

# La Tribune

des services publics

n° 386 - Mars 2021

# FO

L  
D  
G

ORGANE DE LA FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ 153, RUE DE ROMA 75017 PARIS PUBLICATION TRIMESTRIELLE - 164€ DIFFUSION GRATUITE AUX ADHÉRENTS - ISSN N° 26 64 101



## Dossiers

### Adhérer... pourquoi ?

### Lignes directrices de gestion : nouveau départ pour le dialogue social ?

Lab

# FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

**Nous étions déjà là il y a plus de 50 ans**  
pour imaginer, construire et mettre en place  
les premières complémentaires santé  
et prévoyance des agents territoriaux.

**Nous étions là en 2011**  
pour accompagner et soutenir l'évolution  
du cadre juridique de la protection sociale  
complémentaire des agents.

**Nous sommes toujours là aujourd'hui**  
pour continuer à défendre et à améliorer la prise  
en charge par l'employeur de la protection sociale  
et de la santé au travail des agents.

**Et nous serons toujours là demain**  
pour proposer des couvertures complètes  
de qualité, en santé comme en prévoyance,  
à l'ensemble des agents.

**Car c'est notre mission, en tant que 1<sup>er</sup> mutuelle des agents  
des services publics locaux**, de protéger celles et ceux qui, chaque  
jour, participent au bien-être de l'ensemble de la population française.

**ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER**



**Participation employeur :**

retrouvez les données clés dans notre dernier  
baromètre MNT/ IFOP sur la protection sociale  
complémentaire des agents.

► [collectivites.mnt.fr](http://collectivites.mnt.fr)



**Pour nous contacter :**

► [www.mnt.fr](http://www.mnt.fr)



## Didier BIRIG

secrétaire général  
de la Fédération FO SPS



### Les mois passent et se ressemblent !

COVID, Ségur, vaccination, reconnaissance en maladie professionnelle, ASA, réforme de la fonction publique... notre quotidien est phagocyté et paralysé par notre incapacité à juguler la crise et ses effets. Les malades affluent dans les hôpitaux, le nombre de décès passe régulièrement la barre des 400 par jour, le couvre-feu n'y fait rien et le début laborieux de la vaccination n'arrive pas à endiguer la pandémie.

Pourtant, le gouvernement veut continuer d'avancer et de transformer la fonction publique. Sans aucun bilan de la crise, il veut modifier rapidement la gouvernance des hôpitaux et des GHT. Les textes émanant de la loi de Transformation de la Fonction Publique passent au Conseil Commun sans qu'aucun amendement ou presque ne soit accepté. Les lois « 4D » et « Grand Âge » sont juste reportées !

Et pourtant, la crise aura et a déjà des conséquences sociales et sanitaires très importantes. Les artisans, les étudiants, la jeunesse... sont touchés de plein fouet. Beaucoup ne se remettront pas de cette crise. Les milliards injectés dans l'économie n'évitent pas pour au-

tant les licenciements. Cependant, les dividendes sont toujours payés par les grandes entreprises aux actionnaires et Christine LAGARDE, présidente de la BCE, indique que la dette, quoiqu'il arrive, devra être remboursée ! La dette publique devra être réduite !

Ces propos ne laissent aucun doute sur l'avenir, et sur les premiers dossiers qui viendront rapidement devant les Français : la réforme des retraites et la fiscalité salariale !

Pour Force Ouvrière, la relance doit passer par le partage des richesses, par des mesures dirigées vers les jeunes et les plus précaires. De même, la Fédération a décidé de mettre, après le Ségur de la Santé, un focus particulier sur ces travailleurs de la « seconde ligne » dans nos collectivités locales et régionales ! Ils méritent que l'État républicain les reconnaisse à leur juste valeur et à l'engagement qui a été le leur pendant la crise ! Cette reconnaissance doit passer par une revalorisation salariale (indiciaire et en déroulé de carrière), le salaire n'étant pas l'ennemi de l'emploi.

<i>Editorial</i> .....	3
<i>Didier BIRIG</i>	
<i>Editorial</i> .....	4
<i>Yves VEYRIER</i>	
<i>Le mot du Secrétaire</i> .....	5
<i>Dominique REGNIER</i>	
<i>Adhérer... pourquoi ?</i> .....	6
<i>FO et ses valeurs, son fonctionnement</i>	
<i>Vos droits</i> .....	9
<i>AFOC</i>	
<i>Dossier</i> .....	10
<i>Lignes directrices de gestion : nouveau départ pour le dialogue social ?</i>	
<i>Dans vos régions</i> .....	15
<i>La Réunion : demande d'un CHSCT exceptionnel</i>	
<i>p. 16 : Le Congrès régional PACA</i>	
<i>p. 18 : Alsace : Fusion du Haut-Rhin et du Bas-Rhin</i>	
<i>p. 20 : Bretagne : Grève au Conseil départemental du 22</i>	
<i>p. 22 : Midi Pyrénées : La couche est pleine à Toulouse !</i>	
<i>Les Unions : Eaux</i> .....	25
<i>p. 25 : services funéraires</i>	
<i>p. 26 : OPH</i>	
<i>p. 28 : police municipale</i>	
<i>p. 29 : sapeurs-pompiers</i>	
<i>Qui es-tu ?</i> .....	30
<i>Mathieu BRUGEAU</i>	

Fédération des personnels des services publics et des services de santé  
Force Ouvrière 153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante.org - Directeur de publication : Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral  
Impression : GROUPE DROUIN IMPRIMERIE - 92 avenue Ernest Cristal - 63170 AUBIERES - Diffusion : sarl d'édition de la Tribune des Services Publics - N° commission paritaire 0921 S 06335 - ISSN N° 2646-4101  
1<sup>er</sup> trimestre 2021



## Yves VEYRIER

*secrétaire général  
de la Confédération FO*

### **Protéger les travailleurs passe aussi par l'augmentation des salaires !**

La crise sanitaire est loin d'être terminée, mais la question de son coût redevient de plus en plus insistante. Alors que les travailleurs sont durement impactés, FO souligne la nécessité de les protéger plus que jamais. Mais attention, le « quoi qu'il en coûte » ne doit pas devenir « quoi qu'il en coûte aux salariés ! » C'est le message que nous réitérons publiquement et auprès du gouvernement, lors des points réguliers que nous avons sur la situation sanitaire, avec le Premier Ministre ou la Ministre du Travail.

Déjà, bien des salariés font les frais, au prix fort, des conséquences économiques et sociales de cette crise sanitaire. Celles et ceux qui, au travail, au service des autres, ont contracté le Covid avec parfois des complications graves. La reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle n'est pas une des moindres revendications portées par FO.

Celles et ceux également, qui ont perdu leur emploi ou n'ont pas obtenu l'embauche attendue, celles et ceux qui, en activité partielle, subissent une baisse de rémunération, celles et ceux en télétravail à domicile dans des conditions difficiles.

Soulignons la situation spécifique des jeunes parfois sans ressources, qui souffrent de l'isolement, et dont le parcours d'études est entravé.

Malgré les stabilisateurs économiques mis en place en France (activité partielle, fonds de solidarité, PGE...) pour éviter nombre de faillites d'entreprises et préserver l'emploi, la situation financière de nombreux ménages s'est nettement dégradée, avec une forte augmentation de la pauvreté, la crise touchant plus durement les plus fragiles. La relance demande de protéger l'emploi, le pouvoir d'achat, d'augmenter notamment les salaires, et de préserver et renforcer les moyens du service public et de la sécurité sociale.

C'est dans ce contexte tendu et incertain que les négociations du Ségur se sont tenues, montrant que sur le terrain de la revendication salariale, la lutte syndicale porte ses fruits.

Il faut donc saluer la ténacité de la Fédération FO des Personnels des Services Publics et de Santé qui a permis d'obtenir que les négociations Ségur conduisent à la signature d'un protocole d'accord pour l'extension du Complément de Traitement Indiciaire (183 € net/mois) du Ségur de la santé aux établissements sociaux et médico-sociaux rattachés à un établissement public de santé ou à un Ehpad de la fonction publique hospitalière (FPH).

La Fédération sait compter sur la Confédération pour l'appuyer, afin d'aboutir à ce que l'ensemble des salarié(e)s des secteurs social et médico-social en bénéficient ; que personne ne reste sur le côté !

Dominique REGNIER

### Mobilisons-nous pour une reconnaissance de l'engagement des agents territoriaux !



Réformes territoriales, crise sanitaire, loi de la transformation de la Fonction Publique... Les mois, les années passent et les agents de la Fonction Publique Territoriale, malgré toutes ces attaques, font preuve d'une implication sans faille dans leurs missions au quotidien.

« Invisibles du quotidien » mais plus que jamais présents pour que les citoyens puissent avoir accès à un service public répondant aux besoins habituels mais aussi d'urgence, face à la crise sanitaire ou lors de catastrophes naturelles.

Le service public territorial est présent dans la vie des citoyens de la naissance à la fin de vie. Pas un corps de métier, pas une filière ne sont absents pour permettre aux citoyens d'avoir une vie la plus facile possible au sein de la cité. **Les agents territoriaux font vivre la démocratie et l'égalité républicaine sur l'ensemble du territoire.**

**Dans ce contexte, pour FO, il est inconcevable qu'il n'y ait aucune reconnaissance so-**

**ciale pour ces « invisibles du quotidien ».**

Qu'ils soient président, ministres, députés, maires, etc, toutes et tous se félicitent, se targuent, de gérer parfaitement la situation actuelle.

**Tous oublient qu'ils ne doivent cette gestion qu'au travail des agents**

Innové, mettre en place, appliquer, du domaine administratif au technique, le quotidien est géré par les agents. Ce sont bien les agents territoriaux qui font vivre le service public territorial.

