

La Tribune

n° 390 - Mars 2022

FO



Dossier

**Attractivité de la Fonction publique :
les emplois territoriaux
ont moins la cote**

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr



Money Time !!

Mes cher(e)s camarades,

Nous entrons de plain-pied dans le "money time" ! Cette expression est des plus adaptées à la séquence qui s'ouvre à nous avant l'échéance des élections présidentielles. Nous allons participer à la conférence inscrite dans l'accord Laforcade dans laquelle, nous espérons trouver sur table les arbitrages qui régleront définitivement l'attribution du Complément de Traitement Indiciaire aux derniers agents de la FPH qui ne le touchent pas. De plus, cette conférence sur les métiers de la filière sociale devra aussi ouvrir rapidement des perspectives pour ces métiers et acter les travaux de réingénierie nécessaires à leur reclassement et entrevoir de nouvelles grilles de rémunération. Ce chantier devra bien évidemment couvrir les trois versants de la fonction publique. Quant au secteur privé, il aura la lourde tâche de répondre au gouvernement sur ses velléités à mettre en place une Convention Collective Unique pour ce secteur. Ces travaux ne pourront se faire en une seule rencontre le 18 février, ce qui ouvre le champ d'une nouvelle période de négociations où nous prendrons toute notre place.

Nous pouvons nous féliciter de l'organisation de notre conférence

le 1^{er} février 2022 au siège de la Confédération. L'ensemble des 355 camarades présents ont validé notre revendication prioritaire à savoir d'obtenir à terme 200 000 postes supplémentaires pour les secteurs sanitaire, social et médico-social. Dans le prolongement du volet RH du Ségur, nous objectivons une nouvelle fois la nécessité de peser sur l'amélioration des conditions de travail.

Dans la même perspective, le 3 mars nous organiserons une conférence de presse pour continuer de porter la nécessaire reconnaissance des métiers de la fonction publique territoriale. L'augmentation des salaires par le dégel de la valeur du point d'indice, la refonte des grilles indiciaires sont pour Force Ouvrière l'un des leviers de l'attractivité et de la fidélisation des agents dans ces métiers.

Dans quelques jours viendra la période de réserve stricte, la session parlementaire sera suspendue. Nous resterons dans la ligne qui fait de nous FO, un syndicat libre et indépendant, et nous ne donnerons aucune consigne de vote. Pour autant, FO ne restera pas sans voix ! Nous continuerons de porter haut et fort les revendications des agents de la FPT et de la FPH !



Didier BIRIG

secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Editorial	3
Didier BIRIG	
Editorial	4
Yves VEYRIER	
Le mot du Secrétaire	5
Dominique REGNIER	
Ces HMI qui font voix	6
Social	8
Compte-rendu de la DGCS protection de l'enfance	
PSC	11
FO signe un pré-accord de méthode	
Dossier	13
Les emplois territoriaux ont moins la cote	
Dans vos régions	18
PACAC	
p. 19 : Languedoc-Roussillon	
p. 20 : Midi-Pyrénées	
p. 22 : Rhône-Alpes	
Les Unions	24
services funéraires	
p. 25 : créations de syndicats	
p. 26 : habitat	
p. 28 : sapeurs-pompiers	
Qui es-tu ?	28
Nicolas MAYEUX	

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 : FORM'ACTUEL 63450 St SATURNIN - sauf erreur d'impression. Diffusion : sarl d'édition de la Tribune des Services Publics - N° commission paritaire 0926 S 06335 - ISSN N° 2646-4101 1^{er} trimestre 2022



Yves VEYRIER

secrétaire général
de la Confédération FO

Le 1^{er} février dernier, s'est tenue au siège de la Confédération, une conférence nationale à l'initiative de la Fédération FO des Services Publics et de Santé. Elle a réuni 355 délégués des syndicats des hôpitaux et établissements de santé, avec pour objectif de faire entendre les revendications pour le rétablissement d'un hôpital public et d'un système de santé public qui répondent aux besoins de la population, partout sur le territoire.

En avril 2020, dans une réponse à une interview publiée dans le *Nouvel Obs*, nous appelions déjà à « *revoir la façon dont on considère nos politiques de santé, en les considérant non pas à travers un prisme économique, mais humanitaire [et précisions qu'il] faut soigner* » quoi qu'il en coûte », *c'est certain, mais en permanence, et non pas seulement le temps d'une crise. Cela implique de revenir sur les choix politiques de ces trente dernières années obsédées par le coût budgétaire de la santé et la transformant en bien de consommation. La santé, c'est un bien public, ce n'est pas un marché* ».

Au même moment éclatait l'affaire dite ORPEA et, depuis, les révélations sur la situation dégradée de nombre d'Ehpad se succèdent. Comment ne pas souligner que, dans cette même interview, nous précisions : « *on le constate aussi dans les Ehpad, où il existe beaucoup de structures privées, profitables, mais dont la qualité est inégale* ».

Comment ne pas se souvenir non plus que déjà, le 28 novembre 2017, la même Fédération FO, au même endroit, tenait une conférence nationale pour la défense des

Ehpad, réunissant elle aussi 350 délégués. Depuis plusieurs années, les difficultés en termes de moyens, d'effectifs notamment, de conditions de travail et d'accueil des résidents étaient soulevées. Faute d'avoir été entendue, FO se prononçait alors pour un appel à la grève nationale, avec pour revendications : des moyens humains et financiers dont un ratio d'un agent par résident.

En 2019, la Confédération FO lançait une campagne pour « la reconsidération et la revalorisation des emplois et métiers de services à la personne ». Nous expliquions que trop de ces emplois, à qui l'on confie ce qui nous est le plus cher (nos parents et grands-parents dépendants notamment) ne sont pas reconnus à la hauteur de la valeur qu'ils représentent pour la société. La pandémie de Covid-19 a mis en exergue ces emplois et tous ceux dits de la « deuxième ligne » ou « essentiels », trop souvent confinés aux bas salaires, aux temps partiels, quand ce ne sont pas des emplois précaires. Ou encore les agents de la Fonction publique territoriale souvent en catégorie C, en bas de l'échelle des salaires, sont trop souvent, aussi, sans perspectives de progressions de carrières satisfaisantes. Ils sont pourtant essentiels, eux aussi, ces emplois du quotidien, de proximité pour les citoyens.

Nous n'avons eu de cesse depuis de porter la nécessité de placer cette revendication, au bénéfice des salariés concernés comme de la population, au cœur de la relance de l'économie. Nous l'avons encore exprimé au Premier ministre mardi 1^{er} février lors de la réunion du Comité de suivi du plan France 2030.

Gageons que nous soyons cette fois entendus, sans attendre !

Dominique REGNIER



Revendiquer,
négocier, contracter

Tel est notre syndicalisme !

A l'occasion du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale du 16 février 2022, Force Ouvrière a voté favorablement le décret sur la protection sociale complémentaire.

Au-delà du vote, ce qu'il faut également retenir c'est le travail conduit par notre organisation, tant auprès des associations d'élus que du gouvernement.

Humblement, sans l'action et la volonté de Force Ouvrière, nous n'en serions pas là !

Au moins pour deux raisons, tout d'abord les employeurs territoriaux ne voulaient pas négocier et ensuite, nous étions en intersyndicale mais celle-ci n'était pas à l'unisson sur les revendications et certaines organisations syndicales n'avaient pas forcément le même objectif.

FO a pris ses responsabilités, avec conviction et force d'argumentation, a obtenu que le gouvernement accepte certains de nos amendements, améliorant ainsi le texte et nous avons obtenu la mise en place d'un processus de négociations avec les employeurs territoriaux, au travers d'un pré-accord de méthode avec pour objectif de faire encore évoluer favorablement la prise en charge de la complémentaire santé et la prévoyance.

Cette situation inédite ne permettra pas aux élus locaux de se cacher derrière des prétextes, comme celui de dire « *qu'ils sont obligés d'appliquer le texte décidé unilatéralement par le gouvernement* ». Cette situation les place face à leurs responsabilités.

