

La Tribune des services publics

n° 398 - Mars 2024

FO

CORCAVE DE LA FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTE - 153, RUE DE ROME 75017 PARIS - Publication trimestrielle - 0,64€ DIFFUSION GRATUIT - AUX ADHERENTS - ISSN N° 2827-3192



dossier

A la poursuite du pouvoir d'achat !



VOTRE FIDÉLITÉ RÉCOMPENSÉE :

Chez TERRITORIA mutuelle, pour deux contrats souscrits nous vous remercions de votre fidélité

**BÉNÉFICIEZ D'UNE E-CARTE CADEAU DE
40€, 80€ OU 120€***

en adhérant à notre nouvelle offre complémentaire santé,
à la garantie prévoyance et garantie décès.

Pour plus de renseignements, contactez-nous :

www.territoria-mutuelle.fr

05 49 33 76 51

demain@territoria-mutuelle.fr



TERRITORIA
mutuelle

■ GROUPE APICIL

* Offre valable du 01/11/2023 au 31/01/2025.

Voir règlement de l'offre sur territoria-mutuelle.fr.

22 milliards de bonnes raisons de faire la grève !!

Après plus d'un mois d'incertitude sur le maintien d'un ministre de plein exercice pour la Fonction Publique, les annonces du seigneur de Bercy sont venues expliquer les raisons de cette attente interminable : 22 milliards d'économies sur le budget de l'Etat pour 2024 et 2025 ! Tous les budgets des ministères seront impactés, même celui de la prévention !

De ce fait, pourquoi avoir un ministre dédié puisqu'il n'aura rien à mettre sur la table des négociations d'un projet de loi Fonction Publique qu'il décrivait d'historique lors de nos rencontres il y a quelques jours ?!

À quoi bon alors se rendre dans des groupes de travail initiés par Monsieur Guérini, alors que nous savons qu'ils ne pourront pas déboucher sur notre revendication mère, l'augmentation des salaires ? Nous refusons toute année blanche pour 2024, et exigeons de nouvelles grilles indiciaires, et l'amélioration de nos conditions de travail.

Le « quoiqu'il en coûte » du Ségur semble révolu et les conditions du remboursement de la dette COVID sont mis en œuvre !

Dans ce contexte, que faire ? Se résigner, certainement pas ! Continuer les manifs saute-moutons que l'on connaît, pas plus. Alors profitons de la dynamique du mouvement de l'intersyndicale du 19 mars pour embrayer sur un mouvement reconductible. Là où c'est possible, faisons des AG et mettons à l'ordre du jour la reconduction le 20, le 21, le 22... Organisons des blocages de ronds-points, organisons des distributions de tracts. Faisons savoir à la population que la fonction publique est en danger, que ce gouvernement cherche à la détruire. Il parle d'attractivité des métiers, mais ne veut pas augmenter les salaires ; il parle de fidélisation mais veut mettre en place la méritocratie ; il enjoint le privé à négocier les salaires au regard de l'inflation mais bloque les rémunérations des fonctionnaires pendant au moins deux années. Quant aux effectifs, le gouvernement ATTAL n'apportera rien, et veut au contraire encore les réduire.

Dans le cadre de l'UIAFP, nous avons décidé de nous battre, et de refuser ces choix politiques.

Alors mobilisons-nous le 19, 20, 21 !...



Didier BIRIG

Secrétaire général de la Fédération FO SPS

<i>Editorial</i>	3
Didier BIRIG	
<i>Editorial</i>	4
Frédéric SOUILLOT	
<i>Editorial</i>	5
Dominique REGNIER	
<i>Une nouvelle équipe fédérale</i>	6
<i>Entrevue ministérielle</i>	7
<i>Ecole inclusive</i>	9
Retrait de l'Acte 2	
<i>Créations de syndicats</i>	11
ASSFAM	12
Nous faisons un rêve...	
<i>Dossier</i>	14
A la poursuite du pouvoir d'achat !	
<i>Outre-mer</i>	19
Collectivité territoriale de Guyane	
<i>Vie des structures</i>	20
Congrès du GD 44	
Congrès du GD 49	
p. 21 : congrès du 64	
p. 22 : le CD65 rejoint notre Fédération	
<i>Portrait de militant</i>	23
Mohammed YENBOU	
<i>Les Unions</i>	25
retraités	
p. 26 : sapeurs-pompiers	
p. 28 : police municipale	
p. 29 : services funéraires	
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 1^{er} trimestre 2024



crédit photo F. Blanc-FO

FO pleinement engagée pour l'hôpital public

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

Début février, lors d'un déplacement en Haute-Marne, j'ai eu l'occasion de saisir la ministre du Travail et de la Santé pour l'alerter sur la situation de l'hôpital de St-Dizier. FO y dénonce la présence de la clinique au sein du Groupement de coopération sanitaire qui pèse sur les comptes de l'hôpital et empêche d'embaucher, d'augmenter les moyens et d'investir. Le cas de cet hôpital n'en est qu'un parmi d'autres. Ces dernières semaines, les mobilisations de nos syndicats ont été fréquentes :

- A Lisieux, les soignants étaient appelés à se rassembler et à faire grève pour obtenir de véritables périodes de congés, après l'annonce que l'accessibilité aux vacances était limitée, en raison du manque d'effectifs.
- En Côtes d'Armor, FO, avec l'intersyndicale, multiplie les actions à l'hôpital de St-Brieuc pour refuser une réforme du temps du travail, qui doit permettre un retour à l'équilibre financier de l'établissement.
- A Orange, FO se mobilise contre 26 suppressions de postes annoncées, parmi lesquels des postes d'aides-soignants et d'infirmiers du service des urgences de l'hôpital. La Direction entend ainsi réduire le déficit financier de l'établissement.

Partout, les personnels hospitaliers se battent pour défendre l'hôpital public, dans un contexte où les budgets hospitaliers « sont plombés » par une forte hausse de l'inflation, un ONDAM insuffisant, et des mesures salariales non compensées. Sur le terrain, les ARS et les Directions veulent faire payer par les agents hospitaliers le déficit qu'ils ont eux-mêmes créé et dégradé, avec pour conséquence de détériorer encore un peu plus les conditions de travail, ce qui impacte en premier lieu les patients.

Partout, le même constat est fait sur la vision comptable de la santé publique partagée par les responsables politiques. Cette vision comptable n'est pas cohérente avec l'objectif de santé publique et de la qualité des soins. Nous ne cessons de le répéter : il faut arrêter avec cette politique de rentabilité des hôpitaux, la santé a un coût mais elle n'a pas de prix !

En novembre dernier, dans un rassemblement organisé devant le ministère de la Santé, les agents hospitaliers dénonçaient les nouvelles économies budgétaires prévues sur les établissements alors que l'hôpital public est déjà dans une situation plus qu'inquiétante.

FO, avec la Fédération des Services publics et de santé, continuent de dénoncer la situation catastrophique de notre système de soins, et plus particulièrement celle de l'Hôpital public, et le besoin urgent d'y répondre, ce qui nécessite de sortir de l'inertie et d'engager un changement urgent de politique sanitaire, une véritable politique de rupture et d'investissements massifs.

Pour Force Ouvrière, il faut des moyens à hauteur de l'enjeu, un véritable plan d'investissement dans l'hôpital, prenant en compte les besoins nécessaires de chaque structure de santé afin de soigner dans les meilleures conditions, notamment le ratio soignants/soignés, recruter massivement des agents, revaloriser significativement les salaires, pour rendre enfin attractives les carrières. Les mesures du Ségur (signé à l'été 2020) ont été rattrapées depuis par l'inflation. Les attentes sont immenses chez les personnels, souvent épuisés et à bout. FO les défend et les accompagne, sans jamais rien lâcher !

Une urgence, l'augmentation des salaires

Dominique REGNIER

Secrétaire général de la branche
des Services Publics FO



Si ce début d'année est marqué par un remaniement ministériel avec l'arrivée d'un nouveau Premier ministre, la politique de ce gouvernement ne changera en rien des précédents. Pour preuve, dès l'annonce des nouveaux récipiendaires aux fonctions de ministre, exit le ministre de la Fonction publique, ainsi que la ministre déléguée aux collectivités territoriales.

Ces décisions ne sont guère surprenantes au regard du peu de reconnaissance qu'a témoigné le précédent gouvernement envers les fonctionnaires en général, et les agents territoriaux en particulier. Que ce soit pendant la période COVID, à l'occasion de catastrophes climatiques, d'émeutes ou tout simplement au quotidien, les agents territoriaux assurent un service public de proximité avec efficacité, maintenant la cohésion sociale sur le territoire de la République.

Les politiques sociales et salariales des gouvernements successifs conduisent, depuis de nombreuses années au déclasserement des emplois et de la rémunération dans la FPT.

En effet, avec le relèvement du minimum de rémunération, les agents ont vu l'écrasement des grilles indiciaires, « smicardisant » encore un peu plus les salaires des catégories C, B et A, la prime pouvoir d'achat soumise à la libre administration des collectivités, la non-revalorisation des heures de nuit et de week-end comme dans la fonction

publique hospitalière, les exclus du complément de traitement indiciaire, etc... Les exemples, malheureusement, ne manquent pas !

Il y a un fossé entre les déclarations et les actes !

Lors de son discours de politique générale devant l'Assemblée nationale, le premier ministre a déclaré vouloir s'attaquer au tassement des salaires « *J'assume de le dire, il faut désmicardiser la France* ». Une nouvelle fois, ce gouvernement a uniquement effectué un exercice de communication car, pour lutter contre les bas salaires, l'État doit montrer l'exemple en augmentant la valeur du point d'indice des fonctionnaires.

Par ailleurs, les annonces du président de la République d'une prochaine loi pour la fonction publique - ayant pour point essentiel la mobilité et la rémunération au mérite - n'augurent rien de bon pour les agents territoriaux. Derrière tout cela, on entend ce refrain chantoné, il y a quelques années, sur la décorrélation du point d'indice, différenciant ainsi la rémunération entre les versants de la fonction publique.

Refusons cette politique destructrice du statut de la fonction publique qui est un pilier de la République, pour garantir l'égalité de traitement des citoyens.

**Augmenter les salaires est une urgence sociale,
économique et démocratique**

nouvelle équipe fédérale



Le Comité national de la Fédération, réuni le 5 mars 2024, a élu ses nouveaux Secrétariat et Bureau fédéraux.

4 Pour la Branche Publique : secrétaires fédéraux permanents

Dominique REGNIER

Secrétaire général adjoint et secrétaire
général branche services publics
Région Poitou Charentes Limousin

Johann LAURENCY

Trésorier général
Région Pays de Loire

Laurent MATEU

Secrétaire fédéral
Région Bretagne

Patrice CARRE

Secrétaire fédéral
Région Nord Pas de Calais

6 secrétaires fédéraux non permanents

Pierrick JANVIER

Région Bretagne

Patrick RUE

Région PACAC

Karima FRIGA

Région PACAC

Christophe ODERMATT

Région Alsace

Mathieu BRUGEAU

Région Poitou Charentes Limousin

Valérie PUJOL

Région Aquitaine

Une Fédération revendicatrice ! Un Ministre à l'écoute ?

