

FOPTM

POLICE MUNICIPALE

ASVPs#GARDES-CHAMPETRES#POLICIERS MUNICIPAUX

SPÉCIAL ÉLECTIONS

APRÈS UN PRINTEMPS STUDIEUX
ET "OBSERVATEUR",
PLACE À NOS ÉLECTIONS !

SOMMAIRE

1 - 7

ELECTIONS
PROFESSIONNELLES :

#2022enforce

Les instances : pour quoi
et comment ?

8 - 11

MODÈLES DE
CANDIDATURES

12

TÉMOIGNAGES
d'élus, délégués du
personnel

14

REJOINS-NOUS !

16

LIENS et correspondance

L'ÉTÉ A ÉTÉ CHAUD MAIS EST RESTÉ **FO** !
PARTOUT EN FRANCE, MÉTROPOLE ET
OUTRE-MER, ON S'EST PRÉPARÉ À LA
GRANDE RENTRÉE !

8 DECEMBRE 2022... LE JOUR J !

Mais POUR QUOI FAIRE ?

Renouvellement des collèges em-
ployés dans les instances, mais LESQUELLES ?



LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Au coeur des collectivités de + de 50 agents ou "rattachés", auprès du CDG départemental, pour un seul et unique CST regroupant les "petites communes" de moins de 50 agents, pour les TITULAIRES & les CONTRACTUELS.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 4) a créé une nouvelle instance, dé-



nommée comité social territorial (CST), née de la fusion des actuels comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que, au-delà d'un certain seuil d'effectifs, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de cette même instance.

QUI EST CONCERNÉ ? À PARTIR DE QUAND ?

Les fonctionnaires et les contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Les dispositions relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des CST entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances (8 décembre 2022) dans la fonction publique.

COMMENT SONT ÉLUS OU DÉSIGNÉS LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

→ POUR LES CST :

Les représentants du personnel titulaires et suppléants des CST sont élus au scrutin de liste. Ils sont élus pour 4 ans.

Chaque organisation syndicale siégeant au CST désigne, au sein de la formation spécialisée du CST, un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce CST, parmi ses titulaires et suppléants.

→ POUR LA FS (Formation Spécialisée) :

C'est l'organisation syndicale qui désigne le ou les titulaires parmi les élus (titulaires ou suppléants) du CST.

Les suppléants de la FS sont désignés librement par l'organisation syndicale parmi les agents de la collectivité qui remplissent les conditions pour être éligibles au CST au moment de la désignation.

Si un changement intervient en cours de mandat, l'organisation syndicale doit désigner un agent qui remplit les conditions pour être électeur au CST au moment de la désignation.

QUI PEUT ÊTRE CANDIDAT ?

Sont éligibles, au titre d'un CST, les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité à l'exception des :

- Agents en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie ;
- Agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans ;
- Agents frappés d'une des incapacités énoncées à l'article L.6 du code électoral.

Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin.

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

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms.

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES DU CST ?

Le CST est consulté sur les points suivants :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services (modification du temps de travail ou réorganisation) ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, définit les critères pour les avancements de grade et promotions internes ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents, RIFSEEP ;
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi



qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;

- Le rapport social unique dont les données servent à l'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, permet d'avoir la cartographie de la collectivité (nombre d'agents titulaires, contractuels, les arrêts maladie) ;
- Les plans de formations ;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle de votre entretien professionnel ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de services mentionné ci-dessus ;
- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux, règlement intérieur, ASA pour événements familiaux...

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES DE LA FS ?

La formation spécialisée est consultée sur :

- La teneur de tout document se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les questions, autres que celles pour lesquelles le CST est consulté, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Lorsque la FS n'est pas mise en place, ces compétences relèvent de droit du CST.

QUELLE EST LEUR COMPOSITION ?

Le CST comprend, outre son président qui est nécessairement un élu local, des représentants de la collectivité ainsi que des représentants du personnel. Les membres des CST représentant les collectivités territoriales ou établissements publics forment avec le président du CST le collège des représentants des collectivités et établissements publics. Le nombre de membres de ce collège ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du CST.

Nombre d'agents	Nombre de représentants titulaires
Supérieur ou égal à 50 et inférieur à 200	3 à 5
Supérieur ou égal à 200 et inférieur à 1000	4 à 6
Supérieur ou égal à 1000 et inférieur à 2000	5 à 8
Supérieur ou égal à 2000	7 à 15

COMMENT SONT-ILS ORGANISÉS ?