A Force Ouvrière, nous voulons un autre cadre pour faire avancer nos revendications. Un cadre qui nous permet d'avoir notre propre expression et que celle-ci ne soit pas annihilée par les contraintes des intersyndicales ; un cadre où nous prenons nos décisions en toute indépendance, un cadre qui nous place à égalité avec les employeurs locaux, un cadre où il est plus question de négociations que de dialogue social.

"Revendiquer – Négocier – Contracter" est notre doctrine et nous différencie des autres organisations syndicales. Nous ne sommes ni dans l'accompagnement, ni dans l'opposition systématique. A FO, nous négocions pour améliorer les conditions matérielles et morales des agents, et, si besoin, nous devons tout mettre en œuvre pour créer le rapport de force pour faire aboutir nos revendications.

Amitiés syndicalistes



RETROUVEZ
TOUTE L'ACTUALITÉ
FÉDÉRALE

Ces HMI qui font voix

D'un bout à l'autre de la France, les groupements départementaux, les syndicats sont déjà dans l'action pour les élections professionnelles du 8 décembre prochain. Une date fatidique, une échéance où tout le monde a bien conscience de l'importance à Force Ouvrière.

Alors, s'il faut se battre sur tous les fronts, il faut également bien préparer ses interventions. Ne pas s'éparpiller, bien choisir ses temps forts et surtout occuper le terrain. Si la nature a horreur du vide, le monde syndical aussi et il paraît évident que si nous ne l'occupons pas, d'autres organisations s'en chargeront.

De la Loire au Pas de Calais, de Saint-Etienne à Calais même, les groupements départementaux, les syndicats, ont une certaine idée des actions à mener. Et sans surprise, c'est le terrain, l'échange, les rencontres programmées, ou non, qui sont plébiscitées par l'ensemble des structures pour accrocher des voix, décrocher des postes. Bref, gagner les élections !

Heures mensuelles d'information, réunion impromptue « au cul » du camion poubelle à 5h du matin, tel est le leitmotiv d'Isabelle LEMAIRE (photo ci-contre), la secrétaire du

syndicat FO des Territoriaux du Calais (Mairie de Calais, Agglo et CCAS). C'est de cette manière que la déterminée secrétaire est passée de 5 cartes à 270 aujourd'hui : « *cela demande du temps, de l'énergie, par moment au détriment de la vie privée, mais les résultats sont là !* » Pour Isabelle, au-delà de créer un lien avec les agents, il faut également créer de la convivialité, ne pas rester dans le carcan syndical, tout en étant ciblé comme une ressource en informations, en aide sur la carrière ou simplement être une oreille, attentive. « *C'est simple ; travailler comme cela fédère autour du syndicat. Cela nous guide dans notre action et nous conforte dans notre rôle.* »

Il n'y qu'à se pencher pour avoir confirmation de ses dires

Dernièrement, les agents du Calais ont voté pour leur Caisse des Œuvres Sociales (COS). Le verdict a été sans appel. La présidente du COS, Isabelle LEMAIRE, déjà majoritaire, a renforcé son rang en gagnant un poste supplémentaire et **dispose aujourd'hui de 11 postes sur 19 possibles.**

« *C'est une base de travail dans l'optique des élections professionnelles mais il va falloir continuer à arpenter les services, convaincre les agents. Ce qui compte dans tout cela, c'est d'être bien implanté dans chaque service, il faut des délégués partout. Les agents*





ont des questions, il ne faut en éluder aucune et afficher de la détermination pour les défendre. »

A Saint-Etienne, ancien bastion sidérurgique et minier, on sait ce que veut dire militer, s'engager pour un syndicat. **Philippe VIALARD, secrétaire du GD de Loire**, a l'action syndicale chevillé au corps. Comme Isabelle LEMAIRE, il croit plus que tout à l'engagement de proximité, ce lien avec les agents, les camarades : « je pars du principe que c'est notre rôle premier d'informer les agents. C'est systématique, dès que l'on rencontre une personne, on prend son mail, son téléphone afin d'alimenter le réseau et surtout donner de l'information. »

Nanti de "personnes-ressources" dans son GD, le site internet FOTerritoriaux42 re-

gorge de données et toutes les semaines, sur la base d'un mailing, il fournit l'actualité du moment à tous ses contacts.

« Cela va être la base de travail pour les élections » confirme-t-il avant de rajouter « mais le plus important, c'est d'aller à la rencontre des agents. Rien ne vaut ce contact qui va être d'ailleurs déterminant pour les élections de décembre. »

Déjà sur la brèche, le secrétaire du GD 42 sait déjà comment il va décliner sa campagne et elle se résume en trois mots : « heures mensuelles d'information. »

En résumé, donnez de la voix pour avoir un maximum de voix !



Compte-rendu d'audience

Direction générale de la cohésion sociale
(DGCS) Protection de l'enfance



Le 3 décembre 2021, FO a été reçu par le cabinet du ministre Adrien TAQUET.

FO a souhaité mettre en avant sa participation active aux réunions préparatoires du projet de loi en cours sur la Protection de l'Enfance, et précisément en ce qui concerne le statut des Assistants Familiaux ; **FO ayant des attentes et des propositions à faire sur ce sujet.** Pouvoir vivre de son métier, avoir un salaire décent, avoir du

temps de répit, de repos, Force Ouvrière a rappelé certains fondamentaux.

FO rappelle que l'assistant familial est, in fine, le **seul interlocuteur à décider d'accueillir, ou non, un enfant à son domicile.**

Pour FO, s'il apparaît **fondamental d'informer l'employeur en cas de cumul d'emplois ou d'employeurs**, il est indispensable de ne pas fermer cette possibilité aux assistants familiaux.

En résumé, FO a revendiqué sans relâche une vraie politique de protection de l'enfance, passant obligatoirement par **une véritable rémunération à la hauteur des contraintes, déconnecté à la base du nombre d'enfants accueillis, avec une revalorisation des moyens pour accueillir les enfants.**

FO a mis en **alerte rouge sur le danger que représente la clause d'exclusivité** qui est envisagée, cherchant à imposer un seul employeur aux ASSFAM.

**Mutuelle
Marseille
Métropole**

**CONTRATS
LABÉLISÉS
éligibles à la
participation
employeur**

**LA SEULE MUTUELLE DES
TERRITORIAUX 100% FO**



**"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



Suivez-nous sur les réseaux sociaux



Recevez les dernières nouvelles

Fédération Force Ouvrière des Territoriaux



Des vidéos pratiques

Territoriaux TV



L'activité de la Fédération

federationfoterritoriaux



et toute l'actualité sur notre appli
FO Territoriaux



Fédération FO des Personnels
des Services Publics
et des Services de Santé
153-155 rue de Rome - 75017 PARIS

01 44 01 06 00

fo.territoriaux@fosps.com

www.foterritoriaux.fr

Historique : FO signataire d'un pré-accord de méthode sur la PSC

FO décisif sur le dossier de la PSC

En effet, après avoir rencontré le gouvernement, celui-ci a répondu favorablement à notre demande quant à la nécessité de faire inscrire dans le décret la notion de "négociations locales", afin d'améliorer le contenu minimal destiné à couvrir les risques santé et prévoyance au titre de la protection sociale complémentaire.

FO décisif sur le pré-accord de négociations

Là encore, FO a pris l'initiative de contacter les associations d'employeurs afin d'engager de véritables négociations.

La définition du panier de soins, le niveau de participation des employeurs, la prise en compte des ayants droits, etc, sont des sujets qui seront négociés sur le volet santé.

Concernant la prévoyance, la définition des risques couverts et le niveau de participation des employeurs sont des points essentiels qui feront partie de la négociation.

FO revendique également que l'Indexation/Révision des niveaux de participation minimaux soit renégociées localement, dès que nécessaire.

Enfin, la mise en place d'un comité de suivi et de révision de l'accord cadre sera également défendue par notre organisation syndicale.

Communiqué

Protection Sociale Complémentaire : une avancée pour les agents

Le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale s'est réuni ce jour, mercredi 16 février 2022.

A l'ordre du jour, le projet de décret sur la PSC, qui oblige les employeurs à participer à la complémentaire santé et à la prévoyance.