Le mardi 13 février 2024, la Fédération des Services Publics et de Santé représentée par le Secrétaire général, Didier BIRIG et le Secrétaire fédéral (branche territoriale), Laurent MATEU, ont eu une importante entrevue avec le Ministre de la Fonction publique, Stanislas GUERINI, fraîchement nommé par le Premier ministre.

Accompagné de Christian GROLIER, Secrétaire général de la Fédération générale des Fonctionnaires, ils se sont entretenus avec un ministre à l'écoute des revendications portées par FO. Extraits.

En préambule, le Ministre a rappelé sa volonté de mener à bien la réforme de la fonction publique, et exposer en quelques axes ce projet. Il tient à ce que les trois versants de la fonction publique soient concernés.

Nous avons insisté auprès du ministre qu'il ne sera pas acceptable que les agents de la fonction publique territoriale soient une nouvelle fois les grands exclus des mesures qui pourraient bénéficier aux agents de la fonction publique en général. Nous avons rappelé que face aux différentes mesures et notamment le versement de primes exceptionnelles, nous faisons face systématiquement à la libre administration des col-



lectivités et donc que l'égalité de traitement des agents de la fonction publique n'est pas respectée.

Sur la question des salaires

Le Ministre souhaite engager des mesures afin de désmicardiser la fonction publique, tout en respectant le principe d'une rémunération au mérite et à la manière de servir.

Il souhaite également s'appuyer sur les filières et les métiers afin de revoir les grilles de rémunération.

Comment le gouvernement compte s'y prendre pour dés-

micardiser la FPT sachant que 75 % des agents sont de catégorie C (bas salaires) et que les seules propositions, aujourd'hui, parlent de rémunération au mérite, et donc de primes ?

Comment le gouvernement compte s'y prendre alors que la grille des catégories A ne commence qu'à 1,1 smic, que la première grille des catégories B est identique à la dernière des catégories C ?

Le gel du point d'indice, le tassement des grilles, la contractualisation généralisée ainsi que la multiplication d'emplois à temps partiel, notamment dans

les secteurs les moins rémunérés (aide à domicile, CCAS, Ehpad, Crèches, etc) entraînent une précarisation sans précédent au sein de la fonction publique territoriale.

Nous avons également fait part que plus de 50 % des collectivités n'ont pas versé de prime de pouvoir d'achat à leurs agents (chiffre partagé par le ministre et ses conseillers). La libre administration des collectivités, à tout-va, montre ici l'échec cuisant de l'égalité de traitement des agents de la fonction publique.

Sur les conditions de travail

Le Ministre nous indique la volonté de pouvoir travailler sur une semaine à 4 jours.

Pour FO, nous restons prudents et cela demande une analyse générale de la situation actuelle dans les services. Nous avons rappelé que l'ensemble des agents ne sont pas tous égaux devant les multiples mesures déjà en place (CET, télétravail, temps partiel, etc). Les agents les moins bien rémunérés sont aussi ceux qui bien souvent ne peuvent bénéficier de toutes ces mesures. Un exemple, les agents travaillant dans les crèches, les écoles, les lycées et les collèges ne peuvent bénéficier ni d'un CET (prise de congés sur le rythme scolaire), ni du télétravail.

Concernant la semaine à 4 jours, celle-ci ne pourrait être

effective, à notre sens, qu'avec une diminution du temps de travail annuel.

Sur la prévoyance

Le Ministre dit vouloir avancer très vite sur ce dossier.

Interrogé sur le délai de transposition des textes, par la loi ou les différents décrets nécessaires à la validation de l'accord PSC (protection sociale complémentaire) pour les collectivités, il nous affirme avoir reçu ces jours derniers le dossier PSC de Mme la Directrice de la DGCL et de fait, la parution des décrets va se faire rapidement. Concernant la transformation de la loi, celle-ci ne pourra se faire que dans un second temps.

Sur les Jeux Olympiques

Le Ministre indique vouloir très vite parvenir à un accord sur les primes, les récupérations d'heures et les conditions de travail.

Force Ouvrière souligne au Ministre qu'il est regrettable qu'aucun tableau indicatif n'ait été établi afin de pouvoir se baser sur un document concret pour travailler.

Une nouvelle fois, nous nous heurtons à la libre administration des collectivités et, de fait, chacun à négocier ou non dans sa collectivité, créant ainsi une inégalité de traitement préjudiciable pour les agents de la fonction publique territoriale. Un exemple, les primes

allouées aux agents de la FPT sont très loin des montants indiqués par le ministre de l'Intérieur concernant les primes octroyées à certains agents de la fonction publique.

En résumé

Sur toutes les futures mesures proposées par le gouvernement concernant la fonction publique, nous demandons que systématiquement et dès lors que la libre administration des collectivités fait obstacle, soient organisées des réunions de négociation tripartite entre le gouvernement, les employeurs territoriaux et les organisations syndicales.

Le Ministre accepte cette proposition et charge l'un de ses conseillers d'organiser ces réunions.

Force Ouvrière restera vigilant concernant les négociations sur le projet de réforme de la fonction publique et sera très attentif à ce que les agents de la FPT puissent bénéficier de toutes les mesures qui pourraient aller dans le sens d'une amélioration des salaires et des conditions de travail.

FO a rappelé son attachement aux grilles indiciaires et à une rémunération passant par le grade.

FO revendique une augmentation du point d'indice dès 2024, point de départ incontournable à tout début de négociations.

Retrait de l'Acte 2

25 janvier 2024 :
5.000 manifestants à l'appel de FO

Enseignants des secteurs social et médico-social, agents territoriaux et hospitaliers, personnels de l'enseignement agricole, parents d'élèves, venus de toute la France, ont manifesté à Paris et sont venus dire à la Ministre :



Nous refusons le chaos de l'inclusion systématique et forcée.

Nous voulons des créations de postes dans les établissements spécialisés.

Nous voulons le retrait de l'Acte 2 de l'Ecole Inclusive et nous disons "NON" au PAS et aux ARE !

Nous exigeons un statut et un vrai salaire pour les AESH (accompagnant des élèves en situation de handicap).

Des centaines d'écoles étaient fermées, avec une grève également décidée par des adhérents de la FSU et de la CGT.

D'ores et déjà, les militants et adhérents FO de ces secteurs ont décidé de se saisir de la grève du 1^{er} février pour déposer leurs cahiers de revendications chez les recteurs et DASEN (directeurs académiques).

Les prises de positions de FO appellent que les fonds publics aillent à l'école publique, les fonds privés, à l'école privée. Elle développe dans son dernier communiqué « *que la défense de l'école publique passe également par l'arrêt des suppressions de postes, l'abandon des réformes qui, à l'instar de la réforme des lycées professionnels, défavorisent le public au profit du privé.* » Pour FO, rien ne peut passer par la rémunération au mérite mais par le respect du statut de fonctionnaire, statut qui protège les personnels de toute pression extérieure.

Alors que plus de 5.000 manifestants défilaient sous les fenêtres de la ministre, la conseillère sociale de la Ministre et le conseiller de la Ministre sur la Transformation ont reçu une délégation de la FNEC FP-FO, de la FNAS FO, de la FAGE FO, de la FSPS-FO et de l'établissement médico-social

Mindin. Nous avons de nouveau alerté sur le chaos qui règne dans les établissements scolaires en raison de l'inclusion systématique et forcée, et avons déposé les revendications.

Les représentants du ministère ont déclaré être « *conscients des incidents dans les classes* » et suivre les indicateurs toutes les semaines ; ils disent devoir « *répondre à l'évolution sociétale et à la forte demande des familles de scolarisation en classe ordinaire. Il s'agirait donc de « chercher la jonction » entre leurs demandes et les conditions de travail des enseignants.* » Pour le Ministère, il faudrait alors rapprocher davantage le médico-social de l'Education nationale.

Nous avons rappelé que cette situation découle de la loi de 2005 qui a ouvert la voie à la liquidation de l'enseignement spécialisé et que bien des familles témoignent du mieux-être de leurs enfants depuis qu'ils sont en structure spécialisée ou adaptée.

La Ministre poursuit donc la politique de destruction de l'enseignement spécialisé. Elle maintient le cap de l'Acte 2 de l'Ecole Inclusive et refuse d'accéder aux demandes des AESH d'un vrai statut de fonctionnaire et de vrais salaires à temps complet pour 24h.

Les responsables du ministère ont répondu que « la revalorisation des AESH a déjà eu lieu en septembre et que le statut n'est pas à l'ordre du jour ». Ils ont confirmé la création du cadre d'emploi d'Accompagnant à la Réussite Educative. Nous avons exigé que les jours de fractionnement des AESH soient accordés et que des consignes en ce sens soient enfin immédiatement adressées aux inspecteurs d'académie et recteurs. La conseillère sociale s'y est engagée.

Le Ministre ATTAL a donné pour consignes d'associer les syndicats à la mise en place de l'Acte 2 de l'Ecole Inclusive. La FNEC FP-FO continuera de porter le mandat de la conférence nationale du 17 novembre et mettra tout en œuvre pour faire échec aux projets gouvernementaux.

Nous avons précisé pour conclure que le 1^{er} février, FO, FSU, CGT et Sud Education, appellent à la grève intégrant les revendications sur l'inclusion scolaire portées ce jour.

1^{er} février 2024 : forte mobilisation pour la grève des enseignants

Pour les salaires, les conditions de travail, mais aussi pour défendre l'école publique après

les déclarations de la Ministre de l'Education, les principaux syndicats d'enseignants, dont FO, étaient à la grève et dans la rue le jeudi 1^{er} février. Une journée de mobilisation qualifiée d'« avertissement au gouvernement. »

La crise de recrutement dans l'éducation se pérennise et toutes les études montrent que la faiblesse des salaires est le premier obstacle à l'attractivité des métiers de l'éducation. Nos organisations exigent de véritables augmentations salariales, en particulier par une augmentation significative du point d'indice pour tous les personnels, dans ce contexte de forte inflation, ainsi que l'abandon du pacte. Au lieu de poursuivre la dynamique à peine enclenchée avec les mesures mises en œuvre en 2023, le Ministre refuse désormais de discuter de nouvelles mesures générales pourtant nécessaires et envisage même une nouvelle transformation des carrières, marquée par un poids croissant des hiérarchies.

Il est encore temps de renoncer aux suppressions de postes pour permettre notamment d'alléger les effectifs par classe mais aussi d'assurer les remplacements. Il faudrait également recruter

davantage de personnels dans l'ensemble des équipes pluriprofessionnelles. La dégradation des conditions de travail, la perte du sens du mé-





tier, doivent être pris au sérieux. La formation continue saccagée, l'inclusion sans moyens, les effectifs nombreux dans les classes... tout cela contribue à dégrader encore davantage les conditions de travail.