L'implication de tous doit être reconnue au travers des salaires, des conditions de travail, de la revalorisation des carrières...

Dans ce contexte et afin d'établir un cahier de revendications, la Fédération a décidé de lancer une grande enquête par le biais d'un questionnaire numérique auprès de nos structures. J'invite tous les camarades en

responsabilité dans ces dernières à y répondre afin d'avoir un panel de réponses le plus large possible.

A l'heure où la mise en application des Lignes Directrices de Gestion va imposer de nouvelles mesures quant à la gestion des ressources humaines, avec le risque de voir une diminution des emplois statutaires, où tous les accords locaux sur le temps de travail sont désormais caduques et où l'Etat impose ses règles et de nouvelles normes, **il est de notre devoir d'agir, d'informer, de revendiquer, de faire entendre les positions et les valeurs Force Ouvrière, au plus proches et aux plus grand nombre des personnels territoriaux.**

La campagne de développement et de syndicalisation mise en place par notre Fédération va en ce sens : c'est par le développement des structures et par la syndicalisation que nous obtiendrons une reconnaissance pleine et entière pour les agents de la FPT !

# Force Ouvrière et ses valeurs, son fonctionnement

A l'heure où les valeurs du syndicalisme peuvent parfois être chahutées, où les politiques oublient que les avancées sociales, les retraites, les congés payés, etc, ne sont pas dû à leur simple bon vouloir mais bien à la lutte acharnée des travailleurs, de nos anciens qui, dans la douleur et le drame parfois, ont su se battre et défendre leurs intérêts et surtout ceux des générations à venir.

A l'heure où la mondialisation a montré pleinement ses limites, où l'intérêt individuel semble plus important que le souci du collectif, à l'heure où l'on privilégie l'économie au détriment du sanitaire, à l'heure où l'on supprime des lits dans les hôpitaux par de simples soucis budgétaires, à l'heure où les actionnaires

capitalisent encore et toujours plus de dividendes sur le dos des salariés, à l'heure où les gouvernements successifs nous prennent pour des marionnettes, pensant faire de nous de simples accompagnants de leurs multiples tentatives de destruction de notre système social, de notre Fonction Publique, de notre système hospitalier, passant par du 49,3 ou autres réformes toutes plus nauséabondes les unes que les autres, la Fédération des Services Publics et de Santé souhaite rappeler les valeurs qui la caractérise, ainsi que la force et la détermination sans faille dans sa lutte pour plus de justice sociale.

### Force Ouvrière ?

Pour la défense des intérêts moraux, physiques, individuels et collectifs des personnels.

Des femmes et des hommes libres dans une organisation indépendante, ensemble

pour acquérir une force leur permettant de défendre leurs droits, d'en obtenir de nouveaux, de se faire respecter. **Liberté, démocratie et indépendance sont les valeurs fondamentales et incontournables de l'organisation FO.**

Être à Force Ouvrière c'est être libre de ses choix, de ses idées. C'est être ensemble avec nos différences politiques, religieuses ou philosophiques pour représenter nos intérêts communs.

Convaincu que le syndicalisme a pour vocation d'être un contrepoids à tout pouvoir, le syndicat Force Ouvrière utilise tous les moyens nécessaires afin de faire aboutir ses revendications. Ainsi l'action, les négociations, sont les outils indispensables d'un dialogue social dans lequel l'organisation n'exclut pas la signature d'un protocole d'accord si celui-ci fait preuve d'avancée sociale.

### Être syndiqué FO c'est...

#### → Être représenté

En étant syndiqué, on est représenté dans les instances comme le CTE, le CHSCT, la Commission Administrative Paritaire, (ou la Commission Consultative Paritaire, si on est contractuel).

Mais aussi représenté



en Commission Départementale de Réforme lorsqu'on est victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le syndicat devra porter une attention particulière à la carrière des adhérent.e.s puisque les avancements de grades et d'échelons ne passent plus pour « avis » en Commission Paritaire Locale ou Départementale.**

## → Être protégé

Adhérer, c'est également avoir une protection juridique en cas de litige avec son employeur. L'adhésion à FO permet d'avoir le concours d'un avocat pour monter une requête devant le Tribunal Administratif, notamment en cas de sanction disciplinaire contestable ou de refus de reconnaissance d'accident de service.

## → Connaître ses droits

Le syndicat FO prend une part active à la formation de ses adhérents :

- Il a son propre centre de formation (dénommé Centre de Formation des Militants Syndicaux, CFMS).
- Il propose différentes formations qui ont lieu en interprofessionnel (public-privé) afin de permettre à chaque adhérent(es) de mieux connaître le travail et les conditions d'exercice de l'autre.

## → Bénéficier d'un réseau

FO est une Confédération : cela signifie qu'au sein de FO sont regroupés plusieurs secteurs d'activités via 22 Fédérations (Chimie, Métallurgie, Fonctionnaires, Transports, Textiles, etc).

FO c'est aussi des Unions Départementales, afin de pouvoir représenter tous les secteurs d'activité mais également de désigner des responsables de sections syndicales dans les entreprises privées et de désigner, aussi, des camarades FO dans les conseils CAF, URSSAF et Caisse de Sécurité Sociale. C'est la traduction concrète de notre idée de réseau.

## → Être cotisant

**La cotisation c'est ce qui fait vivre notre organisation.**

Son montant est fixé chaque année dans les différentes structures de façon démocratique.

L'adhérent.e bénéficie d'un crédit ou d'une réduction d'impôts à hauteur de 66% du montant de la cotisation .

*Exemple : une cotisation annuelle de 150€, après déduction des impôts, ne coûtera que 51€ (soit 4.25€ par mois).*

## Une représentativité nationale et démocratique

A Force Ouvrière, chaque voix compte, chaque adhérent est déterminant dans le choix des

représentants locaux et nationaux de l'organisation. Ce sont des milliers de travailleurs syndiqués, regroupés dans une seule entité, au travers de fédérations constituées de syndicats.

Ainsi la Confédération FO, troisième force syndical nationale, représente tous les corps de métiers, toutes les filières et toutes les catégories de travailleurs de notre pays.

**A FO, les syndiqués élisent leurs représentants.**

Un lien fort existe entre le syndicat et l'adhérent, c'est pour cela que l'on s'appelle "Camarade".

## La Fédération Force Ouvrière des Services de Public et Santé

Un fonctionnement fédéral s'appuyant sur des syndicats de base, des groupements départementaux, des comités régionaux et nationaux.

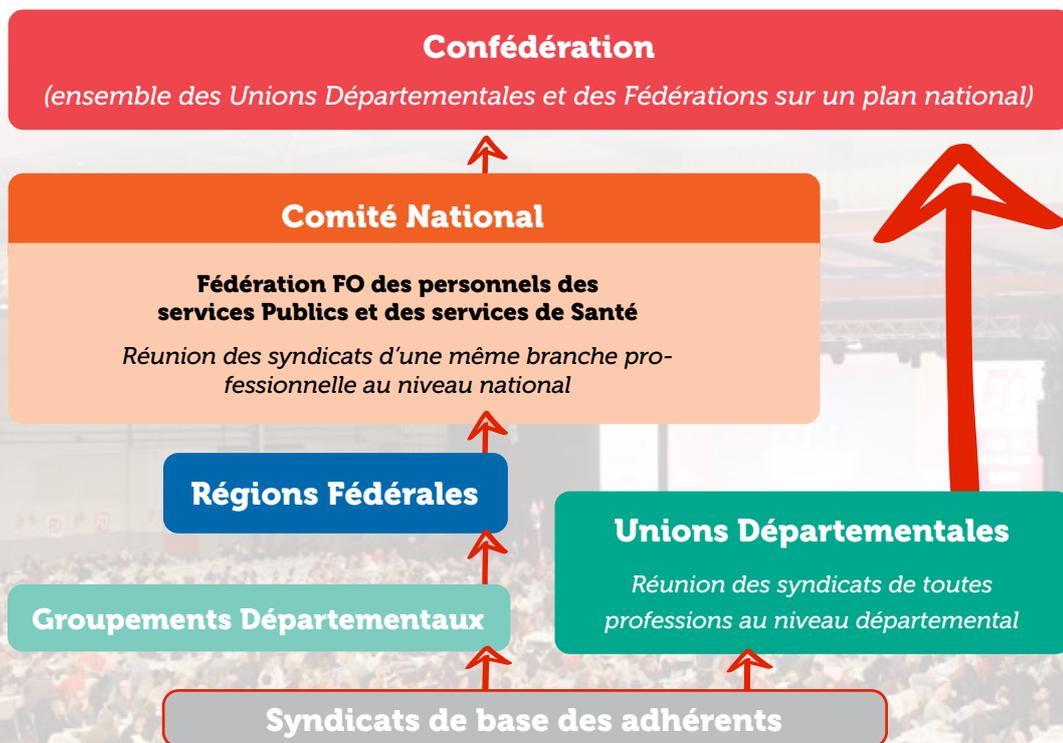
Constituée de deux branches, **la FSPS fonctionne de manière bilatérale**, ainsi, la branche hospitalière et la branche publique se retrouvent ensemble dans la même Fédération. Elle élit ses représentants en garantissant une indépendance et une démocratie solide.

Même si chaque branche travaille sur les problématiques et spécificités la concernant, toutes décisions font l'objet d'un vote commun, remonté au Comité régional.

# adhérer... pourquoi ?

## FO et ses valeurs, son fonctionnement

### organigramme national



**CREATIONS DE SYNDICATS  
2020-2021**

**Bienvenue !**

Félicitations aux secrétaires et à leurs équipes !

Merci de votre engagement et de partager nos convictions.

**Pour rappel**, tous les syndicats créés doivent être déclarés à la Fédération pour être reconnus comme tels.

Si votre syndicat a été créé en 2020 et que vous ne vous retrouvez pas dans la liste ci-dessous, veuillez contacter au plus vite la Fédération.