Après avoir voté favorablement l'ordonnance sur la PSC en 2021 et l'accord de méthode dans la Fonction publique, fidèle à nos principes d'obtenir du droit positif pour l'ensemble des agents de la FPT, Force Ouvrière a voté pour ce décret.

Aux échéances 2025-2026, tous les agents de la Fonction publique territoriale vont bénéficier d'une participation des employeurs sur la complémentaire santé et la prévoyance. Si de nombreuses collectivités contribuent déjà à la PSC, trop d'agents sont encore aujourd'hui sans protection !

Concomitamment à ce vote favorable, Force Ouvrière après avoir œuvré auprès du gouvernement et des employeurs territoriaux pour qu'un processus de négociation soit mis en place, valide le pré-accord de méthodes qui va permettre la poursuite des négociations, notamment sur l'indexation, le taux d'invalidité, la solidarité, le panier de soin, la portabilité, etc...

Ce décret ne remet en aucun cas en cause les accords plus favorables en cours au sein des collectivités.

Dans un contexte extrêmement difficile pour la FPT et des agents en particulier, Force Ouvrière contracte des accords qui sont une avancée sociale générant du droit positif.

Le secrétariat fédéral - Paris, le 16 février 2022



INFOJURIDIQUES OFFRE D'ABONNEMENT



- 1 an pour **40 Euros**
- Tarif réservé aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 Euros**

Revue trimestrielle réalisée par
Le Secteur Juridique Confédéral

Je joins mon règlement par chèque à
l'ordre :

CONFEDERATION FO (INFOJURIDIQUES)

A retourner à :

**CONFEDERATION FORCE OUVRIERE
SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES**

141, avenue du Maine

75680 PARIS Cedex 14

Tél : 0140528354 – Fax : 0140528348

Email : sjuridique@force-ouvriere.fr

Mr Mme Mlle

Nom :Prénom :

Syndicat :

Etes-vous conseiller Prud'hommes ? oui non

Adresse :

Code postal : Localité :

Signature

Attractivité de la Fonction publique : les emplois territoriaux ont moins la cote

A l'instar des employeurs privés, les collectivités territoriales peinent aujourd'hui à recruter. L'attractivité de la fonction publique territoriale enregistre « une baisse réelle », pointe un rapport que la ministre en charge de la fonction publique a reçu récemment. Le document identifie le nœud du problème : l'insuffisance des rémunérations dans le secteur public local.

Inaugurant, le 7 février, une campagne de communication sur les métiers publics, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, **Amélie DE MONTCHALIN** constatait que « notre fonction publique, aujourd'hui, n'attire plus assez ». La fonction publique territoriale, en particulier, connaît « une baisse réelle » de son attractivité, s'alarmait quelques jours plus tôt une mission conduite notamment par le **président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Philippe LAURENT** (voir l'interview) et la **présidente de l'association nationale des DRH des grandes collectivités, Mathilde ICARD**. Dans le rapport qu'ils ont remis

à la ministre, l'élu et l'experte citent les résultats du dernier « baromètre RH des collectivités locales » publié par le groupe *Randstad*. Parmi les 572 décideurs publics locaux interrogés au printemps 2021, près de 4 sur 10 affirmaient éprouver des difficultés à attirer des candidats, contre 3 sur 10 en 2015.

La principale raison avancée par la mission pour expliquer la perte de vitesse de la fonction publique territoriale est l'évolution des rémunérations. Le « noyau » de l'attractivité de la FPT est affaibli, dit-elle.

Le constat rejoint les alertes lancées depuis plusieurs années par les organisations syndicales, dont Force Ouvrière (FO). Le syndicat a fait ses calculs : entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2021, l'inflation a atteint 35,4 %. Or, la valeur du point d'indice n'a pas augmenté d'autant sur la même période : à l'exception de deux revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017, celui-ci a connu un gel depuis 2010.

Conséquence : pour retrouver la valeur réelle du point d'indice de janvier 2000 (en euros constants), il faudrait augmenter celle-ci à hauteur de 22,68 %.

En 2019, les agents territoriaux ont perçu, en moyenne, un salaire net de 1 990 euros, avant impôt sur le revenu (source Insee).

Et sans l'intervention d'une telle mesure dans de brefs délais, l'écart devrait encore grandir, du fait du regain de l'inflation (à fin décembre 2021, celle-ci s'établissait à + 2,8 % sur un an).

En outre, au gel du point d'indice - qui a contribué à dégrader les déroulements de carrière - s'ajoute la réduction progressive du nombre des promotions et des avancements de grade accordés aux agents.

« Rémunération de 6 euros nets de l'heure »

Dans une telle situation, les agents les plus mal rémunérés perçoivent une rémunération nette parfois inférieure au SMIC, lorsque l'on prend en compte leurs frais de déplacement. A l'instar des auxiliaires



de vie, obligées d'utiliser leur véhicule personnel, d'effectuer des dizaines de kilomètres pour aller d'un bénéficiaire à un autre et de payer le stationnement. Au regard de la hausse des prix, dont notamment celle du carburant, il s'avère que « la rémunération de ces professionnelles non payées sur les temps de trajets entre bénéficiaires, avoisine 6 euros net de l'heure », s'indigne Michel BUFFOLO.

La rémunération des agents est « médiocre » et la reconnais-

sance qu'on leur accorde est « quasi nulle », au risque de les démotiver, dénonce le secrétaire régional de FO territoriaux pour le Languedoc-Roussillon. « Un simple « merci » suffit à égayer la journée, mais c'est si rare d'en recevoir », regrette-t-il.

De la part des élus locaux aussi, les paroles de reconnaissance sont trop peu fréquentes, s'agace **Thierry ROCTON, secrétaire adjoint du syndicat FO de la ville de Nantes**. Les changements de décisions de leur part n'aident pas les agents à s'investir dans leur travail, dé-

nonce **Laurent MATEU, secrétaire fédéral de FO territoriaux**. Ce que confirme Thierry ROCTON : « On nous demande parfois d'arrêter un projet parce que le politique a changé d'avis. On ne comprend pas pourquoi ». L'intérêt des missions est aussi en recul « lorsque la collectivité accorde une promotion à un cuisinier et lui demande de délaissier la préparation des repas pour s'occuper du « plan compost » », témoigne Laurent MATEU, en se fondant sur l'expérience qu'il a vécue au conseil départemental des côtes d'Armor.

Tensions de recrutement : quels métiers et quelles collectivités ?

Les difficultés de recrutement ne touchent pas de la même façon l'ensemble du secteur public local. Avant le début de la crise sanitaire, elles étaient plus fréquentes pour les collectivités et établissements de plus de 500 agents (3 sur 5 en éprouvaient) que pour les collectivités de moins de 50 agents (seulement 16 % connaissaient ce type de problème). C'est ce qui ressort du Panorama des métiers territoriaux, que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a dressé sur la base d'une vaste enquête menée entre 2017 et 2019, et qu'il vient de dévoiler.

En outre, les tensions touchent inégalement les 244 métiers territoriaux. Certains ne connaissent pas de difficultés particulières de recrutement. Mais pour d'autres (agent de services polyvalent en milieu rural, aide à domicile, policier municipal, animateur enfance-jeunesse, assistant éducatif petite enfance, responsable des services techniques, aide-soignant, animateur éducatif accompagnement périscolaire, secrétaire de mairie, médecin, instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme, ouvrier de maintenance des bâtiments), les DRH sont à la peine.

Selon le CNFPT, la concurrence que les collectivités exercent entre elles, par exemple sur les métiers de policier municipal, d'animateur enfance-jeunesse, d'assistant éducatif petite enfance, ou de secrétaire de mairie « retient davantage l'attention » des DRH. La concurrence exercée par le secteur privé, en particulier pour les métiers d'aide à domicile, d'ouvrier de maintenance des bâtiments, de chef de projet technique des systèmes d'information ou de cuisinier, est moins souvent mise en avant. En nombre de citations, la concurrence exercée par les autres fonctions publiques (qui joue principalement sur les métiers de la santé et du soin) arrive après.