Un CST est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Au-delà d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée, au sein du CST.

Lorsque l'effectif est inférieur à 200 agents, ces formations spécialisées peuvent être créées sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection ou de la majorité des membres représentants du personnel du CST.



LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

"Affiliées" **OBLIGATOIREMENT** auprès du CDG départemental lorsqu'elles ont moins de 350 agents, ou "non affiliées" au-delà de ce seuil (au sein de la collectivité) **pour les TITULAIRES.**

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il existe une CAP par catégorie A, B et C. Les CAP examinent les décisions individuelles. Les élus aux CAP participent également aux instances médicales saisies pour les situations d'accident de travail, de maladie professionnelle, d'invalidité...

Elles émettent des avis préalables aux décisions relatives à la carrière des fonctionnaires stagiaires et titulaires, notamment la discipline.

Les compétences des CAP concernent désormais les décisions individuelles défavorables.

La CAP doit être saisie PAR LA COLLECTIVITÉ dans les cas suivants :

- Discipline (2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe + insuffisance professionnelle d'un titulaire) ;
- Refus de titularisation pour insuffisance professionnelle ;
- Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ;
- Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de 3 postes proposés en vue de sa réintégration ;
- Licenciement en cas de refus de poste après un congé de maladie sans motif lié à l'état de santé ;
- Refus de congé de formation syndicale ;
- Renouvellement / non renouvellement du contrat des travailleurs handicapés recrutés article 38 de la loi 84-53 ;
- Réintégration après privation des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public ;
- Double refus successifs d'une formation (perfectionnement, préparation concours, personnelle...) ;
- 3^{ème} refus après refus pendant 2 années consécutives de mobilisation Compte Personnel de Formation ;
- Mesures prises à l'égard du fonctionnaire suspendu ;
- Refus congés de formation dans le cadre de l'exercice d'un mandat local.

La CAP peut être saisie À L'INITIATIVE DE L'AGENT dans les cas suivants :

- Compte-Epargne Temps (CET) : refus d'utilisation ;
- Compte Personnel de Formation (CPF) : refus de mobilisation ;
- Démission : refus d'acceptation par l'autorité territoriale ;
- Disponibilité : refus, conservation des droits

à avancement, réintégration et maintien en disponibilité faute d'emploi vacant ;

- Révision du compte rendu d'entretien professionnel ;
- Télétravail : refus (demande initiale ou renouvellement) ;
- Temps partiel : refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou litige relatif aux conditions d'exercice.

À PARTIR DE QUAND ?

Le renouvellement général est fixé (le 8 décembre 2022) par arrêté du 1^{er} ministre, du ministre de la Fonction Publique et du ministre chargé des collectivités territoriales qui est rendu public au moins 6 mois avant l'expiration du mandat en cours.

CONDITION D'AFFILIATION À UN CDG

Les communes et leurs établissements publics qui emploient moins de 350 fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires à temps complet sont obligatoirement affiliés.

Pour les communes est pris en charge les effectifs cumulés de : la commune + CCAS + la caisse des écoles.

Les communes et leurs établissements qui n'emploient que des fonctionnaires à temps non complets sont obligatoirement affiliés.

Les OPH et les caisses de crédit municipal qui emploient des fonctionnaires territoriaux sont affiliés.

Les collectivités et leurs établissements publics peuvent s'affilier volontairement.

DÉTERMINATION DES EFFECTIFS DE RÉFÉRENCE EN CAP

Les effectifs comprennent les fonctionnaires qui remplissent les conditions pour être électeurs au 1^{er} janvier 2022 qui relève de la CAP pour laquelle des élections vont avoir lieu.

Si dans les 6 premiers mois il y a une variation d'au moins 20 % des effectifs, les parts respectives de femmes et d'hommes seront fixées au plus tard 4 mois avant la date du scrutin (8 août 2022).

Ces effectifs et la part respective de femmes et d'hommes sont communiqués aux organisations syndicales déclarées dans la collectivité.

QUI PEUT ÊTRE CANDIDAT AUX CAP ?

Pour être candidat aux élections CAP, il faut être électeur inscrit sur la liste électorale, sauf les fonctionnaires :

- En congé de longue maladie ;
- En maladie de longue durée ;
- Qui ont une sanction du 3^{ème} groupe sauf personnes amnistiées ;
- Privés de droit de vote et d'élection par un jugement du tribunal.

