

La Tribune

des services publics

n° 400 - Septembre 2024

FO

ORGANE DE LA FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ - 153, RUE DE ROME 75017 PARIS - Publication trimestrielle - 0,64€ DIFFUSION GRATUITE AUX ADHÉRENTS - ISSN N° 2827-3192



Un statut (de la fonction publique)
plus que jamais précaire

“Mieux protégés,
on réalise mieux
nos missions de
service public.”

Bruno et ses collègues,
agents des éclairages publics
de la ville de Biarritz.

60 ANS D'ENGAGEMENTS
ET DE PROGRÈS

POUR MIEUX VOUS PROTÉGER

Il y a 60 ans, nous mettons en place les premières complémentaires santé et prévoyance des agents territoriaux. En 2011, nous accompagnions déjà vos collectivités à l'occasion de la 1^{re} réforme. Aujourd'hui, nous sommes toujours là pour construire une protection sociale complémentaire juste et réussie afin de vous protéger au mieux.



**POUR
EN SAVOIR PLUS
RENDEZ-VOUS
SUR [MNT.FR](https://www.mnt.fr)**

1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



MNT

GRUPE **vyv**

Dissolution... nous attendons les dix solutions !



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

À l'heure où les JO, et surtout les victoires de nos athlètes, émerveillent et font pleurer de joie les Français, l'adage du poète Juvénal, un siècle et demi après César : « *du pain et des jeux, et le peuple ne se révoltera pas !* » pourrait bien trotter dans l'esprit du Président de la République.

La dissolution, décidée par le président Macron au soir de son échec aux élections européennes, plonge la France dans une période d'incertitude et d'instabilité, ponctuellement masquée par les JO. La magie des Jeux ne durera qu'un temps, car septembre risque de faire sonner le réveil à la réalité d'un peuple qui, après avoir massivement exprimé son désir d'un changement politique et d'orientation, s'est vu spolié par des arrangements de partis.

Notre organisation syndicale continuera son combat pour l'aboutissement de nos revendications : hausse des salaires, augmentation des ef-

fectifs, amélioration de nos conditions de travail. Avec la défense de nos statuts, cela restera notre crédo. Mais avant tout, le gouvernement devra répondre à la situation chaotique des établissements de santé dont 80 % sont en déficit, aux revendications de révision des grilles indiciaires des catégories C où 70 % des agents de la territoriale sont concernés. Enfin, il faudra accorder le versement du CTI (Complément de Traitement Indiciaire) à tous les agents, comme négocié lors du SEGUR de la Santé, notamment ceux de la FPH qui ne le perçoivent pas encore alors que les derniers accords du privé l'octroient à tous leurs agents.

En cette année des 40 ans des statuts de la Fonction Publique protégeant aussi bien les agents que les citoyens, soyons plus que jamais mobilisés pour les défendre et les protéger !

Editorial 3
Didier BIRIG

Editorial 4
Frédéric SOUILLOT

Editorial 5
Dominique REGNIER

BF non permanent 6-7
Zoom sur Gisèle LE MAREC

14^e congrès départemental de la Savoie 7-8

RIFSEEP en Morbihan 10
La fusée à plusieurs étages

Dossier 12
Fonction publique : un statut plus que jamais précaire

Nouvelle commission 18
Commission Propreté : vers un rapport de force national

Secteur artistique 19
Ville de Paris : une grève dans la règle de l'art

Vie des structures 20-21
Au coeur du syndicat du Calais

Création du syndicat de Vergt en Dordogne 21

Les Unions 23
sapeurs-pompiers
p. 24 : ASSFAM
p. 25 : offices publics de l'habitat
p. 26 : services des eaux
p. 28 : services funéraires
p. 30 : cadres

Créations de syndicats 30



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^e trimestre 2024



Ils ont voté, et puis après...

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

Au soir du second tour des élections législatives, la confédération a pris acte du résultat. La nette hausse de la participation a montré que les citoyens ont exercé massivement un droit démocratique fondamental : le droit de vote.

Comme elle l'a toujours fait, et conformément à ses statuts, FO ne s'est pas immiscée dans les débats et n'a donné aucune consigne de vote à l'occasion de ces élections. A Force Ouvrière, la seule politique que nous pratiquons, c'est la politique syndicale pour le progrès social. Indépendants nous sommes, indépendants nous resterons !

Mais l'indépendance ne signifie pas que nous serions indifférents aux débats économiques et sociaux ou pire, que nous serions en retrait, d'autant que les questions sociales tiendront une place essentielle dans les semaines à venir.

C'est pourquoi la confédération a fait paraître son cahier revendicatif, rappelant ses exigences prioritaires dans une période de confusion inédite. Quel que soit le gouvernement qui sera nommé à l'issue de ces élections, nous continuerons à porter et défendre nos revendications quels que soient nos interlocuteurs, sans allégeance ni complaisance à l'égard de tel ou tel.