« C'est la même chose lorsqu'on retire les missions les plus intéressantes aux agents affectés à la voirie, afin de les confier au secteur privé », souligne-t-il. Michel BUFFOLO abonde dans ce sens, en interrogeant : « Où est encore le « sens du métier », lorsqu'à l'image des aides-soignants, vous avez le sentiment d'être « maltraitant » à l'égard des personnes âgées », faute de temps et de moyens ? »

Par ailleurs, les élus fixeraient ici et là des exigences élevées, sous prétexte que la feuille de route du mandat doit être réalisée. D'où l'obligation de travailler hâtivement. « Les élus sont demandeurs d'actions qui ne sont pas toujours réglementaires, tout n'est pas faisable », complète Michel BUFFOLO. Dans le même temps, le responsable syndical estime que les réglementations se sont empilées. Au point d'instaurer « insidieusement » un « climat d'insécurité » dans les métiers territoriaux. « L'inflation réglementaire pollue notre action. La charge mentale est plus importante », constate-t-il amèrement.

Les réorganisations de services, qui se sont accélérées avec les réformes territoriales, ont généré stress et mal-être chez les agents. Au même moment, les collectivités territoriales, mises au défi de maîtriser leur masse salariale, se sont acculturées au contrôle de gestion. D'où une pression plus grande sur les agents. « Auparavant, le personnel des écoles pouvait s'arrêter

En Haute-Savoie, l'emploi territorial en crise

L'attractivité des collectivités haut-savoyardes pâtit de la flambée des prix de l'immobilier.

La Haute-Savoie a vu ces dernières années les prix de l'immobilier exploser. Pour acquérir une maison à Marcellaz, un village d'un millier d'habitants situé à 25 minutes de Genève, il faut déboursier plus de 4.000 euros/m². Les salaires élevés des travailleurs frontaliers et l'attrait du département auprès des touristes ont fait grimper les prix. Au détriment des résidents - comme les employés des collectivités territoriales et de leurs établissements publics - dont le budget a peu augmenté.

Dès 2013, le syndicat FO des territoriaux d'Annemasse a alerté sur la situation via une pétition exigeant l'attribution aux agents d'une « prime de vie chère ». Une demande qui n'a pas été entendue. Aujourd'hui, Patrice BOUYER, secrétaire général du groupement départemental FO territoriaux de la Haute-Savoie continue la bataille. Pour lui, il est essentiel que le gouvernement reconnaisse la problématique vécue par son département au travers de l'attribution d'un traitement indiciaire complémentaire. « Un fonctionnaire a beau avoir la plus belle vocation du monde, il ne peut pas y arriver », se désole le responsable syndical.

Les employeurs territoriaux de Haute-Savoie ont la plus grande peine à recruter. Les conséquences sur le service public se font sentir : dans certaines écoles d'Annecy, on ne compte « que 4 Atsem sur les 8 » qui devraient être en activité et les crèches de la ville fonctionnent avec « seulement la moitié du personnel » qu'elles devraient employer. La municipalité n'a d'autre choix que de « réduire l'amplitude horaire » pendant laquelle elles sont ouvertes. Autre signe de la désaffection pour le service public local dans ce département : le turn-over qui atteint « 50 % du personnel » sur une seule année, dans certaines collectivités. Une telle instabilité ne rend pas aisée la constitution d'un « syndicat fort » et donc armé pour « faire bouger les lignes », déplore aussi Patrice Bouyer.

pour boire un café en dehors de la pause, à partir du moment où le travail était fait. Mais maintenant, celui ou celle qui le fait, a droit à une remarque », déplore Laurent MATEU.

Plus d'heures de travail

Ces modifications sont intervenues alors que de nombreux emplois territoriaux demeurent pénibles - physiquement et psychologiquement - et soumis à des contraintes (travail de nuit ou le week-end, horaires décalés, astreintes...). Le temps de travail annuel, jusqu'à présent plus court dans de nombreuses collectivités, pouvait être considéré comme une compensation.

Mais, en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités alignent à présent leur durée de travail sur la norme de 1 607 heures, sans être obligées d'augmenter la rémunération de leurs agents.

Ceci est d'autant plus dommageable que les collectivités sont encore assez peu ouvertes au télétravail, lorsque celui-ci est possible, et à des formes d'organisation qui offrent de la souplesse aux agents, par exemple en termes d'horaires de travail, estime le **secrétaire général du groupement départemental FO territoriaux de la Loire**. **Philippe VIALARD** constate, par ailleurs, que les fiches de poste des collectivités sont fréquemment inadaptées. Les professionnels qui les rédigent « ne sont pas ceux qui connaissent le métier », explique-t-il. D'où un décalage entre ce qui est attendu de l'agent - souvent une somme d'exigences nombreuses - et la réalité du métier. « *On demande tellement aux personnes qui pourraient correspondre au poste que celles-ci peuvent prendre peur* », conclut le responsable syndical.

Augmenter le point d'indice

Pour FO, une augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique est urgente, et doit être à la hauteur de la perte de pouvoir d'achat subie par les agents publics.

En 2021, le syndicat revendiquait une

hausse minimale de 20 %. « *Il faut privilégier cette solution à celle de la progression du régime indemnitaire, qui a pour inconvénient de creuser les inégalités* », indique **Hélène BROCC, membre de FO**. Parmi d'autres pistes pour muscler l'attractivité des emplois territoriaux, la présidente du conseil national d'orientation (CNO) du CNFPT défend la nécessité de revaloriser l'image de la FPT, laquelle a malheureusement été écornée par le « fonctionnaire bashing ». Un cocktail de solutions sont, selon elle, à envisager. Par exemple : développer les formations que le CNFPT consacre à la préparation au concours, faire connaître les bonnes pratiques en matière de recrutement, faciliter l'accès des personnels territoriaux au logement, ou encore mettre en place des opérations de mentorat au bénéfice des agents les plus jeunes.

Mais aussi organiser des campagnes d'information sur les métiers territoriaux, en mettant l'accent sur le fait que leurs titulaires agissent sur le quotidien des Français. Il s'agit d'un véritable atout sur lequel il faut s'appuyer, selon **Mathieu BRUGEAU**. Le **secrétaire régional FO territoriaux pour le Limousin et Poitou-Charentes** souligne que « *par leur proximité avec les usagers et leur utilité, les métiers territoriaux sont susceptibles de répondre à l'aspiration des jeunes à trouver un sens au travail* ».

Thomas Beurey pour Force Ouvrière



Philippe LAURENT : **« il faut une représentation plus lisible et plus active des employeurs territoriaux »**

Dans le rapport qu'il vient de remettre au gouvernement (lire ci-contre), le président du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le maire de Sceaux (UDI) Philippe LAURENT, prône l'organisation par les employeurs territoriaux de campagnes nationales de promotion de l'emploi dans le secteur public local.

La Tribune : *Le rapport de la mission que vous avez pilotée plaide pour « une politique de rémunération plus incitative ». Il pose notamment la question du lancement d'un processus similaire à celui qui a prévalu avec le protocole sur les « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR). Pouvez-vous nous en dire plus ?*

Philippe LAURENT : Nous avons seulement posé le problème, sans aller plus loin dans la réflexion, parce que ce n'était pas à nous de le faire. Il faudra que le sujet fasse l'objet d'une négociation globale entre les organisations syndicales et l'ensemble des employeurs publics. Je ne suis pas sûr que cette négociation aboutisse dans les mois qui viennent : ça va être long et difficile. Les employeurs posent à juste titre le problème du coût que cela représente. La question du financement se pose avec acuité pour les employeurs territoriaux : à présent qu'ils ne disposent plus de marges de manœuvre pour augmenter la fiscalité, comment font-ils ? Les collectivités ne peuvent pas non plus augmenter facilement la productivité de leurs services, car ceux-ci sont essentiellement des services à la personne comportant des taux d'effectifs très encadrés. Il y a là une vraie question.

Vous suggérez que les employeurs territoriaux s'organisent pour devenir « plus lisibles ». En quoi ce type d'initiative peut-il servir la fonction publique territoriale ?