QUELLE EST LEUR COMPOSITION ?

La CAP comprend un nombre égal de représentants de la collectivité et des représentants du personnel élus. Elles ont un nombre égal de membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Effectifs de la catégorie	Nombre de représentants titulaires
Inférieur 40	3
De 40 à moins de 250	4
De 250 à moins de 500	5
De 500 à moins de 750	6
De 750 à moins de 1000	7
A partir de 1000	8

Chaque liste comprend une proportion de femmes et d'hommes identique aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la CAP.

Si la proportion Femmes/Hommes ne donne pas un nombre entier, c'est l'organisation syndicale qui procède à l'arrondi entier ou supérieur.

Si un changement intervient en cours de mandat, l'organisation syndicale doit désigner un agent qui remplit les conditions pour être électeur au moment de la désignation.



LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

pour les agents **CONTRACTUELS** (en contrat de + de 6 mois) donc éventuellement certains ASVP.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La CCP examine les questions d'ordre individuel.

Elle a pour rôle d'émettre des avis préalables sur certaines décisions relatives à la situation des agents contractuels de droit public, notamment la discipline.

Elle regroupe toutes les situations des agents contractuels de catégorie A, B et C.

La CCP doit être saisie **PAR LA COLLECTIVITÉ** dans les cas suivants :

- Licenciement postérieur à la période d'essai pour les motifs suivants : disparition du besoin ou suppression de l'emploi, transformation du besoin ou de l'emploi, recrutement d'un fonctionnaire, impossibilité de reclassement à l'issue d'un congé sans rémunération et inaptitude physique définitive ;
- Insuffisance professionnelle ;
- Discipline pour les sanctions autres que l'avertissement et le blâme ;
- Non renouvellement du contrat d'un agent investi d'un mandat syndical ;
- Mise à disposition d'une organisation syndicale ;
- Transfert dans le cadre d'une restitution de compétence ou de la création d'un service commun ;
- 3^{ème} refus successif d'acceptation de formation au titre du Compte Personnel de Formation (CPF).

La CCP peut être saisie **PAR L'AGENT** dans les cas suivants :

- Demande de révision du Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) ;
- Refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges ;
- 2 refus successifs de formation au titre du CPF ;
- En matière de télétravail (refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail, interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement).

La CCP est informée :

- Du rejet d'une demande de congé pour formation syndicale ;
- Du refus de désignation d'un agent contractuel en décharge d'activité de service pour incompatibilité avec les nécessités de service ;

- Des motifs empêchant le reclassement des agents au titre de l'article 3-3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (contractuels recrutés sur emplois permanents).

QUI EST CONCERNÉ ? À PARTIR DE QUAND ?

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le renouvellement général est fixé (le 8 décembre 2022) par arrêté du 1^{er} ministre, du ministre de la Fonction Publique et du ministre chargé des collectivités territoriales qui est rendu public au moins 6 mois avant l'expiration du mandat en cours.

QUI PEUT ÊTRE CANDIDAT À LA CCP ?

Pour être candidats aux élections CCP, les agents doivent bénéficier à la date du scrutin d'un contrat :

- A durée indéterminée ;
- A durée déterminée : d'une durée minimale de 6 mois depuis au moins 2 mois ;
- Reconduit sans interruption depuis au moins 6 mois.

Et qui exercent leurs fonctions ou sont en congé rémunéré ou congé parental.

QUELLE EST SA COMPOSITION ?

La CCP comprend un nombre égal de représentants de la collectivité et de représentants du personnel élus. Elle a un nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants.

Effectifs	Nombre de représentants titulaires
Inférieur à 25	2
De 25 à moins de 100	3
De 100 à moins de 250	4
De 250 à moins de 500	5
De 500 à moins de 750	6
De 750 à 1000	7
A partir de 1000	8

Chaque liste comprend une proportion de femmes et d'hommes identique aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la CCP.

Si la proportion Femmes/Hommes ne donne pas un nombre entier, c'est l'organisation syndicale qui procède à l'arrondi entier ou supérieur.

EN SAVOIR PLUS...