FO SAYAT TERRITORIAUX (63) le 15.01.20  
FO ARQUES TERRITORIAUX (62) le 20.01.20  
FO LONGUENESSE TERRITORIAUX (62) le 20.01.20  
FO LAMBERSART TERRITORIAUX (59) le 24.01.20  
FO BRETEUIL TERRITORIAUX ET CCAS (60) le 10.02.20  
FO COULOUNIEUX CHAMIERES PERSONNEL SMD 3  
(COLLECTE TRANSPORT TRAITEMENT  
DECHETS) (24) le 20.02.20  
FO SARREGUEMINES TERRITORIAUX (57) le 24.06.20  
FO ST DENIS DE LA REUNION TERRITORIAUX  
CCAS CAISSE DES ECOLES (974) le 19.08.20  
FO SYND PERS SETE AGGLOPOLE MEDITERRANEE ET

ETABLISSEMENTS PUBLICS (FO SAM) (34) le 01.09.20  
FO ST MICHEL L'OBSERVATOIRE  
TERRITORIAUX (04) le 07.10.20  
FO NANCY CCAS (54) le 20.11.20  
FO HAUTE SAVOIE PERS COLLECTIVITES ET  
ETABL TERRITORIAUX AFFILIE AU CENTRE DE  
GESTION 74 (PCET) (74) le 26.11.20  
FO COLLECTIVITE EUROPEENNE D'ALSACE (67) le 15.12.20  
FO VILLEPARISIS TERRITORIAUX (77) le 07.01.21  
FO VARENNES JARCY SIVOM DE LA VALLEE DE  
L'YERRES ET DES SENARTS (91) le 13.01.21  
FO VILLE DE COURRIERES (62) le 07.01.21

# L'association de consommateurs des adhérents FO : une aide au quotidien

L'AFOC réunit des femmes et des hommes qui agissent ensemble, en toute indépendance, pour la défense des consommateurs et des locataires.

Dans un esprit d'indépendance et de solidarité, elle exerce cinq missions.

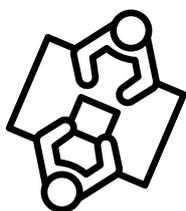


## Informier

L'information constitue l'axe privilégié de l'action quotidienne de l'AFOC, que ce soit à l'attention de ses militants et de ses adhérents ou des consommateurs en général.

## Conseiller

L'association met à la disposition de ses adhérents un service de conseil juridique et de traitement amiable des litiges individuels qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne, dans tous les domaines de la consommation, téléphonie, automobile, banques, démarchage... En outre, l'AFOC



est agréée pour agir en justice afin d'y défendre l'intérêt collectif des consommateurs.



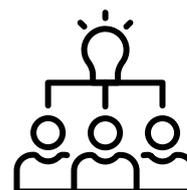
## Représenter les consommateurs

La représentation des consommateurs consiste pour l'AFOC à intégrer leurs besoins et attentes spécifiques dans la politique de la consommation arrêtée par les instances de décision des pouvoirs publics et des entreprises.

Elle dialogue aussi en direct avec les entreprises privées de différents secteurs et les grandes entreprises du secteur public (La poste, EDF, GDF Suez, SNCF, etc).

## Défendre les locataires

Dans le domaine du logement, l'AFOC siège en tant qu'association nationale de locataires, représentative à la commission nationale de concertation.



## Former les militants et les adhérents

La formation des militants et des consommateurs représente parallèlement un élément clé de la politique de l'AFOC, s'agissant d'un mouvement qui fait appel aux compétences des militants de notre organisation et qui entend ériger le consommateur en contre-pouvoir susceptible d'améliorer l'efficacité du système économique et social.

Avec l'AFOC, les adhérents FO sont aidés dans la vie quotidienne.



# Lignes directrices de gestion :

## nouveau départ pour le dialogue social ?



**La réorganisation des instances de consultation des représentants du personnel dans la fonction publique s'accompagne de la mise en place de lignes directrices de gestion. Soumis à concertation, ce document stratégique est censé constituer la doctrine de gestion de chaque administration et collectivité en matière de ressources humaines et particulièrement en ce qui concerne les promotions. La nouvelle donne peut-elle faire évoluer le dialogue social ?**

Elles sont une des instances de représentation du personnel dans la fonction publique : les commissions administratives paritaires (CAP) se penchent sur les sujets relatifs aux carrières individuelles. Mais depuis le 1<sup>er</sup> janvier, elles ne rendent plus d'avis plus sur les avancements et les promotions internes. La loi du 6 août 2019 de réforme de la fonction publique a considérablement restreint leur champ d'action. Le gouvernement prétendait vouloir « réduire la charge de travail pesant sur les directions des ressources humaines », afin de « redéployer » les emplois concernés vers

« la gestion individualisée » des agents, laquelle serait donc « de plus grande qualité ». Mais une modification sèche des attributions des CAP semblait gêner le gouvernement. Il affirmait ne vouloir ni « dégrader le dialogue social », ni « priver l'administration du regard et de l'analyse des représentants syndicaux ». Au contraire, il entendait « préserver un niveau suffisant de garanties en matière de cohérence de traitement entre agents publics et de transparence ». C'est pourquoi, il a introduit les lignes directrices de gestion (LDG) dans la réforme, en prévoyant que le comité social d'administration – instance qui se substituera au comité technique après les élections professionnelles de 2022 – soit consulté sur leur définition.

Pour répondre à une question soulevée par le fonctionnement des instances consultatives du seul versant de l'Etat, les pouvoirs nationaux ont engagé non une réforme ciblée sur les administrations de l'Etat, mais modifiant l'organisation du dialogue social dans les trois versants de la fonction publique, regrettent les organisations syndicales. Pour qui, malheureusement, les réformes procèdent souvent de la sorte.

### Une feuille de route dans le domaine des « RH »

L'article 30 de la loi de transformation de la fonction publique et son décret d'application du 29 novembre 2019 distinguent, d'une part, les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et, d'autre part, celles qui ont trait aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Ces deux volets peuvent être établis « de manière commune ou distincte ».

En matière de promotion et de valorisation des parcours, les lignes directrices de gestion fixent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles ont pour objectif :

- de préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents;
- d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés;
- de favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le centre de gestion définit les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne pour les collectivités territoriales et établissements publics qui lui sont obligatoirement affiliés, ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude.

Pour sa part, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines a pour rôle de définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

En matière de promotion, les CAP conservent aujourd'hui un rôle, en cas de recours d'un agent. « Si l'on pense que statutairement on aurait dû être inscrit par la collectivité sur la liste des agents promouvables et que l'on a été mis de côté pour de mauvaises raisons, on peut saisir la CAP », explique **Nicolas VERHILLE, secrétaire général du syndicat FO de la communauté urbaine de Dunkerque**. En pointant les limites de cette faculté : « encore faut-il savoir que l'on a été lésé ! ».

L'examen, que la CAP réalisait au regard des textes statutaires, disparaît quant à lui. « **L'instance vérifiait que les agents respectent bien les conditions pour être inscrits sur la liste des promouvables. Ceux qui par exemple n'avaient pas suivi les formations obligatoires, étaient recalés** », explique **Fabrice BAUDEQUIN, secrétaire général du syndicat FO de la ville d'Aubervilliers**.

### Un coup porté au dialogue social ?

Au-delà, c'est la faculté d'action des syndicats qui semble amputée. « Lorsque les avis des représentants du personnel au sein de la CAP étaient fondés sur une véritable réflexion, les employeurs les écoutaient et suivaient souvent leurs avis », relate **Valérie PUJOL, secrétaire régionale FO services publics pour l'Aquitaine**. Dans les faits, les discussions entre les représentants des employeurs locaux et ceux des personnels se déroulaient parfois en amont des réunions des CAP. Lors de simples réunions qui ne faisaient pas l'objet d'un compte rendu, les partenaires se livraient à une négociation : « c'est dans le secret du bureau qu'on avance », confie **Stéphane MOULINIER, secrétaire du groupement départemental FO services publics de Gironde**. « C'est plus facile pour un élu de faire des concessions sur la promotion d'un agent – puisque cela ne coûte pas grand-chose – que de céder sur l'organisation générale du travail, qui impacte la collecti-

tivité à long terme. Il attend de ce geste qu'on le laisse tranquille, au moins provisoirement », complète **Nicolas VERHILLE**. Après les discussions entre les syndicats et les employeurs, les accords n'avaient plus qu'à être entérinés au cours de la séance de la CAP.

C'est ce pan entier de la relation entre les syndicats et les employeurs qui aurait disparu. Mais Valérie PUJOL relativise : « certes, la réforme désorganise un peu les choses, mais je pense que les syndicats ne perdent pas la main ». La responsable syndicale demeure sereine. Selon elle, beaucoup d'employeurs se sont rendu compte que la discussion avec les syndicats et l'examen par la CAP présentaient des avantages. « Auparavant, il y avait un partage des responsabilités, en quelque sorte. Mais, aujourd'hui, s'il décide de ne pas accorder une promotion ou une formation à un agent, l'élu ne peut plus se cacher derrière l'avis d'une instance. Il est obligé d'assumer seul les choix ».

## Nouveau départ pour le dialogue social ?

D'ailleurs, des collectivités ont d'ores et déjà décidé de continuer à associer les représentants à la sélection des agents promouvables. Bien sûr, cela ne se fait plus au sein de la CAP. Cela revient à inscrire la relation entre les employeurs et les syndicats dans un cadre plus informel, comme cela existait déjà ici ou là.