Ph. L. : Les élus locaux sont en train de prendre conscience de l'importance de la question d'une représentation plus lisible et plus active des employeurs territoriaux. La création à mon initiative,



fin 2018, de la Coordination des employeurs territoriaux a été une étape importante, quoiqu'informelle. Mais c'est encore insuffisant. En effet, il n'existe pas d'approche globale, collective en faveur de l'emploi territorial. Nous appelons à ce qu'advienne véritablement chez les employeurs publics locaux la conscience d'appartenir à un même ensemble d'employeurs qui emploient presque deux millions de personnes. Il faudrait qu'à l'image des grandes branches professionnelles ou de l'armée, les collectivités puissent mener des campagnes nationales de recrutement et de promotion de l'emploi territorial. Pour cela, un outil commun disposant d'un minimum de moyens venant des collectivités nous serait nécessaire. Ce serait un outil mutualisé qui bénéficierait à toutes les collectivités, y compris celles qui ont de faibles moyens.

Quelles suites vont être données au rapport ?

Ph. L. : Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale aura un échange sur le contenu du rapport, lors d'une prochaine réunion. Pour ma part, j'ai déjà demandé à la ministre en charge de la fonction publique que l'on puisse avancer sur l'idée d'un concours spécifique pour les apprentis de la fonction publique territoriale, ainsi que sur la prise en compte des contractuels nouvellement recrutés sur emploi permanent dans la base de calcul des quotas de promotion interne des fonctionnaires. Sur ces sujets, les textes peuvent être élaborés d'ici la fin de l'année.

Grève des éboueurs de Marseille

FO fidèle au mandat

Un scénario digne d'un (mauvais) film

ACTE 1 - 1^{er} octobre 2021 : 1^{er} accord avec FO sur un taux de pénibilité à 9,5 % (alors le plus important de France) et une « clause Covid » réduisant le temps de présence sur site à 6h). L'exécutif assure d'ailleurs à FO qu'en aucun cas l'administration n'ira au-delà de 9,5 %.

ACTE 2 - Le 14 décembre : mise en œuvre d'un dispositif d'intégration des syndicats sous la forme d'une « conférence sociale » : tous les syndicats plongent sauf FO !

Résultats : 15 % de pénibilité (à la validation du Préfet) mais... disparition de la clause Covid et temps de présence rallongé à 7 h !

ACTE 3 - 20 décembre 2021 : 2^{ème} accord avec FO actant un



retour de la clause Covid et une prime du dimanche de 100€.

FO a demandé cette fois la formalisation par écrit de cet accord avant les fêtes de fin d'année. A la rentrée 2022, toujours pas de formalisation et la clause Covid n'est accordée que partiellement. De plus, l'administration refuse le versement de la prime du dimanche.

ACTE 4 - Le 2 février 2022 : 3^{ème} accord avec FO actant la clause Covid pour tous les agents évincés et 40€ de revalorisation du plancher de RIFSEEP.

Et le syndicat de réaffirmer l'indépendance et la liberté de l'action syndicale en refusant, fidèlement à nos résolutions de congrès, toute tentative d'intégration, au travers d'une « conférence sociale » qui, de surcroît, remet en cause non seulement la représentativité de notre syndicat issue des élec-

tions professionnelles (majoritaire) mais encore, le Comité Technique, seule instance statutaire compétente pour discuter de ce type de dossier.

Epilogue ?

Aujourd'hui, une nouvelle fois, l'accord n'est toujours pas tenu sur l'application de la cause Covid à tous les agents (les Maîtrises notamment) et ce malgré l'approbation de la Présidente de la Métropole... D'ailleurs, sur les trois derniers accords, l'engagement de la Présidente a été contredit à deux reprises par... sa propre administration !

Pour sa part, le syndicat FORCE OUVRIERE demeure bien sûr toujours prêt pour un dialogue constructif ; il y met aujourd'hui un préalable : que les accords passés soient enfin respectés !

Sinon, le film risque de connaître un nouvel épisode...

Négociations à Béziers

Tout d'abord, il faut souligner qu'il y a eu un consensus avec tous les partenaires sociaux afin que les ATSEM soient valorisées et reconnues.

La mesure des 1607h au 1^{er} janvier 2022 devant être prise en compte, nous avons rencontré les ATSEM début octobre, pour bien cerner leurs problématiques et leurs positions.

Ensuite, nous avons argumenté lors de nos rencontres avec l'administration pour que la pénibilité de ces agents soit reconnue.

Lors des Comités Techniques des mois de novembre et décembre, nous avons fait entendre nos positions et surtout, nous n'avons pas pratiqué la politique de la chaise vide comme certaines organisations syndicales et in fine, nous avons pu obtenir pour les ATSEM les trois points que nous avons demandés :



- une revalorisation du RIFSEEP ;
- une prime ;
- des embauches pour arriver à une ATSEM par classe à la fin du mandat.

Les arguments de FO ont été pris en compte par le Maire et l'administration.



Victoire pour les éboueurs toulousains



le blocage des dépôts, le secrétaire du syndicat FO, majoritaire de la Métropole, Nicolas REFUTIN est entré en négociation avec la collectivité. « Plusieurs réunions n'ont abouti à rien, les élus campent sur leur position et nous autres syndicats, également ».

L'accumulation des ordures ménagères, estimée à plus de 3000 tonnes dans les rues de Toulouse et des 36 autres communes concernées, a mis fin à ce bras de fer d'un combat digne et très suivi chez les éboueurs toulousains.

C'est encore prégnant dans les esprits mais l'accord trouvé entre le syndicat FO de Toulouse Métropole (en intersyndicales avec 5 autres organisations) et la collectivité, a pris fin avec un accord gagnant-gagnant, le 13 janvier dernier.

Le mouvement des éboueurs est lancé lorsque Toulouse Métropole choisit de mettre un terme au fini-parti, le 2 novembre 2021, revenant ainsi sur la valorisation financière acquise en 2019 et l'octroi de 2 jours de congés supplémentaires pour les presque 600 éboueurs de Toulouse Métropole

(répartis sur 6 dépôts). Après un durcissement radical du mouvement de plus de 30 jours et

Une situation extrême pour du personnel qui, voyant les fêtes de fin d'année arriver, ne lâchait pas un combat où leurs acquis



sociaux étaient injustement remis en cause par des élus peu soucieux du bien-être au travail de leurs agents.

Le syndicat FO a été le moteur principal dans ce mouvement et Nicolas REFUTIN n'est pas peu fier de ses camarades, même s'il reconnaît : « C'est encore chaud ! Le conflit vient de se terminer. Je pense qu'il y a bien évidemment de la fatigue. Ce genre de conflit ne se mène pas de gaité de cœur. Probablement encore un peu de tension également. Et de la satisfaction de l'accord obtenu, qui ne fait évidemment pas l'unanimité. Leur état d'esprit est un mélange de tout ça, mais ils sont rompus à ce type de dialogue. Il leur faudra encore quelques jours pour se rendre compte de ce qu'ils ont réussi à faire. La mobilisation a payé, leur métier est respecté ! »

Une victoire pour FO Toulouse Métropole ; une victoire pour la justice sociale et la reconnaissance du travail pénible d'un personnel presque invisible aux yeux de la société, mais qui a fait front de toute part depuis le début de la pandémie.



Les termes de l'accord

- 11 jours de congés supplémentaires dans le cadre de la reconnaissance de la pénibilité
- 3 jours supplémentaires dans le cadre de la spécificité des jours fériés pour le service, soit un droit à congés total de 41 jours
- Une diminution de temps de travail journalier d'1h30 pendant 10 semaines l'été (départ à 10h30), ce qui équivaut (en transformant les heures en jours) à une baisse du temps de travail de 11 jours
- Le recrutement de 30 contractuels
- La valorisation du travail de samedi à 145€ bruts ou 1 jour de récup, avec un temps de collecte de 4 heures
- La valorisation du travail de jour férié à hauteur de 7 heures supplémentaires ou 2 jours de récup
- La valorisation du travail de lendemain de jours fériés chômés à hauteur de 10 heures supplémentaires
- L'instauration d'une Prime d'Intéressement Collectif de 450€/an
- L'instauration d'une prime de 360€/an pour les chauffeurs fixes et 180 pour les chauffeurs remplaçants



Mardi 8 février 2022, les syndicats du GD des Services Publics et de Santé de la Savoie se sont réunis sur Albertville pour dresser leur cahier de revendications de 2022 dans le département et lancer leur plan d'action pour les futures élections professionnelles de décembre.

