catégories confondues.**

Ces excellents résultats nous permettent d'afficher FO-Funéraire :

- Premier syndicat chez les Ouvriers de France,
- Premier syndicat toutes catégories au siège social (400 personnes),
- Entrée dans les usines menuiserie de Jussey (88) et Reyrieux (01),
- Un bon de 14 à 22,4% de représentativité,
- Passage chez les cadres du cap des 10% (10,4% contre 6,6% en 2012).

L'ensemble de ces résultats est le fruit d'un travail de terrain et de proximité retrouvé après les résultats mitigés de 2012, la Fédération nous ayant fait totalement confiance dans la réorientation de notre action syndicale aux plus près des camarades en collaboration étroite avec les Unions départementales.

Mais, nous sommes conscients que le travail va et doit continuer pour pérenniser la syndicalisation que nous avons réalisée dans notre secteur d'activité.

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

Le service public, un problème de statut ?

A l'heure où le gouvernement s'engage dans de profondes modifications de la Fonction Publique, Monsieur le Président Emanuel MACRON annonce que le principal problème de la Fonction Publique est son statut...

Nous sommes surpris !

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

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

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

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

Il y a des milliers d'autres exemples dans les écoles, dans les collèges et les lycées.

Dans des territoires où il est difficile de trouver des enseignants. Sur le bord des routes, dans les rues et les places de villages, dans des bureaux au service de leurs administrés, des fonctionnaires assurent au quotidien leurs missions toujours plus contraignantes en étant de moins en moins nombreux.

Nous ne pensons pas que c'est en transformant des fonctionnaires en CDD que se régleront les problèmes du Service Public.

La rentabilité est demandée à tout prix alors que la notion de service s'éloigne de plus en plus. On nous parle d'efficacité mais rarement d'efficacité. Devrons-nous en faire toujours plus en étant toujours moins nombreux ? Si c'est le cas Monsieur le Président, transformer notre statut en CDD, c'est la bonne idée car à ce rythme, nous allons tous rapidement nous épuiser.

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

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

CSFPT : Un groupe de travail sur la filière sapeurs-pompiers est lancé

LA FS3 réunie en auto-saisine le 6 février sur la filière sapeur-pompier, à la demande des organisations syndicales représentatives dont FOSIS, a mis en place un groupe de travail chargé de faire un état des lieux de notre filière.

Ce groupe composé de membres titulaires du CSFPT et d'experts sapeurs-pompiers a d'ores et déjà établi un plan de travail.

FOSIS se réjouit que ce groupe de travail constitué puisse faire un état des lieux de l'application de la filière depuis la parution des textes de 2012. Encore trop de SDIS applique mal ou trop peu la nouvelle filière et notamment les mesures transitoires.

Nous espérons que les travaux menés dans le cadre de ce groupe de travail alertent nos autorités de tutelles sur les difficultés rencontrées par les sapeurs-pompiers et les risques encourus liés aux fonctions exercées si en 2020 les SDIS n'ont pas fait les efforts nécessaires pour permettre aux agents d'accéder aux grades correspondants aux fonctions opérationnelles exercées.

ASSFAM - ASSMAT

Suspicion de maltraitance et présomption d'innocence

L'UNDR et ses syndicats interviennent régulièrement depuis plus de 20 ans auprès du gouvernement et des employeurs publics sur la problématique de la conciliation de l'intérêt supérieur de l'enfant (qui impose protection et retrait de la famille d'accueil en cas de suspicion de maltraitance) avec la présomption d'innocence dûe aux professionnels.

**Rappeler
aux employeurs
publics le cadre
réglementaire et les
procédures à respecter**

Afin d'apporter des réponses aux interpellations syndicales de l'UNDR, d'homogénéiser les pratiques des employeurs publics et de ne pas fragiliser la situation professionnelle des assistants familiaux ou des assistants maternels, de faire respecter leurs droits, l'Etat s'est engagé depuis 2016 dans une réflexion devant aboutir à la publication d'un guide ministériel.