**Le principe est acté par exemple à la communauté urbaine de Dunkerque.** « *Nous en avons fait la demande, précise Nicolas VERHILLE. Nous avons mis en avant le fait qu'ils avaient intérêt à nous réunir pour déminer les dossiers sensibles* ». Pour le responsable syndical, les motivations de l'intercommunalité sont prosaïques : « *ils se disent que s'ils lâchent ça, ils auront peut-être la paix* ».

**De même, à Floirac** – commune dont il est le secrétaire général FO – Stéphane MOULINIER estime qu'à l'avenir le maire le recevra « lors d'une audience », pour discuter des promotions. Exactement comme il le faisait auparavant, chaque année. « *Nous continuerons à batailler pour qu'il accepte le plus de promotions* », déclare le responsable FO.

Mais l'idée d'un dialogue sur les promotions ne semble pas être retenue par toutes les collectivités. « *Celles qui, auparavant, déjà ne souhaitent pas de discussions avec les syndicats, vont poursuivre sur cette habitude* », résume Valérie PUJOL.

### Accompagnement des agents

La situation des petites structures (communes et leurs groupements) sera spécifique, avertit **Paule CASTEBRUNET. La secrétaire générale du syndicat FO des petites communes de Gironde** pointe une difficulté : le centre de gestion n'a plus l'obligation de communiquer les tableaux des agents promouvables aux membres de la CAP qui est de son ressort. Avec ce document, la responsable syndicale pouvait interpellier les maires, lorsque ceux-ci refusent ou oublient d'accorder leur avancement ou leur promotion aux agents qui sont en situation promouvable. Désormais, elle aura donc plus de peine à rappeler aux employeurs leurs responsabilités.

Le désengagement que les CAP sont obligées d'opérer en matière de promotions, ouvre pourtant un espace au sein duquel les syndicats peuvent s'investir, estime de son côté **Yann ROUÉ, secrétaire régional FO services publics pour les Pays-de-la-Loire**. Lorsqu'un agent était en situation d'être promouvable, il pouvait être prévenu par sa collectivité ou le centre de gestion. Ce sera probablement moins le cas aujourd'hui, en tout cas dans les petites ou moyennes collectivités. « *Ce sera aux syndicats d'informer les agents sur le développement de leur carrière, de leur signaler qu'à telle période ils doivent solliciter leur élu, car ils ont la possibilité d'être nommé. Ou qu'à telle autre période, ils peuvent passer un concours, ou un examen professionnel* ». Cette mission, que les représen-

tants de FO assumaient déjà, devra être réalisée dans le futur « *de manière beaucoup plus poussée* », estime Yann ROUÉ.

### Tracer un horizon

Avec la mise en place des LDG, les administrations « *devront formaliser et officialiser un certain nombre de règles de gestion aujourd'hui fragmentaires, éparses ou insuffisamment coordonnées entre elles* », assurait le gouvernement au moment de la présentation du projet de loi de transformation de la fonction publique. C'est la fonction dévolue au volet de la réforme consacré à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Mais, pour l'heure, la promesse n'est guère tenue. A la communauté urbaine de Dunkerque, les LDG font bien le point sur la situation de la gestion des personnels. Mais elle ne « *tracent pas d'horizon* », regrette Nicolas VERHILLE. Pour autant, l'intercommunalité a eu le mérite de rendre sa copie. La plupart des collectivités ont, elles, remis le chantier à plus tard. Il est vrai que les exécutifs municipaux et intercommunaux, investis parfois avec trois mois de retard par rapport au calendrier initial, ont consacré



les premiers mois de leur mandat, à soutenir et protéger la population face à l'épidémie de Covid-19.

Mais sur les résultats encore à venir de ce chantier, le scepticisme est de mise. En général, les

collectivités prennent « au fil de l'eau » les décisions de leur politique en matière de ressources humaines, pointe Valérie PUJOL. « On connaîtra les intentions politiques, par exemple le doublement des effectifs de la police municipale. Mais il ne sera pas

précisé comment on y parviendra. Va-t-on réduire le nombre des personnels dans d'autres services ? On ne le saura pas », estime de son côté Fabrice BAUDEQUIN.

**Thomas Beurey  
pour Force ouvrière**

## Critères en matière de promotion : la continuité prévaut .....

### Les représentants syndicaux repèrent peu de changements dans les orientations relatives à la promotion que les collectivités ont eu à établir fin 2020.

Au sujet des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion, les représentants syndicaux de FO dressent un constat similaire : beaucoup de collectivités et centres de gestion ont reconduit les critères qu'ils utilisaient déjà. La faute à l'épidémie à laquelle les services RH, les élus et les représentants syndicaux ont dû consacrer une grande partie de leur énergie. Mais les syndicats estiment que le gouvernement aurait pu laisser davantage de temps à la définition des LDG en matière de promotion.

Le Sénat avait dessiné fin octobre 2020 une solution, via un amendement au projet de loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire. Il repoussait de trois mois – du 31 décembre 2020 au 31 mars 2021 – le délai laissé aux collectivités pour finaliser le dossier. Prises ultérieurement sur la base des LDG, les décisions concernant les avancements et les promotions auraient été rétroactives. Mais, en dépit du soutien de la coordination des employeurs territoriaux à cette solution, le gouvernement et la majorité à l'Assemblée nationale l'ont rejetée.

« Une collectivité territoriale pourra, dans un premier temps, privilégier des lignes directrices de gestion généralistes dans l'objectif de respecter les

délais impartis par la loi », a plaidé le gouvernement. « Dans un second temps, poursuivait-il, il sera tout à fait possible [à la collectivité] de reprendre les lignes directrices de gestion adoptées, qu'il s'agisse d'un simple ajustement ou d'un approfondissement de certaines questions ». L'exécutif a également fait valoir qu'en l'absence de LDG, les collectivités ne pourraient pas procéder à des promotions en 2021. L'argument a certainement convaincu nombre de collectivités de ne pas dépasser le délai imparti, même si cela devait se faire au détriment de la qualité de la réflexion.

#### Conséquence de cette course contre la montre

les représentants syndicaux au sein des comités techniques des centres de gestion ont eu chacun, sur une brève période, à se pencher sur « des milliers de pages » présentées par les collectivités. « Tout cela s'est fait au détriment du temps consacré à ma mission d'accompagnement des agents des petites communes », regrette Paule CASTEBRUNET, qui n'en a pas pour autant fini avec le sujet. En effet, en dépit du risque d'une année blanche pour les promotions, une grande majorité des petites collectivités ne retournent leurs LDG qu'en ce début d'année 2021.

**Autre constat :** si tel ou tel centre de gestion a engagé une réelle concertation avec les représentants syndicaux présents au comité technique, ce constat est loin de se vérifier partout. De telles impasses ont des conséquences dommageables, comme des « anomalies » sur le plan des critères servant à la promotion, dénoncent les représentants FO en Gironde. Ils soutiennent que telles qu'elles ont été conçues par le centre de gestion, les LDG en matière de promotion désavantagent les agents ayant une décharge au profit d'une activité syndicale. Il existerait un risque de discrimination.

**TB**



# Mutuelle Marseille Métropole

CONTRATS  
LABELLISÉS  
éligibles à la  
participation  
employeur

## LA SEULE MUTUELLE DES TERRITORIAUX 100% FO

### COMPLÉMENTAIRE NATIONALE DE SANTÉ ET DE PREVOYANCE



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



*Patrick Rué, Président de la MMM*

REJOIGNEZ-NOUS !  
08 05 25 75 07  
[mutuelle-marseille.com](http://mutuelle-marseille.com)



# A la Réunion, le syndicat FO demande la mise en place d'un CHSCT exceptionnel

Depuis le début du mois de février, huit agents de la police municipale de Saint-Pierre ont été testés positifs au Covid-19. Dans la crainte que ce cluster ne prenne de l'ampleur, un syndicat demande la mise en place d'un CHSCT exceptionnel.

Le nombre de cas n'a cessé d'augmenter au sein du bureau de la police municipale du Sud.

## Un cluster encore plus important

Désormais, le syndicat Force Ouvrière services publics craint que ce cluster ne prenne encore de l'ampleur. "Des mesures ont été prises pour isoler toute les personnes positives et les cas contacts, explique **Lucas GOBALOU, secrétaire fédéral de Force Ouvrière CNX Saint-Pierre**, sur Réunion La1ère. Depuis, nous demandons la mise en place d'un CHSCT exceptionnel, mais nous n'avons pas de réponse".

## L'application du protocole sanitaire en question

Le syndicaliste affirme que "la situation se dégrade" en interne. Selon Lucas GOBALOU, "les moyens pour l'application du protocole sanitaire ne seraient plus au rendez-vous".

Du gel hydroalcoolique et des masques manquent au sein du personnel. "A ce jour, le ménage n'est plus fait depuis le 1<sup>er</sup> février. Les produits pour désinfecter les mains et le matériel sont quasiment inexistant depuis un moment : les masques en tissus attribués - cinq par agent - depuis le mois de janvier, alors qu'à ce jour il est recommandé aux employeurs de fournir des masques chirurgicaux", explique le syndicat Force Ouvrière CNX Saint-Pierre, dans un communiqué.

## Une cinquantaine d'agents dans les locaux

Pourtant, une cinquantaine d'agents travaillent au sein du bâtiment de la police municipale de Saint-Pierre. Le bureau est toujours ouvert au public. "FO s'inquiète de cette situation et attend toujours de la part de l'autorité un CHSCT d'urgence", conclut Lucas.

Malgré une demande de la majorité des organisations syndicales, à ce jour le maire refuse de réunir le CHSCT, prétextant « qu'un référent Hygiène et Sécurité travaille en partenariat avec l'ARS. Laissons faire à ceux qui en ont la responsabilité, leur travail ; nous n'avons pas besoin d'une politique stérile » (Source :



[linfo.re/la-reunion](http://linfo.re/la-reunion) ; [francetvinfo.fr](http://francetvinfo.fr)).