ALORS POURQUOI PAS VOUS ? **REJOIGNEZ-NOUS !**

*Se présenter aux élections
professionnelles de 2022 de votre
collectivité, et/ou auprès du CDG,
permet d'agir concrètement sur les
conditions de travail des agents,
être le porte-parole de ses collègues.*

ÊTRE IMPLIQUÉ

S'investir d'une manière différente dans la vie de la collectivité permet de mieux connaître son fonctionnement et ses problématiques. Participer à l'élaboration de son cadre de travail, améliorer le bien-être et le vivre ensemble de son équipe ne peut que vous être bénéfique !

**FO ASSURE UNE FORMATION DES AGENTS
ÉLUS SUR LES LISTES AU (ST
"MAIS PAS QUE !"**

Toutes les formations que vous pourrez suivre avec FO pendant la durée du mandat vous permettront de mieux dialoguer avec l'employeur et surtout de connaître les champs de la réglementation.

Ainsi, elles vous permettront d'élargir vos connaissances et de vous rendre efficace en tant qu' élu.

**CONTACTEZ VITE VOTRE
REPRÉSENTANT(E) LOCAL(E) POUR
LUI REMETTRE VOTRE OU VOS
FICHES DE CANDIDATURES !**

**EN EFFET, VOUS POUVEZ DOUBLER
VOS MOBILISATIONS :
(ST + (AP OU (ST + (PP**

**Retrouvez des modèles de
candidatures, pages 8 à 11.**

Pas encore présent ? FO peut aussi s'installer dans ta collectivité !

Déjà implanté : il ne VEUT plus se passer de toi ! Tes spécificités lui seront complémentaires.

OBJECTIFS 2022 :

Dans chaque collectivité disposant d'un service de POLICE MUNICIPALE, au minima, d'ASVP et/ou de GARDE(s) CHAMPÊTRE(s) : 1 CANDIDAT DÉLÉGUÉ SUR NOS LISTES !

Mieux encore : 1 CANDIDAT ÉLU DÉLÉGUÉ pour les 4 prochaines années !

Etre représenté c'est bien... Etre toujours mieux représenté, c'est MIEUX !

Titulaire ou non : **TA FORCE C'EST TA VOIX !**

REJOINS-NOUS ! IMPLIQUES-TOI !



COMITE SOCIAL TERRITORIAL
placé auprès du Centre de Gestion
de / du.....

DECLARATION INDIVIDUELLE DE CANDIDATURE

**ELECTION
DES REPRESENTANTS AU COMITE SOCIAL TERRITORIAL
DU 8 DECEMBRE 2022**

Je soussigné(e) Nom :

Prénom(s) :

Date et lieu de naissance : Département.

☐ Masculin*

☐ Féminin*

(* : Cochez la case)

Domicilié(e) :

Code Postal et Ville

Grade :

Collectivité

déclare faire acte de candidature à l'élection du COMITE SOCIAL TERRITORIAL
placé auprès

du centre de gestion de la FPT de / du.....

Je déclare remplir les conditions d'éligibilité.

Fait à, le

SIGNATURE CANDIDAT



FORCE OUVRIERE
PERSONNEL TERRITORIAL
DE

DECLARATION INDIVIDUELLE DE CANDIDATURE

ELECTION DES REPRESENTANTS AU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 8 DECEMBRE 2022

Je soussigné(e) NOM :

PRENOM(S) :

Date et lieu de naissance :

Sexe :

☐ Masculin*

☐ Féminin*

(* : Cochez la case)

Grade :

déclare faire acte de candidature sur la liste FORCE OUVRIERE pour L'ELECTION
au COMITE SOCIAL TERRITORIAL.

Je déclare remplir les conditions d'éligibilité.

Fait à, le

SIGNATURE



COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE
placée auprès du Centre de Gestion
de / du

DECLARATION INDIVIDUELLE DE CANDIDATURE

**ELECTION DES REPRESENTANTS
A LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE
de la Catégorie**

DU 8 DECEMBRE 2022

Je soussigné(e) Nom :

Prénom(s) :

Date et lieu de naissance : Département.

Sexe :

☐ Masculin*

☐ Féminin*

(* : Cochez la case)

Domicilié(e) :

Code Postal et Ville :

Grade :

Collectivité :

Déclare faire acte de candidature sur la liste FORCE OUVRIERE pour L'ELECTION
à la Commission Administrative Paritaire placée auprès du centre de gestion de la FPT
de / du

Je déclare remplir les conditions d'éligibilité.