Une parlementaire a interpellé dernièrement le gouvernement au sujet de la présomption d'innocence des ASSFAM et des ASSMAT en cas de suspicion de maltraitance.

A l'instar de l'UNDR, cette parlementaire a mis en évidence une situation juridique très insuffisante et une inégalité de traitement entre collectivités.

Elle a demandé au gouvernement de prendre des mesures législatives et réglementaires.



Le gouvernement a répondu qu'effectivement une telle : « situation peut être préjudiciable à l'assistant familial qui se trouve suspendu de ses fonctions et privé d'activité. La question de l'éventuelle réparation du préjudice subi par un assistant familial ayant fait l'objet d'une suspension d'agrément, notamment suite à des suspicions de maltraitance, considérées postérieurement comme non fondées par la justice pénale, peut se poser. Dès lors qu'une décision administrative lui fait grief, l'assistant familial rétabli dans ses droits par le juge, comme tout justiciable se trouvant dans cette situation, peut demander réparation du préjudice causé par la décision dans les condi-

tions de droit commun. En cas de refus d'indemnisation par le département, l'assistant familial concerné peut saisir le juge administratif d'un recours contre cette décision [...] »

Afin d'apporter des réponses concrètes et d'homogénéiser les pratiques des employeurs publics sur le territoire, **le gouvernement a confirmé la publication du guide en travaux, pour le premier semestre 2018.**

L'action syndicale de l'UNDR porte ses fruits et devrait enfin aboutir au respect des droits et au respect des professionnels par les pouvoirs publics. Le dialogue avec les pouvoirs publics se poursuit.

Emploi dans les EPLE :

précarisation et paupérisation au menu

Jusqu'en 2017, pour pallier à la vacance des postes permanents dans les établissements publics locaux d'enseignements (EPL) (mutations, arrêts de travail médicaux, décès d'un agent titulaire, etc) les postes étaient attribués à des agents contractuels pour une durée de 10 mois

En marche vers l'esclavage moderne

A partir de 2017, les agents contractuels sont désormais recrutés par périodes scolaires. A la fin de chaque période, les agents perdent leurs emplois et doivent s'inscrire au Pôle Emploi pour prétendre à de modestes indemnités versées deux à trois mois après l'inscription.

Les agents contractuels sont ainsi exploitables à souhait et placés dans l'impossibilité de répondre aux conditions des plans de titularisation prévus par la réglementation.

Pour les employeurs publics peu importe que cette situation engendre de la précarité et une grande instabilité financière pour ces agents faiblement rémunérés. Leurs projets de vie (assurer les besoins quotidiens, logement, loisirs, culture...) ne relèvent pas de leurs préoccupations...

Temps de travail

Une variable d'ajustement budgétaire « spécial petits grades » !

Les agents contractuels sont soumis à un horaire de 35 heures par semaine pour deux jours et demi de congés par mois.

Bons gestionnaires de l'austérité pour les pauvres, les employeurs publics organisent le temps de travail hebdomadaire à 32 heures en moyenne

afin de réduire le bénéfice de jours de congés. Pour les mêmes raisons, ils utilisent la fin de contrat pour la limiter.

Emploi aidé

L'Etat s'associe sur le Statut de la Fonction Publique pour mieux exploiter la misère.

Depuis l'invention des contrats à durée déterminée aidés par l'Etat en 1977 (CDD subventionnés, travaux d'utilité collective - TUC, jeunes volontaires, emplois jeunes, contrat emploi solidarité - CES, contrat initiative emploi - CIE, emploi tremplin, emploi d'avenir, contrat unique d'insertion et d'accompagnement dans l'emploi - CUI/CAE)... la précarité, le chômage et la paupérisation se sont développés.

Concernant les contrats CUI/CAE, l'UNDR a pu faire le constat qu'ils étaient utilisés pour remédier au déficit de postes permanents dans les EPLE. Dans certains lycées, l'UNDR a même recensés de nombreux contrats sur des postes à responsabilités (jusqu'à une quinzaine). Concernant la formation, très peu des contractuels CUI/CAE ont pu bénéficier de leurs droits ni même de l'aide à l'insertion prévus par ses contrats. Ils ont terminé à Pôle Emploi, jetés comme des kleenex.