Sur la question de l'inclusion, tous les voyants sont au rouge et les personnels enseignants et AESH sont à un point de rupture. C'est pourquoi nos organisations revendiquent :

- La défense de l'enseignement spécialisé et adapté, le maintien et la création des places nécessaires dans les établissements sociaux et médico-sociaux ;

- Un statut de fonctionnaire et un vrai salaire pour les AESH, des recrutements d'AESH et de moyens humains à hauteur des besoins ;
- L'abandon des mesures prises dans le cadre de l'Acte 2 de l'Ecole Inclusive (statut d'emploi d'ARE fusionnant les AESH et les AED, mise en place des pôles d'appui à la scolarité permettant à l'Education nationale de mettre la main sur les notifications MDPH) et l'ouverture de discussions avec les organisations syndicales sur la base des revendications des personnels. Le projet de réforme du lycée professionnel est emblématique du moins d'école, moins d'enseignants, plus d'entreprises, plus d'externalisation des missions, et plus de management !

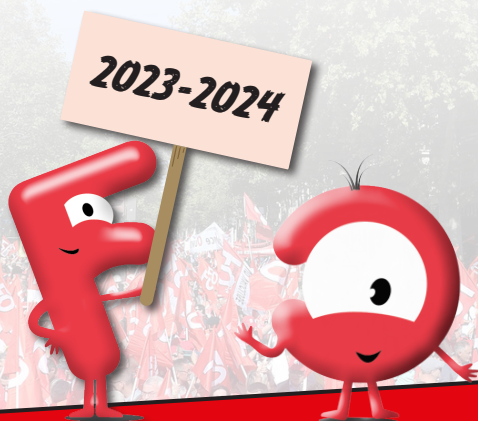
Cette réforme est à rebours des enjeux éducatifs

Elle engage des bouleversements majeurs qui auront aussi un impact lourd sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels exerçant en lycées professionnels et sur les conditions d'apprentissage des élèves.

Nos organisations en exigent le retrait ! Elles demandent au ministre de renoncer à présenter ce projet et à engager de véritables concertations au sein du ministère de l'Education nationale sur la base d'un diagnostic rigoureux à partager sur l'état de l'enseignement professionnel, tant pour les élèves que pour les conditions de travail des personnels avant toute réforme.

Bienvenue !

FO Territoriaux est heureux d'accueillir 9 nouvelles structures. Louque 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-contre, veuillez contacter au plus vite la Fédération.

- HAUTES PYRENEES**
CONSEIL DEPARTEMENTAL (65) le 13.06.2023
THONON LES BAINS TERRITORIAUX (74) le 24.11.2023
ILLKIRCH GRAFFENSTADEN TERRITORIAUX (67) le 07.12.2023
SALLAUMINES TERRITORIAUX (62) le 14.12.2023
LAGORD CYCLAD (DECHETS) (17) le 14.12.2023
MONTPELLIER BAILLEURS SOCIAUX 34 (34) le 12.01.2024
VENISSIEUX TERRITORIAUX (69) le 23.01.2024
AGENTS TERRITORIAUX DE LA VALLEE CHAMONIX MONT BLANC (74) le 24.01.2024
BENET EHPAD VILLA BENETO (85) le 25.01.2024

Nous, les assistants familiaux, faisons un rêve...

Le rêve de

conduire, de manière cohérente, l'accueil d'un jeune placé, par les Services de Protection de l'Enfance, dans nos foyers, de **nous appuyer sur le projet pour l'enfant (PPE) et sur un contrat d'accueil individualisé** très précis. Etablis dans l'intérêt de l'enfant, de celui de ses parents mais aussi dans le respect de notre projet de vie familiale et professionnelle, ces documents nous serviraient de lignes directrices comme à tous les professionnels de l'enfance.

Le rêve de voir

la mise en place du PPE, obligatoire depuis la loi du 5 mars 2007. Pour ce texte de loi, le PPE doit formaliser l'accompagnement mené auprès de l'enfant et de sa famille. Il est le trait d'union entre les parents et les professionnels et permet de suivre le parcours de l'enfant, son évolution. Il définit les objectifs, les actions à mener, indique les différents acteurs et la durée du projet. Il fixe les modalités selon lesquels les actes usuels sont exercés pour la prise en charge quotidienne de l'enfant.

Le rêve d'obtenir un contrat d'accueil com-

plet, en conformité avec le PPE, précisant notre rôle et celui du Service ASE auprès de l'enfant. Ainsi, nous connaissons dès son arrivée, les conditions de son placement, sa situation sur le plan de sa santé et d'un point de vue psychologique, les conséquences sur sa prise en charge au quotidien. Les actes usuels que nous sommes en droit d'exercer (articles 373-4, 375-7 du Code Civil) sont appliqués et clairement listés. De ce fait, les jeunes accueillis soulagés de longues attentes, d'incertitudes,

se sentiraient mieux intégrés. Cela éviterait aussi de faire perdurer des attitudes parentales contraires à une évolution positive du placement et/ou d'aggraver les différences du fait du statut d'enfant placé.

Le fait de reconnaître nos prérogatives familiales nous donnerait une certaine légitimité aux yeux des enfants, leur intérêt étant de vivre dans un cadre sécurisé par une famille d'accueil respectée par lui et sa famille, par ses collègues et ses employeurs.

Le rêve d'une

intégration effective au sein des équipes. Dans cette perspective, nous recevons copie des rapports d'évaluation envoyés au juge pour enfants.



En dehors des problèmes urgents à régler, nous sommes invités régulièrement à des entretiens concernant la prise en charge des enfants accueillis. Pour assurer une régularité des échanges, un calendrier de rencontres avec les éducateurs référents est établi pour

l'année en cours. Dans les jours qui suivent un rendez-vous professionnel, nous obtenons un compte-rendu de cet entretien qui est annexé au PPE. Nous participons à l'élaboration des calendriers des visites aux parents.

Au quotidien, ce métier peut vite nous isoler à notre foyer et dans notre fonction. Ne restez pas seul et ne portez pas tout, faites du lien, des rencontres professionnelles.

*Nous rêvons
d'être enfin considérés enfin
comme membres à part entière
de l'équipe éducative et comme
professionnels de l'Enfance !*

FO
ASSFAM

**Venez rencontrer
les sections dans
votre département ou région,
l'équipe d'ASSFAM FO est là pour
vous ECOUTER,
vous GUIDER,
vous ACCOMPAGNER,
vous SOUTENIR dans vos fonctions.**

A la poursuite du pouvoir d'achat !



Conséquence du retour de l'inflation, le pouvoir d'achat constitue la première préoccupation des Français en général, et sans doute des agents de la territoriale en particulier. D'autant plus que les territoriaux sont moins bien lotis que leurs homologues des deux autres versants, comme en témoigne l'instauration inégalitaire de la « prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ». Un fusil à un coup qui, au-delà, ressort davantage du pétard mouillé que du bazooka.

1 Français sur 2

En février, « les difficultés en termes de pouvoir d'achat » restaient largement en tête des sujets de préoccupation des 1.000 personnes sondées par l'Ifop. Un taux certes en recul de 5 points par rapport au moins précédent, mais qui reste considérable. Une préoccupation induite par le retour d'une inflation marquée (+5,2 % en 2022, 4,9 % en 2023 – cf. encadré) – laquelle a, au passage, entraîné pour la première fois une perte pour la Banque centrale européenne de près de 1,3 milliard d'euros (et même près de 7,9 milliards si elle n'avait pas utilisé sa provision pour risques financiers). L'inflation, c'est un phénomène que les plus anciens

connaissent bien : l'indice des prix à la consommation connut plusieurs années de hausse à deux chiffres dans la décennie suivant le choc pétrolier de 1973. Mais les plus jeunes l'ont découvert sans préavis, après presque quatre décennies de taux bas – quand ils ne furent pas nuls (0 % en 2015).

Indice en berne

Cette préoccupation n'épargne évidemment pas la territoriale. « Les fonctionnaires ne sont pas hors du temps et de l'espace », grince Xavier REDON, secrétaire général FO de la ville d'Angers, d'Angers Loire Métropole et du CCAS, et secrétaire départemental de FO fonction publique du Maine-et-Loire. Bien au contraire : « Depuis les années 2000, les revalorisations de l'indice n'ont pas été à la hauteur de l'inflation » (cf. le dossier de La Tribune FO n°394), constate amèrement Marc TAVERNE, secrétaire du groupement départemental FO du Pas-de-Calais. Certes, l'évolution du point d'indice n'est pas le seul élément à prendre en compte pour apprécier l'évolution du pouvoir d'achat d'un fonctionnaire. Il faut également tenir compte à titre collectif, par exemple, de l'attribution de

Évolution du taux d'inflation (Insee)

Année	Taux
2023	4,9
2022	5,2
2021	1,6
2020	0,5
2019	1,1
2018	1,8
2017	1,0
2016	0,2
2015	0,0
2014	0,5
2013	0,9
2012	2,0
2011	2,1
2010	1,5
2009	0,1
2008	2,8
2007	1,5
2006	1,6
2005	1,9
2004	2,1
2003	2,1
2002	2,0
2001	1,6
2000	1,7
1999	0,5
1998	0,6
1997	1,2
1996	2
1995	1,9
1994	1,7

points, à titre individuel du changement d'échelon ou de la promotion de grade ou de corps, ou encore des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires.

Tassement des grilles

Mais sur ces différents fronts, pour Xavier REDON, le compte n'y est pas non plus. Évoquant la récente revalorisation des débuts de grilles indiciaires des agents de catégorie C, il dénonce un « saupoudrage, qui oublie tous les autres agents, pas moins concernés ». Quant à l'attribution à tous de 5 points d'indice majoré au 1^{er} janvier dernier, sa réaction est encore plus cinglante : « Du foutage de gueule ! ».