L'ensemble des responsables de syndicats étaient présents et nous avons choisi Albertville comme lieu de réunion afin d'intervenir sur le secteur. Le bilan est le suivant : les agents subissent de plein fouet la loi de transformation de la FP et plus particulièrement la remise en cause du temps de travail, entraînant des dégradations de conditions de travail, la remise en cause du déroulement de carrière ou du droit de grève, avec en plus l'inflation et l'augmentation des prix, voilà dans quel état d'esprit les agents territoriaux travaillent.

Pourtant, ils répondent présents pour assurer la continuité du service public ; leur impli-

cation est sans faille et en retour, aucune augmentation de salaire, et des difficultés à obtenir l'augmentation du régime indemnitaire, pourtant obligatoire tous les 4 ans et qui reste de la compétence de nos élus locaux !

En Savoie, les revendications 2022 de nos représentants élus en CT sont les suivantes :

→ **La revalorisation du RIFSEEP**

→ **Accord du temps de travail** (maintenir nos accords locaux en reconnaissant tous les postes ouvrant droit à des dérogations par des sujétions particulières et compensation des jours perdus : journée du maire, jours d'ancienneté, etc, par une augmentation du taux de participation sur contrat de prévoyance ou plus d'action sociale).

Nous avons ciblé Albertville car Arlysère regroupent 643 agents depuis qu'ils ont repris les compétences médico-sociales en 2019.

En 2018, FO est arrivé à obtenir 1 siège en CT alors que règne la CGT depuis des années. Nous avons tout espoir pour en obtenir bien plus en 2022 car nous obtenons de plus en plus d'adhésions et nous sommes au quotidien sur le terrain.

Arlysère

Les représentants FO élus au Comité Technique d'Arlysère n'ont pas voté le protocole d'accord du temps de travail car aucune reconnaissance de pénibilité pour les métiers de la filière médico-sociale n'a été établie. **Comment une agglomération venant de reprendre des compétences sociales puisse complètement les oublier ? FO demande 3 jours de RTT pour ces personnels.**

Nous connaissons déjà toutes les difficultés de recrutement dans ces métiers et FO ne peut accepter de tels affronts et s'inquiète aussi pour la continuité des soins auprès de nos personnes âgées. Une pétition a été signée très largement par les personnels ; FO envisage un mouvement au sein d'Arlysère. On ne peut accepter comme réponse des élus : *« Et bien on fermera des lits ! »* C'est inadmissible !

Actuellement, sur les 3 EHPAD d'Arlysère, un seul établissement appliquait les 1607 heures ; les 2 autres établissements étaient à 1582 heures et 1575 heures, alors pourquoi refuser notre demande d'appliquer une reconnaissance de réduction du temps de travail sur l'année, de 3 jours ?

ALBERTVILLE

ALBERTVILLE

Ehpad d'Arlysère : la colère de Force ouvrière



Mardi 8 février, des représentants syndicaux de la fonction publique territoriale de Force ouvrière se sont réunis à Albertville, notamment pour revendiquer de meilleures conditions de travail pour les personnels des Ehpad d'Arlysère.

Le syndicat Force ouvrière (FO) est inquiet des conditions de travail dans les Ehpad gérés par l'Agglomération Arlysère, à Ugine (La Nivéole), Frontenex (Floréal) et La Bathie (La Bailly). Il estime que les employés du médico-social méritent une vraie reconnaissance.

Mardi 8 février, les représentants syndicaux FO de la fonction publique territoriale de la Savoie se sont réunis à Albertville. Constatant les importantes difficultés de recrutement dans les collectivités, ils déplorent des rémunérations peu attractives.

La pénibilité du travail non reconnue

Ils ont aussi évoqué les conditions de travail des personnels des Ehpad et des divers métiers des agents de l'Agglomération Arlysère, aggravées selon eux par la loi de transformation de la fonction publique. Elle oblige, en effet, les collectivités territoriales à appliquer 1607 heures annuelles de travail, ce qui inclut la suppression de régimes dérogatoires plus favorables sur le temps de travail.

Les représentants FO à Arlysère, en comité technique et CHSCT (comité



Accompagnés par FO, des personnels des Ehpad d'Arlysère sont mobilisés pour la reconnaissance de leur métier. Photo Le DL/A.P.

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), Brigitte Lassiaz et Christophe Lestrat, regrettent le « comportement des élus de l'Agglo pour leur non-respect de la reconnaissance de la pénibilité des personnels de la filière médico-sociale », avec l'application de cette loi. « Alors qu'ont été reconnus les facteurs de pénibilité des agents exposés au chlore, de ceux exposés au bruit supérieur à 85 décibels, et du personnel de collecte des déchets ménagers. Ces agents rentrent complètement dans les possibilités de dérogations à la loi. Les critères de pénibilité sont pratiquement tous présents : travail de nuit, en horaires décalés, jours fériés, le dimanche, pas de repos fixe, pénibilité physique et mentale. Dans les Ehpad, la pénibilité est physique et psychique. Les résidents de plus en plus vieillissants et dépen-

dants ont des polyopathologies et des troubles cognitifs omniprésents, des syndromes psycho-comportementaux souvent sévères. Malgré les moyens techniques mis à leur disposition, les troubles musculo-squelettiques restent fréquents dans cette catégorie professionnelle avec des arrêts de travail qui peuvent être longs. »

Un aménagement du temps de travail qui fait débat

Un cabinet conseil a travaillé sur l'aménagement du temps de travail à la demande d'Arlysère. La méthode déplaît à FO : « Le projet a été à l'ordre du jour du comité technique, sans retour auprès des agents ayant participé au groupe de travail. Quel

dialogue social ! »

Au final, l'aménagement du temps de travail a été approuvé par les élus et un syndicat, les deux représentants de FO étant absents pour des raisons personnelles. Le syndicat a fait connaître son opposition ultérieurement. « Aujourd'hui, les personnels sont très en colère de ce manque de reconnaissance. Ils ont signé une pétition mise en place par FO et sont prêts à se faire entendre », souligne Laurence d'Intorno, secrétaire générale des services publics et de santé en Savoie, pour FO.

Le syndicat conteste par ailleurs la suppression des 12 heures de travail journalier, pour certains personnels des Ehpad d'Ugine et Frontenex. « Cet horaire est limité, avec

l'accord des agents concernés, sur les secteurs des unités protégées permettant une continuité de soins de qualité auprès des résidents, 24h/24. Que veut Arlysère aujourd'hui ? Prendre le risque que les personnels quittent leur travail, dégrader la qualité de soins ? Fermer les lits, comme un élu a répondu lors d'un comité technique ? Alors que l'on connaît la forte demande des admissions... » Et de conclure : « Nous demandons aux élus d'Arlysère de bien prendre en compte, dans l'article des dérogations, les sujétions particulières liées à la nature des missions des personnels de la filière médico-sociale en attribuant trois jours de RTT par an ».

Alfred PERRIER



Les représentants syndicaux FO de la fonction publique territoriale ont fait le point sur l'actualité sociale du secteur. Photo Le DL/A.P.

« Des salaires trop bas en fin de carrière à Albertville »

Bruno Guillot est secrétaire du syndicat Force ouvrière pour la ville d'Albertville, élu au comité technique et au CHSCT. Au point presse des représentants syndicaux de la fonction publique territoriale, il a tenu à préciser en préambule. « FO se félicite de la revalorisation du taux de participation, à hauteur de 15 euros mensuels au lieu de 10 euros ».

Cependant, il déplore : « On ne valorise pas assez l'engagement et le travail de certaines catégories de personnels (nettoyage...). Nous regrettons que trop d'agents terminent leur carrière avec des salaires au plus bas. » Cela dit avant de s'interroger : « Comment motiver des agents à rester dans ces emplois sans leur redonner de l'attractivité ? Cela doit passer par un salaire correct et par l'aug-

mentation du régime indemnitaire, par exemple ».

Le maire Frédéric Burnier Framboret rejette l'idée d'une politique salariale au rabais à la Ville d'Albertville. « Depuis trois ans, nous avons fait de gros efforts de revalorisation des bas salaires. Cette année, au débat d'orientation, nous avons mis 1 million d'euros de plus sur le budget du compte des ressources humaines. On ne peut pas nous taxer de vouloir sous-payer les agents. La masse salariale est de 12 millions d'euros à Albertville, elle va passer à 13 millions, c'est plus de 50 % du budget. Nous avons aussi considérablement augmenté les effectifs dans le cadre de l'organigramme. »

A.P.

FO OGF s'implante dans l'Yonne



Depuis 2019, notre Camarade Séverine LA ROCHE, fleuriste salariée aux pompes funèbres Pot de Chablis, soutenue par son collègue Jérémie TOMAS, conseiller funéraire aux pompes funèbres Courtat de Migennes, ont bâti un groupe syndical sur les départements de la Nièvre, de l'Yonne et du Loiret, qui prend de la puissance de mois en mois.

Leur point commun

Ils sont tous deux salariés du groupe OGF, leader du marché funéraire français. Celui-ci compte 6.000 salariés répartis sur tout le territoire national sous des enseignes commerciales diverses.

Dans la région Bourgogne-Franche-Comté :

- les crématoriums de Joigny et de Gien ;
- les PFG Pot, Courtat, Guittet, Parent et Prin ;

Soit un effectif de 80 salariés au service des familles endeuillées.

Séverine et Jérémie, avec l'appui fédéral de l'Union nationale FO des Services Funéraires, de FO OGF, leur syndicat national, et bien sûr, de L'Union

Départementale FO 89, ont pu construire leur cahier de revendications et le voir aboutir face à une direction régionale qui a compris tout l'intérêt social à dialoguer loyalement avec FO OGF.

En toute logique, les conditions de travail se sont améliorées et aujourd'hui, ce sont 13% des salariés concernés qui ont adhéré à FO. Une juste reconnaissance pour l'engagement syndical de nos deux Camarades ! D'autant plus que Séverine, en plus de son mandat de déléguée syndicale FO OGF pour la Bourgogne, est trésorière du CSE d'OGF dont elle est élue titulaire et a eu l'honneur d'être nommée à la Commission Exécutive de L'UD FO 89.

L'Union en lutte dans les NAO 2022 de branche

FO, la CFDT et la CGT, soit plus de 50 % des organisations syndicales représentatives, saisissent le ministère du travail en exerçant leur droit d'opposition à l'accord sur les salaires 2022 dans la branche des Pompes funèbres.

Notre opposition est motivée par :

- l'accord qui entraîne la suppression sans contrepartie, ni compensation, des garanties minimales conventionnelles existantes dans les grilles employés-ouvriers et techniciens-agents de maîtrise, pour l'ancienneté dans

l'emploi à 20 et 25 ans ;

→ l'accord qui ne respecte pas le principe d'accorder une revalorisation identique dans les grilles employés-ouvriers et techniciens-agents de maîtrise entre les garanties minimales en fonction de l'ancienneté dans l'emploi, et celles à l'embauche, ce qui entraîne une inégalité entre salariés en fonction de leur ancienneté dans l'emploi (revalorisations entre 2,3 et 2,6 % pour les salaires minimums à l'embauche et entre 0,61 et 0,64 % pour ceux à 15 ans d'ancienneté dans l'emploi) ;

→ l'accord qui n'assure pas un maintien du pouvoir d'achat pour les salaires minimum conventionnels du fait de revalorisations toutes inférieures à l'inflation constatée sur l'année 2021 (Cf. l'indice IPC de l'INSEE à 2,8 % fin décembre 2021).

A tout accepter, le SECI-UNSA et la CFE-CGC mettront un jour les salarié(e)s du funéraire devant une bouche de métro pour faire la mendicité sous le prétexte que « sans signature, c'était zéro ! »



Pour FO, c'est NIET!

**CREATIONS DE SYNDICATS
2021-2022**

Bienvenue !

**FO Territoriaux est heureux d'accueillir 9 nouvelles structures.
Longue vie à elles !**

Pour rappel, tous les syndicats créés doivent être déclarés à la Fédération pour être reconnus-comme tels. Si votre syndicat a été créé et que vous ne vous retrouvez pas dans la liste ci-dessous, veuillez contacter au plus vite la Fédération.

PARIS SERVICES PARISIENS PREFECTURE DE POLICE (75) le 22.10.2021

CIAS DE LA VALLEE D'OSSAU (64) le 25.01.2021 - reçu le 15.11.2021

CIAS DE LA VALLEE DE L'HOMME (24) le 29.04.2021

PLOUGUIEL TERRITORIAUX (22) le 10.11.2021

RIANTEC TERRITORIAUX (56) le 11.01.2021 - reçu le 14.12.2021

MORBIHAN AGENTS TERRITORIAUX (56) le 20.09.2021 - reçu le 13.12.2021

BAS RHIN OPH 67 (67) le 08.12.2021

ST MAIXENT L'ECOLE TERRITORIAUX (79) le 06.12.2021

DORDIVES TERRITORIAUX (45) le 12.01.2022

Ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire dans la branche des HLM (OPH – ESH)



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

La négociation porte sur les salaires de base minimum, ce qui veut dire que la branche professionnelle ne négocie pas les salaires réels mais bien les minima conventionnels.

La N.A.O. est un moment crucial du dialogue social au sein de la branche professionnelle car elle fixe la tendance pour les N.A.O. locales.

Dans cette période complexe et incertaine que nous traversons : crise sanitaire, fu-

sion voire absorption d'Offices Publics de l'Habitat (OPH), d'Entreprises Sociales de l'Habitat (ESH), il est essentiel de construire des revendications pour la N.A.O. de branche dans l'intérêt du personnel.

Le 15 décembre dernier, s'est ouvert la négociation annuelle portant sur la revalorisation du barème des rémunérations minimales conventionnelles dans les OPH pour 2022.

Dès l'ouverture de cette réunion, le collège employeur a évoqué « un contexte économique difficile » (RLS). Le même motif a été donné les années précédentes...

Notre organisation syndicale a rappelé au collège employeur

son attachement à la revalorisation des minima des catégories mais a regretté, toutefois, qu'en dehors de ces revalorisations trop de salariés voient leurs salaires figés.

Il n'est pas normal que l'inflation ne soit même pas couverte pour tous les salariés des OPH, quel que soit leur niveau et leur statut.

Cette première réunion a permis d'avoir un échange entre les deux collèges (employeur – salarié). D'avoir de la part de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat tous les documents nécessaires afin de pouvoir faire des propositions pertinentes pour les prochaines réunions. Cela a permis également de mettre en avant l'effort fait par le personnel des Offices Publics de l'Habitat tout au long de cette crise sanitaire. Aussi, les contraintes budgétaires qui s'imposent aux OPH ne doivent pas punir ces mêmes salariés.

Pour notre deuxième rencontre, le collège employeur doit nous remettre ses propositions que nous espérons à la hauteur de nos attentes et de celles des salariés.

Il est nécessaire qu'un effort sur les salaires soit fait et que nous soyons entendus par la prise en

compte de nos futures propositions lors de nos prochains échanges.

Rémunération mensuelle brute de base

La proposition ci-contre tient compte de la nouvelle hausse du SMIC de 0,9% au 01/01/2022 (cf. nouvelles propositions base 12/2021).



Catégories	Niveaux	Salaires bruts de base avenant du 1/01/2021	Base 11/21 Salaires bruts de base proposition FO au 1 ^{er} Janvier 2022	Base 12/2021 Salaires bruts de base proposition FO au 1 ^{er} Janvier 2022
I	1	1555	1602,66	1 617,08
I	2	1577,5	1625,3	1 639,93
II	1	1666	1716,48	1 731,93
II	2	1796,5	1850,93	1 867,59
III	1	2196	2262,54	2 282,90
III	2	2659,6	2740,19	2 764,85
IV	1	3643,4	3753,8	3 787,58
IV	2	5120	5275,14	5 322,62

Déclaration de la délégation FO-HABITAT, faite lors de la 1^{ère} rencontre

Dans ce contexte de crise sanitaire, les deux collèges, Employeurs et Salariés, doivent tout mettre en œuvre pour faire aboutir cette négociation portant sur l'augmentation des minima des catégories et niveaux qui soulignera inévitablement le respect du professionnalisme et la reconnaissance des salariés de la branche des Offices Publics de l'Habitat.

Cette année, il nous semble important d'augmenter très fortement les minima des niveaux et catégories de notre branche professionnelle. D'ailleurs, nous rejoignons les propos de M. Geoffroy ROUX de Bézieux, sur le fait que les salaires ont très peu augmentés en 2020 et 2021, et que les entreprises doivent augmenter leurs salariés en 2022 parce qu'il y a de l'inflation et que les entreprises dont les OPH ont du mal à recruter.

Selon un célèbre cabinet de consultant, seulement 0,35% des entreprises n'augmenteront pas les salaires. Il serait dommage que l'on retrouve dans ce panel la branche des OPH... Nous ne pouvons pas le croire, d'autant que le Président de la Fédération des Offices Publics de l'Habitat dans sa réponse à notre courrier en date du 1^{er} oc-

tobre 2021, dit : « je rappelle que les OPH, en tant qu'employeurs de 45.000 personnels sur tout le territoire, se doivent d'offrir des conditions d'emploi dignes, dont le niveau de rémunération est une des composantes de l'attractivité des métiers du secteur » (fin de citation).

Cet accord doit permettre aux OPH d'attirer des recrutements et d'offrir des perspectives motivantes qui passent notamment par une réelle évolution professionnelle.

Force Ouvrière attend de cette négociation portant sur la N.A.O. de la branche des OPH, un effort significatif à tous les niveaux, de la part du collègue employeur.

A la lecture de notre proposition vous noterez, nous n'en doutons pas, de la pertinence et de la nécessité de prendre en considération notre document de travail qui vous délivre une demande d'augmentation supérieure à l'inflation d'octobre 2021, ou bien à l'IRL du 3^{ème} trimestre 2021.

Aussi notre proposition s'est construite de la manière suivante : nous reprenons les 2,2% de l'inflation du 1^{er} octobre 2021, l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2022 de 0,9% et l'IRL du 3^{ème} trimestre 2021 soit 0,83%. Une proposition d'augmentation des minima de 3,93% dans toutes les catégories et niveaux.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

Intolérables délais de prise en charge des victimes par les services des urgences



Derrière ce titre accrocheur, l'Union nationale Force Ouvrière des Services d'Incendie et de Secours (FOSIS) ne jette aucunement la pierre à nos collègues hospitaliers qui font ce qu'ils peuvent avec les moyens matériels et humains mis à leur disposition.

Nous voulons dénoncer une triste réalité : les sapeurs-pompiers sont devenus des « dommages collatéraux » de la dégringolade des hôpitaux.

En effet, dans de nombreux hôpitaux, les sapeurs-pompiers subissent des délais interminables de prise en charge des victimes transportées, par les services des urgences.

L'exaspération de nos collègues

Un exemple parmi tant d'autres : dans le Bas-Rhin, à ce jour, l'hôpital de Strasbourg détient

le triste record d'attente de 5 heures aux urgences !

Les sapeurs-pompiers sont très inquiets de la qualité de prise en charge des victimes qui, selon leurs pathologies, se dégradent dans nos ambulances durant cette attente.

Il n'est plus rare, face à cette réalité, que des victimes quittent nos ambulances malgré la nécessité d'un examen médical.

Il faut comprendre que cette situation met gravement en péril la population : les ambulances immobilisées aux portes des urgences ne peuvent pas être appelées pour porter secours aux personnes, engageant par conséquent le re-

cours à d'autres moyens dans des centres de secours plus éloignés, rallongeant d'autant les délais de route.

Pour chaque ambulance en attente, il y a 3 sapeurs-pompiers en moins dans les centres pour assurer les missions pérennes des sapeurs-pompiers, comme l'incendie et la désincarcération en cas d'accident grave.

Pour dénoncer cette dégradation du service public, FOSIS 67 s'est mobilisé en nombre le 28 janvier dernier. Cette action a permis d'assainir les relations avec le personnel des urgences et de les soutenir en s'associant à leur minute de silence hebdomadaire.



Merci !

FOSIS 67 remercie chaleureusement les sapeurs-pompiers du Bas-Rhin qui se sont mobilisés devant le NHC le 28 janvier 2022.

Votre présence a permis une représentativité très importante des médias locaux et nationaux.

Nous attendons un rendez-vous très prochainement avec le Directeur des HUS, monsieur GALY. On a beaucoup de chose à se dire...

Cette action indispensable a permis de refléter notre exaspération face à cette situation surréaliste des urgences à bout de souffle.

Notre action a permis d'assainir nos relations avec le personnel des urgences qui nous remercie profondément de notre présence et de nous être associés à leur minute de silence hebdomadaire.



Nicolas MAYEUX

Secrétaire de la région Bourgogne

Qui es tu ?

J'ai 26 ans.
J'ai grandi dans une grande commune.

Ton parcours professionnel

J'ai passé un Bac pro aménagement paysager et j'ai eu un CAP agent de prévention et de sécurité.

Depuis octobre 2014, je travaille pour la commune de Paray-le-Monial au sein du service cadre de vie.

Mon rôle était de maintenir la beauté et la diversité de nos espaces fleuris, de garder nos 4 fleurs (concours villes et villages fleuris).

Puis j'ai changé de rôle en in-

tégrant l'équipe propreté. Je m'occupe maintenant de la propreté en tout genre, toujours dans la commune de Paray.

Ton parcours syndical

J'ai décidé d'intégrer le bureau du syndicat FO de ma commune en 2016, créé 2 ans auparavant pour les élections professionnelles de 2014 - 100% des sièges au Comité Technique !

J'ai été épaulé et accompagné par de nombreux camarades au sein même de ma commune et du Groupement Départemental, mais aussi par d'autres camarades de tout le département de Saône-et-Loire.

Ton rôle au sein de l'organisation

Je suis trésorier du syndicat des Territoriaux de Paray, membre du CT et du CHSCT de ma commune, de l'Union Locale, membre du bureau du GD 71 et délégué fédéral pour la région Bourgogne depuis peu.

J'ai vite compris que le rôle du délégué fédéral est très important au sein de l'organisation mais ne peut être assuré seulement par une personne : seule une équipe solide et motivée pourra nous amener à avancer pour l'organisation et nos Camarades !

En conclusion

Notre nombre fait notre force !

STYLOS FO TERRITORIAUX disponibles auprès de la Fédération

Offre valable jusqu'à épuisement des stocks

**TARIF TTC PORT COMPRIS
50 PIÈCES
(conditionnement minimum)**

**Téléchargez le bon de commande
sur www.foterritoriaux.org**

25€



RETROUVEZ SUR **CNFPT.FR**
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS :

- le nouveau projet d'établissement,
- le financement de l'apprentissage,
- le panorama des métiers territoriaux,
- le dossier du mois.

OFFRE DE FORMATION

POUR ACCOMPAGNER LES
PROJETS DES COLLECTIVITÉS
ET LES ÉVOLUTIONS
PROFESSIONNELLES DES AGENTS

#CNFPTAVECVOUS



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

- > 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 a 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'il se passe dans les entreprises pour les salariés du secteur public est un problème pour moi et c'est important », explique Daniel Tardieu, secrétaire général de la Fédération de l'Administration (FGA-FO). Le secrétaire y est venu au sein même de la Fédération des Forces Ouvrières (FFO-FO) lors d'une conférence de presse à Paris. « Nous sommes tous concernés par ce qui se passe dans le secteur public », a-t-il déclaré. « Nous sommes tous concernés par ce qui se passe dans le secteur public », a-t-il déclaré. « Nous sommes tous concernés par ce qui se passe dans le secteur public », a-t-il déclaré. »



Fortes mobilisations des salariés précoces

Des chiffres utiles au quotidien...

REPÈRES

CE QUI CHANGE

COMPARAISON DES SALAIRES

INDICATEURS

RENTES

SECOURS

RETRAITES

INDICATEURS

RENTES

SECOURS

RETRAITES

ABONNEZ

VOUS

Bulletin d'abonnement

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