Fait à, le

SIGNATURE CANDIDAT



COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE
placée auprès du Centre de Gestion
de / du

**DECLARATION INDIVIDUELLE DE CANDIDATURE
NON TITULAIRE**

**ELECTIONS DES REPRESENTANTS
A LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE
DU 8 DECEMBRE 2022**

Je soussigné(e) Nom :

Prénom(s) :

Date et lieu de naissance : Département.

Sexe :

☐ Masculin*

☐ Féminin*

(* : Cochez la case)

Domicilié(e) :

Code Postal et Ville :

Emploi / Grade :

Collectivité :

Déclare faire acte de candidature sur la liste FORCE OUVRIERE pour L'ELECTION
à la Commission Consultative Paritaire placée auprès du centre de gestion de la FPT
de / du.....

Je déclare remplir les conditions d'éligibilité.

Fait à, le

SIGNATURE CANDIDAT

QUELQUES TÉMOIGNAGES d'élus, délégués du personnel, en C(S)T et/ou CAP, actuellement en mandat, ou futurs prétendants aux sièges 2022 :

TÉMOIGNAGES



Y.
BCP
fonction CHEF
DE POSTE

"[...] Elu au CT de ma collectivité depuis 2014, je reconduis ma candidature en 2022, TOUJOURS FIDÈLE à FO (il n'y a pas de syndicat local dans ma collectivité alors c'est le groupement départemental qui est mon interlocuteur) qui m'écoute, m'informe et me soutient depuis notre rencontre. J'apprécie qu'il m'accompagne, quand je le sollicite, sur les points d'ordre du jour délicats, en me fournissant documents sources et conseils avisés. J'enrichis mes connaissances, générales et professionnelles ; j'ai gagné en crédibilité auprès de ma hiérarchie et des élus qui siègent, c'est valorisant. Mais au-delà de ça, j'apprends beaucoup humainement et ÇA, c'est la récompense !"

CHEFFE DE
SERVICE



"[...] Elue en CAP B, auprès de notre CDG départemental, j'ai rejoint la liste présentée en 2018, après m'être laissée convaincre par la Secrétaire du groupement départemental venue me démarcher ("avec insistance" - rires). FO est présent dans ma collectivité mais je n'étais pas adhérente. Il est représentatif au sein de notre C(S)T mais de par mon poste de direction de service, je n'avais pas souhaité intégrer leur liste de candidats. Depuis, parce que j'ai appris à reconnaître le sérieux de cette organisation (notamment quand il a s'agit de préparer les commissions de réforme et certains conseils de discipline qui s'annonçaient bien éprouvants...), j'ai trouvé l'intérêt d'aller plus loin : non seulement j'ai pris ma carte en cours de mandat mais je souhaite reconduire en décembre prochain ma candidature pour la CAP B. J'ai également pris la décision de rejoindre la liste des candidats au futur CST, maintenant pleinement consciente qu'il n'y a aucune incompatibilité - bien au contraire ! Je pense que chaque catégorie peut et DEVRAIT être représentée. En ce sens, j'ai motivé un ASVP (contractuel) de mon service à en faire de même car j'ai pu observer que chaque profil peut amener ses spécificités à des débats très constructifs qui peuvent aboutir à des embellies pour les conditions de travail et de rémunération des agents."

FO PDM



F.

BCP
service
de 10
agents

"FO ne siège pas actuellement au C(S)T de ma collectivité. J'avais été approché en 2018 mais je n'étais pas convaincu de l'utilité de ma candidature ; de plus, l'organisation n'avait finalement pas pu déposer de liste. Aucun collègue de mon service n'avait voulu se positionner sur les listes locales des autres syndicats (ni pour la CAP départementale d'ailleurs). Nous l'avons amèrement regretté, surtout l'an dernier, lorsque les 1607 heures ont été appliquées ; nos collègues DP, tous issus des autres filières, n'ont pas su défendre jusqu'au bout nos particularités. Idem lorsque le RIFSEEP avait été instauré quelques temps plus tôt : n'y ayant pas droit, nous n'avons rien eu en compensation et nous avons eu l'impression d'être les "oubliés" du régime indemnitaire.

Nous avons compris trop tard notre erreur...

Cette année, je ne laisserai pas passer la chance de siéger (je l'espère !) et DEFENDRE MON SERVICE ! Je vais suivre FO car cette fois, ils vont pouvoir proposer une liste complète et en plus, c'est le seul syndicat "généraliste" qui a une section PM nationale. Je connais aussi un des membres de leur bureau alors j'ai confiance !"



