

La Tribune

des services publics

n° 394 - Mars 2023

FO

Zoom sur...

Les manifestations contre la réforme des retraites

Le réchauffement durable du point d'indice

Réforme de la **protection sociale complémentaire**

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

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

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

Nous sommes toujours là aujourd'hui
pour vous expliquer les impacts
de l'ordonnance relative à la protection
sociale complémentaire des agents
de la fonction publique.



Retrouvez le «**Décryptage
des nouvelles obligations de
l'employeur public territorial**»

sur reformepsc.mnt.fr

ou appelez nous :

▶ **0 980 980 210**
(prix d'un appel local)
Du lundi au vendredi
de 8h30 à 18h30.



Retraites : la Fédération FO SPS dans l'action !



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Après 3 années de gestion de crise liée à la COVID, à la négociation du Ségur, au dossier de la Protection Sociale Complémentaire, suivis de la longue route qui nous a mené aux élections professionnelles, nous espérons qu'une « pause » puisse intervenir et nous permettre de préparer sereinement notre Congrès. Il n'en sera rien, le président de la République et le gouvernement Borne, en s'attaquant à nos régimes spéciaux et en rallongeant de 2 ans l'âge de départ à la retraite, se retrouvent devant un front syndical uni qui s'oppose à son projet.

Si les manifestations saute-moutons sont majoritairement non désirées par nos militants FO, la recherche de l'unité syndicale, nécessaire pour entrevoir la victoire, nous aura au début du conflit imposé cette forme de contestation. Aujourd'hui, l'obstination du gouvernement nous oblige, alors qu'une majorité des Français dit s'opposer à la réforme, à durcir le mouvement.

La grève reconductible est votée dans plusieurs secteurs très bloquants (SNCF, RATP, routier, raffineries, etc) et dans quelques heures nous paralyserons le pays, la « France sera à l'arrêt ! ». Nos militants et nos adhérents FO hospitaliers et territoriaux prendront leur part dans les blocages et se serviront du préavis de grève illimité déposé par la Fédération.

Nous devons gagner car, au-delà des retraites, ce gouvernement nous réserve des dossiers très brûlants pour la fonction publique : la révision du mode de rémunération des fonctionnaires et la réorganisation de nos carrières sur la base de filières et des métiers, avec au bout, la destruction de nos statuts ! Notre mobilisation nous permettra de faire front et de lui adresser des signaux forts.

**Tous ensemble,
nous devons porter la mère
de nos revendications,
la défense de nos
régimes de retraites.**

Editorial	3
Didier BIRIG	
Editorial.....	4
Frédéric SOUILLOT	
Editorial.....	5
Dominique REGNIER	
Comité national	6
Créations de syndicats	
Spécial retraite	7
Réforme : le retrait	
p. 12 : tour de France des manifs	
Dossier	18
Pour le réchauffement durable du point d'indice	
CSFPT.....	23
FO conserve ses 4 sièges	
Haute-Savoie	25
1607h : piscines et patinoire en grève à Annecy	
Les Unions	26
offices publics de l'habitat	
p. 27 : police municipale	
p. 28 : funéraires	
p. 30 : sapeurs-pompiers	



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 : société EDITION TRIBUNE-PUBLIC & SANTE 153/155 rue de Rome 75017 Paris - N° commission paritaire 0926 S 06335 - ISSN N°2827-3192 1^{er} trimestre 2023



crédit photo F. Blanc-FO

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

Retraites : la mère des batailles

Depuis notre dernier Congrès, la bataille pour les retraites constitue, pour FO, la mère de toutes les batailles. Nous y sommes ! La confédération est tout entière engagée avec ses fédérations, ses unions départementales et ses syndicats pour gagner.

Depuis les grèves et manifestations du 19 janvier, c'est une mobilisation puissante qui, par la grève ou la manifestation, dit non à la réforme des retraites. Ce sont des mobilisations populaires, qui défilent dans le calme, sans heurts. Partout en France, la mobilisation est massive, déterminée, notamment en province, dans les petites villes rurales où parfois, souvent d'ailleurs, il y a plus de manifestants que d'habitants dans la ville ! C'est pourquoi nous avons mis un coup de projecteur sur Albi le 16 février.

Nos positions sont connues de longue date : ni recul de l'âge légal, ni allongement de la durée de cotisation.

Le gouvernement a refusé toute négociation, préférant imposer un recul à 64 ans de l'âge légal, augmenter le nombre de trimestres à cotiser et supprimer les régimes spéciaux.

Le président de la République disait le 13 avril 2020 pendant la crise COVID :

« notre pays (...) tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal ».

Ce sont ces mêmes salariés, si peu reconnus, qui seront les plus touchés par le recul de l'âge légal, qui souffrent déjà de conditions de travail difficiles et à qui on demande encore des efforts supplémentaires. Et les régimes spéciaux que le gouvernement veut supprimer prenaient justement en considération la pénibilité et les spécificités de ces métiers.

C'est pour sauver le régime de retraites par répartition clame le gouvernement. Il est démenti tant par le COR et nombre d'économistes que par une intersyndicale que l'on a rarement connue aussi soudée et au sein de laquelle FO prend toute sa part.

La mobilisation, partout en France, est exceptionnelle comme le montre à la fois le nombre des défilés et le nombre des manifestants. Maintenons le rapport de force et poursuivons cette mobilisation massive !

De tous les secteurs, du privé et comme du public, nous disons : non à cette réforme injuste, non à 2 ans ferme pour tous !

La République est démocratique et sociale

La fin d'année 2022 a été marquée par un fait majeur pour la démocratie sociale : les élections professionnelles dans la Fonction Publique. Les résultats sont très satisfaisants pour Force Ouvrière. Nous confortons notre troisième place dans la fonction publique territoriale avec un résultat de 16,018 %.

La CGT reste 1^{ère} avec une baisse d'0,5 point et la CFDT 2^{ème} avec également une baisse 0,40 %.

La Fédération FOSPS remercie l'ensemble des agents qui ont voté Force Ouvrière et ce malgré les nombreuses irrégularités dans l'organisation de ces élections. Ce résultat récompense les syndicats et les militants, adhérents et sympathisants qui se sont totalement impliqués dans ces élections. Sans aucun doute, c'est également la reconnaissance du travail effectué pendant le mandat et du bien-fondé des revendications et positions de notre organisation syndicale tant au niveau local que national.

Plus que jamais le syndicalisme libre et indépendant, qui porte des revendications claires, est reconnue par les agents publics.

Force Ouvrière prend la deuxième place dans la Fonction Publique

Les bons résultats enregistrés par Force Ouvrière à l'occasion de ces élections, premier à l'État, second à l'Hospitalière et troisième à la Territoriale permet à notre organisation syndicale de prendre la deuxième place dans la fonction publique au détriment de la CFDT.

Toutefois, un fait a marqué ces élections ! Ce scrutin montre, ce que nous redoutions, une baisse de la participation de 6 % et fait apparaître de gros dysfonctionnement dans l'organisation de celles-ci.

Par leur manque de rigueur dans l'organisation de ces élections, des élus locaux ont bafoué la démocratie sociale et ont été irrespectueux du travail et de l'investissement des militants syndicaux qui se sont impliqués pleinement dans ces élections. Ces mêmes élus, par leur désinvolture, ont montré le peu de considération qu'ils ont pour les agents

territoriaux. La libre administration ne doit pas être permissive, la République est sociale, elle doit être respectée et renforcée.

Les politiques n'admettraient pas une organisation aussi chaotique pour leurs élections !

En ce début d'année, une autre expression sociale et démocratique s'exprime au travers d'une très forte mobilisation contre la réforme des retraites. Depuis le 19 janvier dernier, des millions de travailleurs ont fait et font grève car ils refusent le projet Gouvernemental du report de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans et l'allongement de la durée de cotisation.

Malgré les mobilisations de grande ampleur le Gouvernement reste arc-bouté sur son projet et méprisant.

L'intersyndicale appelle au 7 mars à mettre la « France à l'arrêt », aussi, nous appelons nos syndicats et nos sections syndicales, dans l'unité, à organiser des Assemblées Générales, à définir avec les travailleuses et les travailleurs les modalités pour préparer le blocage de l'économie dès le 7 mars. L'intersyndicale nationale prend ses responsabilités et ne cache plus la nécessité de monter le rapport de force, en bloquant le pays, pour contraindre le gouvernement à retirer sa réforme.

Le durcissement du mouvement social soutenu par 6 français sur 10 va susciter beaucoup de commentaires et de contestations de la part de quelques-uns qui soutiennent la réforme mais face à leur enfermement, il est bon de leur rappeler que la République est également sociale.

« La devise de la république sociale : ni oligarchie, ni bureaucratie mais une vaste coopération sociale où les règles sont définies par tous. » (Jean Jaurès, 1^{er} avril 1906)



Dominique REGNIER

Secrétaire général de la branche des Services Publics FO

Comité national du 14 février 2023

Le 14 février s'est déroulé, à Paris, un comité national extraordinaire "spécial élections".

Cette journée a été l'occasion d'un retour sur les élections et particulièrement sur les résultats de notre organisation. **Conseiller technique à la Fédération, Daniel NOUAILLAC** a présenté une analyse cartographique sur le

plan national, régional et départemental. Ainsi que sur l'absentéisme et ses conséquences, les différents modes de scrutin, l'impact de l'implantation de notre organisation sur le terrain.

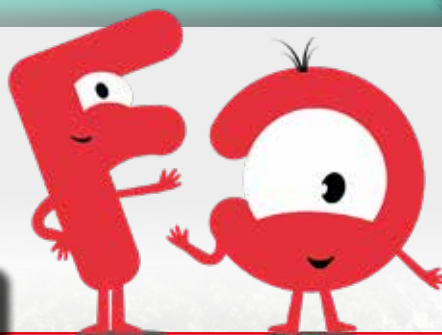
Malgré un manque d'enthousiasme évident des collectivités à organiser ces élections dans les meilleures conditions possibles - malgré les très nombreux obstacles auxquels nos

syndicats locaux ont dû faire face - notre organisation maintient ses résultats et **conforte sa 3^{ème} place dans la Fonction Publique Territoriale.**

Il apparaît clairement que le développement syndical sera un des poumons de notre organisation dans les années à venir. Le congrès de Dijon viendra, certainement, conforter cette idée.

#2022enforce

CREATIONS DE SYNDICATS
2022 - 2023



Bienvenue !

**FO Territoriaux est heureux d'accueillir 6 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.*

LE BOUSCAT TERRITORIAUX CCAS (33) le 27.09.2022

L'ETANG SALE TERRITORIAUX (974) le 01.10.2022

PORDIC COMMUNAUX (22) le 18.10.2022

TERRITORIAUX D'ILEVA REUNION (974) le 21.10.2022

COMMUNAUTE DE COMMUNES GORGES CAUSSES CEVENNES (48) le 25.11.2022

CESTAS VILLE CCAS ET COMMUNAUTE DE COMMUNES JALLE EAU BOURDE (33) le 03.01.2023

Réforme des retraites

Un objectif : le retrait

Le 10 janvier 2023, Élisabeth BORNE, entourée de Bruno LEMAIRE, d'Olivier DUSSOPT et Stanislas GUÉRINI, a officiellement annoncé le projet de réforme des retraites. Le Gouvernement a finalement tranché : si le projet passe, l'âge légal de départ à la retraite sera bien reculé à 64 ans, soit 2 ans de plus à partir du 1^{er} septembre 2023, et ce pour le secteur privé comme dans la fonction publique.

La mesure d'âge sera couplée à une accélération de la réforme TOURAINE ; la durée de cotisation pour accéder au taux plein restera de 43 ans (172 trimestres), mais elle sera accélérée par la **mise en place dès le 1^{er} septembre 2023 d'une augmentation d'un trimestre par an par année de naissance, pour atteindre 64 ans en 2030**. Elle impacterait les générations nées dès 1962 ; ce qui obligerait en 2030, la génération de 1968 à travailler au minimum jusqu'à 64 ans pour une retraite à taux plein.

Que devient la catégorie active ?

Dans le projet gouvernemental, elle existe toujours vante le Ministre de la Fonction Publique, avec le maintien de la durée minimum de services actifs à vali-



Le cap des 64 ans annoncé

der (17 ou 27 ans selon les corps concernés) pour bénéficier du départ anticipé en retraite !

Mais les agents concernés par la catégorie active (dans l'hospitalière, la territoriale, la pénitentiaire, la police, les sapeurs-pompiers) subiront le même relèvement de deux ans de l'âge légal de départ en retraite, comme tous les salariés du public et du privé. Autant dire un nouveau recul social puisque déjà depuis 2011, l'âge de départ de ces catégories est de 57 ans contre 55 auparavant.

Le classement en catégorie active créé en 1949 et étendu depuis, traduit dans la fonction publique la référence à la pénibilité des missions ; elle signifie occuper un poste de travail et un emploi qui présente un

risque particulier et ou des fatigues exceptionnelles, ce qui justifie un départ anticipé.

Un infirmier, un sapeur-pompier, un égoutier, une aide-soignante, comprennent très bien le concept, et avec FO, les agents classés en catégorie active refusent la détérioration de leurs droits.

La fin programmée des régimes spéciaux !

Si le projet gouvernemental venait à passer, le 1^{er} septembre 2023, toutes les nouvelles recrues seraient affiliées au régime général de retraite.

La disparition des régimes spéciaux est un dossier explosif, le Gouvernement n'hésitant pas à évoquer un projet visant à faire œuvre de plus « d'équité ».

Ceci vise, entre autres, les industries gazières et électriques, la RATP, les Clercs de Notaire qui seront concernés par la fameuse « clause du grand-père », déjà effective à la SNCF depuis 2018, avec l'affiliation au régime général pour les nouvelles recrues à compter du 1^{er} septembre 2023.

Les salariés déjà dans les effectifs de ces secteurs seront de plus concernés par la réforme des retraites. D'ores et déjà, ils doivent travailler progressivement jusqu'à 64 ans, comme les autres actifs et, **à partir de 2024, est supprimée la possibilité de partir plus tôt, entre 56 et 60 ans selon les régimes.**

Depuis 12 ans, jamais une telle unanimité contre un projet de loi n'avait rencontré une telle unité.

Le 13 janvier a vu plusieurs millions de manifestants dans toute la France métropolitaine et dans les Outre-mers.

Cette journée a été suivie de plusieurs autres mobilisations les 31 janvier, 7, 11 et 16 février, lesquelles ont connu la même ferveur.

A l'heure où s'écrivent ces lignes, l'inter-syndicale prépare une montée en puissance avec un blocage économique et social à compter du 7 mars 2023.

Une des premières mesures portées par nombre d'économistes, la plus rapide et la plus simple, est de ramener à leur niveau de 2018 les aides aux entreprises qui ont explosé ces 5 dernières années. **Cette mesure rapporterait une cagnotte de 60 milliards d'euros.**

Plutôt que de déclencher un conflit social massif dans le pays, l'exécutif pourrait dans un premier temps **réduire le montant total des aides aux entreprises** dont l'efficacité est douteuse - de 5 à 6 % - **et ainsi dégager les 12 milliards d'euros annuels** qu'il cherche à économiser par sa réforme des retraites.

Un autre projet est possible en assurant l'équilibre financier de notre système de retraite, sans travailler plus.

Pour FO, cette nouvelle casse sociale, après la réforme de 2010 qui a déjà rallongé de deux ans la retraite dans la fonction publique et les régimes spéciaux, est inacceptable. En touchant à ces secteurs, on touche au contrat social.

Une inter-syndicale historique

Les huit organisations syndicales se sont réunies le 10 janvier à la Bourse du travail, à Paris. Confirmant avec solennité leur opposition unanime au projet de loi gouvernemental, elles ont annoncé une première journée de grève et de manifestations le 13 janvier 2023.

L'ensemble des organisations de jeunesse (lycéenne et étudiante) ont rejoint cet appel.

C'est une première historique !

Pourquoi cette obsession du « travailler plus » ?

Ce n'est pas une nécessité, contrairement aux dires du Gouvernement.

Il n'y a pas de dérive des dépenses des retraites, celles-ci devraient stagner, soit légèrement baisser, selon le dernier rapport du conseil d'Orientation des Retraites (COR). Ce sont les recettes qui font défaut, notamment à cause des mesures d'austérité imposées aux fonctions publiques hospitalière et territoriale qui réduisent le volume des cotisations collectées.

Dans le même temps, il faut accroître le nombre de cotisants.

La solution, c'est l'emploi et l'augmentation des salaires. En effet, les recettes des caisses de retraites sont prélevées sur les salaires, par conséquent, si plus de personnes ont un emploi et si elles sont mieux payées, c'est davantage de recettes pour nos caisses de retraite comme pour l'ensemble de notre système de protection sociale.

Il existe **des pistes de conditions d'emploi massives**, par exemple, la création d'un véritable service public de la petite enfance pour augmenter le taux d'emplois des femmes.

Il faut également une hausse significative de l'emploi des séniors. En France, le taux d'emploi des 55-64 ans est très faible (56 %) ; il serait plus logique de permettre à ceux qui le veulent de rester dans l'emploi passé la cinquantaine plutôt que de les pousser dehors, ce que les entreprises ont pris comme détestable habitude.

En parvenant à augmenter de 10 points le taux d'emploi des seniors d'ici 2032, le produit interne brut (PIB) augmenterait de 2 points, engendrant ainsi une richesse supplémentaire à cet horizon de l'ordre de 50 milliards d'euros

Une autre piste de recettes existe : si les salaires des agents des 3 versants des fonctions publiques augmentaient au rythme de l'inflation, on obtiendrait de l'ordre de 3,3 milliards d'euros en 2030, de recettes supplémentaires.

En conclusion

Cela fait 12 ans que les centrales syndicales n'avaient affiché un



crédit photo : F. BLANC - Confédération FO

tel front uni. Contre toute attente, elles ont repris la main, dans la rue d'abord ; elles ont montré qu'elles conservent un savoir-faire dans la gestion des mobilisations.

Ce front uni s'est également révélé très efficace pour gagner la bataille de l'opinion.

Les syndicats continuent de monter au front pour contester le report de l'âge légal à 64 ans, mesure la plus injuste qui soit, mais ils sont également

**Pas de recul de l'âge légal à 64 ans
Pas d'allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein**

porteurs de propositions pour mener la (véritablement, celle-là !) nécessaire contre-réforme.

Contre une réforme inutile et injuste, il faut préserver l'unité, la conforter et rester fermement soudés sur les revendications.

Contre argumentaire



Le gouvernement assène, avec constance et régularité, ses arguments pour « vendre » la réforme des retraites. Voici quelques éléments objectifs pour les déconstruire.

➡ La réforme est nécessaire parce que le régime est menacé financièrement.

Le système « n'est pas équilibré financièrement », rappelait le ministre du Travail, Olivier DUSSOPT,

mi-septembre sur France 2. Le gouvernement estime que travailler plus longtemps est impératif si l'on veut préserver notre modèle de protection sociale.

Or, le déficit du système, loin d'être abyssal, est provisoire puisque à la lecture du rapport du COR, même sans réforme, on peut espérer un retour à l'équilibre d'ici une quinzaine d'années. Contrairement à ce qu'affirme le gouvernement,

la pérennité de notre modèle n'est donc pas menacée. Par conséquent, ne considérer le régime qu'à un instant « T » et non pas dans sa dynamique est intellectuellement malhonnête.

➡ **La réforme permettra de rééquilibrer les finances publiques.**

En équilibrant le système de retraites, «on diminue le déficit public» et «ça nous donnera des marges de manœuvre pour agir plus fortement ailleurs», déclarait Olivier DUSSOPT le 6 octobre sur France Inter, suivant en cela plusieurs « think tanks » libéraux.

Même dans l'hypothèse où la réforme dégagerait suffisamment d'argent, rien ne garantit qu'il soit réinvesti: «Cela ne se vérifie pas lorsqu'on regarde nos voisins européens». «Les pays qui dépensent moins pour les retraites ne consacrent pas davantage d'argent aux autres secteurs» (cf Michael ZEMMOUR, professeur d'Économie à l'université Paris-I-Panthéon-Sorbonne).

S'il est vrai que comparaison n'est pas raison, il n'empêche que, même constatées sous d'autres latitudes, les mêmes causes produisent les mêmes effets !

Par ailleurs, la Première Ministre est revenue en janvier sur les déclarations de ses ministres, indiquant que les économies réalisées grâce à la réforme ne serviraient qu'au financement des retraites... On saluera ici ce moment de sincérité !

Au surplus, **il ne revient pas au système de retraite de donner des moyens pour payer la dette de l'Etat** ; c'est à ce dernier de trouver des ressources, notamment du côté des allègements d'impôts consentis ces dernières années ou sur les super profits qui crèvent les yeux et

férés sur lesquels ont déjà été prélevés cotisations et impôts ?

➡ **La réforme contribue au rééquilibrage du marché du travail.**

Travailler plus longtemps est un moyen de faire rentrer de l'argent dans les caisses de l'État grâce aux cotisations des actifs et de tendre vers le plein emploi. C'est ce qu'en substance a dit le président Macron.

Or, la France affiche déjà un retard sur l'emploi des seniors : en 2021, seuls 55,9 % des 55-64 ans travaillaient, contre 60,5 % en moyenne dans l'Union européenne. Reculer l'âge de départ à la retraite sans proposer davantage de formations, une meilleure gestion des fins de carrière, sans être plus rigoureux dans l'obligation de l'emploi des seniors, revient à aggraver encore la situation.

➡ **L'allongement de l'espérance de vie oblige à réformer.**

«Nous vivons plus longtemps et donc (...) nous devons travailler plus longtemps».

Effectivement, depuis 1950, les femmes et les hommes ont gagné une quinzaine d'années d'espérance de vie supplémentaires selon l'INSEE.

Mais cette moyenne masque d'importantes disparités selon le sexe et les catégories sociales.

Par ailleurs :

- vivre plus longtemps ne signifie pas nécessairement vivre en bonne santé, ce qui a une influence sur l'équilibre des dépenses publiques ;

- le report de l'âge de départ à la retraite tend à augmenter «significativement» la fréquence et la durée des arrêts maladie, notamment en raison de la dégradation progressive de l'état de santé des travailleurs en fin de carrière.

L'argument d'une « réforme plus juste » ne tient donc pas.

Il s'agit en réalité juste d'une réforme de plus et qui ne va certainement pas dans la bonne direction !



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

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant 3 ans à compter de la date de fin de votre abonnement et sont destinées à la direction de la communication de FO Conformément à la loi « informatique et libertés » et au règlement général sur la protection des données. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant par mail sjuridique@force-ouvriere.fr ou par téléphone 01 40 52 83 54



ST ÉTIENNE (50.000)



VENDÉE



ST BRIEUC (25.000)

Tour de France des manifs



POITIERS (10.000)



NANCY



AUDE (16.000)



RENNES (25.000)



LAVAL (7.500)



LORIENT (15.000)



SAPEURS - POMPIERS
HAUTE-VIENNE



LISIEUX (2.700)



AUCH (6.000)



LILLE (15.000)

Tour de France des manifs

MENDE (3.000)



POITIERS (20.000)



TOULOUSE (80.000)



STRASBOURG (30.000)

LA ROCHE SUR YON (10.000)



spécial retraite

7 et 11 février

ARRAS



BORDEAUX (20.000)



TULLE (10.000)

MONTPELLIER (37.000)



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

Pour le réchauffement durable du point d'indice !



Après plusieurs années de gel, et face au retour de l'inflation, une revalorisation régulière du point d'indice constitue LA priorité des fonctionnaires. Devrait s'y adjoindre une refonte globale de la politique de rémunération qui, faute de mieux, a fait ces dernières années la part – trop – belle à un régime indemnitaire détourné de son objectif et à l'origine de multiples « dommages collatéraux ».

« Le noyau de l'attractivité reste la rémunération ». Dans leur rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale remis l'an passé, **Philippe LAURENT, Corinne DESFORGES et Mathilde ICARD** observaient que la question de la rémunération « est de loin [le facteur] le plus cité par les différents interlocuteurs comme

explicatif d'un manque d'attractivité de la fonction publique territoriale ». Le constat n'est nullement contesté. « La rémunération : un élément qui semble clé afin d'expliquer la perte d'attractivité de la fonction publique », relevait également le rapport **Peny-Simonpoli de mars 2022**. « *La fonction publique n'est plus vendeur. Ce n'est plus la belle mariée des années 1960-1970. Elle n'attire plus les jeunes, et ne les attirera pas si on n'augmente pas les rémunérations* », confirme sur le terrain **Philippe CAUFFET, secrétaire général départemental FO de l'Aveyron**.

Vers l'exode ?

Reste qu'avant de penser à embaucher de nouveaux collaborateurs, il importe d'éviter la fuite de ceux déjà en poste. Ce qui commencerait à être le cas dans la FPT. Le mouvement est certes encore timide. Certains ne font que mettre un pied dehors, tout en gardant l'autre dans la porte, au cas où : « *J'observe que des titulaires se mettent en disponibilité pour devenir contractuels dans d'autres collectivités* », indique ainsi **Sébastien VADÉ, secrétaire adjoint FO Services publics et santé de la région parisienne et des Yvelines**. Dans l'Aveyron, **Philippe CAUFFET** dresse le même constat : « *Des agents se sont mis en*

disponibilité pour aller bosser à l'usine ».

À l'heure – peut-être provisoire – où la carrière et l'emploi à vie perdent de leur attrait, comme le soulignait aussi le rapport **Laurent**, d'autres n'hésitent toutefois plus à claquer définitivement la porte de la fonction publique. « *La sécurité de l'emploi est en train de se retourner contre les fonctionnaires* », pointe **Sébastien VADÉ**.

Le gel du point d'indice

Côté rémunération, le gel du point d'indice – de 2010 à 2016 d'abord, puis de 2017 à 2022 – est le principal accusé. « L'augmentation régulière du point d'indice jusqu'à 2010 permettait de satisfaire les agents, même s'ils considéraient que c'était insuffisant », enseigne le rapport **Laurent**. Mais « *depuis 2000, le décrochage entre le point d'indice et l'inflation est de plus de 25 %* », estime **Philippe SOUBIROUS, secrétaire fédéral FO-État**. « *Et ce n'est pas les 3,5 % d'augmentation de juillet dernier qui permettent de changer la donne, alors que l'inflation a dépassé les 5 % en 2022* », s'insurge **Sébastien VADÉ**. « *C'est un pansement sur une jambe de bois* », grince **Philippe CAUFFET**.

Pouvoir d'achat mis à mal

Les conséquences de cette longue absence de revalorisation du point d'indice – dont

on rappelle qu'elle est à la seule main de l'État – sont multiples. La plus évidente et la plus directe : la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, toutes choses égales par ailleurs. Une baisse d'autant plus sensible que la part du régime indiciaire représente en moyenne plus des trois quarts de la rémunération des territoriaux. Et sa proportion est plus importante encore pour les agents de catégorie C. « Avec la hausse des prix, et notamment celle des carburants, beaucoup de collègues ont du mal à boucler les fins de mois », se désole Sébastien VADÉ. Philippe CAUFFET acquiesce : « Beaucoup d'agents aimeraient pouvoir avoir un travail à côté. Qu'on ne se voile pas la face, personne n'ignore que certains sont contraints de travailler au black pour s'en sortir. On ne peut pas encore vraiment parler de 'travailleurs pauvres', mais beaucoup sont dans la galère ». Il s'insurge : « Nous sommes les agents de la République et nous ne sommes pas correctement payés. C'est une forme de mépris pour son personnel ».

Écrasement de la grille

Ces conséquences sont parfois plus surnoises, mais tout aussi délétères. L'absence de revalorisation conduit ainsi au tassement – « à l'écrasement », pointe même Philippe SOUBIROUS – de la « grille ». Cette grille indiciaire dite Parodi « renvoie au principe selon lequel à équivalence de compétences ou de technicité, l'ensemble des fonctionnaires perçoit le même trai-

tement », rappelle le rapport Peny-Simonpoli. Afin qu'aucune rémunération indiciaire (ou contractuelle) ne soit inférieure au Smic – qui est régulièrement revalorisé –, l'État n'a en effet d'autre choix que de relever le minimum de traitement dans la fonction publique. Ce qu'il vient encore de faire au 1^{er} janvier dernier. Conséquence, « un agent de catégorie B peut percevoir un traitement très proche d'un agent de catégorie C », souligne Sébastien VADÉ. Ou encore « un agent de catégorie C peut désormais passer 10 ans sans avoir d'augmentation », note Philippe SOUBIROUS. « Dans la propriété urbaine, le traitement est désormais identique pour les six premiers échelons », illustre Sébastien VADÉ. Le ministre Guerini ne les contredira pas, lui qui vient d'admettre que « c'est très difficile de parler d'attractivité de la fonction publique quand un agent de catégorie C (...) va franchir des échelons sans augmentation de sa rémunération » (propos tenus le 1^{er} février à Nantes à l'occasion des 50 ans de l'institut régional d'administration, et rapportés par Localtis). Une situation intolérable, selon Philippe SOUBIROUS, qui n'entend pas rester l'arme au pied : « Nous avons déposé un recours devant le Conseil d'État, car le code de la fonction publique dispose qu'à chaque avancement d'échelon doit correspondre une augmentation de traitement indiciaire », indique-t-il.

Le recours à l'indemnitaire

Pour contourner ce gel d'indice, les employeurs communaux – ceux qui le pouvaient, et le voulaient, du moins – ont été contraints d'emprunter des chemins de traverses. « Ils ont notamment procédé à des avancements d'échelons 'au mini' – i.e. en retenant la durée la plus courte », rappelle Philippe SOUBIROUS. Une pratique qui était devenue la norme, et qui est désormais impossible depuis que la réforme dite du PPCR (parcours professionnels carrières et rémunérations) a introduit un cadencement unique.

Autre solution utilisée, un recours accru au régime indemnitaire, quitte à le tordre. Comme le rappelle le rapport Peny-Simonpoli, cette part indemnitaire de la rémunération a acquis une place « grandissante dans la rémunération » des fonctionnaires – certains du moins –, non sans poser différents problèmes.

Complexité et rupture d'égalité

« Fondé sur une pluralité de dispositifs réglementaires », ce recours croissant à l'indemnitaire a engendré « une dynamique des rémunérations complexe », indique ainsi le rapport Peny-Simonpoli. Et donc guère compréhensible et transparente. « On ne cesse d'empiler des statuts, plus personne n'y comprend rien », vitupère Sébastien VADÉ. Elle a également entraîné d'importantes disparités entre corps et catégories d'emplois, allant ainsi à l'encontre du principe d'unité initialement posé. La part des primes représente ainsi 41,4

% de la rémunération brute des personnels d'encadrement supérieur et de direction au sein de la FPT (49,2 % dans la FPH), mais elle est bien moins élevée pour les catégories C. Et encore, quand ses agents sont concernés ! Elle engendre également d'importantes disparités en fonction de l'employeur local, qui au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales, reste maître de sa politique de rémunération. « Cela dépend notamment des finances de la collectivité », relève Sébastien qui pointe « le retour à l'inégalité des territoires ». « Dans l'Aveyron, beaucoup de fonctionnaires exercent dans des petites communes, aux ressources limitées. Et pour eux, pas de prime. Rien. Avec le gel du point d'indice et une promotion interne réduite à la portion congrue – la plupart ne peuvent espérer monter en grade et faire carrière –, leur horizon est plus que bouché ». De manière plus générale, il est d'ailleurs relevé que les concours – qui permettraient de nouvelles perspectives de carrière – n'attirent plus. Pourquoi se donner la peine, alors que la plupart des postes sont désormais accessibles aux contractuels, relève-t-on. Lesquels n'ont toutefois pas de déroulement de carrière.

Chacun pour soi

L'essor de l'indemnitaire affaiblit également la dimension collective : « Chaque agent doit argumenter, défendre son propre cas, au détriment des autres », relève Sébastien VADÉ.

Il déplore également le phénomène de course à l'échalotte qu'il induit : « Dans la police municipale par exemple, où le marché est particulièrement porteur, les agents mettent en concurrence les collectivités. La notion d'engagement se délite, aussi bien du côté des collectivités, qui préfèrent recruter des contractuels, que des travailleurs, qui ne sont plus attirés – pour le moment – par la sécurité de l'emploi et n'ont parfois plus le même attachement à leur collectivité ».

Détournement de fonction

« Aujourd'hui, l'indemnitaire a pris une place telle qu'il ne correspond plus à des sujétions spéciales. C'est un détournement total de son objectif », relève encore Philippe SOUBIROUS. **Muriel FABRE, secrétaire général de l'Association des maires de France**, lui fait écho : « Face au gel du point d'indice, le recours à l'indemnitaire faisait partie des leviers de compensation que les collectivités ont dû actionner, dans un sens différent de son objectif initial. Que la part de l'indemnitaire atteigne 30 à 40 %, voire 50 % du

traitement d'un agent, ce n'était vraiment pas le but ». L'État lui-même ne s'est pas privé d'utiliser ce palliatif, comme l'indique Philippe SOUBIROUS : « Quand, sous l'impulsion de Nicolas SARKOZY, la moitié des économies générées par des suppressions de poste devaient être redistribuées aux fonctionnaires, certains ministères – notamment celui des armées – sont allés bien au-delà des 50 % ».

L'échec du Rifseep

La mise en œuvre du Rifseep (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), introduit en lieu et place de la prime de fonctions et de résultats (PFR), devait y remettre de l'ordre, en distinguant deux catégories : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) d'une part, liée à la nature du poste occupé, aux qualifications et compétences ; le complément indemnitaire annuel d'autre part, rémunérant la performance individuelle de l'agent. Sans grand succès. « Ce sont des usines à gaz », tance Philippe CAUFFET. Le rapport Peny-Simonpoli relève de son côté que « l'IFSE représente la quasi-totalité du volet indemnitaire et repose largement sur des mécanismes de revalorisation automatique ». Alors que « son évolution au plan individuel a vocation à être corrélée, non à l'ancienneté ou à l'avancement d'échelon, mais au dé-



veloppement de l'expérience et de l'expertise, en laissant une réelle marge d'appréciation managériale », les rapporteurs observent qu'en pratique, son augmentation « est surtout liée à des mobilités et elle est systématique en cas de promotion de grade », voire « quasi-systématique en cas d'avancement d'échelon ». Bref, l'indemnitaire ressemble fortement à un complément indiciaire qui ne dit pas son nom. Ce qui, au passage, n'est pas sans affaiblir l'argument d'un indemnitaire qui serait attribué de manière arbitraire et inégal entre les agents. Le rapport relève par ailleurs que la rémunération à la performance reste « très peu développée comparativement au secteur privé » et ce, « que ce soit dans sa dimension individuelle ou collective ». Une situation comparable en moyenne dans les pays de l'OCDE, à quelques exceptions près (Danemark et Finlande).

La prime ne fait pas la retraite

Autre point noir, non des moindres et particulièrement d'actualité, le fait que ce régime indemnitaire n'est pas pris en compte pour la retraite. « Les primes, c'est très bien d'en avoir. Mais nos collègues doivent avoir en tête que la prime ne fait pas la retraite », souligne Philippe CAUFFET, déplorant que certains aient tendance à l'oublier... jusqu'au moment où ils s'approchent du moment fatidique. « Mais c'est trop tard ! ».

Priorité au point d'indice !

L'action s'impose. Pour Philippe SOUBIROUS, elle passe à court terme « par une double revalorisation : celle du traitement indiciaire, parce que les 3,5 % accordés en janvier ne sont pas à la hauteur de l'inflation ; et du régime indemnitaire, parce que les 3,5 % ne concernent que la partie indiciaire de la rémunération ». Pour l'indemnitaire, il estime que « l'État doit montrer l'exemple sur les deux autres versants ». Il préconise ensuite d'établir « une convergence indemnitaire entre les trois versants de la fonction publique, pour aboutir à un plancher socle » et de mettre sur pied une indexation automatique du point d'indice sur l'inflation. Pour Philippe CAUFFET, « la priorité, c'est d'augmenter fortement tous les ans le point d'indice. C'est la question majeure ! Pour rattraper le retard, et parce que c'est le seul outil qui n'oppose pas les gens : FPE et FPT, catégorie A et catégorie C, grandes et petites collectivités, urbains et ruraux... ».

Des collectivités sous tutelle

« Nous serions favorables à une augmentation régulière du point d'indice », déclare Muriel FABRE. Elle précise : « Nous avons d'ailleurs exprimé à Amélie DE MONTCHALIN, lorsqu'elle était aux commandes, la nécessité d'une étude d'impact d'une évolution plus régulière du point d'indice, ce qui rendrait notamment les prévisions budgétaires moins difficiles. Mais nous ne pourrions aujourd'hui faire face à une nouvelle augmentation

sans que l'on nous accorde les moyens nécessaires. La moindre augmentation du point d'indice fait masse ! Il est impératif que l'État cesse de nous imposer une politique RH sans nous donner dans le même temps les moyens d'agir, sans redonner une autonomie financière aux collectivités. Les organisations syndicales doivent comprendre qu'il n'y a aucune volonté de notre côté de ne pas faire, mais une impossibilité de faire ».

Des syndicats compréhensifs

Globalement, le message semble passer. Les collectivités ne sont guère mises en cause, et bénéficient même d'une certaine mansuétude : « Le dialogue social avec les employeurs locaux est plutôt très bon. Ils font ce qu'ils peuvent avec les moyens dont ils disposent », indique Sébastien VADÉ. « J'entends que c'est compliqué pour eux. On se met à la place des élus », appuie Philippe CAUFFET, en soulignant « les coupes dans les dotations opérées par l'État dont ils sont victimes. Mais il faut que les employeurs locaux se mettent aussi à la place des fonctionnaires... ». **Il ajoute néanmoins deux bémols.** D'une part, « les élus regardent plus le budget investissement que fonctionnement... ». D'autre part, « les nouveaux élus ne connaissent pas la fonction publique et ses spécificités. Je leur parle d'agents, ils me répondent salariés. Je leur parle de traitement, ils me répondent salaire. Je leur parle de missions, ils me répondent travail ».

Pour le réchauffement durable du point d'indice !

Muriel FABRE confesse volontiers que « lorsqu'un élu s'engage, le fait de devenir employeur territorial n'est pas la première chose qui vient à l'esprit. Mais cela ne dure guère, l'élu comprenant rapidement qu'il ne pourra pas mettre en œuvre son projet politique sans agent et sans argent ». Elle souligne également que les nouveaux venus « ont pris leur fonction en pleine crise sanitaire », pour ne rien arranger. Et met encore en avant les efforts conduits par l'AMF, qui a notamment publié un guide « à l'usage du maire employeur », pour faciliter la prise de fonction.

En finir avec les mesurette

Pour revenir à la rémunération, Muriel conjure le gouvernement de « traiter enfin le problème dans son ensemble », et de cesser avec « la logique des mesurette ». « *Ségur de la santé, Grenelle de l'éducation... On ne cesse de rajouter des catégories tous les deux mois ! Ce n'est pas en leur attribuant 30 points supplémentaires qu'on répondra aux attentes des secrétaires de mairie ! Il faut avoir conscience que chaque nouvelle mesurette rend encore plus difficile la réforme globale que nous appelons de nos vœux. Il faut retravailler sur les grilles, revoir l'évolution du point d'indice pour qu'il corresponde à celle du coût de la vie, et à tout le moins tienne compte de celle*

du Smic, faire en sorte que le levier indemnitaire reprenne tout son sens et sa véritable place, etc. » La secrétaire générale de l'AMF souligne toutefois « la nécessité d'arrêter de faire croire que le traitement serait le seul et unique élément de politique des ressources humaines. L'enjeu majeur, c'est l'attractivité, dont la rémunération est un axe certes important, mais loin d'être unique. Il faut aussi pouvoir offrir de véritables parcours professionnels – la question de la promotion interne est prégnante – prendre en compte le sujet de la protection complémentaire, redonner du sens – l'intérêt géné-

ral doit revenir au cœur des missions des agents –, valoriser les métiers, etc. »

Véritable réforme ou miroir aux alouettes ?

Les chantiers récemment ouverts par le ministre Stanislas GUERINI invitent-ils à l'optimisme ? Un article récent de Localtis rapporte que le ministère de la fonction publique serait prêt à renverser la table : non pas « jouer sur le curseur à l'intérieur du système », mais faire « bouger le système lui-même ». Est évoqué, sans plus pour l'heure, un nouveau transfert primes/points (une réduction du montant des primes perçues en contrepartie d'une augmentation du traitement indiciaire), déjà mis en œuvre par le PPCR entre 2016 et 2019. Stanislas GUERINI ambitionnerait également de « questionner les mécanismes qui nous permettent de récompenser l'engagement et la performance, individuels et collectifs ». Au ministère, on décrypte : ce qui a trait à la qualification doit relever de la « rémunération principale », les primes ayant, elles, vocation à « valoriser le travail de nuit, le mérite, la performance... ». « *Au ministère, ils savent qu'on est dans l'impasse* », estime Philippe SOUBIROUS, relevant que « ce n'est pas pour rien si Paul PENY est depuis juin le directeur de cabinet de Stanislas GUERINI ». Pour ce dernier, après la théorie, place aux travaux pratiques !



FO conserve ses 4 sièges au Conseil Supérieur

Suite aux dernières élections professionnelles, la Fédération a désigné les 12 camarades représentants notre organisation au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

Sur les 12 camarades, quatre nouveaux ont déjà pu appréhender l'ampleur de la tâche, lors d'une réunion de préparation du 31 janvier dernier, au siège de la Fédération.

Bienvenue à Djamila BASSI, Saïda AMGHAR, Delphine POYET et Matthieu BRUGEAU.

La Fédération remercie également les camarades qui pour différentes raisons (retraite, autres missions...) ne siègent plus au sein de l'instance mais qui ont apporté un travail de qualité lors du mandat qui vient de s'écouler.

Fort d'une représentativité équilibrée, Force Ouvrière a désigné autant de femmes et d'hommes en tant que titulaires dans les formations spécialisées.

Lors de la réunion d'installation du CSFPT du 15 mars dernier,

notre organisation syndicale a présenté la candidature de **Laurent MATEU** à la présidence de la FS5 (questions inter fonctions publiques).

Élu à l'unanimité, notre camarade assurera donc un

deuxième mandat à la tête de cette instance.

La Fédération félicite l'ensemble des camarades pour leur nomination et leurs souhaite un mandat plein de réussite dans cette instance.

REPARTITION DES DELEGATIONS & ATTRIBUTIONS AUX ORGANISMES PARITAIRES LE 5 JANVIER 2023		
CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE		
BUREAU		
TITULAIRES	1^{ERS} SUPPLEANTS	2^{ES} SUPPLEANTS
LAURENT MATEU	CHRISTOPHE ODERMATT	Valérie PUJOL
Gisèle Le MAREC	Johann LAURENCY	Sébastien VADE
PLENIERE		
TITULAIRES	1^{ERS} SUPPLEANTS	2^{ES} SUPPLEANTS
Laurent MATEU	SEBASTIEN VADE	Valérie PUJOL
GISELE LE MAREC	Johann LAURENCY	CELINE JURIK
CHRISTOPHE ODERMATT	Djamila BASSI	Saïda AMGHAR
Delphine POYET	Mathieu BRUGEAU	YANN ROUE
FORMATION SPECIALISEE - N° 1 : questions institutionnelles, statistiques et études		
TITULAIRES	1^{ERS} SUPPLEANTS	2^{ES} SUPPLEANTS
YANN ROUE	Djamila BASSI	Johann LAURENCY
CÉLINE JURIK	Mathieu BRUGEAU	Delphine POYET
FORMATION SPECIALISEE - N° 2 : questions organiques (formation,...)		
TITULAIRES	1^{ERS} SUPPLEANTS	2^{ES} SUPPLEANTS
SEBASTIEN VADE	JOHANN LAURENCY	Laurent MATEU
Saïda AMGHAR	Gisèle Le MAREC	Djamila BASSI
FORMATION SPECIALISEE - N° 3 : questions statutaires		
TITULAIRES	1^{ERS} SUPPLEANTS	2^{ES} SUPPLEANTS
Christophe ODERMATT	Sébastien VADE	Johann LAURENCY
GISELE LE MAREC	Saïda AMGHAR	Delphine POYET
FORMATION SPECIALISEE - N° 4 : questions sociales		
TITULAIRES	1^{ERS} SUPPLEANTS	2^{ES} SUPPLEANTS
Mathieu BRUGEAU	CELINE JURIK	CHRISTOPHE ODERMATT
Delphine POYET	Saïda AMGHAR	LAURENT MATEU
FORMATION SPECIALISEE - N° 5 : questions inter fonctions publiques		
TITULAIRES	1^{ERS} SUPPLEANTS	2^{ES} SUPPLEANTS
LAURENT MATEU	SEBASTIEN VADE	Valérie PUJOL
Djamila BASSI	GISELE LE MAREC	Céline JURIK



Patrice CARRÉ

J'ai 58 ans, je suis marié et père de trois enfants.

Ton parcours professionnel

Je suis rentré dans la fonction publique territoriale en 1986 à 23 ans en tant qu'agent technique qualifié sur un poste de dessinateur industriel. Je suis resté dans ce service jusqu'en 1992.

Ton parcours syndical

Je me suis syndiqué dès mon entrée dans la fonction publique en 1986.

Membre du Conseil syndical en 1990, permanent syndical en 1992 à 29 ans au sein du syndicat FO de Dunkerque Grand littoral Communauté urbaine.

Chargé du développement du syndicat FO sur le périmètre de la communauté urbaine de Dunkerque, j'ai eu la chance de créer plusieurs syndicats qui ont progressé et qui existent toujours aujourd'hui.

En 1999, j'ai été élu secrétaire général de mon syndicat de base jusqu'en 2019, où j'ai transmis le relais au secrétaire général adjoint Nicolas VERHILLE, qui assure toujours cette fonction.

Grâce à une équipe soudée, des permanents volontaires et des délégués motivés, nous nous sommes développés passant de 42 syndiqués, à ma prise de fonction, à 230 en 2019 !

L'organisation a encore progressé sous la direction de Nicolas. Seul, on n'est rien ; ensemble, nous sommes puissants !

J'ai été élu membre du bureau du GD du Nord en 1995 et secrétaire général adjoint de 2000 à 2013.

En 2013, les camarades du Nord et du Pas de Calais m'ont élu délégué fédéral.

J'ai assuré les fonctions de membre du bureau de l'UD du Nord de 2005 à 2022.

En 2019, le Comité National a accepté ma candidature au poste de secrétaire fédéral non permanent. J'ai donc intégré le bureau fédéral.

Pendant toutes ces années, le syndicat m'a fait grandir. L'ensemble des camarades que j'ai rencontré m'a permis d'être celui que je suis aujourd'hui.

J'ai assuré, pendant de longues années, le poste de secrétaire du Comité Technique paritaire de la communauté urbaine de Dunkerque.

Des camarades m'ont fait confiance en me désignant suppléant au Conseil Supérieur et au Centre National de la FPT.

Ils m'ont également confié un poste de titulaire en formation spécialisée numéro 4, et suppléant en formation spécialisée numéro 1,2 et 5.

L'organisation syndicale m'a aussi permis d'être élu président du Conseil d'Administration de la CPAM des Flandres de 2009 à 2018, président du Fonds de Compensation du Handicap de 2014 à 2022 et membre du

Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie de 2010 à 2022.

L'UD du Nord m'a fait confiance en me nommant au Conseil Economique et Social Environnemental Régional du Nord, puis des Hauts de France de 2010 à 2022.

Ton rôle au sein de l'organisation

Depuis le 15 mars 2022, les camarades du Comité National ont validé ma candidature au poste de secrétaire fédéral permanent qui est pour moi un honneur. Je mettrai tout en œuvre pour assurer cette fonction qui m'a été confiée. Ce poste demande un investissement à part entière.

J'ai rendu à l'organisation les mandats que j'assurais au sein de la région Nord-Pas de Calais - non pas sans un pincement au cœur. Les camarades qui ont accepté de prendre la relève œuvreront, j'en suis certain, dans l'intérêt de l'organisation.

En conclusion

Le syndicat est une famille et comme dans toutes les familles, il y a de temps en temps des frictions, mais nous avons la chance d'être des camarades et nous savons ce que la fraternité représente. Chaque jour, nous œuvrons dans l'intérêt de nos mandats.

Je suis à FO parce que j'y ai trouvé mon équilibre. Une organisation qui m'a permis de défendre les intérêts des agents territoriaux et le service public républicain auquel nous sommes tous viscéralement attachés.

Annecy

1607 h, piscines et patinoire glissent dans la grève

Les effets néfastes de l'application des 1607h poursuivent leur chemin et touchent tous les secteurs d'activités dans la fonction publique territoriale.

Les équipements sportifs et ses agents ne sont pas épargnés comme à Annecy où le syndicat FO et son **secrétaire Régis FAUCHER** ont lancé un préavis de grève intersyndical pour tous les week-ends à partir du 11 février dernier.

Une situation complexe au regard du nombre d'agents - 71 au total - concernant la Piscine Patinoire Jean Régis et la Piscine l'Île Bleue, à l'arrêt complet depuis ce 11 février. Pour les agents, tout devient intenable dans une collectivité où les équipements sportifs sont légion : 30 gymnases, 22 terrains de football, 7 terrains de rugby, 64 courts de tennis, 48 locaux associatifs, 9 stades, 3 piscines, 1 patinoire, 2 bases nautiques, 40 jeux de boules, 2 plages, une trentaine d'équipements en accès libre. Une quinzaine d'événements annuels et réguliers de notoriété nationale et internationale.

Par l'intermédiaire de ce mouvement, le syndicat FO veut attirer l'attention sur **la modification et l'augmentation des horaires de travail** mises en

place ce 1^{er} janvier 2023, et ce sans modification des contrats de travail et fiches de poste. De plus, aucune de ces modifications n'ont été actées par les RH et délibérées en Conseil Social Territorial.

L'intersyndicale est entrée en négociation avec la collectivité, autour d'un protocole, mais des points de blocage apparaissent notamment sur la reconnaissance de la pénibilité. Affaire à suivre...



Julie, Franck, Séverine, Régis et Dylan en grève devant la Piscine Patinoire Jean Régis, samedi 11 février 2023

Les revendications

- ➡ La suppression du système à palier (-6 ; 11/17 ; 12/17 ; 18/23 ; 24+) par dimanche de travail.
- ➡ Le retour des heures du dimanche compris dans notre temps travail.
- ➡ Le retour immédiat et sans délai du système de rémunération fonctionnant comme les années précédentes.
- ➡ Passage aux 35 heures pour les agents des piscines-patinoires qui sont à temps non complet (pour certains payés en heures complémentaires régulières.)
- ➡ Paiement des heures de nuit à partir de 22 heures, jusqu'à 7 heures du matin. (Voir règlement intérieur de la mairie d'Annecy).
- ➡ Pas d'EPI adapté (en core avec des vêtements estampillés agglomération annécienne).
- ➡ Le paiement de la prime (sujétion) pour les personnels techniques des centres nautiques manipulant des produits chloreés (4,20 € la journée). Il y a également une demande rétroactive qui est faite en amont par les agents qui n'ont pas perçu cette prime, depuis 4 années.
- ➡ Une réduction du temps de travail pour reconnaître la pénibilité de leur métier, comme pour les autres services qui ont les mêmes contraintes (parking, vidéo...) : travail dans le froid, en contact avec le chlore et dans une ambiance humide, surcharge de travail avec polyvalence à l'extrême et en horaires décalés.

Convergence de conventions collectives



Un point important est inscrit au calendrier des réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation des OPH et COOP HLM (CPPNI) : la convergence des deux conventions collectives. Le premier thème porte sur la classification des emplois et barèmes de rémunération.

C'est le cabinet DENIMAL qui a été retenu pour construire avec les partenaires sociaux (collège employeur et salarié), la méthode de classification OPH/COOP HLM. Une fois ce travail finalisé, nous rentrerons en négociation avec le collège employeur pour classer les emplois.

L'Union Nationale FO-HABITAT participe activement à cette phase de travail notamment sur les critères et degrés qui permettront de coter les emplois dans la branche des OPH et COOP HLM.

La négociation de la nouvelle classification des OPH/COOP HLM devra confirmer le virage engagé en 2010 portant sur la classification des OPH, qui avait permis des avancées en matière de classification des emplois mais également en matière salariale.

Il est évident que pour notre organisation syndicale, la négociation de ce futur accord et sa signature devra répondre à un objectif : **améliorer l'existant.**

Le document portant sur la méthode de classification nous permettra d'avoir une vision claire de la mise en place de la classification des emplois et des barèmes de rémunérations au sein des OPH et COOP HLM. Il s'agit là du socle indispensable pour la suite de la négociation.

Les niveaux et les critères de classification seront importants pour un même emploi

Lors de la précédente négociation, nous avons fait des propositions dans la cotation des emplois. Nous devons de nouveau être extrêmement attentifs à cette cotation qui positionnera les salariés dans la nouvelle grille de classification OPH/COOP HLM.

Dans l'accord classification des OPH signé en 2010, il y avait quatre catégories et deux ni-

veaux par catégorie. **Dans celui des COOP HLM, il y a 10 niveaux.** Aujourd'hui il est encore trop tôt pour définir le nombre de niveaux, mais il est certain que la classification ne restera pas sur quatre catégories et deux niveaux par catégories.

Si ces derniers devaient augmenter, il est indispensable de bien définir les passerelles entre les niveaux, afin d'éviter la politique des petits pas et permettre l'évolution professionnelle des salariés des OPH et celui des COOP HLM.

Pour cette nouvelle négociation, notre organisation syndicale souhaite que le collège employeur soit très attentif et très ouvert aux propositions de la délégation des salariés. Cela se traduit par une démarche participative et constructive notamment en vue de la revalorisation des minimas pratiqués aujourd'hui dans la branche des OPH et COP HLM.

De plus, par souci de transparence et de cohérence, FO-HABITAT revendique également **une égalité de droit à la négociation pour les agents fonctionnaires exerçant dans les OPH**, qui, très souvent, sont oubliés par les Directeurs Généraux de ces mêmes organismes lors d'évolutions professionnelles.

La délégation des employeurs ne doit pas se réfugier derrière les contraintes budgétaires des organismes, la pression des lo-

cataires sur les loyers, etc... Cela est inacceptable.

Pour FO-HABITAT, la nouvelle classification des emplois OPH/COOP HLM et les barèmes de rémunérations doit être une réelle négociation évolutive et ce dans l'intérêt des salariés des deux branches professionnelles.

La nouvelle négociation va certainement prendre de longs mois

L'Union, comme à son habitude, s'investira pleinement dans cette négociation.

FO-HABITAT portera des propositions afin d'aboutir à un accord plus favorable notamment en revalorisant les minima pratiqués dans les OPH et COOP HLM.

Malgré un calendrier très serré,

cette nouvelle négociation paritaire doit passer par un véritable dialogue social. L'objectif est de construire une nouvelle classification des emplois OPH/COOP HLM forte et attractive dans l'intérêt de la fusion des deux branches professionnelles.

En ce qui concerne la convergence des deux conventions collectives, nous avons enfin démarré les discussions avec un premier thème à savoir : **le contrat de travail.**

FO-HABITAT travaille avec l'inter-syndicale (CFDT, CGT) et nous souhaitons négocier : le temps de travail, les rémunérations complémentaires, la protection sociale (complémentaire santé et prévoyance), la formation professionnelle, le CSE et la BDES, etc.

Nous allons négocier dans un temps très court

Pourquoi ? Tout simplement, suite à la fusion des deux branches professionnelles des OPH et COOP HLM, dont l'arrêté a été pris en novembre 2018 ; les partenaires sociaux ont cinq ans pour aboutir à un accord pour faire converger les deux conventions collectives.

La nouvelle convention collective doit donc être signée avant fin novembre 2023. Dans le cas contraire, c'est la convention collective des OPH qui s'appliquera comme le prévoit le Code du Travail.

L'Union mettra tout en œuvre pour aboutir à un accord portant sur la nouvelle convention collective.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

FO PM contre la réforme des retraites

FO PM a pris acte de la décision du Gouvernement de reculer de 2 années l'âge de départ en retraite et l'accélération de la durée de cotisation pour l'ensemble des agents-salariés.

Quand le Gouvernement est obligé de faire du lobbying pour vendre son projet en nous disant « *cette réforme est juste et de progrès* », la mauvaise foi n'a pas de limite !

Effectivement, notre métier a été totalement « OUBLIÉ » dans ce projet.

« OUBLIÉ » dans les régimes sociaux : être dans la catégorie super active afin de pouvoir bénéficier du 1/5^{ème}.

« OUBLIÉ » d'incorporer nos primes dans le calcul de la retraite, car faire un grand-écart (salaire-pension) quand on est en activité et à la retraite, est une honte pour les agents qui n'hésitent pas à mettre leur vie en danger pour notre Pays.

Alors NON, ce projet est injuste et injustifié !

Pour nous, c'est clair, pas de

recul de l'âge de la retraite et pas d'accélération de l'allongement de la durée de cotisation.

Nous exigeons le retrait de ce projet de loi qui conduira les agents encore plus dans la précarité.

Nous invitons tous les PM, ASVP et CG à rejoindre les différentes actions de notre Confédération, ou les actions au niveau local.

Le mois de Mars sera le mois de tous les dangers dans le Gouvernement.

Des syndicats patronaux enfin raisonnables, des syndicats salariaux unis face à l'adversité

L'histoire du sauvetage de la branche des services funéraires.

Comme la Confédération l'annonçait dans une publication de janvier dernier, **Bruno GRENIER, Xavier BOUTET, Maxime SANROMA et Madjid BETTACHE** allaient avoir du boulot en branche !

Notre équipe de négociateurs avaient déjà lancé le combat en dénonçant, avec leurs homologues de la CFDT et de la CGT, les NAO de branche en février 2022 auprès de la Direction Générale du Travail.

En effet, les propositions patronales n'étaient que du « *foutage de gueule* » avec 2 misérables pourcents d'augmentation des salaires et un écrasement des grilles inspiré par la doctrine que seule la performance serait dorénavant reconnue et non plus l'ancienneté.

Pourtant, la nouvelle direction d'OGF (1^{ère} entreprise funéraire de France et principale inspiratrice des syndicats patronaux de la branche) fervente adepte de cette ânerie ne sait plus quoi faire pour rétablir une situation sociale désastreuse depuis qu'elle tente de l'y appliquer.

FO l'avait pourtant prévenue...

Dès janvier 2023, les syndicats patronaux nous rappelaient à la table des négociations sous les coups de butoir de l'inflation, de l'augmentation du SMIC (avec un coefficient de nos grilles de salaires situé bien en dessous), les difficultés d'attractivité de nos métiers dûes à un niveau de rémunération bien trop bas et surtout l'injonction de la DGT à ce que nous trouvions rapidement un accord pour ramener nos minima salariaux de branche au-dessus du SMIC, sans écrasement des grilles d'ancienneté ;

sous peine de voir notre branche des services funéraires disparaître en la fusionnant avec celle des transports.

Du coup, un mois après, nos syndicats patronaux nous ont enfin fait de vraies propositions que nous qualifions de raisonnables (9 % d'augmentation des salaires minima et le respect des grilles d'ancienneté).

L'entame de nouvelles négociations salariales dès le mois de



Force Ouvrière
2 janvier, 10:56

Branches : le poids de FO essentiel pour les salaires.

De nouvelles batailles sont à venir pour les négociateurs FO dans les branches, pour obtenir qu'elles se mettent en conformité rapidement et, si possible, sans tassement de la grille salariale. La situation au 1er août dernier, date de la troisième revalorisation du Smic en 2022, dit l'ampleur du défi : 143 des 171 branches de plus de 5.000 salariés se sont retrouvées avec au moins un coefficient de leur grille salariale en dessous du Smic, a révélé le dernier comité de suivi des salaires. Soit plus de 83 % ! Au 25 novembre, presque quatre mois après, 67 branches étaient toujours non conformes. Soit 39,2 % !

<https://www.force-ouvriere.fr/branches-le-poids-de-fo...>

mars car, avec une inflation annoncée à 11 % pour 2023 et les « dorénavant incontournables préconisations » de la DGT, nos patrons du funéraire n'en n'ont certainement pas fini de s'efforcer de se montrer raisonnables... D'autant plus que, le hasard faisant bien les choses, nos négoc-

ciateurs de l'U.N.S.F sont tombés sur une publication de la veille juridique de la Confédération concernant le Salaire Minimum Hiérarchique (*cf. illustration ci-contre*). Ce qu'ils ont lu leur a plu... beaucoup plu... car cela pourrait permettre de faire bénéficier nos collègues des grandes

entreprises de la toute nouvelle « raisonnable » de nos patrons. A voir la pâleur subite de leurs représentants lorsque ce terme a été prononcé par nos négociateurs, ceux-ci ont été convaincus du bien-fondé de l'inscrire dans leur cahier de revendications.

Réforme des retraites : l'Union volontaire pour procéder à ses obsèques !

Secteur particulièrement concerné par cette réforme injuste de l'allongement des carrières de l'ensemble des salariés des services funéraires, l'U.N.S.F. s'est fortement mobilisée, une fois de plus, ces dernières semaines notamment, durant les journées d'actions nationales.

Faisant partie intégrante de la longue liste des métiers à forte pénibilité, tant physique que psychologique, avec un ensemble des critères répondants parti-

culièrement bien aux risques psycho-sociaux, tout le corpus « métier » est totalement opposé à toute modification humainement préjudiciable du rallongement de la durée de cotisation et du recul de l'âge légal de départ en retraite.

Dans les dernières analyses des bilans sociaux de branche, il apparaît que plus de **45 % des 20.000 salariés (hommes et femmes) et agents au service du public**, toujours disposés et disponibles pour aider les familles, à rendre le meilleur des hommages à leurs défunts, **ne sont déjà plus en activité à l'âge légal actuel du départ en retraite.**

De plus, cette nouvelle réforme brutale, injuste et autoritaire, ne va qu'amplifier le nombre de **démissions silencieuses** (attitude pointée du doigt dans de nombreuses études de l'O.I.T actuellement).

Rajoutons à cela le **traitement inégal qui est imposé au personnel féminin**, qui du fait de

carrières très souvent administrativement incomplètes, se voit appliquer la double peine d'un allongement de leurs temps de cotisation.

Après avoir mis leur jeunesse et toutes leurs ressources pour apporter à la société la natalité nécessaire au bon fonctionnement de l'économie, après avoir à faibles rémunérations repris les travaux les moins valorisants dans la productivité industrielle, commerciale ou tertiaire, elles devront mettre leurs dernières années de vie professionnelle à la disposition d'un calcul financier sans quoi elles vivront au mieux avec les plus bas minima sociaux.

Tous les acteurs du métier s'opposent donc à cette réforme et réclament un plus juste rééquilibrage dans le mode de calcul avec une plus large prise en compte de la pénibilité et une bonification.

L'U.N.S.F rejoint sans réserve et avec un appui déterminé notre Confédération.



2023 : année de concrétisation de nombreuses revendications FO SIS ?

De nombreuses revendications de l'union nationale Force Ouvrière des Services d'Incendie et de Secours (FOSIS) devraient se concrétiser cette année avec la publication au journal officiel de nombreux décrets et arrêtés.

1. NBI

FO SIS dénonce depuis de longues années que les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) doivent justifier de 7 années d'expérience avant de percevoir la NBI, ce qui représente une perte brute de 6518,44 €.

Ils vont enfin en bénéficier dès la prise de fonction.

2. L'indice moyen servant de base pour le calcul de l'indemnité de responsabilité

Depuis 2012, il est fixé par un arrêté jamais révisé malgré l'évolution des grilles indiciaires.

La demande FO SIS de l'adosser au traitement brut moyen de leur grade a été entendue, **le gain brut mensuel sera de 9 à 70 € suivant les responsabilités occupées.**

De plus, le Préfet de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de Gestion des Crises, nous a annoncé le 9 février dernier que ses services ont ouvert le chantier de révision de la filière SPP à la suite du rapport du

Peu de personnes le savent, mais les SPP doivent souscrire un contrat de sapeur-pompier volontaire (SPV) pour participer aux colonnes de lutttes contre les feux de forêts. Les SPV n'ayant pas la qualité de travailleurs, les SPP engagés sous ce statut sont indemnisés en vacation de SPV (taux horaire de 8,36 € à 12,58 € suivant le grade) et le temps d'engagement n'est pas comptabilisé en temps de travail, ce qui implique qu'ils doivent poser des congés pour effectuer leur travail...

À la suite de l'interpellation du Président de la République par FO SIS, il va être instituée une indemnité de mobilisation opérationnelle dédiée aux engagements des SPP lors de renforts demandés par l'État et hors de leurs services d'incendie et de secours ainsi que pour les dispositifs préventifs liés à la protection des forêts.

Ils pourront donc être engagés en qualité de fonctionnaire et le taux horaire sera de 15,47 à 21,36 € suivant le grade.

3. Les SPP pourront lutter contre les feux de forêts en qualité de SPP

CSFPT « Pour une filière SPP rationalisée et ancrée dans la FPT ».

Ce rapport préconise entre autres :

- **3 grades en catégorie C au lieu de 5 ;**

- **Intégrer au premier grade de la catégorie B, les adjudants (dernier grade de la catégorie C).**

Enfin, il nous a appris que **la revendication FO SIS d'accorder l'honorariat aux SPP a été**

entendue, et une proposition d'écriture va nous être présentée prochainement.

Toutes ces avancées sont malheureusement assombries par le projet de réforme de retraite qui veut contraindre l'ensemble des travailleurs à 2 années supplémentaires avant de faire valoir leurs droits à la retraite.

FO SIS appelle l'ensemble des agents des SDIS à poursuivre leur mobilisation et leurs actions pour lutter contre cette réforme injuste.

2023

NOUVELLES ASPIRATIONS

VENEZ VOUS FORMER

LE CNFPT S'ADAPTE À VOS BESOINS

Stages en présentiel ou à distance, formations sur mesure, préparations aux concours, ressources en ligne, évènementiels et actualités...

Découvrez notre offre de service, pensez formation avec le CNFPT.

#CNFPTAVECVOUS

PLUS D'INFORMATIONS SUR

CNFPT.FR

>> FORMER VOS AGENTS



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est **vous.**