Il n'y a pas eu de trêve électorale, ni de trêve olympique et encore moins de trêve syndicale ! L'urgence sociale est là plus que jamais ! L'exécutif doit répondre rapidement aux revendications des travailleurs, portées par Force Ouvrière sur :

- l'augmentation des salaires, des traitements, des pensions et des minimas so-

ciaux et le retour à l'échelle mobile des salaires ;

- la conditionnalité des aides publiques aux entreprises ;
- la défense de la protection sociale collective et du paritarisme ;
- le renforcement des services publics partout sur le territoire ;
- renforcer la fonction publique et redonner du sens aux missions des agents publics ;
- le refus des politiques d'austérité ;
- le développement d'une véritable politique pour l'emploi stable avec un vrai travail, un vrai salaire, un vrai contrat ;
- la défense de la liberté syndicale, du droit de grève, la liberté de s'organiser et de négocier ;
- la préservation des droits des demandeurs d'emploi et le retrait de la réforme de l'assurance chômage. FO exige l'agrément de l'accord que nous avons signé le 27 novembre 2023 ;
- la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et toutes les discriminations ;
- l'abrogation de la loi sur les retraites. Cette réforme brutale, injuste et injustifiée a été rejetée massivement par 80 % de la population et par l'ensemble des organisations syndicales.

FO, avec ses fédérations, continuera de porter l'exigence du progrès et de la justice sociale, de la liberté, de la paix partout dans le monde et est prête dès la rentrée, à défendre totalement ses revendications !

Encore et encore...

Dominique REGNIER

*Secrétaire général
de la branche des Services Publics FO*



Cette année, pour cette rentrée de septembre, je ne sais pas si l'on peut, d'ores et déjà, annoncer une rentrée sociale « chaude ». Pourtant, à la vue du contexte économique et social qui ne diffère pas des autres années, les revendications ne manquent pas. La question salariale reste la priorité des salariés et des fonctionnaires, sans oublier les effectifs, les conditions de travail, la défense du service public, l'abrogation de la réforme des retraites...

Par ailleurs, politiquement, nous sommes toujours, (au moment de la rédaction de cet édito) dans l'incertitude avec un Gouvernement démissionnaire qui est aux affaires et en attente de la nomination d'un nouveau premier ministre. Les élections législatives, après l'annonce par le président de la République de la dissolution de l'Assemblée nationale, a été l'occasion pour notre organisation syndicale de rappeler, comme à chaque élection, notre liberté et notre indépendance mais que nous ne serions être en dehors du débat sur toutes les questions sociales et économiques ayant un impact sur les travailleurs.

Le 12 août, au lendemain de la clôture des Jeux Olympiques, le président de la République, lors d'une réception à l'Élysée, a remercié toutes les personnes impliquées dans ces JO de Paris 2024. A cette occasion, il n'a pas manqué de saluer tout particulièrement l'implication des forces de l'ordre (policiers, gendarmes, policiers municipaux) mais aussi des pompiers, des agents des SAMUS, etc. Il a également témoigné, je cite : « *beaucoup de reconnaissance pour les agents de l'État, des collecti-*

ités territoriales partout sur notre territoire, qui se sont mobilisés ».

Bien sûr que les Jeux ont un rayonnement mondial et qu'autour de cet événement se crée une liesse populaire et un engouement sportif, mais Monsieur le Président, l'investissement des agents territoriaux, quels que soient les services, est quotidien sur l'ensemble du territoire afin de faire vivre un service public républicain égalitaire pour tous les concitoyens.

Monsieur le Président, vos propos ont un goût amer car vous aviez tenu un discours similaire après le COVID et en terme de reconnaissance, les agents ont eu droit à une prime facultative, à un gel de la valeur du point d'indice, la mise en œuvre de la loi de la transformation de la fonction publique, et tout particulièrement, l'allongement du temps de travail et la dégradation des conditions de travail ou alors une prime pouvoir d'achat donnée à l'appréciation des employeurs locaux, contrairement aux agents de l'État ou de l'Hospitalière.

Non, Monsieur le Président, les agents territoriaux n'ont pas besoin de « médaille » ! Cette reconnaissance doit se traduire par des actes forts et répondre aux revendications des agents notamment sur les questions salariales.

Mobilisons-nous pour combattre cette politique d'austérité et construire le rapport de force indispensable pour obtenir satisfaction sur nos revendications !

Bonne reprise et bon courage !
Amitiés syndicalistes



Zoom sur Gisèle LE MAREC

Gisèle vient tout juste d'intégrer le bureau fédéral non permanent. Militante engagée depuis de nombreuses années, elle nous dévoile son parcours, ses attentes et ses revendications. Extraits.

Depuis quelques semaines, tu as intégré le bureau fédéral (BF) en qualité de non permanent, par un vote des militants. Comment envisages-tu ton mandat au sein du BF ?

Depuis plusieurs années, je suis investie dans des instances nationales pour représenter notre Fédération : au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale - Bureau et plénière - (CSFPT) depuis 2019, au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) depuis 2023, au Conseil National d'Orientation (CNO) du CNFPT de 2017 à 2019.