S.

BCP
service de 4
agents, mairie
de - de 50
agents

"FO siège au C(S)T du CDG et j'étais sur la liste des candidats de 2018. Je n'ai malheureusement pas été élu car notre liste n'a remporté que 2 sièges. J'étais aussi candidat en CAP C : pareil ; pas élu à quelques voix prêt.. J'étais déçu. Je suis convaincu, depuis fort longtemps, que nous, agents des "petits villages", devons IMPERATIVEMENT sortir de nos "petites mairies" pour S'INTÉRESSER ET PARTICIPER aux instances parce que sinon, nous ne sommes pas au courant de grand chose et puis, en plus, ceux qui siègent connaissent du monde au CDG, dans les services, mais aussi des élus du collège employeur qu'ils croisent. Ça a développé leur réseau personnel, et parfois ça leur est bien utile ! Je vais donc reconduire mes candidatures en 2022 ; je viens de prendre ma carte : je ne l'avais pas encore fait et je ne pourrais pas expliquer mon "indécision" jusqu'alors sur ce sujet, mais une discussion récente avec le délégué départemental m'a convaincu : c'est mieux ainsi car je serai "prioritaire" pour beaucoup de choses, à commencer par être mieux positionné sur les listes car ici, les places sont chères !"



E.

ASVP
depuis
2 ans

"Titulaire de la filière technique, je suis fonctionnaire territorial depuis 10 ans mais ne m'étais jamais intéressé aux élections professionnelles (la "jeunesse" et ses autres préoccupations - rires). J'ai muté en tant qu'agent technique dans cette collectivité il y a 4 ans et 2 ans après mon arrivée, la hiérarchie m'a proposé de devenir ASVP (2 PM réclamaient la création de ce poste). Je n'ai pas réfléchi longtemps : j'ai accepté car la fiche de missions me plaisait bien ; je ne regrette pas car c'est une vraie découverte. J'envisage même de passer le concours de PM. [...] J'ai rencontré un délégué FO qui est venu dans mon service cette année : il cherchait du "sang neuf" parce qu'il avait déjà des délégués locaux mais plusieurs d'entre eux partaient à la retraite. Là encore, je n'ai pas réfléchi longtemps : je vais faire mes premiers pas en décembre prochain avec FO pour notre CST ; j'espère être élu ! Je débute alors je vais commencer par ça ! Ce serait super car j'ai envie de m'investir pour le collectif et maintenant, aussi, de mieux comprendre les rouages de "l'envers du décor" du fonctionnement mairie mais aussi comprendre et participer aux concertations sur notre avenir. Plus tard, si je m'en sens capable, je postulerai pour le CDG. Je suis très fier car mes collègues PM m'ont encouragé ; il y en a même un qui va se mettre sur la liste avec nous. Il avait toujours refusé : j'ai fini par le motiver !" (pires)

Aors, comme Y, A, F, S, E et tant d'autres... **PASSE LE CAP !!!**

PARTOUT où tu entreras, PLUS AUCUNE INFO LOCALE NE T'ÉCHAPPERA !
MIEUX : Tu pourras endosser le rôle d'acteur !

DEVIENS FORCE DE PROPOSITIONS !

SUR QUEL TEMPS ?

VOTRE TEMPS DE TRAVAIL !

Toutes les réunions d'instances ont lieu sur le temps de travail (ou générant du temps de récupération si la date de convocation tombe sur un temps d'absence du service lié aux cycles de travail ou plannings, par exemple).

A QUEL RYTHME ?

Pour les CST, cela varie d'une collectivité à une autre, selon sa taille et son activité de structuration collective. Cela peut aller d'une instance par trimestre jusqu'à une par mois, parfois bien moins !

Quoiqu'il en soit, cela reste tout à fait assumable et gérable : des relais pouvant s'organiser entre titulaires et suppléants.

Pour les instances auprès du CDG : selon les en-cours de dossiers à traiter (inquantifiables surtout pour le médical et le disciplinaire), même rythmique ! Précision : outre les déroulements sur le temps de travail, TRAJETS et REPAS sont PRIS EN CHARGE.

NOTA + : un TEMPS de PREPARATION EGAL AU TEMPS de L'INSTANCE est prévu pour vous permettre de travailler vos points d'ordre du jour (seul, en présence des autres délégués du personnel et/ou auprès de vos représentants syndicaux).