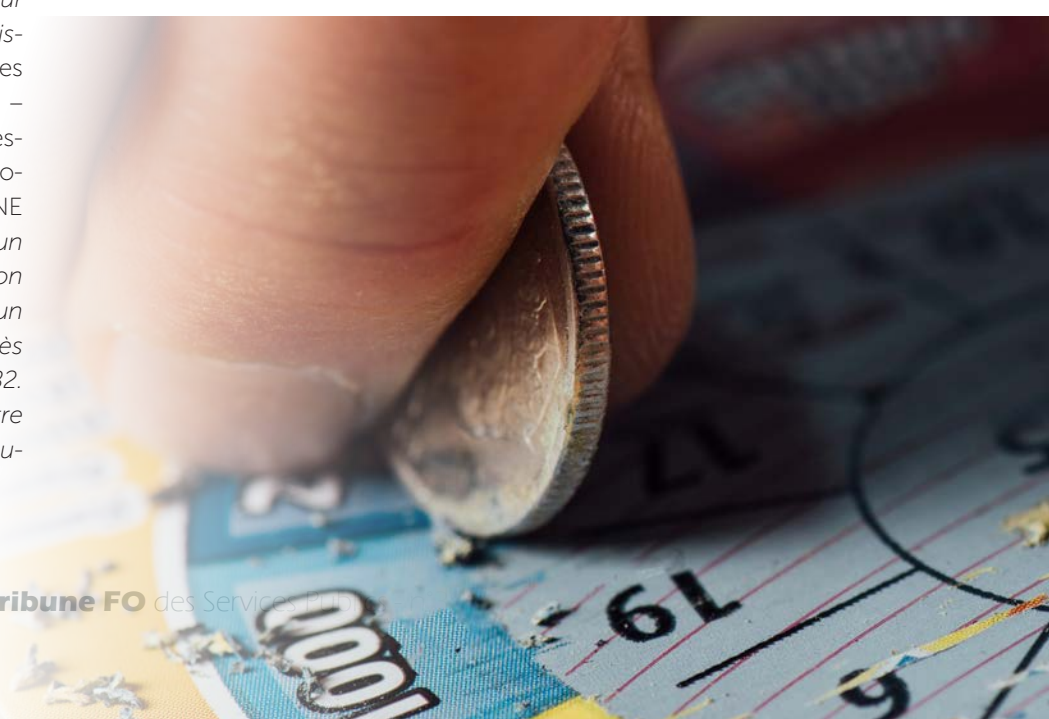
Le tassement des grilles indiciaires – « qui n'ont pas changé depuis des années », s'insurge-t-il – est particulièrement mis en lumière. Contraint de relever le minimum de traitement de la fonction publique pour ne pas qu'il décroche du Smic – « en vertu d'un principe général du droit, applicable à tout salarié (...), les agents publics ont droit à un minimum de rémunération qui, en l'absence de disposition plus favorable pour la catégorie de personnel à laquelle l'intéressé appartient, ne saurait être inférieur au salaire minimum de croissance », a rappelé à trois reprises l'an passé le Conseil d'État – le gouvernement efface progressivement les perspectives d'évolution, juge-t-il. Marc TAVERNE tient les comptes : « En 2020, un agent entrant dans la fonction publique sans concours avait un indice de 322, et terminait après 25 ans de carrière à l'indice 382. Aujourd'hui, le même agent rentre avec l'indice 366, légèrement au-

dessus du Smic – environ 30€ nets mensuels de plus –, et terminera à l'indice 386 au bout de 19 ans de carrière. Entre les deux, sa progression aura été de 82€ nets. En 19 ans de carrière ! ». Et encore, le Conseil d'État veille au respect de « la règle selon laquelle tout avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement ». « De plus en plus d'agents se rapprochent du bord ! », alerte Marc TAVERNE. « Les écarts se réduisent entre les rentrants et les plus anciens, donnant à ces derniers des envies d'ailleurs », observe pour sa part Xavier.

Côté changement de grade, Marc estime que ce n'est pas mieux : « En catégorie C, l'agent qui passe un concours va gagner 3,94€ nets de plus. Et pour la catégorie B, où l'on demande quand même un concours de niveau Bac, la différence avant ou après sera de 27€ mensuels... Il ne faut donc pas s'étonner si les agents ne se présentent plus aux concours ! Dans certains cas, il n'y a même plus suffisamment de candidats au regard du nombre de postes offerts ! ».

La loterie de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Côté régime indemnitaire, le problème reste toujours le même : tout le monde n'en bénéficie pas, loin s'en faut... « Dans le Pas-de-Calais, comme ailleurs, dans les petites collectivités, le régime indemnitaire, on ne connaît pas ! », rappelle Marc. C'est également le cas de la « prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale », instaurée par un décret du 31 octobre 2023. Respect du principe de libre-administration des collectivités territoriales oblige, elle n'est octroyée qu'à la discrétion de ces dernières. « Beaucoup ne l'ont pas versée pour l'heure », observe le camarade nordiste. La prime peut en théorie l'être jusqu'au 30 juin 2024, en une ou plusieurs fractions. « Dans le Pas-de-Calais, on estime que moins d'un quart des 1.300 collectivités l'ont accordée », recense-t-il. Et de préciser : « Ce ne sont pas forcément les plus grosses qui l'ont mise en place ». Un constat partagé par Xavier, estimant qu'en Maine-et-Loire, « les petites communes ont souvent fait le geste ». Ce dernier ne s'en montre pas moins compréhensif à l'égard des employeurs locaux : « Le gouvernement multiplie les mesurètes,



mais sans jamais sortir le carnet de chèques. C'est aux collectivités territoriales de payer, alors qu'on ne leur offre aucun moyen supplémentaire, chargeant davantage leur barque. C'est le seul moment où on est à leur côté. Si je prends l'exemple de la ville d'Angers, les agents représentent 124 millions d'euros, alors que les recettes de fonctionnement s'élèvent à 239 millions d'euros ».

Inégalité de traitement induite par la prime...

Concrètement, le décret prime pouvoir d'achat dispose que les employeurs territoriaux "peuvent" instituer cette prime pour les fonctionnaires et contractuels territoriaux, les assistants maternels et assistants familiaux employés par des collectivités et des établissements publics territoriaux nommés ou recrutés avant le 1^{er} janvier 2023, employés et rémunérés au 30 juin de la même année et ayant perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39.000€ entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023 (montant dont sont déduites diverses indemnités), dans la limite d'un plafond, déterminé en fonction de la rémunération, oscillant entre 300 et 800€ (sept tranches au total). « *Le plafond de rémunération pour la percevoir n'est pas vraiment un obstacle, car n'oublions pas que les trois quarts des agents de la fonction publique territoriale sont en catégorie C. En revanche, l'institution de plafonds pour la prime elle-même est proprement scandaleuse, car elle ne touche que les territoriaux* », tonne Marc TAVERNE, en relevant que « *dans la fonction publique d'État ou hospitalière, c'est au contraire très*

cadré ». Dans la FPE et la FPH, ce n'est en effet pas un plafond qui est arrêté, mais une somme fixe. Ainsi les agents éligibles ayant perçu une rémunération annuelle inférieure ou égale à 23.700€ sont assurés dans ces deux branches de percevoir 800€, alors que les territoriaux placés dans les mêmes conditions pourront seulement prétendre à une prime pouvant atteindre au mieux ces 800€. Par exemple, la métropole Toulon Provence Méditerranée a décidé que le montant de la prime ne serait que de 400€ pour cette catégorie. Une prime dont une note de la directrice générale des collectivités locales aux préfets du 15 novembre 2023 relève par ailleurs qu'elle « n'entre pas dans le champ des primes et indemnités défiscalisées et désocialisées. Elle est soumise par conséquent aux cotisations et contributions de Sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu ».

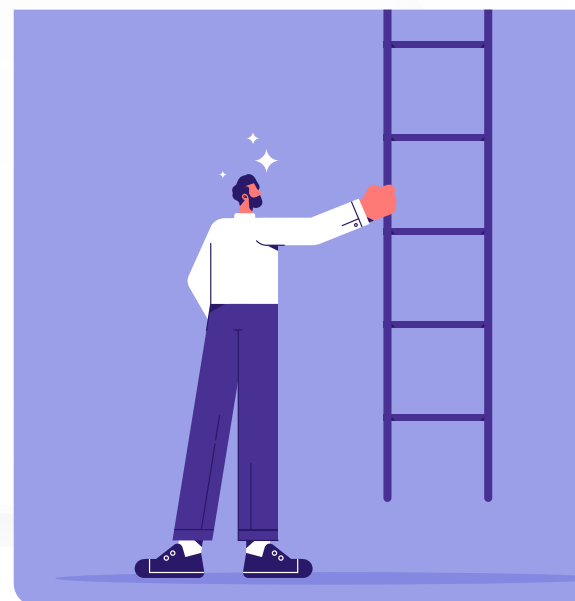
... qui fait de la territoriale une « sous-fonction publique » ?

Cette différence de traitement ne passe pas. « *Sur le terrain, les agents sont dépités. Ils se demandent si on ne veut tout simplement pas se passer d'eux. On est vraiment la 5^e roue du carrosse* », se désespère Xavier REDON. « *Nous ne sommes pas des sous-fonctionnaires* », lui fait écho Marc, soulignant que dans le Pas-de-Calais, « *on a été bien content de trouver des territoriaux pendant les derniers événements climatiques pour pallier les défaillances !* ». Sur le terrain, il constate « *un peu de tout dans le comment. Certaines collectivités ne s'embêtent pas : c'est 150€*

pour tout le monde, point ». Pour mémoire, cette inégalité de traitement avait d'ailleurs conduit l'intersyndicale au sein de laquelle figurait FO à boycotter la réunion du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale prévue le 20 septembre 2023 au cours de laquelle devait être examiné le projet de texte, puis à refuser de participer à son vote le 4 octobre suivant. « *Nous ne cautionnerons pas cette conception de la fonction publique territoriale réduite à une sous-catégorie car l'inflation qui met en difficulté l'ensemble de la population ne fait aucune différence entre les différents versants des fonctions publiques* », déclaraient alors les signataires.

Un fusil à un coup

Si le versement d'une prime est toujours un plus, Marc TAVERNE souligne pour autant ne pas être favorable à ce dispositif : « *C'est une réponse épisodique, pas une solution durable, alors que l'inflation est permanente, même si on annonce un ralentissement de la montée des prix. Dans tous les*



cas, ces derniers vont au mieux rester au même niveau. Ils ne vont pas redescendre à ce qu'ils étaient il y a deux ans », relève-t-il. Il explique que c'est d'ailleurs ce qui a conduit les agents d'Angers métropole à privilégier la renégociation de leur Rifseep au versement de cette prime pouvoir d'achat. « Nous avons lancé un mouvement social car le régime indemnitaire n'avait pas été revalorisé depuis 2008. Mais on nous a fait du chantage : soit la prime, soit le Rifseep. Les agents ont retenu la solution la plus pérenne ». Lors de l'examen du projet de décret visant à instaurer la prime, on relèvera que le collège des élus du Conseil national d'évaluation des normes avait lui-aussi « fait remarquer que la mise en place de cette prime ne pallie pas le problème structurel lié à la rémunération des agents territoriaux » et évoquait « des discussions plus générales sur la refonte de catégories et des grilles ».

Différences privé/public...



« Dans le privé, ils font les efforts. Et je ne parle pas du volet social », observe Xavier REDON, statistiques de l'Insee à l'appui. Une étude de l'institut publiée le 25 octobre dernier indique en effet que « le pouvoir d'achat du salaire net moyen a progressé de 4,9 % (en euros constants) dans le secteur privé entre 2011 et 2021 », contre « 2,1 % dans la fonction publique ».