De même, la Fédération m'a également sollicitée pour des groupes de travail et des négociations : négociations « Protection Sociale Complémentaire » (PSC) depuis 2022, groupe « Elections professionnelles 2021-2022 », groupes de travail de la DGAFP 2020-2021, section nationale des cadres 2016-2022. Ainsi, je

travaille régulièrement depuis plusieurs années avec les membres du secrétariat de notre branche et certains camarades membres non permanents du BF.

Intégrer le Bureau représente une forme de reconnaissance de cet investissement qui se poursuivra. L'exercice de la fonction de secrétaire fédérale adjointe non permanente sera le prolongement de mon engagement actuel et me permettra de mettre davantage mon parcours tant syndical que professionnel au service de notre organisation. Il me permettra notamment, je l'espère, d'être acteur de la construction du cahier de revendications, de la préservation du statut de la Fonction publique et du développement de notre organisation.

La formation, les statuts, le travail de terrain sont des atouts majeurs pour le développement de notre organisation.

Peux-tu nous en dire un mot ?

La formation des militants est un levier important pour les structures.

Il y a certes la formation des camarades qui prennent des responsabilités : secrétaire général ou trésorier de syndicat, de GD. Je pense qu'il faut aborder la question de la formation sous

l'angle de la structure et pas seulement du point de vue individuel, en ce sens que le secrétaire général n'existe qu'avec une équipe de militants dont chaque membre peut avoir besoin d'être conforté par la formation syndicale.

Pour cela, il faut développer une offre de proximité et la faire connaître.

Sur le terrain du développement, à une époque où la communication se fait de plus en plus par écrans interposés, le constat que je fais est que rien ne vaut le travail à l'ancienne ! C'est celui qui paie le plus. Une présence continue sur le terrain avec les réunions d'information syndicale, c'est ce qui donne de la visibilité au syndicat de base et lui apporte des sympathisants et adhérents. Je considère que nous sommes en quelque sorte des paysans : il nous faut cultiver inlassablement notre champ, du sud au nord, d'est en ouest, du soir au matin, du 1^{er} janvier au 31 décembre, pour semer, et il y a toujours des graines qui finissent par germer !

Cite-nous une des revendications de la Fédération qui te tient le plus à cœur ?

Dans le contexte, il y a évidemment le pouvoir d'achat et ce n'est pas un vain mot. C'est incroyablement de voir le niveau de

déclassement qu'ont généré les politiques menées vis-à-vis de la fonction publique depuis 30 ans.

Au-delà de ça, la revendication qui me tient le plus à cœur est la défense du statut de la fonction publique. Il nous faut sans doute rappeler sa raison d'être : l'égalité d'accès aux emplois publics, l'égalité de traitement des usagers du service public et l'indépendance vis-à-vis du pouvoir politique à laquelle FO est particulièrement attachée.

As-tu, toi-même, de nouvelles revendications que tu souhaites porter au Bureau Fédéral ?

Il y a en une qui me tient à cœur. Elle n'est sans doute pas vraiment nouvelle : il s'agit de l'importance des garanties statutaires nationales. C'est une des particularités de la Fonction pu-

blique territoriale : trop de décisions s'inscrivent dans ce qui s'appelle le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales. A partir du moment où les dépenses de personnels sont des dépenses obligatoires, les différents éléments constitutifs de la rémunération et les critères de déroulement de carrière devraient être définis nationalement.

En siégeant au CSFPT, j'ai régulièrement les cheveux qui se dressent sur la tête à force de lire dans les projets de texte « peuvent » percevoir.

L'intégration du régime indemnitaire dans le traitement de base est une revendication importante car l'enjeu est celui du salaire différé d'une fonction publique où les agents sont majoritairement de catégorie C et des femmes, c'est-à-dire ceux

qui aujourd'hui perçoivent les pensions de retraite les plus basses.

Peux-tu également évoquer un sujet d'actualité, ou pas, mais que tu as envie de dénoncer ou de mettre en avant ?

Un sujet de société mais qui se retrouve aussi dans le monde du travail. Il s'agit du tout numérique qui de fait exclut une part non négligeable des agents. Chaque syndicat de base est confronté à l'impact du tout numérique et de fait développe des prestations de service pour ses adhérents, par exemple l'aide pour accéder à son espace retraite et pouvoir exercer son droit à l'information.

Beaucoup de collègues deviennent dépendants de leur entourage proche (souvent les enfants) pour exercer des démarches simples.

Vendredi 31 mai 2024, salle Bisseraine à Chambéry



14^{ème} congrès départemental des services publics et de santé de la Savoie

Près de 200 militants, représentant près de 50 syndicats, se sont réunis pour dresser le bilan de ces quatre dernières années concernant les secteurs des services publics, de la santé publique et privée.