S'enfonçant dans sa bêtise, le maire a sorti une note de service menaçant les agents de sanction.

Pour Force Ouvrière, il est intolérable que le maire puisse bafouer ainsi les règles statutaires, considérer le CHSCT comme une instance stérile et menacer les agents contraints de subir et d'appliquer un protocole sanitaire pour le bien de tous.

## Dernière minute :

Suite à l'intervention de FO, le secrétaire Lucas GOBALOU a pu constater à son retour de septaine que de nouvelles dispositions sanitaires avaient été prises.

Du matériel désinfectant a été remis, des consignes pour le nettoyage des véhicules ont été rappelées aux agents et une employée de ménage remplaçante a été recrutée.

## Le Congrès régional Provence Alpes Côte d'Azur



Ce sont plus de 150 camarades qui ont été conviés à participer à ce congrès les 21, 22 et 23 septembre 2020. Il s'est tenu au Pradet (83) avec la présence de Dominique RÉGNIER, Didier BIRIG et Pierrick JANVIER.

### Patrick RUÉ réélu

C'est Patrick RUÉ qui a été élu à l'unanimité, Secrétaire régional de la région Pacac pour un mandat de trois ans.

Ce congrès a aussi été marqué par deux départs à la retraite : Pierre LAUZAT, le Trésorier régional (cf encadré) et Marc KATRAMADOS, Secrétaire régional pour la branche Santé.

C'est à Michel KARABADJAKIAN que revient la lourde tâche de succéder à Pierre LAUZAT. Soyons sûr que ce grand militant, Secrétaire adjoint du syndicat des territoriaux de la Ville de Marseille et de la Métropole

Aix Marseille Provence, saura assurer ce rôle clé au sein de la région !

Pour la branche Santé, c'est le camarade Gilles MANCHON qui a été élu Secrétaire régional.

### Un contexte particulier de crise sanitaire

Les militants ont commencé les travaux en faisant le même constat : les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ont répondu présent et sont en premières lignes depuis le début de cette crise COVID.

Ce congrès retiendra plus particulièrement les interventions de nos camarades : manque de moyens de protection, fatigue extrême et contamination des agents.

D'ailleurs, le congrès a voté une motion spéciale COVID.



## **Le congrès de la mobilisation pour sauver notre service public**

Lors des travaux en branche, les camarades ont aussi fait part de leurs grandes inquiétudes concernant les conséquences de la loi sur la Transformation de la Fonction Publique qui entraîne les fonctionnaires vers la liquidation de leur statut et du service public.

Lignes directrices de gestion, service minimum, fusion des instances paritaires, contrat de

projet : c'est dans ce contexte de changement et d'incertitudes, qu'il a été rappelé que la liberté de négociation et le droit de grève constituent la base de notre syndicat.

**Et les syndicats FO de la région Pacac continueront à dénoncer les méfaits de la Loi sur la Transformation de la Fonction Publique !**

## **Renforcer le développement**

Le nouveau Bureau régional s'attachera à continuer le déve-

loppement de la syndicalisation.

Pour cela, il s'appuiera sur la formation et renforcera l'utilisation d'outils comme les commissions professionnelles et la communication.

**Autre objectif prioritaire : les élections professionnelles de 2022.**

Jamais une élection n'aura été aussi stratégique avec la fusion des instances et le risque de généralisation des votes électroniques. Là aussi le Bureau Régional s'attachera à former et à outiller les syndicats.



## **Un trésor de Trésorier prend sa retraite !**

Le départ à la retraite de Pierre LAUZAT aura été l'un des moments forts de ce congrès. L'ensemble des camarades lui ont rendu un bel hommage.

"Trésorier à la triple casquette" comme il aimait se dénommer (Trésorier régional, départemental et du syndicat de la Ville de Marseille et de la Métropole), et reconnu par l'ensemble des camarades pour son engagement sans faille et sa parfaite connaissance des statuts, Pierre nous quitte pour profiter pleinement d'une retraite bien méritée.

Entré au CCAS de la Ville de Marseille en 1978, il devient l'un des piliers du syndicat grâce à sa technicité. On retiendra de Pierre ses nombreuses interventions très pointues en Comité Technique et ses compétences de formateur. Il a d'ailleurs participé fortement au niveau fédéral à la consolidation des processus de formation.

**Un grand MERCI Camarade  
Pierre et bonne route !**

## Fusion du Haut-Rhin et du Bas-Rhin

Force Ouvrière s'adapte et crée le syndicat FO Collectivité européenne d'Alsace

**Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la Collectivité européenne d'Alsace a été créée par fusion des deux départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin. La fusion de ces deux conseils départementaux a nécessairement eu un impact sur les deux syndicats FORCE OUVRIERE existants dans ces deux collectivités.**

Chacun de ces deux conseils départementaux comportait un syndicat FO de longue date. Afin de se mettre en ordre de marche le plus tôt possible, les équipes des deux syndicats se sont rapprochées il y a plus d'un an et ont convenu de créer le syndicat FO de la Collectivité européenne d'Alsace en fusionnant les deux structures existantes.

Compte tenu de l'impossibilité matérielle d'or-

ganiser une assemblée générale, le bureau du syndicat a été constitué par addition des deux bureaux existants jusqu'à la date de l'**assemblée générale annuelle qui se tiendra en juin 2021.**

En anticipant le plus en amont possible cette fusion, la constitution du nouveau syndicat s'est faite naturellement et chacun a pu y trouver sa place. **Aujourd'hui, FOceA constitue le 1<sup>er</sup> syndicat de la CeA et dispose de près de la moitié des sièges en Comité Technique et en CHSCT,** jusqu'aux prochaines élections professionnelles qui se tiendront en même temps que le renouvellement général.

D'ici là et dès le mois d'avril, il conviendra d'accueillir au sein de ce nouveau syndicat, les camarades FO de la DIR-Est qui seront mis à disposition de la CeA dans le cadre du transfert

des routes nationales et autoroutes non concédées d'Alsace. Là encore, les équipes FO se sont rencontrées bien en amont pour favoriser la meilleure intégration de ces camarades au sein de leur nouveau syndicat et leur nouvelle fédération. Les fonctions de secrétaire général sont assurées par **Christophe ODERMATT** (photo ci-dessous), également délégué fédéral Alsace pour la branche des Services Publics.



**Longue vie à ce nouveau syndicat !**

Secrétaire général : ODERMATT Christophe

Secrétaire général adjoint et secrétaire de section agents 68 : BATTESTI Aurélien

Secrétaire général adjoint : BURGER Sylvie

Secrétaire général adjoint et secrétaire de section agents 67 : CORTONE D'AMORE Souad

Secrétaire général adjoint : HERTWECK Maxime

Secrétaire général adjoint : LEMBLE Mareïke

Trésorier : RIETSCH Chantal

Trésorier adjoint : LAMBERT Laurent

Trésorier adjoint : OLIVERI Sylvia

Archiviste : KUGLER Céline

Assesseurs : BERNARD Laure, BORRELLI Rémy, DILLY Thierry, GOULAOUIC Aurélie, LIBERT Didier, MARTIN Frédéric



## Haut-Rhin et Bas-Rhin, une fusion sous tension

Extrait du journal Le Monde du 31 décembre 2020

La nouvelle entité soulève des inquiétudes chez les agents.

Les syndicats des personnels des départements alsaciens dénoncent une organisation encore floue et craignent des suppressions de postes.

« La CEA ? Personne ne sait ce que c'est ! », s'exclame les syndicats du Bas-Rhin. Les syndicats dénoncent « une absence totale de dialogue, tant avec les organisations syndicales qu'avec les citoyens ». « Les décrets d'application, on les a vu comme tout le monde, au fur et à mesure de leur publication au Journal officiel, mais derrière tout cela, il manque une vision globale. »

Largement minoritaire au sein des deux collectivités départementales, la CGT n'a été que peu associée à la concertation sociale liée à la construction de la nouvelle Collectivité européenne d'Alsace (CEA). Mais les organisations majoritaires reconnaissent elles aussi que celle-ci s'est faite aux forceps.

Fortement perturbées par la crise du Covid-19, les négociations, rendues obligatoires par la loi de 2019, n'ont en effet réellement démarré qu'en septembre. « Elles ont permis des avancées sensibles pour les agents », estime Christophe Odermatt, délégué syndical FO.

« Il y a des risques que le Bas-Rhin impose ses méthodes de travail au Haut-Rhin »

Le syndicat hégémonique au sein du conseil départemental du Haut-Rhin sera aussi la première organisation représentative des agents à l'échelle de la CEA. Il n'était pas favorable au projet, synonyme, selon lui, de suppressions d'emploi. « Les départements alsaciens affichent déjà des taux d'administration parmi les plus faibles de France. Réduire encore le nombre d'agents, c'est poser la question de l'utilité de cette nouvelle collectivité et de ce qu'elle va réellement apporter aux Alsaciens, au-delà d'un logo sur les plaques d'immatriculation », note M. Odermatt.

Sur le terrain, en tout cas, l'unité de l'Alsace ressemble pour l'instant à un vœu pieux. Le protocole d'accord concernant le transfert des agents vers la future collectivité a beau avoir été adopté à l'unanimité, il se compose en réalité de deux documents, signés à Strasbourg et Colmar, faute d'entente entre les organisations syndicales des deux départements. Une division qui entretient la peur ressentie par une partie des agents haut-rhinois : celle que le 67 finisse par absorber le 68. « Le Bas-Rhin est plus important que le Haut-Rhin, en nombre d'agents et, surtout, en nombre d'élus. Il y a donc des risques que le premier impose ses méthodes de travail au second, alors même que les pratiques sont totalement différentes de part et d'autre », s'inquiète le délégué FO.