En juin 2017, la Cour des Comptes de la République

a pointé ces dispositifs qui coûtent et qui n'auraient pas fait la preuve de leur efficacité... depuis 1977 !

Ainsi, le gouvernement MACRON/PHILIPPE vient d'annoncer ne pas reconduire la plupart de ces contrats aidés à compter de 2017. Il prévoit leur réduction de près de 65% dans la Fonction Publique sans présenter de solution pour garantir l'emploi de ses personnes, ni dans le secteur privé et encore moins dans le public.

Avec les agents, l'UNDR dénonce

- Des pratiques gestionnaires qui engendrent la précarité et l'instabilité financière des salariés et de leurs familles.

- La dégradation continue des conditions de travail pour les agents publics.

- La remise en cause des missions de service public dans les EPLE (restauration, entretien et sécurité des locaux).

Ils réclament :

- Une remise à plat de la dotation des personnels dans les collèges et lycées.

- La création de postes d'agents titulaires conformément au statut général.

- Un plan de titularisation qui permette de sortir rapidement les agents de la précarité.

Séminaire "gagner les élections"... une réussite pour FO-Habitat

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a organisé les 6, 7 et 8 février 2018, à St Pierre des Corps, son premier séminaire qui a eu pour thème « gagner les élections professionnelles ».

Malgré les intempéries sur une partie du territoire national, les délégués furent nombreux à se retrouver afin de partager leur expérience et découvrir de nouvelles stratégies. Intempérie qui n'a pas permis à notre Secrétaire Général de la fédération d'être à nos côtés.

Je tiens à remercier **Jean-Bernard BRESSOT** et les membres du bureau de l'Union qui ont tout mis en œuvre pour avoir un séminaire de très haute qualité.

Je tiens également à remercier **Dominique REGNIER** Secrétaire Fédéral, qui a été présent à ce séminaire et a évoqué l'actualité du logement social, et les élections professionnelles à venir.

Ce séminaire a pour but principal d'apporter un avantage compétitif à nos délégués et de leur donner toutes les clés permettant de mener une campagne électorale efficace.

La communication est aujourd'hui une réalité incontournable. Ce champ d'activité en pleine expansion justifie une formation spécialisée à destination de nos structures, qu'ils soient élus ou désireux de le devenir.

Ce séminaire a été ouvert à l'ensemble de nos structures HLM (OPH, ESH) destiné aux élus des Instances Représentatives du Personnel, futurs candidats à une élection, etc.

Pour le bureau de l'Union, l'ambition consiste à accompagner nos structures aux prochaines élections professionnelles afin qu'elles atteignent leurs objectifs électoraux. Toutes les thématiques pour préparer et conduire une bataille électorale ont été abordées : le marketing, le programme électoral, la stratégie de campagne, l'organisation de l'équipe de campagne, la stratégie et les actions de communication, etc.

Structuré autour d'ateliers avec des thématiques, le séminaire a été mené par des intervenants experts dans l'accompagnement de candidats aux élections.

Ce séminaire a été un temps fort de la vie de l'organisation syndicale. Il a permis de faire le bilan des précédentes élections professionnelles, d'avoir des échanges entre participants et intervenants, donner la parole à chacun, prendre le temps d'écouter et de mieux com-



prendre les attentes, bâtir ensemble des pistes de réflexion pour développer notre organisation syndicale, mais également d'avoir des perspectives pour l'avenir.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

Les « vieux sacrifiés »

Les choix politiques retenus par les membres du gouvernement actuel, s'inscrivent dans une logique implacable... Pour aider les jeunes à avoir un emploi il convient de sacrifier « les vieux ».

Est-ce à dire qu'au bout de quarante années de cotisations, voire quarante-deux ans, les droits acquis en matière de retraite seraient déraisonnables voire famélieux ? Revenons sur terre, qu'on en juge, les retraites moyennes servies par la CNRACL pour les anciens fonctionnaires territoriaux et hospitaliers tournent autour de 1.280 € bruts mensuels (en 2016).