Pour cette dernière, l'Insee précise qu'« en légère baisse durant la décennie 2010, [le salaire net moyen en euros constants] a (...) fortement rebondi depuis 2020, notamment dans la fonction publique hospitalière, à la faveur des primes exceptionnelles versées durant la crise sanitaire puis des mesures de revalorisations prises dans le cadre des accords du Ségur de la Santé. Le salaire net moyen des fonctionnaires a augmenté de 2,6 % entre 2011 et 2021 (-1,1 % pour les fonctionnaires de catégorie A, -0,2 % pour ceux de catégorie B et +4,4 % pour ceux de catégorie C), celui des non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) a augmenté de 1,5 % et celui des personnels médicaux de 10,9 % ». On le devine, l'analyse dissimule toutefois les disparités entre les trois versants.

... et entre versants de la fonction publique

Entre 2009 et 2021, le salaire net moyen en euros constants a augmenté de 1,6 % dans l'ensemble de la fonction publique, mais si la FPH connaissait une progression de 7 % (grâce aux années 2020 et 2021, car il avait diminué jusque-là), cette dernière n'était que de 1,3 % pour la territoriale et de 0,4 % pour l'État. Depuis, la situation a évolué défavorablement

pour la territoriale par rapport à ses consœurs.

Le rapport annuel sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021, publié le 15 décembre dernier, révèle ainsi que si le salaire net moyen dans la fonction publique, en euros constants, a augmenté de 0,5 % en 2021 (après une hausse de 2 % en 2020), seules la FPH et la FPE en bénéficient (respectivement +2,8 % et +0,2 %). La territoriale voit au contraire ce salaire baisser de 0,5 %.

Et le rapport de préciser : « Dans la FPT, seul le traitement indiciaire bénéficie d'une évolution en euros constants positive (+0,2 %), porté par les mesures intervenants à destination des agents aux plus faibles rémunérations (revalorisation des grilles salariales C-Type dans le cadre de PPCR, hausse du minimum de traitement), et contribue pour 0,2 point à la hausse du salaire net en euros constants. Cependant, le niveau des primes est en retrait par rapport à 2020 et leur évolution contribue négativement à l'évolution du salaire net (-0,7 point). Ainsi, l'absence de mesures spécifiques et la hausse des prix de 2021 conduisent en moyenne à une perte de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires de la FPT : leur salaire net moyen diminue de 0,3 % en euros constants ». En 2021, le salaire mensuel net moyen dans la FPT était ainsi de 2.121€, contre 2.430€ pour l'ensemble de la fonction publique.

La RMPP, un indicateur plus éclairant

Certes, il faut garder en tête que ce « salaire net moyen » n'est



qu'une abstraction, qui ne renseigne guère sur l'évolution individuelle de la situation. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) – qui mesure le salaire moyen des seules personnes présentes tout au long des deux années 2020 et 2021 chez le même employeur avec la même quotité de travail – s'en rapproche davantage. Elle permet notamment de neutraliser l'écart de salaire moyen entre celui des entrants, par définition plus faible, et celui des sortants. Au passage, il est relevé que cet écart est plus important dans la territoriale que dans les autres versants, ce qui explique en grande partie la baisse du salaire moyen net constaté dans la FPT. In fine, le rapport montre que cette RMPP a augmenté de 0,8 % en 2020 en euros constants dans la FPT. Une bonne nouvelle à relativiser toutefois, dans la mesure où la part d'agents dont la RPMM nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation est en hausse, passant d'un tiers (32 %) en 2020 à quasiment la moitié (45 % en 2021). Pour 23 % des agents, la rémunération a même évolué négativement en 2021. Or, c'est surtout en 2022 et 2023 que les prix ont flambé.

Dressant quelques perspectives pour 2022, le rapport estime que « le salaire net moyen dans la fonction publique augmenterait de 4,3 % en 2022 », porté notamment par l'augmentation de 3,5 % de la valeur du point, les revalorisations successives de l'indice majoré minimum de traitement en lien avec celles du Smic ou encore « les rééchelonnements indiciaires des grilles C-Type avec

bonification d'ancienneté d'une année, et des grilles B-Type ». Mais elle conclut que « malgré cette évolution relativement soutenue, le niveau d'inflation exceptionnel de 2022 entrainerait une perte de pouvoir d'achat du salaire des agents de la fonction publique (-0,8 %) ». Les prochaines données éclaireront davantage.

Des fins de mois toujours plus précoces !

Xavier REDON ne semble toutefois pas les attendre plus que cela : « *Sur le terrain, on voit déjà que la baisse du pouvoir d'achat met de plus en plus d'agents en difficulté dans leur vie quotidienne. Les assistantes sociales de la ville d'Angers indiquent recevoir de plus en plus de demandes d'aides* ». Lui prédit que les fonctionnaires finiront par voter avec leurs pieds, pour rejoindre un secteur privé désormais jugé plus attrayant. Et Marc TAVERNE de dérouler le scénario : « *On recrutera de plus en plus en contractuels, comme on le fait depuis 2019. Eux peuvent négocier leur salaire en rentrant. Mais ils ne cotisent pas à la même caisse des retraites. Conséquence, la CNRACL s'appauvrit* ». Et d'alerter : « *On est en train de créer le déficit qui justifiera plus tard sa disparition* ».

Évolution de l'indice 100 majoré depuis 2022 (montants annualisés)

Dates de revalorisation	Montants annualisés	Évolution
01.07.2023	5 907,34	1,50 %
01.07.2022	5 820,04	3,50 %
2021	5 623,23	0 %
2020	5 623,23	0 %
2019	5 623,23	0 %
2018	5 623,23	0 %
01.02.2017	5 623,23	0,60 %
01.07.2016	5 589,69	0,60 %
2015	5 556,35	0 %
2014	5 556,35	0 %
2013	5 556,35	0 %
2012	5 556,35	0 %
2011	5 556,35	0 %
01.07.2010	5 556,35	0,50 %
01.10.2009	5 528,71	0,80 %
01.07.2009	5 512,17	
01.10.2008	5 484,75	0,80 %
01.03.2008	5 468,34	
01.02.2007	5 441,13	0,80 %
01.07.2006	5 397,95	0,50 %
01.11.2005	5 371,10	1,81 %
01.07.2005	5 328,47	
01.02.2005	5 301,96	
01.01.2004	5 275,58	0,50 %
2003	5 249,33	0 %
01.12.2002	5 249,33	1,30 %
01.03.2002	5 212,84	
	5 181,75	

Références :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/levolution-des-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2021>

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/2023/RA_2023_vue_remunerations_Evolution.pdf

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049192245>

FO Collectivité territoriale de Guyane

Deux mois d'existence, une voix puissante au service des agents

En septembre 2022, FO Collectivité territoriale de Guyane (FO CTG) a vu le jour, seulement deux mois avant les élections professionnelles. Cette nouvelle section syndicale a rapidement fait sentir sa présence et son impact au sein de la collectivité territoriale de Guyane. Cette initiative est née du besoin de proposer une alternative aux organisations syndicales existantes et de devenir un moteur du changement pour l'amélioration des conditions de travail de tous les collègues.

Dès le départ, FO CTG a adopté une approche proactive en tenant régulièrement des permanences, en étant accessible par téléphone et en diffusant un discours centré sur les réalités professionnelles de ses membres. En seulement deux mois d'existence, les résultats obtenus aux élections professionnelles ont confirmé l'impact de FO CTG, notamment en participant à une triangulaire où leur voix compte.

Cependant, en raison d'irrégularités lors du scrutin, les élections ont été annulées en juillet.

Pendant cette période, FO CTG s'est fortement impliqué dans des sujets cruciaux pour les agents. Ils ont dénoncé le protocole de temps de travail qui privait les agents d'un jour de RTT - une correction qui n'a toujours pas été apportée. De plus, ils ont mis en lumière les conditions de travail difficiles des ASSFAM (assistants familiaux) qui étaient confrontés à des suspensions abusives et à des signalements infondés.

En avril 2023, FO CTG a organisé son premier mouvement de grève en dénonçant les conditions de travail des travailleurs sociaux de l'ASE (Aide sociale à l'Enfance). Ils ont également attiré l'attention sur la présence d'amiante dans les bâtiments de la collectivité, l'absence de suivi médical et les conditions dangereuses auxquelles étaient exposés les agents de démoustication.

Malheureusement, de nombreux collègues de ce secteur sont partis à la retraite ou ont succombé à des affections graves sans jamais avoir été reconnus par la collectivité.

FO CTG a alerté les autorités il y a un an avec des rapports circonstanciés, mais le silence continue de marquer leurs combats syndicaux.

Récemment, FO CTG a été confronté à des obstacles supplémentaires, notamment une limitation drastique de l'accès aux courriers électroniques pendant la période électorale. Malgré une plainte déposée, la situation est restée inchangée.

Pour faire entendre leur voix et informer davantage, FO CTG a ouvert des comptes sur les réseaux sociaux tels que *Facebook* et *TikTok*. Leur action est devenue rapidement visible, dépassant les limites de la collectivité. **Le 7 décembre 2023, FO CTG est devenue la deuxième force syndicale au sein de la collectivité territoriale de Guyane**, avec un siège de différence seulement par rapport à l'UTG, l'équivalent de la CGT.

FO CTG est reconnue pour son engagement au service des agents, et de nombreux collègues, quel que soit leur syndicat, se tournent vers eux en cas de difficultés. L'ADN de FO CTG est celui d'une organisation au service de l'intérêt des agents, luttant pour des conditions de travail meilleures et plus justes.

Le GD de Loire-Atlantique en pleine croissance

Une salle comble, pour le congrès du groupement départemental de Loire-Atlantique (44) qui s'est déroulé en janvier à Châteaubriant, en présence de Dominique RÉGNIER, secrétaire général adjoint de la Fédération, ainsi que de Yann ROUÉ, délégué fédéral de la région Pays de Loire.

Le congrès est revenu sur leurs principales revendications, notamment la revalorisation des salaires.

L'actualité économique et sociale impacte lourdement les services publics. « Nous subissons l'inflation de plein fouet depuis des mois, depuis des années », affirmait Dominique RÉGNIER

Les quelques points d'indice ajoutés le 1^{er} janvier 2024 sur les salaires n'ont en rien gommé les différences et ne sont pas suffisants pour le

congrès qui se dit « mécontent des propos tenus par le président de la République Emmanuel MACRON, qui évoque les salaires au mérite. C'est encore plus vicieux. »

Les services publics tels que la fonction territoriale, l'hôpital, la santé, l'école... sont là pour rendre service aux citoyens. Si la revalorisation salariale est l'une de leurs plus grandes revendications, le renforcement des services publics en fait aussi parti. Le secteur de la santé, privé comme public, est impacté par le départ massif de soignants, ainsi que les manques d'effectifs et de moyens.

Dans la fonction publique territoriale, 50 % des agents sont au SMIC. On ne peut pas parler de mérite alors qu'ils sont déjà au plus bas de la rémunération, sans parler des difficultés

de recrutement, « surtout dans les catégories B et C », car les salaires sont faibles.