## Grève au Conseil départemental des Côtes d'Armor



Après avoir imposé des réformes sans aucun bilan produit : impact sur la santé, organisation du travail, heures supplémentaires et heures écrêtées,... La baisse des effectifs est assumée par le Président et la privatisation s'accélère : entretien des locaux, entretien des routes et de ses abords, et demain ?... Grande braderie sur l'aide sociale à l'enfance !

La COVID 19 a freiné la réforme des niveaux de services dans les collèges : embauches

### Suppression de 25 postes au Conseil départemental 22

Les agent.e.s, accompagné.e.s de l'intersyndicale, se sont invité.e.s au débat budgétaire pour dénoncer la suppression de 25 postes de catégorie C.

D'après les élus et la Direction Générale, ces postes ne sont pas utiles ; alors que les représentant.e.s du personnel n'ont cessé de dénoncer la perte d'agent.e.s, lors des instances et des rencontres.

L'intersyndicale a demandé que le bordereau indiquant la suppression des postes soit retiré du rapport du BP, seule condition pour renouer le dialogue.

Face au refus du nouveau Président (fraichement élus !),



les agent.e.s n'ont pas quitté l'hémicycle. Le Président a alors levé la séance.

**« Une réforme qui est censée diminuer les effectifs » (dixit le Président)**

d'emplois précaires, mais pour combien de temps ?

Dans ce contexte, l'Intersyndicale a rencontré le Président le 1<sup>er</sup> février 2021, pour s'opposer à la suppression de 25 postes de catégorie C prévue au BP2021.

Le Président refuse toute négociation et assume la disparition de ces 25 postes

Selon lui, il s'agit de postes gelés sur une année, budgétés mais non mis à la vacance.

Mieux encore !...

Le Président du CD22 propose de négocier sur la suppression supplémentaire de 11 postes, prévue dans la réforme des Routes (MPR) ! 25+11=36 soit plus de 1% des effectifs !!

Face à un tel mépris et une telle violence, le syndicat Force Ouvrière appelle tous les agents du CD22 à se mobiliser. D'autres journées d'action sont déjà programmées.

Pour plus d'infos, rendez-vous sur le site FOCD22 et sur le Facebook FO des agents du Conseil départemental des côtes d'Armor.



Dernière minute :

Les agents de CD22 ont une nouvelle fois envahis l'hémicycle le 15 mars dernier.

Le vote du budget a donc eu lieu en visioconférence et sans la présence des élus de l'opposition qui soutiennent le mouvement des personnels.

Revue de presse



Ouest-France Saint-Brieuc 26/01/2021

Côtes-d'Armor

Le conseil départemental sous tension

Entrée en matière compliquée pour le nouveau président du conseil départemental, Romain Boutron. La session budgétaire n'a pas pu avoir lieu, hier. Des agents du Département ont occupé l'hémicycle.

Les syndicats du conseil départemental sont en colère contre l'exécutif. Cette colère a explosé lundi matin, lors de la session budgétaire. Une cinquantaine d'agents grévistes ont envahi l'hémicycle pour protester contre la suppression de 25 postes, dont 22 chez les agents des routes...



Une assistante sociale du conseil départemental a raconté son quotidien et déploré le manque d'effectifs.

Les gens « veulent de l'humain »

Ces suppressions de postes sont dans la logique de la politique départementale depuis quelques années. Des postes, en passe d'être supprimés, ne sont en réalité plus pourvus. Pour l'essentiel, il ne s'agit d'ailleurs pas d'une suppression mais d'une « régularisation ».

Pour les routes par exemple, les élus ont revu l'organisation de la voirie hivernale en novembre 2019 et créé un service d'intervention routière. Des machines modernes ont été achetées pour le nettoyage des routes l'hiver. Plus besoin de deux agents par véhicule. Selon le Département, un seul suffit. Mais selon les agents, la

mise en place s'est faite dans la précipitation et non sans difficulté.

Selon les grévistes, tous les services sont concernés. L'inter-syndicale (CFDT, CGT, FO, Sud) dénonce « des suppressions de poste et une diminution du service au profit d'une simplification administrative, qui met en danger la fracture numérique et la fracture sociale. Il faut renforcer l'accompagnement social. Les citoyens, nos parents, ne veulent pas de Doctolib, de Keldoc et

d'un répondeur téléphonique. Ils veulent de l'humain, un service public de qualité qui peut répondre à cette exigence. »

« La violence, c'est nous qui la recevons »

Dès le début de la séance, Romain Boutron a employé des mots forts pour dire sa désapprobation à l'entrée des grévistes dans l'hémicycle : « Vous bloquez les représentants des Costarmoricains. Je considère que vous mettez tout le monde

en danger en ne respectant pas les règles (sanitaires). Vous stoppez les débats par la violence. »

La violence, un terme qui a fait bondir les grévistes et notamment une assistante sociale. (Frise d'émotion, elle s'est adressée aux élus à l'entrée de l'hémicycle, criant sa colère : « Nous, la violence, on la voit tous les jours. Des femmes viennent pour un premier rendez-vous en nous disant qu'elles se sont fait violer par leur mari pendant le confinement. La violence, ce sont les enfants qui se font taper. La violence, c'est nous qui la recevons, ce n'est pas ce que l'on est en train de faire », après quoi elle les larmes aux yeux, jetant un froid autour d'elle.

« Nous avons créé 42 postes dans le social, 20 postes dans la protection de l'enfance, 14 postes au CDEF depuis le début du mandat, soit dit en passant. Nous savons que ça ne suffit pas. Nous prévoyons d'augmenter de 13 millions le budget des solidarités. Sur cette question des 25 postes, vous êtes une quarantaine. Je vous demande d'être responsables et de quitter l'hémicycle. » Les grévistes sont restés. Romain Boutron a été contraint d'ajourner les débats sur le budget.

Un baptême du feu quelque peu raté

Décryptage

Cette session budgétaire devait être le vrai baptême du feu pour Romain Boutron. Jusqu'ici, le jeune patron du conseil départemental avait plutôt bien géré ses quatre premiers mois de présidence. Et comment à appeler sa page.

La vote du budget, dans un contexte de crise sanitaire et de pré-campagne électorale, s'annonçait compliqué. Romain Boutron le savait. L'opposition l'attendait au coin du bois. Il s'y était préparé.

L'intrusion dans l'hémicycle de représentants de l'inter-syndicale CFDT,

CGT, FO et Sud, venus dénoncer 25 suppressions de postes, a empêché ce débat budgétaire d'avoir lieu. Le ton est vite monté. D'un côté, un Romain Boutron, violemment agacé, qui a dénoncé la « violence » et « l'irresponsabilité » des socialistes.

« Erreur de jeunesse » ?

De l'autre, des manifestants, qui, pioupiou au vil par les propos du président, ont décidé d'occuper l'hémicycle jusqu'à l'ajournement de la session. Qui se tiendra finalement dans une quinzaine de jours.

Ce bras de fer aurait sans doute pu être évité. En politique, la surenchère

verbale n'est pas la panacée. « Il ne fallait pas les empêcher de s'exprimer au tout début de la session. Et sans doute être un peu moins agressif dans le ton. C'est une erreur de jeunesse... », lâche un conseiller départemental de la majorité.

Thibaut Guignard, vice-président en charge des ressources humaines de 2015 à 2020, est un peu plus sévère : « La discussion en amont avec les syndicats ne semble pas avoir été bien menée par le vice-président chargé du personnel [...]. Le dialogue social ne se décore pas, il se construit. »

À gauche, on compte les points à

quelques semaines des élections. Dans un communiqué commun « du jamais vu depuis bien des années », les élus socialistes et communistes ont beau jeu de critiquer « l'irresponsabilité du président », sa « posture rigide » et sa « gestion de séance catamiteuse ». Avant de dénoncer « la baisse constante du budget des Ressources humaines ; la majorité dégrade le service à la population, dont les besoins sont en constante augmentation dans cette période de Covid-19 ».

JOËL BIGORNE,

## Réforme des modes d'accueil de la Petite Enfance : la couche est pleine à Toulouse !



**Le 2 février 2021, FO Ville de Toulouse a relayé l'appel à la grève nationale de notre Fédération contre la réforme des modes d'accueil de la Petite Enfance.**

En effet, malgré les promesses du Gouvernement qui annonçait une loi de simplification et d'harmonisation, il ressort la réforme Taquet qui s'annonce être en définitive, en dé-

faveur de la qualité d'accueil des jeunes enfants et leurs familles, et qui impacte considérablement les conditions de travail de nos collègues, déjà sous tension !

**La plupart des 46 structures publiques toulousaines étaient fermées ou en service réduit. FO Ville de Toulouse se félicite de cette belle mobilisation !**

**A Toulouse,  
la Petite Enfance  
c'est 1000 agents  
qui accueillent plus de  
3000 enfants par jour**

Grâce à notre réseau de délégué(e)s et notre permanente syndicale en charge à temps plein de la Petite Enfance, notre organisation syndicale bénéficie d'une belle représentativité auprès des collègues de la Direction, quel que soit leur métier, leur niveau hiérarchique ou encore leur grade.

Une tournée sur l'ensemble des structures est organisée, au minimum chaque trimestre, avec un bulletin d'informations spécial Petite Enfance, ainsi qu'un guide des carrières .

En parallèle, des réunions d'information syndicales sont organisées au sein des structures à l'heure du déjeuner : c'est toujours un franc succès quand FO va à la rencontre des agents ! Nos revendications, tant nationales que locales, sont évoquées et discutées : Ségur de la Santé, égalité Femmes/Hommes, RIFSEEP de la filière médico-sociale, astreintes des responsables de structure, etc.