Monsieur Thierry REPENTIN, Maire de Chambéry, nous a fait l'honneur de l'accueil en présence de nombreux invités tels que, le directeur du CDG73, Cyrille LAMA, secrétaire confédéral, Dominique REGNIER, secrétaire fédéral du secteur public, Franck HOULGATE de la

santé privée, ainsi que les représentants départementaux de la région Rhône-Alpes.

Toute l'équipe de la région, services publics et de santé, sont venus participer à ce congrès où les secrétaires régionaux sont intervenus ; une belle dynamique sur notre région !

Ce congrès s'est enrichi par les interventions des délégués qui ont largement abordé leurs conditions de travail et de rémunération, et malgré toutes les difficultés, les accords qu'ils ont pu contracter.

Parmi les sujets d'actualités, il a été dénoncé les attaques incessantes que subissent nos secteurs d'activités comme l'impact de la loi de transformation de la fonction publique, la réforme des retraites, les dérisoires augmentations des salaires, ou encore l'inacceptable proposition du Ministre Guerini sur salaire au mérite...

Des rapports votés à l'unanimité

Les délégués ont approuvé à l'unanimité le rapport d'activité présenté par **Laurence D'INTRONO**, secrétaire générale du GD pour la branche territoriale, celui de **Frédéric HORCKMANS** pour la branche santé, et celui de **Pierre DI DIO**

pour la santé privée. Le rapport financier, présenté par **Hélène TEMUR**, a lui aussi recueilli l'unanimité lors de son vote.

A plusieurs reprises, il a été souligné que **FO est la 1^{ère} organisation syndicale dans la territoriale depuis 2018, avec plus de 40 % de représentativité. Les syndicats de la santé privée, dans les pas de la territoriale, notamment grâce au thermalisme, détiennent eux aussi la première place du département. A noter la belle avancée de la fonction publique hospitalière, passée de la troisième à la seconde place lors des dernières élections de 2022.**

L'addition de ces 3 résultats cumulés confère à Force Ouvrière la première place des services publics et de santé du département. La première place, c'est la responsabilité d'être présent partout où les salariés nous demandent et nous attendent. Être la première organisation syndicale exige un travail d'informa-

tion, de prévention et d'anticipation au quotidien. Il nous faut être au fait des textes, sans cesse changeants, organiser leurs adaptations afin d'amoindrir l'impact négatif sur les agents. C'est un travail épuisant dont les 20.000 fonctionnaires des services publics et de santé de Savoie n'ont certainement pas idée. Ces résultats démontrent clairement la confiance qu'apportent les agents et salariés du département à notre organisation syndicale et se traduisent aussi par une forte augmentation de la syndicalisation. Ils sont le reflet de tout le travail effectué par les militants tout au long de leur mandat.

Au terme du congrès, une nouvelle équipe de 26 membres a été élue, sur les deux secteurs, pour les quatre prochaines années. Laurence D'INTRONO a été réélue dans son mandat pour la branche territoriale et secrétaire générale du GD SPS. Frédéric HORCKMANS également réélu pour la branche santé, en est le secrétaire adjoint.

Objectif 2026 : maintenir la première place

Laurence a clairement annoncé les objectifs électoraux de 2026 en ce qui concerne le maintien de la première place des territoriaux de Savoie. Frédéric vise, quant à lui, la première place des hospitaliers.

Les services publics sont présents et nécessaires dans la vie des citoyens, de la naissance à la fin de vie ! Défendre la fonction publique, c'est défendre un accès aux services publics pour tous, qu'on soit riche ou pauvre !





Élections délégués 2024

“Votez pour un modèle mutualiste.”

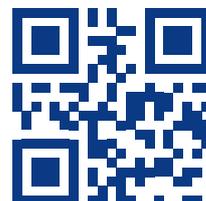
Nous sommes plus de 5,8 millions de sociétaires, adhérents et clients à pouvoir défendre un modèle qui nous protège.

Parce que chaque voix compte,
du 4 novembre au 1^{er} décembre 2024,
votez pour les délégués Macif et Apivia Macif Mutuelle
sur jevote.macif.fr



La Macif,
c'est vous.

Flashez ce code
pour retrouver toutes
les informations
sur les élections



APIVIA MACIF MUTUELLE Mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501.
Siège social : 17-21 place Etienne Pernet - 75015 PARIS cedex 15.

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.

La négociation RIFSEEP : la fusée à plusieurs étages

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est instauré au sein du département du Morbihan le 1^{er} janvier 2017. Conformément à la réglementation, il doit être réévalué tous les quatre ans. Malgré nos nombreuses demandes et revendications depuis 2021, l'administration a reporté la réouverture de ce « chantier » du fait du contexte sanitaire ou financier du département dont la santé financière est bien portante.

Une action syndicale en plusieurs étapes

1

L'ouverture du chantier

Il a fallu être tenace et ne rien lâcher, dans un contexte de revendications nationales pour nos retraites, la bataille pour la revalorisation du CTI pour des métiers territoriaux du médico-social, des agents des routes en colère contre une réorganisation de leurs services sans reconnaissance. Ceci a donné lieu à des manifestations inhabituelles au sein du département depuis plusieurs années.

Dans le même temps, FO gagne un combat pour les ITDIIS (indemnités pour travaux dangereux,

insalubres, incommodes ou salissants) condamnant le département du Morbihan au Tribunal Administratif (cf. encadré).

La baisse du pouvoir d'achat comme la position dogmatique de notre président, Monsieur LAPPARTIENT, contre la revalorisation du pouvoir d'achat malgré le décret, renforcent la colère de l'ensemble des agents du département.

A la fin de l'exercice 2023, des discussions commencent enfin.

En octobre 2023, le DGS de notre collectivité rédige une note de cadrage servant de base de discussion entre l'administration et les représentants du personnel, dans un « esprit d'ouverture sincère à la négociation » d'une revalorisation proposée ne concernant que les métiers dits « en tension », représentant seulement 30 % des agents, laissant la quasi-totalité des agents de la catégorie C hors négociation et une enveloppe initiale fixée à 650.000 €. Selon une étude de la DRH, « nous sommes très correctement positionnés sur la catégorie C... Mais en décrochage sur la catégorie A ».

2

La formation d'une intersyndicale

FO est le syndicat majoritaire (57 % des sièges et 51 % des suffrages exprimés en 2022) du département du Morbihan et notre Conseil syndical propose une intersyndicale FO - CGT - CFDT. Une première depuis de nombreuses années, afin de faire

front et force dans cette lutte primordiale tant attendu par les agents du Morbihan.

FO a le maillot jaune et ne doit rien lâcher : la communication entre le conseil syndical, la désignation des représentants FO en roulement et les négociations avec l'intersyndicale amènent à des allers-retours multiples et des prises de décisions parfois rapides et adaptées au contexte, dans une idée de bloc syndical discuté sans cesse. Maintenir la flamme tout au long de ce parcours pour gagner !

FO garde sa position de leader dans l'intersyndicale en laissant chacun s'exprimer et, fidèle à sa ligne de conduite, ne répond pas aux apartés du DGS pour une intersyndicale forte et sans faille.

3

Une méthodologie à négocier

Nous obtenons l'organisation de six réunions entre janvier et mai 2024. FO demande la participation de l'élue départementale, présidente des instances paritaires et binôme de Monsieur LAPPARTIENT. Dès la première rencontre, FO s'affranchit de toute enveloppe financière globale pour une négociation juste et revendique un RIFSEEP pour TOUS.

FO refuse de négocier avec les représentants de la RH et recueille leurs propositions, concentrant ses interventions lors des réelles réunions de négociation avec l'élue.

4

Une ligne revendicative forte

- Des réunions de négociation et non de travail.
- Un RIFSEEP pour TOUS.
- Une augmentation pour compenser la perte de pouvoir d'achat.
- Une rétroactivité à 2021.
- Un alignement des filières sur la filière technique pour les catégories A et B.

5

Une communication organisée, transparente et maîtrisée tout au long de la négociation

FO repousse la proposition de l'administration d'une communication conjointe collectivité-syndicats. FO s'assure une communication au-

près des agents en intersyndicale. FO organise quatre temps d'heures d'information intersyndicale tout au long de la négociation, afin d'informer les agents de la position de notre collectivité et recueillir leurs mandats. FO écrit aux élus départementaux en amont de tout débat dans l'hémicycle et rencontre les élus de l'opposition avant le passage en assemblée plénière.

6

Une négociation tenace et un appel à mobilisation nécessaire

L'administration adopte une attitude retenue et parfois peu coopérative : ajournement d'une réunion suite à un tract, des propositions proches de la note de cadrage d'octobre 2023 minuant la qualité des arguments syndicaux.

Juin est le mois de l'action ! Face à l'inertie de l'administration, trois manifestations devant

7

Le résultat : fruit de nos négociations et de la mobilisation

- Une enveloppe RIFSEEP évolutive allant de 650.000 € à 1,2 M€ pour un budget final porté à 1,5 M€.
- L'élargissement de la revalorisation du RIFSEEP aux cadres C et B, passant pour les C de 0 à 25 €, puis enfin 50 € - notamment pour les collègues exerçant des métiers d'exécution, tels que les agents des routes et des collègues les plus mobilisés.
- La réduction d'écart entre la filière technique et les autres filières.
- Une prime exceptionnelle de 200 € net sur le salaire de juillet pour compenser l'absence de rétroactivité.



Retour sur le dossier ITDIIS : un lien certain avec le RIFSEEP et une endurance qui paie

FO fait condamner le département du Morbihan en octobre 2023.

Cette indemnité, variant de 30 à environ 800 €/an pour certaines catégories d'agents, était versée en année N+1 jusqu'à l'instauration du RIFSEEP en 2017. L'indemnité de 2016 n'a pas été versée en mars 2017, notre collectivité justifiant cette décision par le fait que celle-ci était désormais intégrée dans le RIFSEEP.

Notre syndicat engage en son nom une action auprès du Tribunal Administratif mais est débouté par la Cour d'Appel sur le motif que les agents peuvent saisir le TA. Soutenus et encouragés par notre syndicat, des adhérents ont l'audace de saisir à nouveau le TA, qui a finalement ordonné à notre collectivité de leur verser cette indemnité.

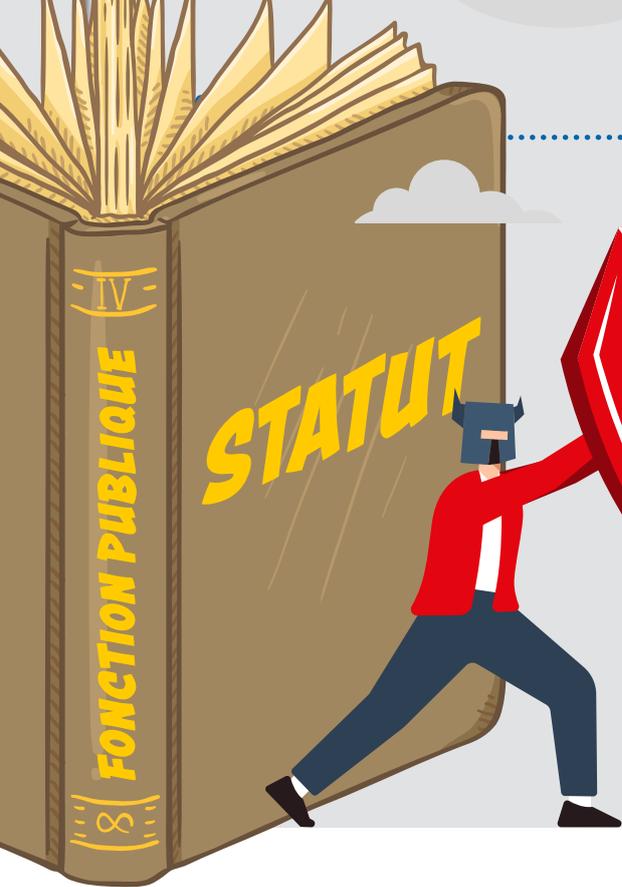
FO a revendiqué l'extension du bénéfice de cette décision du Tribunal A TOUS LES AGENTS concernés AU SEIN DE LA COLLECTIVITE, soit plusieurs centaines encore en activité.

Le Président du département a répondu favorablement.

FO
LA FORCE
DE L'INDÉPENDANCE

SYNDICAT
FORCE OUVRIÈRE
DU DÉPARTEMENT DU MORBIHAN

Un syndicat de
base reconnu
et tenace !



Un statut (de la fonction publique) plus que jamais précaire

Institué singulièrement pour assurer l'égalité de traitement des agents... et des citoyens, le statut de la fonction publique, loin d'être « rigide », est régulièrement modifié et remis en cause. Derrière lui, c'est le basculement d'une partie des services publics vers le privé qui est visé.

Il y a 40 ans – et près de 40 ans après la loi du 19 octobre 1946 *relative au statut général des fonctionnaires* – prenait officiellement naissance la « fonction publique territoriale », avec la parution au Journal Officiel – le 27 janvier très exactement – de la loi *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*. Deux ans plus tard, la loi du 9 janvier 1986 *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière* actait à son tour la consécration de la « FPH ». Avec la fonction publique de l'État, toutes trois constituaient

dorénavant les « trois versants » d'une même fonction publique, formalisée par la loi du 13 juillet 1983.

Premiers statuts sous Vichy, « nuls et de nul effet »

À l'origine de ces différents textes, l'ancien ministre Anicet LE PORS soulignait naguère que « *les agents publics territoriaux furent ignorés dans les statuts de 1946 et de 1959* » et que « *c'est donc la loi du 26 janvier 1984 qui consacre juridiquement la fonction publique territoriale* »⁽¹⁾. Pour être exact, un premier statut des « fonctionnaires communaux » avait précédemment pris corps sous Vichy, par un décret du 9 septembre 1943 déterminant « les règles générales du statut des fonctionnaires communaux », pris en application de la loi de la même date *relative à l'organisation des cadres des services publics et des établissements publics de la commune*. Mais, tout comme le premier statut général de la fonction publique édicté par la loi du 14 septembre 1941 *portant statut général des fonction-*

naires civils de l'État et des établissements publics de l'État, et plus largement l'ensemble des actes constitutionnels, législatifs ou réglementaires du régime de Vichy, ces textes furent déclarés « *nuls et de nul effet* » par l'ordonnance du 9 août 1944 *portant rétablissement de la légalité républicaine sur le territoire continental*.

Des syndicats initialement opposés à un statut particulier

Le statut reste donc une création récente. « *L'idée de particularité de la fonction publique a longtemps fait débat dans notre pays* », rappelait le conseiller d'État Marcel POCHARD dans le résumé des considérations générales du Conseil d'État – *Perspectives pour la fonction publique* – publiées en 2003. Longtemps, les syndicats s'opposèrent d'ailleurs à la création d'un statut particulier, comme Marcel POCHARD le soulignait dans ce même texte : « *Si le statut*

1- Maires de France, 21 nov. 2022

[pour les fonctionnaires de l'État] n'est apparu qu'en 1946, c'est au demeurant pour une large part du fait de l'hostilité qui ne s'était pas démentie jusque-là du principal syndicat des fonctionnaires (CGT) à un régime statutaire et réglementaire, ce syndicat estimant que la fonction publique devait être soumise au régime de droit commun du travail salarié ». « Une législation spéciale exclusivement applicable aux salariés de l'État ne saurait tendre qu'à les exclure du droit commun », prévenait ainsi « le camarade Piquemal » dans *La Tribune du fonctionnaire* du 15 mai 1920 »⁽²⁾.

Théorie de l'indifférenciation

Les syndicats étaient toutefois loin d'être les seuls partisans de cette « théorie de l'indifférenciation » – « inspirée par la Cité grecque, où les fonctionnaires sont des citoyens comme les autres »⁽³⁾ –, laquelle prône à tout le moins une distinction entre « fonctions d'autorité » et « fonctions de gestion ». « Est fonctionnaire et n'est fonctionnaire que l'agent participant à l'accomplissement d'une mission considérée comme obligatoire pour l'État », théorisait ainsi le juriste Gaston JÈZE. Ce modèle d'une fonction publique « d'emploi », et non « de carrière » comme en France, est d'ailleurs « dominant au sein de l'Union européenne »⁽⁴⁾. Et il est depuis promu par la construc-

tion européenne, qui cherche à restreindre au maximum les exceptions à la libre circulation des travailleurs, principe fondateur de l'Union européenne.

Un statut au soutien des valeurs de la République

En France, c'est la guerre qui a sans doute permis la bascule. « Après la Seconde guerre mondiale, s'est imposée l'idée de disposer d'agents qui portent les valeurs de la République, à même de résister aux pressions, tant internes qu'externes », enseigne

Christian GROLIER,
secrétaire
général
de la



Fédération générale des fonctionnaires de Force ouvrière – ce que devait permettre le statut⁽⁵⁾. « Le statut protège notamment des petits chefs. Il permet que la carrière de l'agent ne soit pas un élément de chantage », appuie **Didier BIRIG,** secrétaire général de FO

Services publics et de santé. « C'est particulièrement précieux dans la territoriale, compte tenu du principe de libre administration des collectivités. Le statut contribue par exemple à garder un maire qui pourrait être 'border line' sous contrôle, en protégeant le fonctionnaire qui n'exécuterait pas des ordres manifestement illégaux. À l'inverse, le principe de neutralité du fonctionnaire garantit la mise en œuvre des orientations déterminées par le politique », observe **Dominique REGNIER,** secrétaire général adjoint de la Fédération FO-SPS et secrétaire général de la branche territoriale.

« Le statut général des fonctionnaires ne protège pas uniquement l'agent, mais bien l'agent et l'usager du service public, insiste Christian GROLIER. Il porte en lui les valeurs républicaines. Que vous soyez riche ou pauvre, malade ou en bonne santé, jeune ou vieux, etc., il garantit que, quand vous arrivez devant un guichet du service public, face à un fonctionnaire, vous êtes assuré d'être traité de la même manière. C'est ce qui garantit la cohésion sociale ». « Le statut, c'est un pilier de la République, qui assure notamment l'égalité de traitement des citoyens quel que soit leur territoire, et quelles que soient leurs idées, complète Dominique REGNIER. En

2- V. Jeanne SIWEK-POUYDESSEAU, À propos de la Fédération des Fonctionnaires les projets de retraites (1906) et de contrat collectif (1920) in *La Revue administrative*, n° 320, pp. 198-201 pour la reproduction d'extraits du texte.

3- Jean-Luc BODIGUEL in *JCP A* 2004, 1257, p. 501.

4- Anicet LE PORS in *JCP A* 2007, 2069, article dans lequel il dénonçait dans la loi de modernisation de la fonction publique de 2007 une « loi de dénaturation de la fonction publique ».

5- Mais ce que n'avait pas permis le statut vichyssois, « contenant des dispositions éminemment autoritaires et humainement insupportables » (Didier JEAN-PIERRE in *JCP A* 2006, p. 1336).

ces temps troublés, il n'est pas superflu de le rappeler. Le statut permet de faire vivre la Démocratie », martèle-t-il encore. Un atout que mettait en avant le rapport précité du Conseil d'État de 2003 : la particularité du régime des agents publics « *a pour objet [...] de garantir à tous les citoyens la possibilité de bénéficier d'une administration intègre et impartiale, chargée d'assurer le fonctionnement continu du service public, son égal accès pour tous et son égale qualité sur tout le territoire, et à tous les agents, la possibilité d'assumer leurs missions dans le seul intérêt du service, sans s'exposer à des risques d'arbitraires, de favoritisme ou de vindicte* ».