« Force Ouvrière compte de plus en plus de membres avec 23 sièges supplémentaires dans les instances à l'échelle départementale », complète Adrien LECLERC, secrétaire adjoint FO en Loire-Atlantique. Une croissance justifiée par la prise de conscience de la part des agents. Ensemble, ils réfléchissent à des actions de mobilisations et des discussions, dans le but de faire bouger les choses. Après six mois de manifestations nationales sur le sujet de la réforme des retraites, le syndicat FO ne compte pas rester les bras croisés.

« On ne doit et on ne peut compter que sur nous-mêmes », déclare Dominique RÉGNIER.



Congrès du GD 49

Une centaine de camarades étaient présents au congrès du groupement départemental de Maine-et-Loire. Durant cette journée, les échanges ont été constructifs autour des problèmes des ATSEM, de la police municipale et du Rifseep.

Ce fût également l'occasion de reconduire Xavier REDON dans ses fonctions de secrétaire du groupement départemental 49, sous la présidence de Yann ROUÉ, délégué fédéral ainsi que de Catherine ROCHARD, secrétaire de l'union départementale 49.

Congrès des Pyrénées-Atlantiques

Le congrès du Groupement départemental 64 des Services publics et de santé s'est déroulé le 18 janvier à Biron (près d'Orthez).

La présentation des rapports d'activités des deux secrétaires départementales, Corinne et Mireille, ont été adoptés à l'unanimité et ont donné lieu à des échanges très intéressants et riches. Ceux-ci ont permis de mêler et comparer les problématiques de chaque branche afin de porter collectivement des revendications pour mettre en avant le rôle et la place des fonctionnaires et agents publics qui œuvrent dans les deux versants que sont l'hospitalière et la territoriale : le temps de travail, les conditions de travail, les primes, la retraite, les atteintes au droit de grève, la rupture conventionnelle, le recours au vote électronique, etc.

Le rapport de trésorerie, présenté par Mirentchu, a lui aussi été voté à l'unanimité. La discussion a permis de constater la bonne gestion du GD et d'aborder la cotisation avec une bonne compréhension des besoins du GD et des instances fédérales.

Le département a modifié ses statuts conformément aux modifications validées lors du congrès de Dijon en octobre 2023.



Un nouveau bureau, élu à l'unanimité

Secrétaires départementales

Mireille POLEAU (santé) et Corinne CARRERE (territoriaux)

Secrétaires adjoints

Arnaud BOUCHET, Claude HARRIET et Rodrigo SUAREZ (santé)
Jorge GALRITO, Brigitte SANTOLARIA et Denis MASERO (territoriaux)

Trésorières

Carine NÈGRE, trésorière (santé) et Mirentchu BAPTISTA, trésorière adjointe (territoriaux)

Archivistes

Caroline DE PINHO-OLIVEIRA, archiviste (santé) et Michel LATCHERE, archiviste adjoint (territoriaux)

Maintenant, chacun va essayer de faire au mieux dans sa structure et, ensemble, faire que FO puisse se développer sur le territoire.

Hautes Pyrénées : le CD 65 rejoint notre Fédération



Depuis quelques mois, la région Midi-Pyrénées et son secrétaire fédéral, Nicolas REFUTIN, avaient en ligne de mire le développement de FO au sein du département des Hautes-Pyrénées.

Zone blanche, s'il en est de notre organisation des services publics, ce département se devait de trouver une issue et ainsi se développer au sein de notre Fédération.

Chose faite depuis fin 2023 !

Parti d'un conflit sur les routes avec le Conseil départemental 65, des agents ont rejoint notre organisation et ont créé une structure : le syndicat des territoriaux du CD 65.

A sa tête, on retrouve **Christophe LINIER, agent des routes**, qui, avec ses camarades de services ont prospecté, convaincus d'autres collègues du CD 65 de les rejoindre. « Nous avons de la colère face aux difficultés avec notre Direction. Il a fallu la canaliser et la rencontre avec le syndicat FO à Tarbes, nous a permis

de franchir une étape importante. Nous avons rapidement rencontré Nicolas REFUTIN qui nous a conseillé et accompagné afin de nous structurer en syndicat », développe Christophe LINIER avant de reprendre : « Aujourd'hui, d'autres services du CD65 nous ont rejoint afin de renforcer l'équipe et de balayer tous les champs d'action du CD65 ! »

Parti à quatre agents, en l'espace de quelques mois ce nouveau syndicat regroupe aujourd'hui une trentaine d'agents désireux de voir leurs conditions de travail s'améliorer, mais surtout de dynamiser le dialogue social dans une collectivité au point mort dans ce domaine. Les réunions s'enchaînent. « Nous souhaitons stabiliser une structure qui répondra aux attentes des agents » confirme Christophe, ancien rugbyman, et pour qui la cohésion n'est pas un vain mot.

Le point de mire, l'objectif de ce nouveau syndicat, sera évidemment de se développer dans l'optique des prochaines élections professionnelles de 2026.

Bienvenue à eux, le travail commence !



Mohammed YENBOU

**Secrétaire adjoint de la région parisienne,
membre de l'UD93,
Secrétaire départemental 93
et Secrétaire général du syndicat
d'Aulnay-sous-Bois**



J'ai 49 ans. Je suis père de trois enfants. J'ai grandi à Aulnay-Sous-Bois, dans la cité des 3000 et je réside aujourd'hui encore en Seine-St-Denis (93).

Mon parcours professionnel

Bien loin des parcours élitistes, je me suis construit au travers de mes différentes expériences professionnelles et rencontres, comme un pur autodidacte par la force du travail et engagement entier envers les autres. Un engagement qui s'est d'abord traduit auprès des plus jeunes, en débutant comme aide animateur, puis en évoluant jusqu'au poste de directeur de structure d'animation. En 2008, j'ai eu le souhait de découvrir de nouveaux horizons et l'opportunité s'est ainsi présentée d'évoluer en tant que chargé de mission, et ce durant 6 années, avant de prendre la responsabilité des agents d'accueil dans les centres de santé de la ville d'Aulnay-sous-Bois. Depuis 2019, je suis déchargé syndical à plein temps.

Mon parcours syndical

C'est en rencontrant **Pascal ROBERT** et **Gérard DIZAZZO**, deux vieux ténors du syndicalisme d'Aulnay-sous-Bois, que je

me suis engagé comme sympathisant FO. Leurs discours « *FO est libre et indépendant* » a tout de suite fait résonance en moi. Ils m'ont injecté le virus du syndicaliste en me faisant mon premier vaccin FO en 2008 ! Dans un deuxième temps, Jean-Rolland, 1^{er} fédéral du 93, m'a fait ma dose de rappel FO ! J'ai débuté comme tout militant de base convaincu : colleur d'affiche, militantisme sur le terrain, dans les réunions locales... Et ce durant un bon nombre d'années. Au gré des rencontres et de l'expérience accumulées, j'ai eu la possibilité, en 2019, de militer auprès des camarades du 93 pour prendre le poste vacant de Secrétaire départemental. Suite à cela, j'ai été élu 1^{er} Secrétaire adjoint de la région parisienne des personnels des Services publics et de santé lors du dernier congrès régional. J'ai été élu dernièrement à la CA de l'UD. Et enfin, à la demande insistante de mes camarades d'Aulnay-Sous-Bois, je suis devenu Secrétaire de mon syndicat de base.

Mon parcours extra-professionnel

j'ai un parcours atypique. J'ai commencé mon apprentissage par la voix associative dans les années 90 avec le secours po-

pulaire. Puis j'ai mené des actions de solidarité dans divers pays : Maroc, Palestine, Ethiopie et bien d'autres. Ce premier engagement m'a beaucoup aidé dans mon parcours syndical, par la volonté d'aider les personnes en difficultés ; la solidarité est pour moi primordiale dans ce nouveau monde. J'ai aussi une connaissance des arcanes d'une vie municipale à laquelle nous, syndicats, sommes confrontés. Mais nous sommes un syndicat de négociation comme je le dis souvent à mes camarades qui me disent que nous sommes apolitiques. Je rétorque toujours que nous ne sommes pas apolitiques mais que nous faisons de la politique syndicale !

Mon rôle au sein de l'organisation

La Seine-St-Denis est le département le plus pauvre de France avec toutes les difficultés sociales qui y sont réunies. Mon rôle est très simple : j'ai la responsabilité de coordonner et fédérer une équipe de plus d'une trentaine de Secrétares de syndicat qui œuvrent pour l'intérêt de leurs agents au quotidien, et ce sans relâche ! Des militants, il y en a beaucoup mais il faut savoir aller les chercher et les convaincre. Mon rôle consiste

aussi à transmettre les valeurs humaines de Force Ouvrière, les valeurs d'entraide et de solidarité. J'ai également amélioré la communication notamment par un moyen d'échanges et d'informations entre syndicats via *WhatsApp*. Enfin, j'ai mis en place des formations spécifiques au sein du GD ainsi que des groupes de travail inter-services avec tous nos syndicats.

Développement de FO en Seine-St-Denis

J'ai créé un groupe de travail avec les membres des bureaux du GD appelé « *développement FO 93* ». Ce groupe consiste à démarcher et à tracter dans toutes les collectivités du 93 afin de trouver des militants qui puissent créer un syndicat. C'est un travail de longue haleine et je ne vous cache pas qu'il s'agit d'une mission difficile. Mais nous avons réussi à créer 9 syndicats lors de mon dernier mandat ; un investissement collectif dont nous pouvons être fiers ! Cela a porté ses fruits lors du 29^e congrès départemental, le 25 mai 2023, dans une salle comble avec plus de 200 personnes présentes.

Séisme ! FO territoriaux devant la CGT dans le 93

Les résultats parlent d'eux-mêmes, Force ouvrière est passé devant la CGT chez les territoriaux dans le 93. Du jamais vu ! Dans certaines collectivités comme Le Pré St-Gervais ou Gagny, dans lesquelles nous avons créé un syndicat FO dans des délais très courts, nous avons détrôné la CGT en finis-

sant syndicat majoritaire dans ce qui était considéré comme leurs bastions ! Nous avons augmenté le nombre de voix FO dans le 93 avec plus de 4000 voix malgré une perte d'effectifs de 15 % dans le département. Un grand bravo à tous les syndicats de Seine-St-Denis et particulièrement aux membres des bureaux de chaque syndicat qui ont été très actifs pendant leur mandat. Nous avons su lancer une très belle dynamique, au service des agents.

Mon coup de gueule

Les salaires des communes sont toujours à la baisse par rapport à l'inflation. Je pense que FO doit accentuer sa pression sur le gouvernement à ce sujet capital. Nous le voyons tous les jours dans nos syndicats respectifs, les cotisations des agents qui paient mensuellement par prélèvements sont refusées une fois sur deux. Attention, le gouvernement prépare une nouvelle salve de réformes contre nous avec la prime au mérite !...

Mon coup de coeur

Les moyens donnés par notre Fédération pour les élections professionnelles. La mise en place du site fédéral FO SPS, qui a été revisité, est aujourd'hui beaucoup plus accessible et compréhensible pour nos adhérents - un outil indispensable !