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



## Public-privé, c'est tous ensemble

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

« **Q**u'en dit le secrétaire général... »

PHÉC (FO-FOI) l'unité de FO est essentielle... Et le gouvernement a beau essayer de diviser les travailleurs et les générations, la force de la confédération s'est de rassembler tous les salariés, quel que soit le secteur... Le travail est engagé pour tous les secteurs contre la liquidation de l'ensemble des régimes... même que de cloche chez Philippe... même que de cloche chez Philippe... même que de cloche chez Philippe...



Forte mobilisation des salariés précaires



# ABONNEZ

# VOUS

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : ..... Ville : .....

Code Postal : .....  : ..... Mail : .....

N° de carte : ..... Syndicat : ..... Fédération : .....

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

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

Bulletin d'abonnement

# Télétravail à Veolia Eau

Un télétravail imprévu, aux forceps et non préparé



**Amélioration de la qualité de vie, gain de temps pour la famille et moins de pollution due à l'utilisation des véhicules personnels. Pour quel motif Veolia n'a-t-il toujours pas d'accord cadre sur le télétravail ?**

Depuis le deuxième semestre 2019, Force Ouvrière s'échine à négocier avec leur Direction sur le sujet du télétravail. Face à des dirigeants d'un autre siècle, aux positions antédiluviennes du type : « *un salarié qu'on ne voit pas, c'est qu'il ne travaille pas* », la négociation faisait du sur place et n'avancait pas.

**Pourtant, FO fut force de proposition dans cette négociation** en portant comme revendications : des règles d'arbitrage pour éviter les disparités de traitement, la possibilité pour le salarié de revenir sur

son poste de travail si le télétravail ne lui convenait pas et la fourniture de matériel pour que le salarié n'ait pas à payer son équipement.

**Face à la pandémie et aux obligations gouvernementales, Veolia dû enfin mettre en place le télétravail.**

3500 salariés de la branche Eau de Veolia (ce qui représente tout de même 25% de ses effectifs) furent donc mis en télétravail en urgence et sans aucune préparation préalable. Sans accord en vigueur, les salariés ont été livrés à eux-mêmes et ont dû trouver un espace pour télétravailler, payer leurs factures d'internet et leur surcoût d'électricité. Sans accord, c'est la "fête patronale", le gouvernement n'ayant pas encadré le télétravail d'urgence et n'ayant pas imposé de contraintes aux employeurs.

Néanmoins, dans le cadre syndical, les critiques sur des événements passés n'ont que peu d'intérêt et il faut parfois savoir tirer les enseignements

des erreurs pour avancer. Nous avons pris l'initiative de lancer un questionnaire, une forme de sondage, pour formaliser concrètement les souhaits et problématiques rencontrées par les salariés durant cette période. Il en est sorti avec une participation de 60% :

- 77% des salariés ont pu conserver leurs missions professionnelles habituelles ;
- 91% ont pu garder un contact satisfaisant avec le manager ;
- 52% se sont sentis plus efficaces ;
- 59% se sont sentis moins fatigués ;
- 84% ont su concilier sans problème vie professionnelle et vie privée ;
- 87% souhaitent retrouver le télétravail après la crise.

En plus, Veolia Eau a continué à générer des bénéfices durant cette période !

Malgré cela, les négociations sur le télétravail sont en stand-by... Les hauts dirigeants ont décidé de reprendre la main sur les points clés (nombre de jours, indemnités, etc).

**Force Ouvrière a cependant affiné ses demandes suite à cette période et revendique désormais :**

- Jusqu'à 3 jours de télétravail (en journée ou demi-journée) ;
  - Dans un lieu autre que le domicile principal si le salarié le souhaite ;
  - La mise en place d'une commission de recours suite à un refus ;
  - Mise en place de l'allocation forfaitaire URSSAF ;
  - Mise à disposition d'un siège ergonomique si besoin ;
  - Mise en place de tickets restaurants ;
  - Formation des managers à la gestion des effectifs en télétravail.
- Le télétravail, c'est l'avenir des entreprises et le monde d'après ne sera plus jamais le même.

Il faut désormais que les négociations aboutissent. Et VEOLIA, fort de son image de protecteur de l'environnement, osera-t-il continuer à participer activement à la pollution de l'air en faisant venir ses salariés sur le lieu de travail par pur dogmatisme managérial ?

**David PECLET – Veolia Eau**

## Un mois de janvier dans l'action

**La négociation collective a été l'objet d'âpres luttes lors des NAO de branche face à des syndicats patronaux dont les propositions de revalorisation des salaires étaient tout simplement indécentes. Seuls 0.5% ont été proposés sous le prétexte de l'indice d'augmentation du coût de la vie.**

Nos négociateurs (Bruno GRENIER, Xavier BOUTET et Madjid BETTACHE) ont porté la revendication de FO à 1.2% avec une argumentation simple : le manque d'attractivité de ce secteur professionnel si particulier, la non-

connaissance par l'Etat des salariés(ees) du funéraire comme étant en première ligne dans la pandémie que nous subissons, la faiblesse des niveaux de rémunération, les écarts parfois très importants entre les salariés des TPE et ceux des grands groupes qui bénéficient des fruits de la négociation d'entreprise.

Les autres syndicats de salariés ont suivi FO dans cet élan et cette revendication légitime et argumentée a abouti. **Ce sera donc 1.2% d'augmentation générale des salaires pour les salarié.ee.s du funéraire.**

**Dans les Unions Départementales, l'UNSF est également active en ce début d'année.**

Nombre de nos militants(es) sont inscrits dans les différentes formations du CFMS, de Stasbourg à Foix en passant par Tours et Auxerre. Avec une mention particulière pour l'UDFO66 où **Jérôme CAPDEVIELLE et Béatrice SURJUS** ont reçu le directeur régional OGF (20% de son personnel est adhérent FO) dans le cadre d'un partenariat signé entre OGF et le CSE de la CAF66 dont Béatrice en est la très dynamique secrétaire (cf l'article « *dialogue social gagnant/gagnant en Midi-Roussillon* » sur le site <https://fo-ogf.fr/>).

**FO-OGF s'est doté en complément de sa page Facebook, d'un site internet.**

Ce nouvel outil, en plus d'être une source d'information de l'activité du syndicat, permet en temps réel aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux, d'accéder aux accords internes d'entreprise et à la convention collective et donc, de pouvoir répondre instantanément aux questions des salariés.



# L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT signe la négociation annuelle obligatoire

au niveau de la branche des Entreprises sociales de l'habitat (ESH)

**Malgré le contexte particulièrement difficile du secteur du logement social et la crise sanitaire de la Covid-19, un accord portant sur la négociation annuelle obligatoire 2021 (NAO) a pu être trouvé.**

Il est évident que pour FORCE OUVRIERE, la négociation de cet accord et sa signature a été de répondre à un objectif : **améliorer l'existant.**

Face à l'ampleur de la crise sanitaire, les salariés des ESH ont relevé l'ensemble des défis pour assurer leurs missions auprès de nos locataires. En plus des contraintes normales qui sont déjà fortes dans notre secteur, les salariés ont consenti des efforts complémentaires (adaptabilité face aux contraintes sanitaires et de sécurité, télétravail, chômage partiel...). Celles-ci ont trouvé écho dans les revendications de la délégation FO-HABITAT de la branche des ESH.

Pour cette nouvelle négociation, notre organisation syndicale a souhaité que le collège employeur soit très attentif et très ouvert à nos propositions. Cela devait se traduire

par une démarche participative et constructive notamment en vue de la revalorisation des minimas conventionnels.

Aussi lors de la première réunion, **FORCE OUVRIERE a revendiqué une augmentation des minimas conventionnels sur tous les niveaux de classification** à savoir :

- une augmentation de 2% ;
- une valorisation de 10 euros de la prime « vacances ».

Cette proposition a été rejetée par le collège employeur lors de la dernière réunion qui s'est tenue le 3 décembre 2020 et FO a formulé une proposition d'augmentation de 0,75%.

FO a trouvé cette proposition inacceptable et nous leur avons demandé de ne pas se réfugier derrière de soi-disant contraintes budgétaires, ou bien la pression des locataires sur les loyers, etc.

Dans l'intérêt des salariés de la branche,

FO-HABITAT, organisation syndicale responsable, a fait la contre-proposition suivante lors de la dernière réunion du 17 décembre 2020 :

**G1 : SMIC  
G2/G3 : + 0,8 %  
G4 : + 1,25 %  
G5 : 0,80 %  
G6 : 0,90 %  
G7/G8 : 0,50 %**

ainsi qu'une augmentation de la prime de vacances de 10€. Toutes ces demandes ont de nouveau fait l'objet d'un refus du collège employeur.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT s'est investi pleinement dans tous les échanges portant sur la négociation annuelle obligatoire (NAO) - le plus souvent seule

! - et très souvent, cela a permis d'aboutir à des accords. Nous avons souhaité que le collège employeur se souvienne de cela afin d'avoir un accord de branche pertinent.

### Dernières propositions du collège employeur

Le collège employeur a donc fait de nouvelles propositions



lors de cette dernière réunion soit :

G1 : SMIC  
 G2/G3 : + 0,8 %  
 G4 : + 0,9 %  
 G5 : 0,8 %  
 G6 : 0,90 %  
 G7/G8 : 0,50 %

ainsi qu'une augmentation de la prime de vacance de 10€.

Compte tenu de l'augmentation du SMIC et de la moyenne de l'inflation qui s'établit à 0,5%, FORCE OUVRIERE qui agit dans l'intérêt des salariés des

ESH, estime que cette proposition ne fige pas les minima de la branche ; nous avons donc signé cet accord portant sur la NAO.