« La soupe » vendue pour justifier ce sacrifice ne manque pas de sel...

Les retraités seraient plus heureux que les actifs !

Les retraités passent leurs temps à voyager, à aller au restaurant, au cinéma, à prendre l'avion...

Les retraités seraient à 65% des propriétaires...

Les retraités sont des inactifs qui profitent des cotisations versées par les actifs... ben voyons !...

Puisque les retraités sont oisifs et égoïstes, alors il convient de les punir... en augmentant considérablement la contribution sociale généralisée (CSG) (+1,70% dès janvier 2018).

A tout cela le Gouvernement rétorque que le minimum vieillesse va augmenter de 10% et que les petites retraites ne verront pas la hausse de la CSG !...

Certes lorsque les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté, donner un coup de pouce est louable mais ce dispositif ne concernera (heureusement) qu'une infime partie des retraités.

Autre élément découlant des choix politiques : la suppres-

sion à terme de la taxe d'habitation, par tiers jusqu'en 2020. Premier effet : pas avant 2018 !...

Dans cette attente qu'observe-t-on ?

Une possible **augmentation de la taxe foncière** pour les propriétaires.

L'**augmentation très sensible des complémentaires santé** (les mutuelles), le forfait hospitalier notamment.

Augmentations en tout genre :

- taxes sur le gazole et l'essence ;
- les péages d'autoroute (1,90 à 2,2%) ;
- les amendes liées au stationnement (laissées à la discrétion des Maires) ;
- le durcissement du contrôle technique des automobiles (donc augmentation des prix) ;
- l'électricité ;
- les assurances obligatoires : habitation, automobiles etc.

Et pour faire face à toutes ces hausses, **le gel des pensions en 2018 !**

On dit merci qui ?

Derniers éléments et non des moindres

L'avenir des Fonctions Publiques est sur la table : réorganisation, réaménagement, détermination des fonctions et des emplois.

Quid de la Fonction Publique Territoriale qui est sur la sellette... Il y aurait trop de fonctionnaires ! Remise en cause de l'emploi à vie...

Et nos retraités dans tout cela ?

Sans vouloir grossir le trait, il convient de retenir qu'à périmètre stabilisé (effectifs cotisants avec l'évolution prévisible du nombre de retraités), la trésorerie de la CNRACL sera dans le rouge dès 2019... 9 mois sur 12 !

C'EST DEMAIN !

Dans cette éventualité, de quelle manière va se comporter le Gouvernement ?

Sans doute espère-t-il activer plusieurs curseurs, à savoir :

- s'orienter vers une hausse des cotisations (salariés/employeurs),
- reporter quelque peu l'âge requis pour l'obtention d'une retraite à taux plein,
- diminuer fortement notre participation à l'équilibre financier au titre de la solidarité inter-régimes.

Si d'aventure la CNRACL n'était plus en mesure de faire face à sa mission première - à savoir régler les pensions à ses retraités - que deviendrions-nous collectivement ?

Rappelons à nos gouvernants que depuis 1974, notre Caisse de Retraite a participé au titre de la solidarité inter-générationnelle à hauteur de presque 100 milliards d'euros. Une mission extrêmement périlleuse attend les administrateurs de notre Caisse pour que soit mise en place une stratégie de reconquête et de préservation...

Les "vieux sacrifiés" mais toujours combatifs et déterminés !

A bon entendeur...



Se former
autrement sur
WWW.CNFPT.FR

DES FORMATIONS PLUS DYNAMIQUES
ET PLUS INTERACTIVES POUR MIEUX
RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOS AGENT.E.S :

- > UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES
- > AUTOFORMATION
- > ÉCHANGES ENTRE PAIRS
- > SÉMINAIRES EN LIGNE (MOOC)
- > TRAVAIL COLLABORATIF

OFFRE 2018 DE FORMATION



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

verse chaque mois 1 300 000 pensions,
compte 2 225 000 actifs cotisants,
est en relation avec
45 000 employeurs territoriaux et hospitaliers.

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

www.cnrACL.retraites.fr

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



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers