

La Tribune des services publics

n° 396 - Septembre 2023

FO

FORMATION

**Formation syndicale,
la mère des batailles**

**Protection sociale complémentaire,
un premier accord historique**



Credit photo: Fotosearch - GraphiObsession.

Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

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

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

→ Pour plus d'informations : macif.fr



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

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr).

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr)

Circulez, il n'y a rien d'autre à voir !

Alors que nous attendions des mesures fortes sur le pouvoir d'achat, de nouvelles orientations pour l'hôpital, l'ouverture de négociations sur les carrières et rémunérations... le Président Macron nous aura offert cet été une valse à 5 temps : circulez, il n'y a rien d'autre à voir ! Si les changements et ajustements de la nouvelle équipe ministérielle auront tenu en haleine la presse et l'ensemble des commentateurs, force est de constater que, pendant ce temps, on ne parle pas de ce qui fâche : 1,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice, une prime « vie chère » (qui, en définitive et au regard des conditions pour y émarger ne touchera pas plus de 30 % des agents publics à l'hospitalière, bien loin des 75 % annoncés par le Ministre Guerini), seront le solde de tout compte des mesures salariales... Alors qu'il manque aujourd'hui plus de 25 % d'augmentation des traitements des agents publics pour couvrir l'inflation cumulée en 20 ans ! Cerise sur le gâteau dans la territoriale, cette prime « vie chère » sera octroyée à discrétion des maires et autres présidents de département ou région ! Autant dire que, sans rapport de force, personne ne sera servi ! Si la guerre en Ukraine continue, la flambée des prix se poursuivra également : l'essence dépasse à nouveau les 2 euros, l'électricité a augmenté de 10 % au 1^{er} août et augmentera encore jusqu'en février pour avoisiner 65 %. Cela sans compter les produits alimentaires dont les prix ont flambé et sans qu'aucune baisse ne puisse être espérée. Mais cette perte de pouvoir d'achat n'est pas la résultante d'une crise économique, bien au contraire : certaines grandes entreprises font parallèlement - et une nouvelle fois - de très gros bénéfices.

La situation sociale va être très tendue à la rentrée : d'ores et déjà des réu-

nions intersyndicales sont programmées en septembre sur la suite du dossier des retraites, sur l'hôpital et sur les salaires. Les ministres sont depuis la fin du mois de juin « aux adonés absents », pour cause de remaniement. Nous pensions reprendre le dialogue social pendant l'été mais cela n'aura pas été le cas. La situation annoncée dans les hôpitaux est, (parole de ministre déchu) « moins pire que l'année dernière » mais c'est bien du « pire » dont il reconnaît implicitement l'existence ! Totalement assumée par ce gouvernement, la fermeture de lits continue et le redéploiement de personnels remplace une politique forte de recrutements et de fidélisation des agents. Cette stratégie de gestion est malheureusement généralisée à tous les services publics avec toutes les conséquences que cela peut avoir pour le citoyen, pour l'utilisateur.

Nous allons dans les prochaines semaines tenir notre 29^{ème} congrès à Dijon. Les derniers ajustements et préparatifs ont lieu, et ce congrès devrait être du même « tonneau » que celui de Reims et de Rouen. Nous serons plus de 2.000 camarades et gageons qu'après avoir fait le bilan de ses 4 dernières années, portés par nos résultats aux élections professionnelles, nous établirons ensemble la feuille de route que le secrétariat fédéral, le comité national et l'ensemble de nos syndicats porteront pour les 4 prochaines années. Je souhaite que ce congrès soit revendicatif, offensif sur nos orientations, qu'il acte notre stratégie pour que notre Fédération, forte de toutes nos structures, pèse sur le dialogue social et poursuive sur le chemin des victoires que le Ségur et l'accord sur la PSC ont initié.

Bon Congrès à toutes et à tous, en route pour Dijon !



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Editorial.....	3
Didier BIRIG	
Editorial.....	4
Frédéric SOUILLOT	
Editorial.....	5
Dominique REGNIER	
PSC.....	6
Un premier accord historique	
CRO.....	8
Conférence à Rennes	
Congrès fédéral.....	10
Dijon 2023	
Congrès départemental.....	11
GD79 : un nouveau mandat pour Virginie LOTTE	
Portrait.....	13
Bruno THIENOT	
Dossier.....	14
Formation syndicale, la mère des batailles	
Créations de syndicats.....	18
Dans vos régions.....	19
GD 73 : bilan et perspectives p. 20 : congrès du Nord-Pas- de-Calais	
Environnement.....	22
Tour de force des ZFE	
Les Unions.....	24
services funéraires	
p. 25 : police municipale	
p. 26 : retraités	
p. 28 : eaux et assainissement	
p. 29 : sapeurs-pompiers	
p. 30 : OPH	



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
3^{ème} trimestre 2023



crédit photo F. Blanc-FO

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

Vers une rentrée pleinement revendicative !

La période estivale est d'autant plus importante cette année qu'elle arrive après des mois de mobilisation contre la réforme des retraites. Nous l'avons répété à de nombreuses reprises : FO ne tourne pas la page et continuera à combattre cette réforme par tous les moyens. Pour FO, cette réforme injuste, injustifiée et illégitime doit être retirée : pas de recul de l'âge légal de départ, pas d'allongement de la durée de cotisation, maintien de tous les régimes ! C'est ce que nous avons réaffirmé le 12 juillet lors de la réunion multilatérale à Matignon.

L'exécutif tente de détourner l'attention. Mais lors de ce rendez vous, nous avons rappelé à la Première ministre que FO porte et portera fermement ses revendications, sur les retraites, mais aussi le pouvoir d'achat et les salaires, dans le privé comme dans la fonction publique, alors que l'inflation reste élevée. Nous avons aussi rappelé nos exigences sur la place à redonner à la négociation collective et prendre les choses « par le bon bout », c'est-à-dire les questions d'emploi tout au long de la vie, les parcours professionnels, les reconversions, l'emploi des seniors et les retraites progressives. Renouer le dialogue suppose un accord sur la méthode de travail. Une réelle négociation des interlocuteurs sociaux qui ne soit pas un cadrage imposé par l'exécutif. Les échanges doivent être menés avec loyauté, et avec une méthode permettant de vrais échanges et une prise en compte des

revendications. Le dialogue social a été fortement abimé par le Président de la République et son gouvernement, restés aveugles et sourds aux mobilisations des travailleurs qui demandent toujours l'abandon de la réforme des retraites.

FO a enfin alerté sur le fait que regarder les choses uniquement sous un angle économique, pour ne pas dire comptable, ne contribue qu'à des reculs sociaux.

Pour l'Hôpital, qui est l'affaire de tous, nous avons demandé officiellement qu'il y ait du « dialogue social » avec les organisations syndicales représentatives et non avec des collectifs et que les moyens soient mis pour que l'Hôpital public existe et ne soit pas qu'une variable d'ajustement économique.

Le ministre de la Santé n'est pas à Bercy mais bien au ministère de la Santé. Les engagements pris sur les moyens et les conditions de travail doivent être tenus et respectés. Il en va ainsi de l'attractivité de ces métiers.

Dans le cadre de son cahier revendicatif, FO abordera le cycle de négociations qui doit s'ouvrir à la rentrée avec exigence et détermination. FO se positionnera pour faire regagner du terrain au paritarisme et pour améliorer les droits et garanties conventionnelles des salariés. Notre feuille de route demeure plus que jamais la justice et le progrès social. Dès la fin de l'été, FO sera mobilisée pour une rentrée pleinement revendicative !

Enrichir notre engagement dans la défense des intérêts des agents

Nous sommes maintenant à quelques jours du 29^{ème} congrès fédéral et depuis maintenant plusieurs semaines, plusieurs mois, toutes les équipes s'activent pour que ce congrès se déroule dans les meilleures conditions possibles. Ce congrès est une étape importante dans la vie démocratique de notre organisation et qui prévaut dans l'histoire et le fonctionnement de Force Ouvrière. Au regard de l'actualité sociale récente, nos débats seront, à n'en pas douter, riches et certainement passionnés mais avant tout, ils devront être féconds pour enrichir notre engagement dans la défense des intérêts matériels et moraux des agents et des salariés.

La question salariale est cruciale en cette rentrée. A la suite des annonces du gouvernement du mois de juin dernier, les agents de la fonction publique territoriale sont exclus du dispositif de la « prime pouvoir d'achat » puisqu'il appartient aux collectivités de verser, ou non, tout ou partie de cette prime alors que c'est le versant qui concentre le plus grand nombre de bas salaires, en catégorie C notamment.

Versée une seule fois, elle est instaurée pour les salaires inférieurs à 3250 euros bruts mais laissée au bon vouloir des employeurs territoriaux, alors qu'elle s'appliquera automatiquement dans les autres versants de la fonction publique !

Le ministère se cache derrière le principe de libre administration des collectivités territoriales pour ne pas prendre ses responsabilités envers les agents publics de la territoriale. Pour Force Ouvrière, cette discrimination entre versants est inacceptable !

« NON, LES AGENTS TERRITORIAUX NE SONT PAS DES SOUS AGENTS PUBLICS ! »

N'oublions pas que pour l'application des 1607 heures, le même gouvernement n'a pas laissé le choix : deux poids, deux mesures. Une fois de plus, les agents de la fonction publique territoriale sont les laissés pour compte.

Pour autant, proposer une prime éphémère face à une inflation qui s'est installée ne répond pas au problème des rémunérations mais augmente encore la part de l'indiciaire au détriment de l'indiciaire, ainsi qu'au détriment des pensions de retraite.

Pour FORCE OUVRIERE, seule une augmentation conséquente de la valeur du point d'indice et l'amélioration des grilles indiciaires de rémunérations peuvent répondre aux attentes des agents et garantir une rémunération juste et équitable pour nos salaires et nos pensions de retraite.

FO rappelle son attachement au statut général des fonctionnaires et exige l'ouverture immédiate de négociations sur l'augmentation des salaires, ainsi qu'une véritable concertation sur la revalorisation des grilles indiciaires.

**A bientôt et bon congrès
Amitiés syndicalistes**



Dominique REGNIER

*Secrétaire général de la branche
des Services Publics FO*

Un premier accord historique

C'est la première concrétisation d'une longue négociation avec les employeurs dont la Fédération FO SPS peut s'enorgueillir d'être à l'origine de la signature d'un premier accord national concernant la protection sociale complémentaire (PSC).

Des négociations qui ont débuté rue de Rome à Paris, dans les locaux de la Fédération, il y a deux ans maintenant, pour aboutir à des avancées concernant les agents, dans le domaine de la prévoyance.

Aussi, **Dominique RÉGNIER**, secrétaire général de la **branche des services publics (ci-contre)**, arborait un large sourire lorsqu'il couchait sa signature sur un accord historique, conclut dans les locaux de l'AMF.



L'équipe des Services Publics représentant FO à la signature de cet accord. De gauche à droite : Pierrick JANVIER, Dominique REGNIER, Laurent MATEU et Valérie PUJOL (sans oublier Johann LAURENCY, élément clé des négociations !)



On
Extrait



Rester vigilant

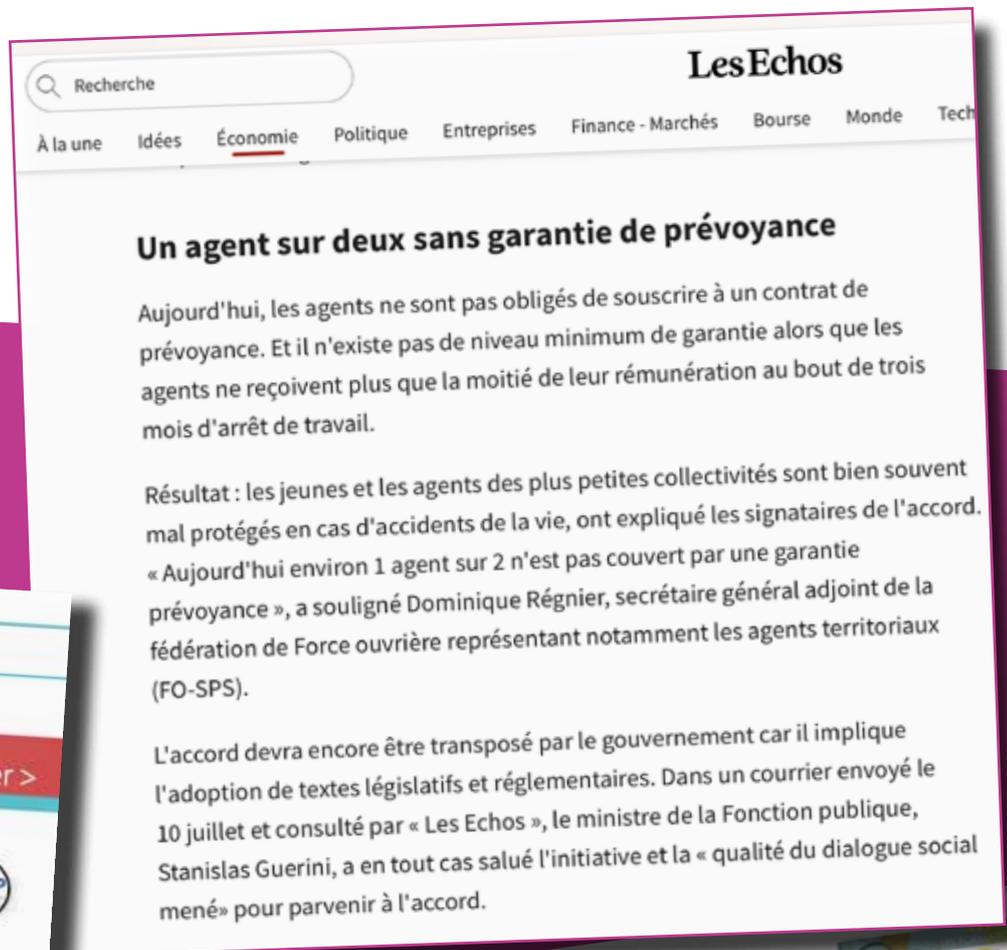
Un accord qui permettra aux agents de toutes les collectivités d'obtenir une prise en charge à 50 % (à minima) de son employeur pour la cotisation prévoyance. Un accord qui garantit le versement de 90 % de la rémunération (traitement, régime indemnitaire, NBI) lors d'une maladie comme d'une invalidité de la Fonction publique territoriale et 90 % du revenu pour les agents contractuels. Ces avancées sont complétées par l'interdiction de questionnaire médical, d'un délai de carence de 3

mois maximum, de la fin des majorations pour adhésion tardive, ainsi qu'une amélioration des dispositions applicables en cas de rechute et d'un arrêt de travail.

Le volet "santé" est en travaux. Certaines avancées ont été actées et vont aboutir à un accord plus détaillé qui devrait voir le jour vers la fin de l'année 2025.

Cependant, la confiance mise dans ce premier accord historique n'exclut pas le contrôle. Aussi, **la Fédération FO SPS a obtenu la création d'un comité de suivi de l'accord ainsi que la mise en place de comités de pilotage pour les accords locaux** qui, au passage, ne seront pas remis en cause s'ils s'avéraient plus bénéfiques aux agents de la collectivité.

parle de nous !
ts de revues de presse



Recevez la Newsletter >

12 / 07 / 2023 | 19 vues
Laurence Tribillac / Membre
Articles : 25
Inscri(e) le 09 / 07 / 2008

accord national historique dans la territoriale...un
employeurs territoriaux et les organisations syndicales
les modalités de mise en œuvre de la réforme, premier
vrier 2021, relative à la négociation collective dans la
sitive, aboutissement de plusieurs mois de travaux et
ne véritable avancée sociale ...
ur de 20% d'un montant de référence initialement posé
s de la cotisation (et non plus d'un montant de référence),
s actuellement allouées aux personnels territoriaux,
de bon niveau, accessible financièrement et en cohérence

SANTÉ ET PRÉVOYANCE Protection sociale complémentaire : un accord signé entre employeurs territoriaux et syndicats

Publié le 11/07/2023 • Par Emmanuel Franck • dans : A la une emplois, A la une RH, Actu. Emploi, Actu. expert acteurs du sport, Actu. expert Education et Vie scolaire, Actu. expert santé social, Actu. experts finances, Actu. experts prévention sécurité, Actu. juridique, acteurs experts techniques, France, Métier et carrière Education et Vie scolaire, Métier et carrière santé social, Métiers, Métiers et carrières acteurs du sport, Statuts prévention-sécurité, Toute l'actu RH



Une majorité des membres de la Coordination des employeurs territoriaux ainsi que six organisations syndicales ont signé, le 11 juillet, un accord sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux. Les signataires préconisent des contrats de prévoyance à adhésion obligatoire garantissant 90% du revenu net de l'agent et le plafonnement des cotisations santé des retraités.

la gazette
PROMOTION D'...
-10%
sur toutes le
formations 2
J'en prof

SUR LE MÊME SUJET
Protection sociale comp
de la détermination des
participation des empl
?
La protection sociale
indéniable gage d'att
Protection sociale :

Conférence à Rennes



La formation des agents au cœur des échanges

➡ Intervenants

Patrice CARRE, secrétaire fédéral

Katia VIDAL, agent du CNFPT, conseillère technique de 2019 à 2022 d'Hélène BROCC, Présidente du CNO.

➡ Participants

Membres FO des CROs AURA, Bretagne, Centre-Val de Loire, Grand Est, Guadeloupe, Guyane, Hauts de France, La Réunion, Mayotte, Normandie, Occitanie, Pays-De-Loire.

En juin dernier, une conférence des Conseils régionaux d'orientation, organisée à Rennes. Patrice CARRÉ, secrétaire fédéral et Katia VIDAL, agent du CNFPT, ont animé le temps d'échanges avec la délégation FO venue de diverses régions fédérales.

Ces deux jours de rencontres et d'échanges avaient pour objectif :

➡ De situer l'environnement institutionnel de l'établissement (CA/CNO/CRO) ;

➡ De s'approprier le processus de construction de l'offre de formation du CNFPT ;

➡ D'identifier les leviers pour intervenir en séance et d'échanger sur les problématiques rencontrées.

Il a été rappelé également le fonctionnement des Conseils régionaux d'orientation avec l'importance de s'appuyer sur la Charte de fonctionnement de ces derniers (version 2021), transmise lors de l'installation des membres et accessible sur l'intranet du CNFPT dans l'espace « instances ». On peut y retrouver les compétences des CRO en matière de développement de l'offre de formation, notamment l'adoption annuelle de la programmation régionale pour l'année à venir, et leur rôle dans l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation. Les CRO examinent les bilans d'activité et se prononcent sur les orientations régionales et le fait qu'ils peuvent être force de proposition. Le rôle des deux commissions qui leur sont rattachées pour identifier les besoins du territoire et les intégrer dans l'offre régionale est déterminant. Cependant, il est important de noter une disparité d'une région à l'autre quant à la mise en œuvre effective de ces commissions.

Des échanges pour débattre des problématiques rencontrées

Les refus. Un constat a été fait quant au taux important de refus de stagiaires en raison de stages complets ou d'effectifs insuffisants. Cette problématique a été identifiée comme un frein à l'optimisation de l'offre de formation.

L'éloignement. Certains agents, notamment les catégories C, rencontrent des difficultés à s'inscrire aux formations en raison de stages trop éloignés. Les participants ont souligné des difficultés à prendre en compte les besoins spécifiques de certains territoires, en particulier les territoires ultramarins, et à les intégrer dans l'élaboration de l'offre de formation régionale.

Le pouvoir décisionnaire des CRO. Un avis unanime s'est dégagé quant au rôle des CRO qui sont perçus davantage comme une chambre d'enregistrement que comme une réelle instance pouvant influencer les prises de décisions. Les participants ont souligné le faible impact et la représentativité des conseils dans les processus de décisions.

La communication. L'importance d'une meilleure coordination et d'une communication plus étroite entre les instances nationales et locales a été soulignée.

La nécessité de partager collectivement pour mieux maîtriser les sujets en séances a été exprimée, notamment en termes de remontées des problématiques locales, des bonnes pratiques et des initiatives locales.

Les nouveaux membres FO désignés dans les CRO ont exprimé des difficultés à s'approprier l'ensemble des problématiques et des enjeux ; un accom-

pagnement serait souhaitable.

Pour faciliter les interactions, la mise en place d'un espace d'échanges entre les membres FO siégeant dans les CRO est apparue comme une proposition intéressante. Cela permettrait de mieux maîtriser les sujets et faciliterait les interventions en séances. Cet espace d'échanges aurait également pour objectif de relayer les informations du national au local et vice versa.

La réunion a permis de mieux comprendre la construction de l'offre de formation du CNFPT et de renforcer les connaissances de chacun sur le fonctionnement des CRO.

Les participants ont ainsi pu exprimé leur volonté de trouver des solutions et d'améliorer l'efficacité des CRO dans les problématiques abordées.



29^{ème} Congrès de la Fédération

des Personnels des Services Publics et des Services de Santé Force Ouvrière



Durant 5 jours, la Fédération FO SPS vous accueille à son 29^{ème} Congrès au Parc des Expositions et Congrès de Dijon. Toujours dans le souci d'être au plus près des camarades et pour une plus grande interactivité entre la Fédération et les syndicats, nous vous invitons à cette occasion à venir nous rendre visite sur le stand fédéral, présent parmi les nombreux exposants.

Vous y trouverez des informations sur la Fédération, bon nombre de documents nécessaires au développement de vos structures, mais également une oreille attentive, à l'écoute de vos remarques ou demandes particulières.

Il est nécessaire de se rencontrer, de prendre le temps afin de préparer l'avenir, anticiper les futures échéances. Alors n'hésitez pas à venir nous voir ! Animations, goodies, surprises et convivialité vous attendent sur notre stand fédéral.



En voiture :
Suivre Centre
Clémenceau



Depuis la gare
de Dijon,
direction
QUETIGNY :
Tramway - ligne 1,
arrêt Auditorium



plan d'accès

au
Palais des Congrès . Expositions
Dijon Bourgogne

GD79 : un nouveau mandat pour Virginie LOTTE

Le 16 juin 2023, le congrès du GD79 s'est tenu dans la salle Rabelais à St-Maixent-l'École, sous la présidence de Sophie ARDON, secrétaire régionale de la branche santé, en présence de Mathieu BRUGÉAU, secrétaire régional de la branche publique et délégué fédéral, accompagnés de Jocelyne BAUSSANT, secrétaire générale de l'Union départementale des Deux-Sèvres.

Une soixantaine de camarades ont participé à ce congrès : invités et adhérents des douze syndicats du département.

Les rapports d'activités des quatre dernières années ont été présentés par les deux **secrétaires du GD**, **Patricia CHARTIER pour la branche santé et Virginie LOTTE pour la branche territoriale.**

Le rapport financier a été présenté par **Jérôme DAMY, trésorier du GD.**

Ils ont été votés à l'unanimité par l'ensemble des syndicats.

Plusieurs camarades sont intervenus à la tribune et nos responsables régionaux ont répondu en dressant le bilan de la situation dans la Fonction publique, et en motivant nos militants à poursuivre leurs combats.

Un repas convivial a été partagé autour d'un rougail saucisses.



Bureau départemental élu à l'unanimité

➡ Branche Santé

Secrétaire : Patricia CHARTIER

Secrétaires adjoints : Jocelyne CHARRON et Alain MERCERON

Trésorier : Jérôme DAMY

Archiviste adjointe : Florence AYMÉ

Membres : Syndie DAMY, Rachel GUILLET, Christophe GRIMAUULT et Jean-Vincent NEAU

➡ Branche Territoriale

Secrétaire : Virginie LOTTE

Secrétaires adjoints : Pascal COUSIN et Isabelle DUPLESSIS

Trésorier adjoint : Cédric BONNAUD

Archiviste : Christelle LECOINTE

Membres : Pierre-Yves HULIN, Christine DELIGNÉ, Nelly HANS et Stéphanie MARTIN

➡ Commission des conflits

Amélie COSTE, Sophie BOUCHET et Ludovic RICART

➡ Commission de contrôle des comptes

Stéphane PLANTIVEAU, Laëticia BOUILLON PENNETIER, Thierry CLABAULT et Chantal GADEAU



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

L'AUTONOMIE DU SALARIÉ ET DE SA FAMILLE FACE AUX SITUATIONS DE LA VIE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Bruno THIENOT

Délégué fédéral de Franche-Comté



J'ai 58 ans. Je suis bisontin et papa d'une fille.

Mon parcours professionnel

Serrurier-métallier de formation, j'ai exercé ce métier dans différentes entreprises de 1986 à 1999. Puis, je quitte le monde du privé pour la fonction publique territoriale à la ville de Besançon comme serrurier à la Direction Architecture et Bâtiment où j'exerce encore à ce jour.

En parallèle de mon métier, je me passionne dans un premier temps pour les gallinacés, les poules marans, puis pour l'héliciculture. Je crée ma micro-entreprise agricole en 2008.

Mon parcours syndical

J'adhère au syndicat FO le 1^{er} janvier 2008 suite à un différend avec mon responsable - comme beaucoup d'agent ! Ce choix n'a pas été anodin ; j'aime l'esprit de liberté, d'indépendance et les valeurs que représente Force Ouvrière, proches des miennes.

Durant toutes ces années d'adhésion, j'ai pu apprendre, comprendre, militer au sein du syndicat et surtout lui rendre ce qu'il m'avait apporté, avec l'aide et surtout sous l'aile précieuse du **secrétaire général de l'époque, Jean-François**

LONGARETTI, qui avait décelé en moi une « vraie âme » de militant.

Au fil des années, j'ai acquis une expérience significative et **je suis élu dans différentes instances comme la CAP C, le CT et le CHSCT, et deviens secrétaire adjoint du GD.**

Après avoir gravi les marches une par une, je suis fier aujourd'hui d'être secrétaire régional Franche-Comté, branche publique, et d'avoir été proposé par mon syndicat de « base » qui me fait confiance et en qui j'ai toute confiance.

Aujourd'hui, j'ai vraiment à cœur de mettre tout en œuvre pour accomplir au mieux mes missions.

Mon rôle au sein de l'organisation

Depuis ma prise de fonction en tant que **secrétaire régional en octobre 2022**, j'ai dû renoncer à siéger dans certaines instances pour me consacrer entièrement à la nouvelle mission qui m'incombe, tout en restant fortement ancré dans mon syndicat de « base ». Je siège toujours en CAP C, comité médical, et fais partie du bureau et du conseil syndical.

L'essentiel pour moi est de faire partie de la base et surtout d'être le trait d'union entre les différentes strates de l'organisation.

Depuis mon affectation à la région, j'ai pu suivre des formations juridiques, d'animateur, de formation... des outils qui me permettent d'acquérir des connaissances et un savoir-faire au service des camarades.

Mon objectif est aussi de réunifier les GD de la région et d'apporter mon aide à leur fonctionnement et à la communication.

Mon ressenti

Mon aventure chez FO a débuté il y a maintenant plus de 15 ans. J'ai découvert le « monde syndical » et son importance pour les agents et nous tous.

J'ai grandi avec les camarades, j'ai appris des uns, des autres et sur moi-même, fais des rencontres incroyables.

Aujourd'hui, la conjoncture sociale et gouvernementale est dramatique, il est donc nécessaire de **RASSEMBLER, DE MOBILISER, DE FEDERER** autour de nos combats, pour améliorer le quotidien des agents, des salariés, et prendre la place qui est la nôtre !

FORMATION

FORMATION

FORI

Formation syndicale, la mère des batailles

La formation syndicale est une priorité, tant de la Confédération que de la Fédération. Outil d'émancipation individuelle, elle est tout autant un gage de crédibilité sur le terrain, tant auprès des agents que des employeurs, et partant un outil indispensable de développement de l'organisation. « Former un adhérent, c'est un militant compétent ».

« La formation syndicale, c'est le premier outil d'émancipation de la classe ouvrière ». Lorsqu'elle évoque le sujet, Rachèle BARRION, secrétaire confédérale chargée de la formation des militants, n'hésite pas à se faire quelque peu solennelle, citant Adolphe Thiers : « Un peuple instruit est un peuple ingouvernable ». « C'est la meilleure arme devant l'employeur, qui a tendance à nous enfumer », renchérit Denis RASLE, secrétaire départemental FO SP du Cher, dans un style plus enlevé.

La formation syndicale, chez FO, ce n'est pas rien. Pour

preuve, « nous sommes la seule confédération syndicale à avoir conservé un centre de formation – le centre de formation des militants syndicalistes (CFMS) –, qui compte 10 salariés et près d'une quarantaine d'animateurs », relève Rachèle BARRION. L'élue met en avant le « coût énorme du financement et le travail titanesque » que la formation représente pour la Confédération, qui « en a fait une priorité ». Elle n'est pas la seule. « La formation, c'est la pierre angulaire de la politique fédérale », lui fait écho Mathieu BRUGEAU, délégué fédéral de la région FO SP Poitou-Charentes Limousin. Lui-aussi souligne l'importance de la formation comme outil de libération. « Elle est indispensable pour lever les mensonges, notamment en économie. Or, nous sommes trop ignares en la matière, alors que la plupart des arguments que l'on nous sert sont de cette nature. Il est impératif que nous en maîtrisions les principales notions », estime-t-il. « Ce sont des cours que l'on n'a pas à l'école », rappelle Rachèle BARRION, qui

déplore à son tour, entre autres exemples, « la méconnaissance totale des agents publics du budget de l'État ». Pour y remédier, la Confédération organise notamment des stages Découvrir l'économie, parmi de nombreux autres, comme Connaître ses droits. En sus de l'incontournable stage Découverte de FO, dispensé au sein des unions départementales. « Cela permet de réunir des stagiaires venant de différents horizons, ce qui est source d'enrichissements. Cela permet notamment de battre en brèche certains préjugés sur les fonctionnaires qui ont la vie tenace dans le privé. Les stagiaires s'y rendent également compte que l'herbe n'est pas nécessairement plus verte ailleurs », précise la secrétaire confédérale.

Sentiment d'appartenance

Pour Mathieu BRUGEAU, cette dernière formation

confédérale « permet de savoir à quoi l'on appartient, de prendre conscience que l'on appartient à quelque chose de plus grand que soi – c'est toujours dangereux d'avoir des militants qui ignorent leur maison. Cela leur permet aussi de partager des connaissances communes, et donc un discours commun ». Il estime en revanche que « pour les formations techniques, il faut basculer vers la Fédération, qui propose des formations plus appropriées à la situation des militants de la Fédé. Compte tenu de la tendance générale à la sur-spécialisation. En outre, cela répond aux attentes des gens, qui veulent de plus en plus que l'on parle de leur situation spécifique ». **Éric MARIN, délégué fédéral pour le Languedoc-Roussillon, formateur et membre du comité pédagogique,** le rejoint : « Les formations

confédérales sont plus généralistes et permettent de confirmer qu'on est dans la bonne maison, que cette dernière correspond bien à ses valeurs. Elles sont complémentaires de celles de la Fédération, mais ne sauraient les remplacer ».

Des formations techniques... mais pas trop

Reste que ces formations techniques, il faut savoir les rendre accessibles. « Il faut d'abord trouver la bonne porte d'entrée pour que les militants s'inscrivent. Dans cet esprit, nous avons mis en place une formation sur le bulletin de paye dans la FPT. C'est un document que nous recevons tous et à partir duquel on peut parler de tout : la NBI, les cotisations retraite, l'affiliation à la sécurité sociale, le salaire différé, etc. Cela permet aussi d'illustrer l'histoire de la lutte sociale et de faire de la

prospective. Le tout en veillant à mettre en lumière les mécanismes et le sens des choses : comment ça fonctionne et pourquoi cela fonctionne comme cela. Aujourd'hui, tout est volontairement 'technicisé', afin que les gens ne s'y retrouvent pas. Il est primordial de toujours remonter à la dimension politique, aux valeurs », explique Mathieu BRUGEAU. **Pierrick JANVIER, secrétaire fédéral adjoint,** le rejoint sur les risques de trop se focaliser sur cette dimension : « On avait un peu trop versé dans le tout technique. Aussi, depuis 2018, on s'est employé à restaurer une culture du militantisme et syndicale ouvrière qui s'était un peu étiolée ». Et ce, notamment via les formations Membres de groupements départementaux, « entre autres pour former les camarades au travail en équipe ».

Mathieu BRUGEAU précise encore : « L'objectif, c'est que les

Pour se former, les militants doivent choisir la maison !

12 jours. C'est le nombre de jours de formation syndicale dont peut bénéficier tout salarié ou fonctionnaire chaque année. Une énorme manne, qui attire bien des convoitises. « Malheureusement, il faut se battre pour que nos militants demandent leur propre organisme de formation », déplore Rachèle BARRION. « Pour le salarié non élu qui fait une telle demande à son employeur, c'est une forme de coming out », concède-t-elle, tout en insistant sur « l'importance de montrer son appartenance ». Elle relève encore qu'il est difficile de lutter contre les séjours alléchants proposés par d'autres : « Le patronat a compris l'intérêt de piloter la formation de ses collaborateurs. Il leur vend souvent du rêve – la destination – plutôt qu'un réel contenu ».

Côté Fédération, dans un autre registre, on souligne que depuis un décret du 10 mai 2021, les agents élus d'un comité social territorial (CST) bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail – dite F3SCT – d'une durée minimale de cinq jours, dont deux pour lesquels ils peuvent choisir leur organisme de formation. « Ce droit donné aux agents de pouvoir choisir leur organisme, il faut qu'ils le prennent ! », tonne Pierrick Janvier. En outre, rien n'empêche – bien au contraire ! – les militants de proposer à leurs employeurs que l'ensemble de la formation soit délivrée par l'association de formation mise en place par la Fédération (l'Assforfpt). « Lors de la précédente mandature, on a beaucoup bataillé auprès des collectivités. Désormais, de plus en plus de collectivités viennent directement nous démarcher pour les mettre en place », assure Pierrick Janvier, en faisant valoir que « contrairement à celle du CNFPT, notre formation se déroule entièrement en présentiel et comprend la visite d'un service ».

militants se construisent eux-mêmes, en leur donnant juste les outils. Au-delà de l'instruction, on doit ouvrir un questionnement sur des notions sur lesquelles on a trop de certitudes, aborder les choses de manière nouvelle. Sinon, on fait du syndicalisme cristallisé et on va à la CGT ».

« La liberté d'expression qui prévaut dans nos formations est une révélation pour ceux qui sont passés par la CGT, laquelle reste très pensée unique. Chez nous, c'est tout sauf de l'embrigadement. On ne parle d'ailleurs pas de formateurs, mais d'animateurs », appuie elle-aussi Rachèle BARRION.

Outil de développement syndical

Si la formation est un outil de développement personnel, elle est tout autant « un outil de développement de l'organisation syndicale », rappelle Pierrick JANVIER. « Depuis 2018, nous avons fait de la formation syndicale un axe de priorité, avec l'objectif de rendre l'organisation plus attractive. Former pour mieux informer. Former un ad-

hérent, c'est un militant compétent', tel est notre fil à plomb », explique-t-il. « Sous la conduite de Pierrick, nous avons mis en place un groupe de formateurs fédéraux pour renforcer les compétences des militants et les rendre plus efficaces pour les agents, sur le terrain », explique Éric Marin, qui insiste : « La formation est essentielle pour le développement du syndicat. C'est à partir d'elle qu'on crée les équipes, le dynamisme et répond aux attentes sur le terrain ». « C'est sur le terrain qu'on attire les agents », insiste également Denis RASLE, en notant par ailleurs que ces formations militantes permettent en outre « de repérer les camarades prêts à s'engager et à prendre des responsabilités ». « Je ne sais pas comment on peut informer et convaincre les agents si on n'est pas formé, si on ignore comment les choses fonctionnent. D'autant que désormais, avec les smartphones, tout le monde vérifie en direct tout ce que l'on dit », renchérit Mathieu BRUGEAU. Il relève que « la formation permet ainsi de donner une épaisseur, une

consistance au discours. Elle donne la confiance nécessaire aux militants pour aller au-devant des agents ». « Se crédibiliser pour crédibiliser l'organisation », résume Rachèle BARRION.

Crédibilité

« L'objectif est également de rendre l'organisation plus crédible aux yeux des employeurs », indique Pierrick Janvier, qui relève que « les collectivités qui veulent véritablement instaurer un dialogue constructif souhaitent des militants formés, alors que les autres préfèrent des militants ignorants. On s'aperçoit tout de même qu'aujourd'hui, la dynamique est plutôt en faveur des premières ». Rachèle BARRION opine : « L'employeur trouve aussi son compte à avoir en face de lui des personnes compétentes. Il faut sortir de l'image bloc contre bloc, cesser de voir l'employeur comme un ennemi. C'est ce qui nous conduit à parler 'd'interlocuteurs sociaux'. Rappelons qu'il n'y a jamais eu autant d'accords de signés qu'aujourd'hui. C'est

Formations tous azimuts

Chez FO, les formations sont nombreuses, qu'elles soient délivrées par la Confédération (qui organise plus de 930 stages annuels) ou la Fédération. Outre la formation spécialisée F3SCT (v. par ailleurs), cette dernière propose ainsi, d'une part, des formations dites décentralisées, thématiques et plutôt techniques (*Bienvenue à Force Ouvrière, Statut du fonctionnaire, Syndicalisation et développement, Droit de grève, Trésorerie...*) et, d'autre part, une formation dite fédérale, dans laquelle s'insèrent les formations militants niveau 1 et 2 et la formation *Membres de GD*.



une tendance lourde : on remet tout à l'accord d'entreprise, ce qui redonne du poids à nos militants ». Tout comme Mathieu BRUGÉAU : « Les employeurs territoriaux sont plus enclins au dialogue et à la négociation quand ils ont en face d'eux des gens qui savent de quoi ils parlent, des responsables du personnel qui ont travaillé. C'est plus valorisant et cela permet un véritable échange. Quand on sait et qu'on le montre, cela assoit notre crédibilité. Sinon, quand on arrive dans une instance et qu'on ne sait pas de quoi on parle, on gueule et on dit non... ». Ou Éric MARIN : « Le dialogue social passe par la crédibilité des acteurs. C'est d'ailleurs une force de FO d'être en capacité de négocier. Cela n'empêche pas chacun de défendre son bout de gras. Au contraire, c'est plus facile de le faire quand on connaît les règles du jeu ».

« Les collectivités où les relations se passent très bien ne sont pas si nombreuses », tempère Denis RASLE. « Mais dans tous les cas, il est important d'être armés, d'autant que les gestionnaires RH, eux, le sont. Vu sa complexité, il est hyper important de bien connaître le statut de la FPT pour ne pas décrocher. Sans formation, beaucoup de camarades se décourageraient du fait de la technicité de la matière. Cela permet de les booster », complète-t-il.

Booster

Ce regain de motivation, tout le monde le constate. « Encore aujourd'hui, les gens ont peur

Formation : quel format ?

« Auparavant, on partait en formation une semaine, dans un centre régional. Aujourd'hui, on veille à faire des formations plus courtes et plus proches », relevait Denis BASSET, ancien secrétaire général de la branche Santé, dans notre article du précédent numéro sur les « 75 ans d'évolutions, processus en cours » (v. n° 395 spécial 75 ans). Sans faire l'unanimité. « La durée des formations a toujours été un sujet compliqué, pour des questions d'organisation. Mais il n'y a pas d'idéal. C'est une question d'envie », estime ainsi Rachèle BARRION, qui continue d'organiser des formations de 5 jours. En revanche, elle-aussi insiste sur « l'importance d'une localisation départementale ». Côté Fédération, l'approche diffère sensiblement. « Les collègues ont de plus en plus de difficulté à se libérer une semaine complète, estime Pierrick JANVIER. Nous nous sommes donc attelés à la construction de micro-modules sur une ou deux journées ». Mathieu BRUGÉAU va plus loin : « Dans notre région, aucune formation ne dépasse la journée ».

Tous se rejoignent en revanche sur la nécessité de faire évoluer la méthodologie. « Une formation paperboard/crayon comme il y a 20 ans, ce n'est plus possible », enseigne Rachèle BARRION, qui avoue « travailler sur l'utilisation du smartphone dans les forma-

tions », et plus largement « sur l'utilisation des outils numériques, en collaboration avec un professeur en sciences de l'éducation de l'institut du travail de Bourg-la-Reine » (le CFMS a en outre développé une plate-forme en ligne : <https://cfms.force-ouvriere.fr>). « C'est une perpétuelle recherche, pour être dans l'esprit du temps et répondre aux besoins des militants », souligne-t-elle, en évoquant notamment le développement de formations prenant en compte la dimension environnementale : « Il y a beaucoup d'attentes dans ce domaine, parce que nos adhérents subissent de plein fouet et le changement climatique, et les actions de transition mises en œuvre. Il faut se méfier de certaines 'tendances vertes' et veiller à remettre le social dans le sociétal ». Côté outils, si le Covid a popularisé la visio, l'élue sait que ce n'est pas la panacée : « C'est trop fatiguant sur plusieurs jours, cela ne facilite pas l'interactivité et renforce la posture magistrale de l'intervenant, ce que nous ne souhaitons pas ». Pour Mathieu BRUGÉAU, « la dimension ludique est importante. Le savoir et les connaissances passent mieux ». Éric MARIN souligne pour sa part l'important travail conduit par la Fédération pour former les animateurs et professionnaliser l'ensemble du processus. Des formations – de 5 jours – rue de Rome où les techniques pédagogiques ont la part belle. « Si le contenu est évidemment primordial, encore faut-il savoir faire passer le message », insiste Pierrick Janvier.

de dire qu'ils sont syndiqués. Mais ils sont souvent décomplexés après avoir suivi un stage. Or, c'est important de montrer son appartenance », estime Rachèle BARRION. « Les militants repartent des formations avec une motivation supplémentaire, des certitudes, et notamment la conviction d'être accompagnés. La formation ne s'arrête pas à la délivrance d'un contenu. Elle permet également de créer du lien, de se constituer un réseau », note pour sa part Éric MARIN. Pierrick Janvier confirme : « On s'aperçoit que les militants sont reboostés après une formation. Ils ont souvent envie de prendre davantage de responsabilités, ce qui implique d'être armés, avec une formation renforcée. C'est ce qui nous a conduit à vouloir proposer un véritable parcours syndical. Nous avons d'abord voulu rendre la formation accessible à tous, en permettant la couverture la plus large possible des adhérents.

Dans le même temps, nous avons voulu renforcer le contenu des formations, désormais qualifiantes, pour les membres destinés à prendre

des responsabilités – la formation est d'ailleurs un moyen de les détecter. Pendant trop longtemps, des militants ont pu accéder à des responsabilités sans formation préalable. Du coup, les camarades s'épuisaient, se noyaient. Aujourd'hui, nous leur offrons un véritable accompagnement. Depuis, nous constatons que la majorité des militants formés continuent de s'impliquer dans la Fédération ».

Détection et suivi

Pour Rachèle BARRION, il est d'ailleurs primordial que les UD assurent le suivi en la matière : « Elles doivent vérifier ce que les adhérents ont fait de leur stage ». Elle craint en effet le risque d'un certain consumérisme : « Certains vont en formation juste parce qu'ils ont envie d'une bouffée d'oxygène », déplore-t-elle. « Or, une formation, ça se mérite. Cela ne doit pas être automatique. Il faut mesurer en amont l'envie de progresser et de s'investir du candidat ». Un impératif alors qu'« à la Confédération, nous sommes victimes de notre succès. Le nombre de sessions

de formations a été multiplié par 2,5 en 12 ans ». L'élue relève en revanche que « ce n'est pas pour autant que la prise de mandats est plus importante ». Reste que si la quantité n'est pas toujours au rendez-vous, on peut légitimement penser que les mandats sont mieux exercés. Denis RASLE constate lui-aussi une tendance de certains adhérents à être « un peu plus consommateur, à avoir perdu la notion d'engagement. Cela se vérifie avec les inscriptions aux stages, qui ne sont pas toujours honorées. On s'inscrit, mais finalement on ne vient pas, sans prévenir. Et il faut souvent relancer énormément les gens pour qu'ils se forment », regrette-t-il. « Le principal fléau de l'humanité n'est pas l'ignorance, mais le refus de savoir », aurait théorisé Simone de Beauvoir...



Bienvenue !

FO Territoriaux est heureux d'accueillir
2 nouvelles structures. Louque vie à elles !

VAL GUIERS COMMUNAUTE DE COMMUNES (73) le 07.04.2023
BASSE GOULAIN PERSONNEL DE LA MAIRIE (44) le 21.06.2023

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-contre, veuillez
contacter au plus vite la
Fédération.

Après élection :

le GD 73 fait son bilan



Dernièrement, Laurence D'INTRONO, la secrétaire du GD73, a réuni quelques 80 responsables de syndicats de Savoie afin de faire un bilan des six premiers mois écoulés après les élections professionnelles.

L'occasion de revenir sur l'énorme travail qui vient consolider la première place de FO dans la Fonction Publique Territoriale. Ainsi, 192 camarades auront suivi la formation F3SCT avant les congés estivaux.

Laurence est également revenu sur la participation aux qua-

torze jours de manifestations et aux dizaines d'actions locales dénonçant la réforme des retraites.

Parmi les revendications et les objectifs du deuxième trimestre de 2023, elle a annoncé la relance des négociations concernant la revalorisation du régime indemnitaire, ainsi que des primes.

Dénonçant au passage des mesures ne permettant pas de rattraper la perte de pouvoir d'achat, Laurence D'INTRONO a fustigé l'attribution de la prime pouvoir d'achat qui sera obligatoirement versée dans les ver-

sants Etat et hospitalier mais qui restera à la discrétion des employeurs dans la FPT, une décision jugée inacceptable.

A cette occasion, Laurence et **Pierre DIDIO, secrétaire de l'UD de Savoie**, ont remis la médaille d'honneur syndicale à **Josiane TOURAINE et Christian MARCONCINI**. Cette médaille vient honorer les 37 années de militantisme de Josiane ainsi que les 28 années de travail syndical de Christian. Cela témoigne d'une pleine gratitude et d'un profond engagement pour la justice sociale.

Congrès régional Nord-Pas-de-Calais



Les 31 mai et 1^{er} juin s'est déroulé le congrès de la région fédérale Nord-Pas-de-Calais des services publics et de santé, à Cappelle-la-Grande, en présence notamment de Didier BIRIG, secrétaire général de notre Fédération, Dominique REGNIER, secrétaire général des services publics et Patrice CARRE, secrétaire fédéral et ancien secrétaire général (public) de la région fédérale.

Cette région a la particularité de n'être composée que de deux départements. Cependant, elle représente la 4^{ème} région de France avec plus de 4,08 millions d'habitants et compte parmi les régions d'Europe les plus densément peuplées, avec 326 habitants au km².

Aujourd'hui, le Nord et le Pas-

de-Calais restent encore un bassin du mouvement ouvrier qui poursuit la lutte contre les injustices sociales se traduisant localement par un taux de pauvreté avoisinant les 19 %. Ce qui correspond à 1100 € pour une personne seule ou 2300 € pour un couple avec 2 enfants. Pauvre ne veut pas dire obligatoirement privé d'emploi... Hélas, de trop nombreux agents publics, malgré leur investissement quotidien, entrent dans cette catégorie. C'est inacceptable ! Le combat pour plus de justice sociale passe par la syndicalisation. Ce n'est donc sans doute pas un hasard si cette région fédérale est l'une des premières en France, en nombre de cartes, au sein de notre Fédération.

Depuis le dernier congrès à Calais en 2017, les camarades n'ont cessé de se mobi-

liser, répondant à chaque appel de la Fédération et de la Confédération. Par milliers, ils ont participé à l'ensemble des manifestations contre la loi travail et la loi de transformation de la fonction publique, contre la réforme des retraites et restent plus que jamais mobilisés pour les luttes à venir. Les instances régionales se sont réunies régulièrement et de façon statutaire afin d'organiser les mobilisations.

Le congrès a permis de rappeler les événements marquants du mandat tels que l'application de la loi n° 2019-828 dite de « transformation de la fonction publique » qui annonçait la poursuite de la destruction de notre statut, la lutte contre la réforme des retraites ou encore le travail de terrain mené au prix fort durant la crise sanitaire de la COVID 19. Nombre

de nos camarades ont, dans la région comme ailleurs en France, poursuivi le travail de terrain, accompagné, rassuré et informé les agents. Des réunions d'information sur site se sont organisées en distanciel. De nombreux délégués se sont acharnés à trouver pour les agents, les masques et autres flacons de gels hydroalcooliques qui manquaient. Pendant tout ce temps, les mêmes à qui l'on venait de retirer des acquis obtenus dans la lutte se voyaient pour certains dans l'obligation de poursuivre sans masque, ni protection, leurs missions. Éboueurs, policiers



municipaux, agents d'accueil ou d'assainissement, personnels administratifs, techniques, animateurs, du social ou de l'enfance, ont pour beaucoup continué d'assurer leurs missions souvent au péril de leur santé.

Tout cela n'a pas empêché nos camarades d'affronter le scrutin des dernières élections profes-

sionnelles avec détermination. Celle-ci ont vu conforter le leadership de FO comme **1^{ère} organisation syndicale des services publics dans le Pas-de-Calais et la stabilisation de FO dans le Nord**, ce qui n'était pas évident pour la nouvelle équipe en place dans ce département. De nombreux syndicats ont été créés et nos camarades partis en retraite remplacés par de jeunes militants déterminés à rejoindre notre combat pour plus de justice sociale.

La région fédérale entend bien renforcer et développer des commissions professionnelles, comme, par exemple, pour la petite enfance ou la police municipale, permettant à nos adhérents et militants d'être davantage informés et formés. À ce titre, il faut rappeler l'importance de la formation syndicale et de la syndicalisation.

La formation syndicale a aussi été mise en avant. C'est l'élément indispensable pour transmettre l'histoire et les valeurs de notre syndicalisme « libre et indépendant ». Elle doit permettre aux militants et représentants FO, au sein des instances professionnelles, d'acquérir les connaissances statutaires nécessaires à l'accomplissement de leur mandat. Elle est absolument nécessaire pour les camarades accédant aux responsabilités syndicales (syndicats, groupements départementaux...).

Dans le Nord-Pas-de-Calais, il existe une forte marge de progression possible notamment dans les Conseils départementaux et au sein du Conseil ré-

gional qui rassemblent à eux 3 plusieurs dizaines de milliers d'agents. C'est un des objectifs du prochain mandat. Plus que jamais, la région fédérale devra être présente auprès des groupements départementaux. C'est une responsabilité importante qui s'impose pour que FO puisse poursuivre son développement.

Il faudra également que la région puisse s'attacher à donner à l'UIAFP (Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique FO), une véritable consistance et un contenu car cette instance que nous partageons avec la FGF (Fédération Générale des Fonctionnaires) est appelée à jouer un rôle important dans la campagne à venir qui nous conduira à 2026.

Aujourd'hui plus que jamais, le Nord-Pas-de-Calais se met en ordre de marche pour les élections professionnelles de 2026. Nous devons tout mettre en œuvre afin d'en faire une réussite à la hauteur de nos espérances et de celles de nos trop nombreux collègues en souffrance.

Enfin, ce congrès a aussi été l'occasion de remercier devant plusieurs centaines de congressistes, l'ensemble des camarades pour le travail accompli, de saluer la mémoire de ceux partis trop tôt et de mettre à l'honneur les anciens membres du Bureau.

À l'issue de ce congrès, **Nicolas VERHILLE (territoriaux) et Grégory RENAUX (santé) ont été élus secrétaires généraux.**

Rapporteur : Nicolas VERHILLE

Le tour de force des zones à faibles émissions (ZFE)

Les ZFE ont pour objectif avoué de prendre à bras le corps le problème de la pollution atmosphérique lié à l'utilisation des véhicules.

Les 48.000 décès prématurés, que Santé Publique France recense, n'ont pas à être pris à la légère, ni à être remis en cause quantitativement.

Pour celles et ceux qui ont visité Londres, il est merveilleux de trouver une cité de 9 millions d'habitants où les voitures s'effacent aux piétons. Sauf qu'à y regarder de plus près, la capitale du pays de Shakespeare ne peut s'enorgueillir d'avoir pour seules machines roulantes individuelles des rutilants mastodontes luxueux. La taxe aux frontières de la ville n'effraie que ceux qui ne peuvent la payer. Être ou ne pas être riche, là est la question.

Au pays de Descartes, le discours de la méthode balbutie devant la peur de soulèvements populaires déjà excités par l'histoire présente et récente. Cette inquiétude politique éclaire sur l'acceptation supposée d'un système captieux.

L'acceptation ne peut passer que par la vertu

Visiblement les décideurs de ce pays sont plus que perplexes sur cet acquiescement ce qui en dit long sur le projet en lui-même.



Et pour cause. Le rythme est effréné, inadapté. Il l'est car il y a urgence nous dit-on. Entre 2025, date butoir des mises en place, et 2027, 40 % des véhicules actuels se verront éradiqués des ZFE et par ricochet du marché de l'occasion.

Pour apparaître comme juste, compréhensif voire empathique, des aides à l'achat pour une partie de la population vont venir subventionner l'achat de véhicules définis comme « plus propres. » S'ils peuvent l'être à l'usage, et encore c'est un débat, en aucun cas ils ne le sont à la fabrication.

Les références utilisées pour classer les véhicules intègrent le rejet de particules fines mais absolument pas le bilan carbone construction et consommation. Les SUV « londoniens » consomment 25 litres aux 100 kilomètres sans que cela n'im-

pacte leur légitimité réglementaire. C'est donc un non-sens écologique.

La propagande culpabilisatrice nous invite à être compatissants avec ces véhicules luxueux et à blâmer les propriétaires des petites citadines diesel incapables d'appréhender les enjeux essentiels du changement climatique. Pire, ils sont coupables d'entretenir ce cycle infernal puisqu'ils sont par nature réfractaires au changement.

La preuve de la faute (et de ses répercussions) par l'absurde est en marche.

Un autre célèbre auteur anglais écrivait « *les manières sont de plus grandes importances que la morale.* »

Les agents territoriaux comme l'ensemble des travailleurs de ce pays devront se repentir de leurs crimes climatiques, alourdir le poids de leur dette financière et morale s'ils veulent rester des citoyens modèles et responsables.

L'air est irrespirable c'est un fait. Le tour de force des ZFE est de vouloir nous asphyxier.

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

Une solide implantation



2023 voit la confirmation de l'implantation de l'Union au cœur du paysage syndical et du dialogue social des métiers du Funéraire français.

En effet, au printemps, **notre camarade de l'UD 10, Maxime SANROMA** a été à l'unanimité reconduit dans sa fonction de président de l'Association de Collecte et de Gestion des Fonds du Paritarisme (CPPNI). **Notre camarade de l'UD 66, Xavier BOUTET (photo ci-dessus)**, a quant à lui briqué le poste de vice-président

du Conseil pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, auquel il a été élu.

Tout cela sous la présidence de notre camarade **Bruno GRENIER, secrétaire général de l'Union**, qui préside aux destinées de la CPPNI depuis 6 mois.

L'ensemble de ces nominations est l'unique résultat d'un engagement sans faille de l'Union et de la Fédération depuis plus de 15 ans ; travail débuté sous la Direction de notre très regretté camarade **Didier PIROT**. Pouvoir d'achat, paye, rémunération et autres... Un travail et

une lutte de tous les instants pour l'équipe de négociations de l'Union.

Sous la direction de Xavier BOUTET, toute l'équipe FO a répondu présente mi-juin aux négociations annuelles obligatoires (NAO) salariales.

Elles étaient d'autant plus obligatoires qu'avec les différents coups de pouce sur l'augmentation du SMIC, moins de 18 grilles de nos salaires de branche étaient inférieures au salaire minimum, et que la branche des métiers du Funéraire (IDCC 759 - convention collective nationale des Pompes funèbres) avait 45 jours réglementaires pour signer un accord.

C'est très malheureusement sur un constat d'échec quant au refus des organisations patronales de mettre la main à la poche - et cela sous les yeux de la Direction du travail - que nous nous sommes quittés. Cette attitude « suicidaire » des O.P. laisse de nouveau entrevoir le spectre de la disparition de notre branche professionnelle et de son absorption.

Le compte n'y est pas, nous l'avons dit à la Ministre

Le 25 mai 2023, les organisations syndicales représentatives des policiers municipaux étaient conviées au ministère de l'Intérieur pour évoquer le volet social de notre profession en présence de la Ministre, Madame Dominique FAURE.

Dès le début de la réunion, la ministre nous fait part des annonces. Nous lui avons répondu.

Malgré certaines avancées, FO Police Municipale ne peut accepter la fusion de la prime dite de « police » et l'IAT (indemnité d'administration et de technicité).

La demande de notre organisation n'est pas de supprimer la prime « police » d'autant plus que nous perdrons le côté dynamique de prime qui évolue avec l'indice de notre échelon, mais d'augmenter son pourcentage à 25 % et de l'intégrer au calcul de la retraite. Cela aurait été un signe fort de reconnaissance envers la police municipale.

Pour FOPM, il est inconcevable que l'augmentation des salaires passe par le régime indemnitaire, mais par le traitement de salaire, c'est-à-dire le **dégel du point d'indice**. Nous l'avons rappelé : le régime indemnitaire reste à la discrétion des maires et cela risque de creuser encore plus les inégalités entre policiers municipaux.

Hormis inciter les collectivités à revoir le régime indemnitaire à la hausse, l'Etat ne contribue en rien à l'amélioration de la rémunération des collègues.

Pour FOPM, les deux dernières annonces apportent une plus-value à la profession et font partie de nos revendications. Quant à la première, il s'agit d'une mesurette et ce qui est clair, en CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale), c'est que nous allons apporter des amendements, ou même nous opposer.

Nous avons ensuite évoqué et argumenté le **passage de notre profession en catégorie B** pour la C, B+ pour les B, etc. Ce simple réajustement correspond aux responsabilités qui nous incombent dans l'exercice de notre fonction.

Nous avons demandé d'**inscrire notre profession dans la catégorie super active** afin de faire reconnaître la pénibilité du métier et de pouvoir prétendre au 1/5^{ème}. Nous avons rappelé que nous sommes des primo-intervenants, que notre métier c'est la voie publique constamment, et que nous n'avons pas de poste pour reclasser les collègues blessés ou usés par cette dernière.

Nous avons aussi revendiqué l'**attribution d'une NBI pour ceux qui ont une spécialité** comme, par exemple, les MMA,

motocyclistes, moniteur GTPL... la liste n'est pas exhaustive.

Nous avons fait part de la **démagogie des appellations de grade pour la catégorie B** ; cette modification apportera un vrai sens à notre profession.

Les négociations restent ouvertes et nous souhaitons des ajustements aux mesures proposées.

La Ministre à demander à la DGCL de travailler sur nos retraites pour d'éventuelles propositions.

Le calendrier de rencontres avec les organisations syndicales est fixé à mi-septembre afin de continuer le dialogue social avec la Ministre, pour ouvrir d'autres pistes statutaires.

Contacts presse

Laurent MATEU
06 85 82 57 56
mateu.laurent@fosps.com

Ludovic DURAND
06 43 23 54 37
ludovic.durand48@gmail.com

Sortir de la précarité

Il n'y a rien de commun entre une garde d'enfants, un bricoleur venu entretenir un espace vert ou monter un meuble à domicile et une auxiliaire de vie assistant une personne âgée dépendante. Pourtant, ces métiers ont été regroupés au sein d'un même secteur, celui des services à la personne.

Une architecture polémique qui cache mal l'hétérogénéité des activités concernées car si toutes ces activités s'exercent au domicile du particulier, elles ne répondent pas aux mêmes besoins, ni aux mêmes enjeux.

L'aide à domicile, par exemple, doit faire face au vieillissement de la population et assurer le maintien de l'autonomie des plus fragiles ; les pouvoirs publics ne s'y trompent pas puisqu'ils financent en grande partie cette activité.

Cela permet de déclarer des emplois et d'accorder des droits aux salariés. Seulement nous constatons que cette reconnaissance demeure largement insuffisante ; c'est le cas notamment pour le financement public de l'aide à domicile qui contraint les conditions

de travail des personnels à un niveau difficilement compatible avec leur santé. La diversité des statuts d'emploi dans ce secteur n'est qu'une déclinaison de précarité plus ou moins importante qui nuit aux conditions de vie des salariés et à la prévention des nombreux risques auxquels ils sont exposés.

Nous constatons que ces métiers cumulent accidents du travail, maladies professionnelles et inaptitude ; il est temps de revoir et de changer la donne pour ces centaines de milliers de salariés.

Aujourd'hui, quel constat pour ce secteur d'activité au développement continu ?

- ➡ De 500.000 à 2 millions d'emplois ;
- ➡ De 4 à 6 conventions collectives ;
- ➡ 4 types d'employeurs ;
- ➡ Un nombre plus que variable d'intitulés professionnels.

Depuis 2005, la politique de l'emploi réunit, au sein des services à la personne, 26 activités dont le seul point commun est de se dérouler au domicile du particulier. On y trouve trois

grands ensembles :

I- Les services liés à la perte d'autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap.

II- Les services liés à l'entretien du cadre de vie (ménage, repassage, jardinage, etc.).

III- Les différents services (ou autres services) comme le soutien scolaire, l'assistance informatique, le coaching sportif, etc..).

Il s'agit d'activités dont les fonctions sont très différentes. Si l'on met de côté le dernier groupe qui représente peu d'emplois, on constate que les politiques d'emploi ont eu pour effet de rapprocher l'aide à domicile et d'emploi de domestiques.

Nous estimons que cette logique s'oppose longuement aux politiques publiques commencées à la fin des années 1990, avec la construction d'un secteur de l'aide à domicile intégré à celui du social et du médico-social. La création de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) ainsi que la loi de « modernisation de l'action sociale » en soutien de l'accord interprofessionnel de l'aide à domicile associative, ainsi que la création du diplôme d'état

d'auxiliaire de vie sociale, avait commencé à dessiner une toute autre trajectoire sur au moins trois dimensions :

- ➔ Amener l'aide à domicile dans le champ social et médico-social ;
- ➔ La finalité du service rendu ;
- ➔ Son utilité sociale loin devant la logique d'exploitation d'un nouveau gisement d'emploi.

Quelles conditions de travail pour les salariés ? (salaires et temps partiel)

La situation de l'emploi dans les services à la personne est pour le moins préoccupante. Les effectifs diminuent depuis plusieurs années ; c'est une évolution liée à la mauvaise qualité des emplois proposés, c'est un manque d'attractivité avec plusieurs handicaps constatés :

- Les rémunérations mensuelles sont faibles, avec des salaires moyens compris entre 757 et 874 euros ;
- Des temps de travail hebdomadaires faibles entre 18 et 24 heures 15 ;
- Et une partie du temps de travail n'est pas considérée comme tel et n'est donc pas rémunérée (trajet, préparation des échanges, formation).

C'est pour toutes ces raisons que FO considère que ces emplois sont trop souvent une « une trappe à précarité », les compétences mobilisées sont

comme les pénibilités subies, invisibilisées car renvoyées à une sphère domestique marquée par de fortes inégalités.

Le sentiment que ces métiers sont et doivent rester accessibles à toute personne volontaire maintient une pression sur l'offre de travail et empêche la reconnaissance des qualifications méconnues.

Par contre, nous constatons que si ces blocages sont réels et lourds, des pistes d'amélioration sont possibles. Le vieillissement de la population et l'augmentation du degré de dépendance des personnes restant à domicile mettent en lumière l'importance des qualifications requises pour la prise en charge. La crise sanitaire liée au COVID19 a également participé à cette mise en lumière, en soulignant les différences de nature entre les services adressés aux personnes vulnérables et ceux de confort.

Ces signaux montrent que, pour au moins une partie des services à la personne, à savoir ceux ayant une forte utilité

sociale, des changements deviennent possibles.

C'est le défi que Force Ouvrière veut imposer autant aux pouvoirs publics qu'aux employeurs, avec des revendications claires et fortes.

**REVENDIQUER
NÉGOCIER
CONTRACTER**

LES REVENDIICATIONS FO

UN VRAI STATUT

DES VRAIS DIPLÔMES

**UN TEMPS DE TRAVAIL À
TEMPS PLEIN**

UN VRAI SALAIRE

**UNE FORMATION INITIALE ET
CONTINUE**

**UN VRAI DÉROULEMENT DE
CARRIÈRE**

LA FIN DE LA PRÉCARITÉ

Grève illimitée des salariés d'Iléo Eau de la Métropole européenne de Lille



Une partie du personnel d'Iléo, l'entreprise aux manettes de la distribution d'eau potable dans la métropole lilloise, a déclenché une grève reconductible, ce jeudi. Principale revendication, la hausse des salaires. Le mouvement va se poursuivre ce vendredi.

Drapeaux rouges, barbecue et gros pétards. Des dizaines de salariés d'Iléo campent devant les grilles de l'entreprise, ce jeudi. A l'appel de FO, syndicat majoritaire de l'entreprise, et de la CFDT, environ 30 % des effectifs se sont mis en grève reconductible.

Leur principale revendication : une hausse générale des salaires. Les négociations an-

nuelles obligatoires se sont achevées sur un désaccord.

« On a demandé une augmentation de 6.3 %, puis on a accepté de baisser à +5 %, raconte Rachida EL GHACHI, la déléguée syndicale FO. La direction, elle, propose 2 %. C'est que dalle. » Et en tout cas inférieur à l'inflation.

« Véolia peut se permettre plus »

Farid BOURAHLI, élu FO, enfonce le clou : « On dégage des bénéfices depuis 2016. Véolia peut se permettre plus que 2 % d'augmentation. » Choisie en 2016 par la Métropole européenne de Lille pour gérer la distribution d'eau potable dans la majeure

partie de l'agglomération, Iléo appartient en effet au groupe Véolia, fort de 220.000 salariés dans le monde.

« On va se donner le temps »

L'autre sujet d'inquiétude, c'est le rattachement d'Iléo à l'union économique et sociale de Véolia eau, une intégration dont FO redoute qu'elle ne se traduise par une dilution et une perte d'acquis sociaux. « On comprend les inquiétudes devant une nouvelle organisation, mais on va se donner le temps de négocier le contrat de transition (effectif en janvier 2025), promet Jean-Philippe MESSERIG. Ça ne sera pas un contrat de raboutage. »

Rachida EL GHACHI n'en est pas si sûre : « La direction nous dit qu'elle fera en sorte que nos accords seront préservés. Ce n'est pas une garantie satisfaisante. »

Les salariés ont décidé ce jeudi soir de reconduire le mouvement le lendemain. Il n'y a, à ce stade, « pas d'impact » de la grève sur le service public de l'eau, avance la direction d'Iléo.

Journal La Voix du Nord
jeudi 29 juin 2023

2023 : une année particulière pour FO SIS

Comme nous l'évoquions dans la dernière Tribune, de nombreuses revendications de l'Union nationale Force Ouvrière des Services d'Incendie et de Secours (FO SIS) se sont concrétisées pour les sapeurs-pompiers professionnels (SPP).

Depuis le 1^{er} juillet 2023, ils peuvent :

Percevoir la N.B.I dès la prise de fonction

Une évidence pour les fonctionnaires territoriaux, sauf pour les SPP qui devaient depuis 2006, justifier de 7 années d'expérience avant de la percevoir.

En août 2023, FO SIS avait obtenu un engagement du ministre de l'Intérieur en ce sens, et, 3 ans plus tard, cette iniquité est enfin corrigée avec la parution du décret n°2023-545.

7 années de NBI de SPP représentent un gain de 6612 €.

Être engagés contre les feux de forêts en qualité de SPP

Aussi incroyable que cela puisse paraître, jusqu'à ce jour, ils devaient souscrire un contrat de sapeur-pompier volontaire (SPV) pour participer aux colonnes de lutttes contre les feux de forêts, ce qui les obligeait à poser des congés pour effectuer leur profession !...

À la suite de notre interpellation auprès du Président de la République le 28 octobre 2022, 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, vient d'être instituée.

Bénéficiaire de nouvelles indemnités prévues pour les agents de la FPT

Une autre iniquité corrigée !

Depuis 1990, le régime indemnitaire comporte, à l'exclusion de toute autre, les indemnités prévues dans le décret n°90-850.

FO SIS a trouvé une réponse au gouvernement datant de 2018 inscrite au journal officiel, qui stipule que l'indemnité horaire pour travail du dimanche et de jours fériés, a été étendu à tous les agents territoriaux par un arrêté modificatif du 31 décembre 1992.

En février 2023, FO SIS a donc écrit au ministre de la transformation et de la fonction publique pour lui rappeler que les SPP sont exclus de ladite indemnité alors qu'ils sont fonctionnaires territoriaux.

Nous avons obtenu gain de cause, avec la modification du

décret 90-850. Désormais, le régime indemnitaire des SPP comporte les indemnités prévues audit décret et, sous réserve qu'elles n'aient pas le même objet, celles instituées au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale.

A compter du 1^{er} septembre prochain :

La portabilité de la bonification du cinquième du temps de service

Sous réserve d'avoir accompli dix-sept années en qualité de SPP et vingt-sept années de service en tant que fonctionnaire, cette bonification sera attribuée y compris si un SPP quitte la profession.

Cette dernière avancée ne masquera aucunement la contre-réforme des retraites qui va impacter l'ensemble des agents des services d'incendie et de secours et qui les obligera à travailler deux années de plus.

Élections professionnelles Une victoire historique pour FO Toulouse Métropole Habitat

Le 6 juin dernier, FO a remporté une victoire historique à Toulouse Métropole Habitat.



Avec un taux de participation de 90 %, Force Ouvrière a obtenu une représentativité de 58 %. Ce sont donc **14 sièges obtenus sur 22 possibles au CSE**, titulaires et suppléants confondus. L'office de la métropole toulousaine compte tout de même 380 salariés et plus de 18.000 logements à gérer.

Cette victoire récompense le travail, l'investissement et l'intégrité de l'organisation syndicale dans un contexte difficile. Chacun y a mis du sien pour mener l'organisation syndicale à la victoire, en étant présent sur le terrain, au quotidien, pour mieux comprendre les attentes des salariés. Sans aucun doute, la clé de la victoire était là !

À Toulouse Métropole Habitat, FO n'a pas fait de promesses irréalistes

C'est un contexte difficile pour le logement social et à

Toulouse, on le sait. Pour les nouveaux élus au CSE, il faudra redoubler d'efforts pour protéger l'ensemble des salariés. Tout le monde est prêt à relever le défi, tel que le pouvoir d'achat des salariés qu'il sera indispensable de préserver. Et comme on aime à le dire au sein de l'organisation : « *la première richesse de l'office, ce sont les salariés ! Alors, il faut les valoriser !* ».

Ils ont également le défi de faire baisser l'insécurité pour les salariés au contact du public, dans les quartiers difficiles. Pour les collègues faisant face à de plus en plus d'agressions, Force Ouvrière exigera les moyens nécessaires à la protection de tous.

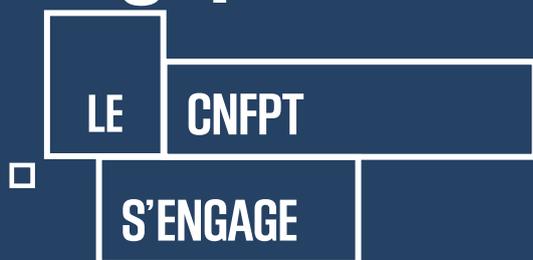
Il y a tellement d'autres choses à faire, notamment sur la qualité de vie au travail ou encore, sur le dialogue social, que la Direction dirige trop souvent de

manière caricaturale. **Damien HANNOUN** (photo ci-dessous), le secrétaire général de l'organisation syndicale et nouveau secrétaire du CSE, le rappelait après les élections : « *Cette victoire écrasante nous engage à travailler de manière responsable pour l'ensemble des salariés. Pour cela, il faudra rassembler les salariés de toutes les catégories (ouvriers - employés, techniciens - agents de maîtrise, ingénieurs - cadres) pour dessiner un avenir meilleur à Toulouse Métropole Habitat. La Direction doit comprendre ceci : en défendant les intérêts individuels et collectifs des salariés, nous réussirons à préserver notre office.* »

Bravo à toute l'équipe FO de Toulouse Métropole Habitat qui a fêté jusqu'à tard dans la nuit, la victoire du 6 juin dernier. Dès le lendemain, toute l'équipe FO était sur le terrain ou dans les bureaux, pour remercier l'ensemble des salariés de la confiance accordée.



Agir pour la transition écologique



Le CNFPT amplifie sa mobilisation pour accompagner les collectivités et développer les compétences indispensables à la transition écologique.

À travers différentes modalités de formation, l'ensemble des agents se forment : formations « métiers », formations d'intégration, MOOC, évènementiels...



Découvrez
nos **10 engagements**

→ [Cnfpt.fr](https://cnfpt.fr) / Se former / Les enjeux de l'offre / Accélérer la transition écologique



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



Crédit photo : getty images

POUR MES TRAJETS, LE CNAS ME FACILITE LA VIE !

Achat d'un vélo, d'une voiture neuve ou d'occasion,
location d'un véhicule de tourisme ou d'un utilitaire...
le CNAS me transporte !