**Aimad FARISSI**  
**Jean-Michel LECOUSTRE**  
**Corinne KARPOUZOS**

## Grille des rémunérations actualisées

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	21 039.54 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 387.43 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 464.45 €
16 à 18	G4, GS, CE	27 274.00 €
19 à 21	G5	35 352.38 €
22 à 24	G6	36 804.35 €
25 à 27	G7	37 690.84 €
28 à 30	G8	43 169.24 €
31 à 32	G9	60 830.42 €

# FOPM auditionné au Sénat

## Présence de la Police Municipale au Beauvau de la sécurité

Au pied levé, les organisations syndicales représentant la filière Police Municipale ont été invitées, le 19 janvier 2021 à 14h, pour audience au Sénat avec Loïc HERVE et Marc-Philippe DAUBRESSE, pour discuter de la proposition du projet de loi dite de "sécurité globale".

Le syndicat FOPM était représenté par un des secrétaires nationaux, Ludovic DURAND, de Thierry BIVILLE et de Michel CHOUKRI.

Dans un premier temps, FO insiste sur le fait de ne pas envisager de nouvelles prérogatives sans ouverture de « volet social ». Ces propos font l'unanimité et sont repris par les autres syndicats.

Dans un second temps, l'aspect technique du projet de loi est critiqué par les représentants de FOPM. Ils dénoncent :

- l'expérimentation ne concerne pas toutes les polices municipales de France et n'est donc pas représentative de la réalité ;
- trop de zones d'ombre concernant la création de la police municipale parisienne et le manque de précisions du cadre statutaire ;
- que les agents n'ont pas à supporter les frais incombant à leur formation initiale en cas de mutation dans les trois premières années.

FOPM expose sa vision du métier de policier municipal et suggère aux sénateurs une nouvelle loi d'orientation et de programmation pour la

sécurité intérieure, intégrant un nouveau statut, de nouvelles prérogatives et un « volet social ».

Nous avons également, suite à de nombreuses négociations et échanges avec la Ministre des Cohésions des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales, le Ministre de l'Intérieur et le Cabinet du Premier Ministre, obtenu notre place au sein du Beauvau de la sécurité.

Nous mentionnons que nous étions la seule organisation syndicale à revendiquer une place dans ce Grenelle de la sécurité. Il est plus que nécessaire que nous soyons partie prenante dans ce débat national afin que nous soyons entendus sur nos revendications.

Nous sommes conscients qu'il s'agit d'une victoire parmi plusieurs batailles et que le chemin est encore long, mais comptez sur notre détermination et notre persévérance pour être un acteur incontournable représentant les ASVP, les gardes champêtres et les policiers municipaux dans ce débat !

Prochainement, nous rencontrerons le Maire de Nice, Christian ESTROSI et irons également au Ministère de l'Intérieur.



# 2021 : une bonne année pour les revendications FOSIS ?

L'union nationale Force Ouvrière des services d'incendie et de secours (FOSIS) a rencontré le Ministre de l'Intérieur le 27 août 2020, pour lui exposer nos revendications et les problématiques des agents des SIS.

Le 4 février 2021, l'union nationale FOSIS a rencontré le Directeur Général de la sécurité civile. Il semble que plusieurs de nos demandes puissent aboutir prochainement :

→ **La reconnaissance des risques du métier et la valorisation de l'engagement professionnel des SPP**

A l'instar de nos collègues policiers (nationaux et municipaux), FOSIS demande que les SPP fassent l'objet d'avancement ou de promotion en cas d'acte de bravoure ou de blessure grave dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Cette mesure figure dans le projet de loi « Matras ».

→ **La suppression de l'ancienneté avant de percevoir la NBI**

FOSIS s'insurge que parmi les 42 fonctions éligibles à une N.B.I, seule celle des SPP est perçue après une durée d'ancienneté de 7 ans.

Selon le DG : « *le chantier est ouvert* » pour corriger cela...

→ **L'indice brut minimal et l'indice brut maximal servant de base au calcul de l'indemnité de responsabilité des SPP**

Depuis 2012, un arrêté fixe l'IB minimal et maximal pour le calcul de l'indemnité de responsabilité des SPP.

FOSIS dénonce qu'il n'a jamais été révisé malgré l'évolution des grilles indiciaires.

Le DG évoque la possibilité de supprimer cet arrêté au profit des réels IB minimal et maximal des grilles indiciaires, des grades concernés. Une étude a été faite par ses services : au niveau national, le coût est estimé à 8 millions d'euros.

→ **Carences ambulancières**

Les sapeurs-pompiers réalisent bon nombre d'interventions non dévolues aux missions pérennes des SIS, essentiellement les carences ambulancières.

FOSIS a démontré que sans encadrement législatif, les SIS sont dans une position inconfortable : ces interventions mobilisent leur capacité opérationnelle, tant en moyens humains que matériels.

Le projet de loi « Matras » propose que les SIS sollicités pour des interventions ne se rattachant pas directement à leurs missions, puissent différer ou refuser leur engagement afin de préserver une disponibilité opérationnelle.

**Rien n'est encore acquis, nous en sommes conscients ! L'union nationale FOSIS sera vigilante sur l'aboutissement de ces différents dossiers.**





**Tu viens d'être élu « délégué fédéral », peux-tu te présenter ?**

J'ai 38 ans. J'habite à Limoges, ancienne préfecture de la région Limousin, déchue depuis la création des « grandes régions ». Et s'il est besoin de le rappeler, cité porcelainière où le syndicalisme confédéré a vu le jour en 1895.

### Ton parcours professionnel

N'ayant pas particulièrement brillé lors de mon parcours scolaire, j'ai été déscolarisé assez tôt, à l'âge de 17 ans. Depuis, je n'ai jamais cessé de travailler. D'abord quelques années dans un bar de nuit, puis dans une entreprise de nettoyage à domicile et dans une usine d'incinération de déchets. **En 2004, j'entrais comme contractuel à la ville de Limoges.** C'est après 14 contrats consécutifs que je fus **stagiaire puis titularisé comme agent technique** à l'entretien des halles Dupuytren, situées place de la Motte au cœur de Limoges.

### Ton parcours syndical

**Je me suis syndiqué en 2005.** Je dois préciser que c'est un certain **Dominique REGNIER** qui m'a vendu ma première carte ! A la suite de quoi, j'ai intégré le Conseil syndical. Dominique, alors Secrétaire Général du syndicat à la ville de Limoges, m'a très rapidement fait confiance et a considéré ma jeunesse comme un atout. **Lors des élections professionnelles de 2008, je fus élu en Comité Technique Paritaire.** Peu à peu, Dominique

# Mathieu BRUGEAU

## Délégué fédéral

et son prédécesseur **Gilles LEFRERE**, m'ont « préparé » à devenir Secrétaire Général. **J'étais élu par l'AG en 2012 après avoir pris le GD 87 en 2010.**

### Pourquoi FO ?

Mon père, Serge, est représentant FO en CAP aux Finances Publiques depuis 30 ans. Il a toujours été syndiqué à FO. Mon oncle Didier, MNS, est lui aussi fidèle à FO depuis 40 ans. Avant eux, mon grand-père, Gilbert, a œuvré en tant que Secrétaire pour l'organisation dans l'hospitalière. A 85 ans, encore aujourd'hui, il est de toutes les manifs. Si je n'ai aucun souvenir qu'ils aient pu faire du prosélytisme FO lors des repas de famille, je suppose que l'enfant et l'adolescent que j'étais a dû être inconsciemment marqué par les discussions qu'ils avaient entre eux et où la condition ouvrière et le souci des autres étaient des préoccupations fondamentales.

Une fois dans le monde du travail, c'est Dominique REGNIER et Gilles LEFRERE qui m'ont mis le pied à l'étrier et qui m'ont transmis leur savoir-faire. L'expérience de nos prédécesseurs est de mon point de vue la meilleure arme pour un jeune militant. Nous avons aussi le devoir de transmettre les valeurs que d'autres ont nourri en nous, comme la liberté, le sens critique, l'usage de la raison, le goût de l'effort. C'est dans la transmission de nos principes

que l'on assure la pérennité de notre grande maison et qu'ainsi, nous faisons œuvre utile pour la cause ouvrière. J'ai eu la chance, depuis ma prime jeunesse, de trouver sur ma route des hommes et des femmes animés par un souffle humaniste. Je leur suis infiniment reconnaissant de ce qu'ils m'ont apporté et de ce qu'ils m'apportent encore aujourd'hui. Tout cela conduit naturellement à être à FO !

### Comment vois-tu ton nouveau rôle au sein de l'organisation ?

Je ne le vois pas très différemment de ceux que j'ai pu occuper par le passé, en cela qu'il s'agit de faire du mieux possible au bénéfice de l'organisation et du combat qu'elle porte. Toutefois, je considère le mandat de Secrétaire de GD comme la pierre angulaire de nos structures. A ce titre, en tant que délégué fédéral, ma volonté est de m'emparer des problématiques rencontrées par les Secrétaires de GD pour que des réponses et des outils appropriés puissent être développés dans le cadre de la politique syndicale de la Fédération.

### Un petit mot pour finir...

Je ne vais pas être original ! La culture syndicale qui m'a été inculquée par ceux que j'ai cités plus haut, n'a jamais manqué d'être rattachée aux valeurs républicaines. Alors je dirais : **"Liberté, Égalité, Fraternité !"**

**INVENTONS ENSEMBLE  
VOS SOLUTIONS FORMATION**

**DÉCOUVREZ  
NOTRE OFFRE  
DE SERVICES  
ADAPTÉE AU  
CONTEXTE SANITAIRE  
#CNFPTAVECVOUS**

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



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT

# La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

verse chaque mois 1 330 000 pensions,  
compte 2 200 000 actifs cotisants,  
est en relation avec  
43 500 employeurs territoriaux et hospitaliers.

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

**[www.cnrACL.retraites.fr](http://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