Les retraités avec nous

J'ai toujours pensé que nous avons besoin des retraités qui sont une valeur sûre du syndicalisme chez FO ! En 2024, nous allons créer une section FO retraités SPS93.

Mon inquiétude

En tant que responsables syndicaux, nous avons l'obligation de penser à la suite et préparer l'avenir en formant des camarades qui devront prendre notre succession. Et pourtant, nous constatons que très peu de responsables syndicaux s'engagent dans cette démarche, c'est un peu le phénomène du « *après moi le déluge !* » et cela m'inquiète forcément pour l'avenir de Force Ouvrière. Le vrai problème est que certains veulent garder ce pouvoir syndical comme les politiques le font !

En conclusion

J'ai œuvré avec conviction et engagement pour le développement de FO en Seine-St-Denis, dans un esprit aussi bien familial qu'amical. Je pense que nous, responsables syndicaux, avons une responsabilité particulière envers les adhérents de faire respecter le droit des travailleurs. Il est vrai que le syndicalisme est très prenant et empiète sur nos vies privées : travail jusqu'à pas d'heure, pas de vacances, pas de week-end et réponses à toute heure ! Psychologiquement, le syndicalisme est difficile, mais la rencontre de femmes et d'hommes généreux, de tous milieux, a décuplé mon envie de me battre contre les injustices professionnelles !

La fracture numérique accentue les inégalités de nos concitoyens

La mise en place de l'informatique dans notre pays, même si cela fait partie du progrès de la société, pose de nombreux problèmes pour les personnes âgées. J'ai enquêté sur mon département, la Corrèze, pour analyser les effets négatifs et positifs de la généralisation de l'informatique dans un département où la moyenne d'âge est élevée.

Certes, nous ne pouvons que nous rendre à l'évidence : l'outil informatique présente un progrès et est devenu indispensable pour la grande majorité de nos concitoyens, que ce soit au sein des entreprises, dans les administrations ou chez les particuliers. Nous vivons une révolution sociétale avec internet et l'informatique. Cependant, ce n'est pas sans bouleverser les habitudes, y compris culturelles, de chacun et à fortiori les personnes âgées.

Le mot d'ordre aujourd'hui : « Tout sur le numérique ! »

Pour les uns, c'est une solution de facilité, pour les autres, c'est surtout un problème d'adaptation et de compréhension, aussi de moyens pour accéder à un équipement relativement onéreux pour des retraités avec de faibles pensions. Aussi une raison économique nationale. Dans les administrations, suppression du support papier, tout est dématérialisé, ce qui a pour conséquences d'une part, de transférer l'imprimerie de documents à

la charge du réceptionnaire (papier et encre) faisant réaliser des économies à l'expéditeur, ensuite, la suppression du personnel aux différents guichets des administrations qui ferment les uns après les autres. Pourtant, la France était exemplaire dans le maillage de ses services publics. Notre pays pouvait s'honorer de pouvoir offrir un service efficace y compris dans les villages les plus isolés. Que ce soit l'école, la poste, les soins médicaux, le transport. Le facteur passait partout en toute saison et offrait, à l'époque, une présence reconfortante aux personnes âgées seules et isolées. Aujourd'hui, presque plus rien de tout cela, le courrier se fait de plus en plus par internet donc raréfaction des lettres par courrier postal. Les services publics disparaissent les uns après les autres au nom de la rentabilité et de la communication numérique. Cela crée un véritable fossé qui se creuse de plus en plus entre les générations. Les enfants naissent avec l'ordinateur et cela bien entendu touche les plus vulnérables de notre société, c'est-à-dire les personnes âgées, plus communément appelées pompeusement « les seniors ». Lesquels ne se familiarisent pas forcément aux nouvelles technologies pour diverses raisons (impossibilité de se procurer le ma-

tériel nécessaire faute de moyens financiers, de moyens d'information et de formation).

La Corrèze est relativement petite en densité de population (239.000 habitants avec 41 habitants/km²). 36 % de la population est dans une tranche d'âge élevée soit entre 60 et plus de 75 ans, dont 18 % de veuves souvent isolées dans des villages en moyenne montagne. 13,8 % de personnes sont sous le seuil de pauvreté et le chômage s'élève à 6,1 %, avec 36 % de retraités.

Aujourd'hui, il y a sept zones blanches. 24.949 habitants du département sont raccordés à la fibre optique, 97 % possèdent l'ADSL, un raccordement numérique et la 4G. Le Conseil départemental estimait être à 100 % couvert par la fibre en 2021 ? Quel bel espoir, mais cela résout-il le problème des seniors qui sont isolés, éloignés des centres de services publics, n'ayant aucun moyen pour s'y rendre et pire, ne possédant pas l'outil informatique, ne comprenant rien au langage de cet outil et encore moins de savoir s'en servir ? Beaucoup sont réfractaires à ce modernisme, c'est tout juste s'ils arrivent à maîtriser le téléphone lorsqu'ils sont en relation avec une administration et souvent baissent les bras à force d'être "baladés" d'interlo-

Une enquête menée par Pierre MARCHAND, militant FO de la Section nationale des Retraités

cuteurs en interlocuteurs. Cette catégorie de population a été élevée et habituée à être en relation physique avec un agent pour s'expliquer, à recevoir du courrier postal papier. Il est donc scandaleux de supprimer brutalement ces services au bénéfice exclusif de l'informatique.

Certes, on nous dit sans cesse que ces seniors ne sont pas oubliés, on met à leur disposition des points de formation, à la Poste notamment - encore faut-il qu'il en reste une - et comment s'y rendre ?

Même chose pour les banques et pire, souvent, ces services sont payants !

Que fait-on pour cette catégorie de la population qui représente quand même 86.040 personnes ? Ce qui est loin d'être négligeable...


Le retour papier s'avère indispensable, la réouverture de points postaux ou au moins d'annexes regroupées d'administrations semblent indispensables dans les villages reculés, et au moins la mise en place de trans-

ports adaptés pour véhiculer les personnes handicapées ou à mobilité réduite, ou encore les personnes dépourvues de véhicule ou dans l'impossibilité de conduire.

Notre devoir à FO, c'est tout faire pour ne pas créer de fracture entre les générations. Nous devons lutter pour que notre devise républicaine soit plus d'actualité que jamais. La Fraternité, facteur d'Égalité, doit être nôtre pour ne pas oublier ceux qui nous ont devancés, et tout faire pour les honorer.

sapeurs-pompiers

2024 sur les chapeaux de roues !



En ce début d'année, le dialogue social avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et de Gestion des Crises (DGSCGC) s'avère dense en raison de nombreux dossiers dont celui des Jeux Olympiques (et Paralympiques) de Paris 2024 (JOP 2024).

Ce dernier a fait l'objet d'une réunion avec ce seul sujet à l'ordre du jour, le vendredi 9 février, à distance. À cette visioconférence, en présence des OS, du **Directeur général, Julien MARION**, du **chef d'état-major de la Sécurité civile, François PRADON**, et de la **nouvelle Directrice des Sapeurs-**

Pompiers, Tiphaine PINAULT, on sentait le sujet très prégnant !

Comme cela a été évoqué par les OS, cette réunion aurait dû se tenir bien plus tôt (vers octobre 2023) afin de prévenir les inquiétudes des agents concernés de près ou de loin par cet événement. Celle-ci ont assez justement fait remonter de nombreuses revendications dont la revalorisation de la prime de feu bottée en touche par le DG, expliquant que le dialogue reste ouvert mais qu'il ne sera en aucun cas débattu pendant les réunions des JOP, mais en parallèle de ces dernières.

Concernant les congés d'été, les agents mobilisés devront avoir 10 jours (ouverts) garan-

tis entre le 15/06 et le 15/09 et les contraintes familiales seront prises en compte. Pour ce faire, une contrepartie indemnitaire sera débattue avec l'État, nécessitant une publication réglementaire pour laquelle les OS seront consultés, avec deux principes fondamentaux :

- Analogie directe avec ce qui s'est fait pour la police ;
- Respect de la libre administration des collectivités territoriales...

Levée de bouclier car les SDIS vont encore se cacher derrière cette formule pour ne rien mettre en place avec à chaque fois des négociations locales indispensables et donc une grande disparité d'un territoire à l'autre. M. Marion s'est voulu rassurant

en indiquant qu'une note adressée à l'ensemble des présidents et directeurs des SDIS bordera la mise en œuvre des mesures réglementaires.

Ainsi, un calendrier de rencontres tous les 15 jours de la DG, avec les OS d'une part et les DDSIS d'autre part, est prévu pour traiter les JOP 2024. À suivre...

M. Pradon a exposé l'ordre national d'opération des JOP 2024 et la mobilisation des personnels :

- 3.000 à 4.800 pompiers présents sur le terrain selon la densité des épreuves soit entre 10 et 15 % du potentiel opérationnel journalier national ;
- 235 pompiers spécialistes NRBC avec les matériels né-

cessaires (18 chaînes de décontamination primaires et secondaires sur les 65 nationales) ;

- Les difficultés concomitantes au JOP 2024, les renforts côtiers et montagne saisonniers, la saison feu de forêt...

Nous serons donc présents et vigilants à ces nombreuses réunions d'ici cet été.

Ce lundi 12 février, l'UNFOSIS s'est rendue au ministère de l'Intérieur pour une autre réunion de dialogue social avec à l'ordre du jour :

- **Le rapport de l'Inspection générale de l'Administration (IGA) sur l'activité des SPV ;**
- **Le décret sur l'aptitude physique des sapeurs-pompiers ;**
- **Des questions diverses.**

Rapport sur l'activité des sapeurs-pompiers volontaires

Ce rapport très attendu par la profession émane d'une lettre de mission de Gérald DARMANIN, Ministre de l'Intérieur et des Outre-mer, en date du 10 mars dernier. Monsieur Philippe SAUZEY, inspecteur général de l'Administration, nous en a présenté une synthèse avant qu'il nous soit adressé dans les prochains jours.

Ce rapport devrait être la base pour enfin oser encadrer l'activité des sapeurs-pompiers volontaires, et ce pour plusieurs raisons :

- 87 SIS ont répondu soient 191.000 sapeurs-pompiers répartis dans 4.800 centres de secours, donc une vraie photo de ce qui se fait en France ;
- Le volontariat est la base du modèle français et reste une préoccupation permanente de l'État tant sur les effectifs que sur l'engagement citoyen et la résilience de la cohésion sociale ;
- La directive européenne sur le temps de travail de 2003 n'est aucunement rangée sous le tapis ;
- Quelques recommandations entendues ce jour : faire passer les saisonnier SPV sous contrat et fixer une limite autour de 600 heures pour les gardes postées SPV.

Conclusion de la DGSCGC

La feuille de route demandée est de décliner les recommandations de ce rapport.