Notre **A.D.N** **Atouts** Définissants notre **Notoriété** !

Pourquoi nous faire confiance ?

FO est PARTOUT où tu as besoin de nous : c'est NOTRE FORCE !

Des hommes et des femmes
QUI PARTAGENT des VALEURS COMMUNES :

Proximité : agir au plus près des agents, dans les collectivités et services.

Disponibilité : consacrer son temps aux syndicats et à leurs adhérents,
c'est agir pour les agents.

Justice : tout mettre en oeuvre pour atteindre la justice sociale
dans les rapports au travail.

Solidarité : lutter contre toute forme de discrimination,
contre l'exclusion.

Humanisme : rien n'a plus de valeur qu'une vie !
Se battre pour la dignité des humains au travail.

Omniprésence : activer les réseaux des camarades, la "FAMILLE FO",
au service des adhérents et des collègues.

Indépendance : agir pour nos revendications, sans céder sous la pression politique,
étatique ou patronale.

Démocratie : défendre les valeurs de la république sociale.

Respect : entretenir un bon relationnel entre les agents et la camaraderie entre les membres du syndicat.

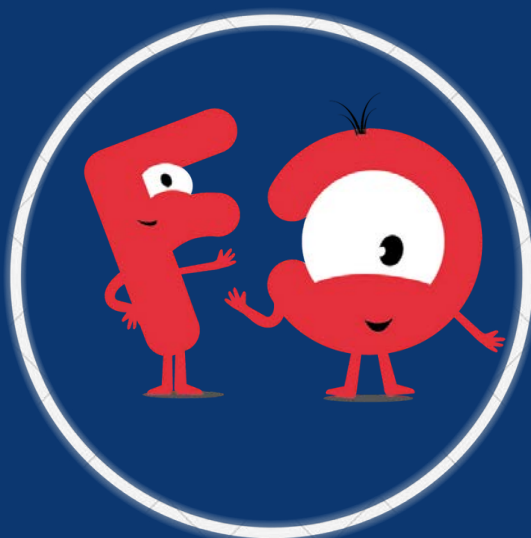
Honnêteté : agir dans l'intérêt de nos adhérents, tenir ses engagements
et respecter toutes ces valeurs précitées.

ACCOMPAGNEMENT
DE PROXIMITÉ,
CONSEILS DE
QUALITÉ,
DÉFENSE DES
INTÉRÊTS...
TA LIBERTÉ,
TA RECON-
NAISSANCE,
TON CHOIX !

Réunion nationale d'information



*Pour en savoir
toujours plus,
**NE LOUPEZ
PAS NOTRE
PROCHAIN RDV**
de ce début
d'automne*



20
septembre
2022

**Spécial élections
professionnelles**

de 14h
à
16h

**Spécial élections
professionnelles**

You Tube
LIVE !

#2022enforce

Fédération FO des Services Publics et de Santé



**Retrouvez les grilles
indiciaires PM et celles
des autres filières
actualisées
au 25 août 2022**

FO PM EN DIRECT SUR TWITTER !

<https://twitter.com/FOPMnational?s=09>



→ OÙ RETROUVER NOTRE ACTU ?...

- SUR LE SITE DE NOTRE FÉDÉ
- SUR NOTRE PAGE FACEBOOK **FOPM**
- ET POUR NOS ADHÉRENTS, SUR NOTRE NOUVEAU FORUM PRIVÉ



- nos communiqués,
nos comptes-rendus
nos annonces de rendez-vous
- nos articles de presse, nos liens médias
nos lettres ouvertes... sur notre page
facebook **FOPM**

**EN VOUS RAPPROCHANT DE VOS GROUPEMENTS
DEPARTEMENTAUX ET LEURS SYNDICATS DE BASE EXISTANTS**



FO PM

LE SYNDICAT N°1 DES POLICIERS MUNICIPAUX

Fédération des personnels des services publics
et des services de santé FORCE OUVRIÈRE

153-155 rue de Rome 75017 PARIS

06 43 23 54 37 - 06 83 29 01 60

contactfopm@gmail.com

Retrouvez-nous sur  tapez FOPM et sur www.foterritoriaux.fr

**SYNDIQUEZ-VOUS
ET ENTREZ DANS NOTRE RÉSEAU !**



contact syndicat