Cela va nous occuper les prochains mois ! Il y a nécessité d'encadrer l'activité des SPV pour ce qui est excessif :

- Enjeu des 600 heures ;
- Poser les définitions (astreinte, contrainte...) ;
- Éviter les incompréhensions ;
- Trouver l'équilibre délicat entre la libre administration des collectivités et le « tout codifier » depuis Paris.

OUI, les saisonniers sont des contractuels... point barre !

Vous l'aurez compris, nous avons hâte de lire en détail ce rapport qui va faire du bruit dans les SIS...

Décret sur l'aptitude des sapeurs-pompiers

De nombreuses questions ont été posées mais concernaient la médecine professionnelle et non l'aptitude.

Pour FO, l'allongement possible de la durée entre deux visites dans ce texte répond directement au manque de médecins, idée avouée à demi-mot par la DG.





Police municipale : la prime "Police" confirmée !

Après avoir obtenu l'annulation du « RIFSEEP PM » grâce à l'action décisive de Force Ouvrière, nous avons poursuivi nos négociations avec le gouvernement pour faire avancer le volet social de la police municipale.

Malgré les attaques sans précédent de 11 organisations syndicales, associations et fédérations, nous avons maintenu le dialogue social avec le gouvernement et l'association des Maires.

En décembre, le gouvernement nous a donné rendez-vous pour le 12 janvier afin de nous faire des propositions concrètes sur le régime indemnitaire, mais ce rendez-vous a été annulé suite au remaniement ministériel, laissant la fonction publique territoriale sans interlocuteur ministériel pour représenter ses intérêts.

Face à la situation actuelle, la Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé FORCE OUVRIÈRE et sa section FO Police municipale ont décidé d'appeler à la grève et à des rassemblements devant les préfectures régionales le 3 février 2024 pour exprimer notre mécontentement.

Parallèlement, **Laurent MATEU** et **Ludovic DURAND** ont obtenu une audience avec **Murielle**

FABRE, Secrétaire générale de l'AMF, afin de maintenir le dialogue social avec les employeurs territoriaux.

De plus, **Laurent MATEU** et **Bertrand DEBEAUX** ont rencontré le président du CNFPT pour défendre nos revendications sur la formation des policiers municipaux.

En vue de la mobilisation du 3 février, le bureau de la section de la police municipale a décidé de demander une réunion en préfecture avec les préfets pour exprimer notre colère au gouvernement.

Pour assurer le succès de cette journée, nous avons travaillé en étroite collaboration avec les régions, les groupements départementaux et les syndicats de base sur l'organisation de ces rassemblements. Et le résultat était là avec une mobilisation remarquable de 6.000 policiers municipaux, dont plus de 1.000 collègues FO présents lors des différents rassemblements, et une forte présence dans les médias.

Le bureau national tient à remercier les régions, les GD et les structures locales pour leur implication dans l'organisation, et pour leur soutien lors des

rassemblements. C'est grâce à cette unité que nous avons pu atteindre un tel succès.

Le 13 février dernier, **Dominique FAURE, Ministre déléguée aux Collectivités territoriales et de la Ruralité**, nous a reçu au ministère de l'Intérieur où nous obtenons enfin les propositions du gouvernement. La prime "Police" est ainsi confirmée en pourcentage et devrait entrer en ligne de compte dans le calcul des pensions de retraite. La Ministre nous a également confirmé la création d'un Beauvau de la Police municipale, étalé sur quatre dates.

Un autre rendez-vous est programmé pour le 5 mars avec la ministre et les employeurs territoriaux. Il sera crucial lors de ces négociations de faire comprendre que nous ne ferons aucun compromis qui ne soit pas bénéfique pour notre profession.

Nous soulignons l'importance de défendre nos intérêts tout en maintenant un dialogue social positif avec nos interlocuteurs. En restant fermes sur nos positions, nous démontrons notre engagement envers le succès à long terme de notre profession et le bien-être de nos interlocuteurs.

En branche, un bon début d'année pour les salariés du funéraire

Ce 29 janvier, l'Union nationale des Services Funéraires FO a signé deux accords paritaires majeurs. L'un relevant de 4,5 % l'ensemble des barèmes nationaux des salaires avec un salaire de base à l'embauche de 1800 €, et l'autre imposant la notion de salaire minimum hiérarchique qui sonne le glas des artifices employés par certains employeurs pour transformer primes et avantages divers en salaire.

Ainsi s'achèvent 14 mois d'après négociations

Et pourtant, nos revendications étaient simples et pleines de bon sens... Que l'augmentation annuelle des salaires suive le cours de l'inflation, que cesse l'écrasement des grilles d'ancienneté et que le salaire soit redéfini hors rajouts divers.

Face à des organisations syndicales plus que déterminées et devant la menace d'ingérence du ministère du travail, les deux fédérations patronales du sec-



teur ont été contraintes d'accepter nos revendications avec le résultat que nous venons d'annoncer.

Dès la fin du printemps, l'UNSF sera une nouvelle fois à la table des négociations pour les NAO 2024.

Toujours en branche, notre équipe se renforce avec l'arrivée de **Séverine LA ROCHE (ci-dessus)**, notre bourguignonne qui saura apporter sa technicité financière (elle a su redresser et ordonner une gestion, enfin rigoureuse, des finances du CSE d'OGF durant ce dernier mandat, après le désastre laissé par l'équipe sortante) et de **Cyrille SOTTILE (ci-contre)**, breton du pays de Vannes (issu d'une illustre famille marbrière, conseiller funéraire confirmé et militant très impliqué dans son union locale). Sa rigueur intellectuelle permettra de maintenir l'action du groupe dans nos dogmes syndicaux.

Nul doute que **Xavier BOUTET, coordinateur de la branche** depuis le 1^{er} février, et son équipe, porteront au mieux les revendications de l'UNSF.

CSE d'OGF, l'éternel recommencement ou l'histoire de deux syndicats qui n'ont rien compris

Le 30 janvier s'est tenue la première réunion du deuxième CSE dans l'histoire sociale d'OGF - toujours 1^{ère} entreprise funéraire de France - avec une très mauvaise surprise : l'alliance entre les élus du SECI et ceux de la CFE-CGC, avec la bénédiction de la Direction qui semble porter « une grande affection » à ces deux organisations toujours promptes à signer n'importe quoi, et peu importe l'intérêt des salariés.

Pour l'avoir trop vécu lors de la précédente mandature, les élus FO (*photo ci-dessous*) ont prévenu la présidence du CSE que cette tentative de domination de l'instance par certains ne dure qu'un temps et ne peut être que productrice de problèmes. Le seul mode viable d'un CSE ne passe que par la participation de chacun, en fonction de sa place dans l'instance. Telle était la préconisation de FO à la conclusion de la dernière mandature.

Cela étant dit, FO, deuxième syndicat représentatif chez OGF et du coup premier syndicat d'opposition, ne jouera plus le pompier lorsque ce fatras de dupes s'effondrera comme cela s'est produit il y a trois ans.

Bruno GRENIER veillera à ce que les représentants de proximité et les élus (dont Madjid BETTACHE et Damien INGUSCIO au CSSCT) puissent exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.



Nouvelle convention collective des OPH et COOP HLM



Pour rendre notre branche attractive pour les salariés

Après plus d'un an et demi de négociations, le 28 novembre dernier, l'Union nationale des Personnels FO-HABITAT a signé l'accord de convergence pour une convention collective nationale commune aux Offices Publics de l'Habitat et aux Coopératives HLM.

La délégation Force Ouvrière a tout mis en œuvre pour aboutir à cette signature. Les débats ont été parfois difficiles avec le collègue employeur mais tou-

jours dans le respect des uns et des autres, avec un dialogue social de qualité.

L'Union nationale se réjouit de cette signature

Cette nouvelle convention collective commune va permettre d'avoir pour la branche - **dénommée branche professionnelle des Organismes publics et coopératifs de l'Habitat** - un nouvel élan, dans l'intérêt des salariés.

C'est une première étape qui se poursuivra dans le cadre d'un agenda social pour l'année à venir notamment des discussions portant sur la protection sociale complémentaire (santé, prévoyance et retraite supplémentaires).

Nous allons suivre attentivement la mise en place de cette nouvelle convention collective dans les organismes notamment celle de la nouvelle classification des emplois.

La nouvelle grille comporte 13 classes (ou niveaux) avec des nouveaux minima

de salaire. La nouvelle classification des emplois devra se mettre en place **au plus tard avant le 1^{er} janvier 2026**. Tu devras négocier cette nouvelle classification dans ton organisme.

L'Union va mettre en place, dans chaque région, des formations pour nos structures à partir du printemps 2024 pour assimiler la méthode de cotation des emplois.

Nous continuons et continuerons d'être force de propositions afin d'œuvrer à la défense du service public, mais également aux intérêts de l'ensemble des salariés, public et privé, qui exercent dans l'Habitat.

Pour le Bureau de l'Union
Jean-Jacques BAGHDIKIAN

Nouvelle grille

Niveau	Catégorie	1 ^{ère} classe élargie proposition FO-CFDT	Barème proposition FO-CFDT
1	EMPLOYÉS ET OUVRIERS	6 7 8 9	1 800,00 €
2		10 11 12 13	1 863,00 €
3		14 15 16 17	1 928,21 €
4	AGENTS MAÎTRISE	18 19 20	2 024,62 €
5		21 22 23	2 146,09 €
6		24 25 26	2 274,86 €
7		27 28 29	2 411,35 €
8	CADRES	30 31 32	2 652,48 €
9		33 34 35	2 970,78 €
10		36 37 38	3 327,28 €
11		39 40 41	3 826,37 €
12		42 43 44	4 400,32 €
13	CADRES SUP.	45 46 47 48	5 280,39 €

CONTACTS

Patricia CAMPIN - 0608377145
patricia.campin@parishabitat.fr

Jean-Jacques BAGHDIKIAN
0616938557 - fohmp@wanadoo.fr

Thierry Cœur - 0682444044
thierry.coeur@wanadoo.fr

Stéphane TASSIN - 0660708371
tassinstephane@hotmail.fr

Nacer KALLEL - 0651954951
nacerkallel@yahoo.fr

Hervé LESCALIER - 0652926452
fochartreshabitat@gmail.com

• • • • •
• • • • •

NOUVELLE ANNÉE, NOUVELLES ASPIRATIONS

ENEZ VOUS FORMER !

**QUAND LES TALENTS GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT**

Pour développer les talents d'aujourd'hui et de demain, le CNFPT s'adapte à vos attentes, à vos besoins.

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

Plus d'informations dans la rubrique **Se former > Former vos agents** sur [cnfpt.fr](https://www.cnfpt.fr)





Iona P. sociétaire a dit :

“**À la Macif, le prix est juste, ça permet de rendre l'assurance accessible.**”

Vous avez tout compris à nos prix, Iona.

La Macif n'a pas d'actionnaire à rémunérer et propose les prix les plus compétitifs pour assurer le plus grand nombre.



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

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

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.