Un gage de continuité du service

Dominique REGNIER insiste sur le fait que le statut « assure le fonctionnement continu du service public. C'est particulièrement visible en ces temps troublés. En dépit de la situation politique que nous connaissons, l'État continue de fonctionner, ce qui ne serait sans doute pas le cas dans un système américanisé. Grâce au statut, les politiques passent, les fonctionnaires restent ! C'est également le cas dans la territoriale. En campagne électorale, le politique – qu'il soit maire, président de conseil départemental ou régional –, qui est le patron des services, ne s'occupe plus de la vie de ces derniers. Ce qui ne les empêche pourtant pas de continuer à fonctionner ». Une continuité dont il souligne également qu'elle n'a pas été affectée « lors de la multitude de réformes territoriales que nous avons connues depuis vingt ans. Les agents ont été transférés à une interco., à

une métropole, à une nouvelle région sans que le service public s'en ressente. Et cela, c'est grâce au statut ! ».

Un agent qui se consacre à la collectivité

Christian GROLIER souligne encore qu'après la guerre, pour favoriser la reconstruction, la France avait également besoin « *d'agents qui consacrent exclusivement leur activité professionnelle à leur mission de service public. C'est cette exclusivité qui conduit à leur garantir en échange une carrière* » – « *Une carrière et non l'assurance de ne jamais être licencié, comme l'a récemment et sournoisement indiqué le ministre Stanislas Guérini* », s'insurge au passage Didier BIRIG, en soulignant que « *la possibilité de licencier un agent pour insuffisance professionnelle, ça existe déjà !* ».

Une forme de donnant-donnant, comme le pointait le vice-président du Conseil d'État, Renaud DENOIX DE SAINT-MARC, dans ses vœux au président de la République prononcés en 2003 : « *La puissance publique détient un pouvoir hiérarchique sur ses agents, placés dans une situation statutaire et réglementaire et non point contractuelle. Elle doit faire respecter les principes du service public, au premier chef, son adaptation aux besoins de la population et sa continuité, malgré la reconnaissance du droit de grève en 1946. En contrepartie, les fonctionnaires disposent de quelques garanties essentielles : le recrutement au mérite par voie de concours ; la garantie de l'emploi ; la promotion en fonction de leurs qualités professionnelles, à la suite d'une inscription à un tableau d'avancement rendu public ;*

une procédure disciplinaire garantissant les droits de la défense ; la participation à l'organisation du service et à la gestion des agents par l'intermédiaire d'instances consultatives paritaires ».

Égalité entre les agents, quel que soit l'employeur...

Désormais, loin de vouloir remettre en cause le statut, les syndicats – FO en tête – en sont les fervents défenseurs. « *Aucun ne demande aujourd'hui son abandon* », observe Denis BASSET, ancien secrétaire général de la Fédération. « *Chez FO, ce qui est essentiel pour nous, c'est que le statut assure l'égalité entre les agents. Quel que soit leur employeur, ils disposent des mêmes droits et obligations, et de la même rémunération, via les grilles indiciaires qui s'appliquent à tout le monde, et pas à la discrétion des employeurs* », appuie Christian GROLIER. D'où l'attachement au principe d'unité des trois versants. Lequel, selon Marcel POCHARD, « *a notamment permis, en pratique, une revalorisation forte de la fonction publique territoriale, qui ne doit pas être nié* »⁽⁶⁾. Une branche de la fonction publique qui reste néanmoins particulière, compte tenu du principe constitutionnel de libre-administration des collectivités territoriales, lequel restreint parfois cette égalité de traitement. Que l'on songe, par exemple, à la récente prime de pouvoir d'achat. « *Le statut assure néanmoins une certaine harmonie. Par exemple en matière de formation, grâce au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)* »,

6- JCP A 2003, 1284, entretien.

note Dominique REGNIER. Il relève par ailleurs que « le statut permet de préserver la carrière des agents confrontés à des situations particulièrement inconfortables, comme celle des agents du secteur de l'éducation, placés sous la double autorité du maire, du président de conseil départemental ou régional d'un côté, et du directeur d'établissement de l'autre ».

...et quel que soit le métier

Cette recherche de l'égalité de traitement explique de même l'attachement particulier de FO à une fonction publique par corps et cadres d'emploi, et son hostilité à un basculement vers une fonction publique par métiers. « À FO, on est toujours parti du principe que ce n'est pas le métier qui fonde la rémunération, mais la catégorie dans laquelle on se place, déterminée par un niveau de diplôme et de concours. Ce qui contribue par ailleurs à faciliter la mobilité », explique Christian GROLIER. Et de prévenir : « Avec une fonction publique par métiers, les agents sont regroupés par filière – une filière sécurité, une filière santé, une filière travailleurs sociaux, etc. –, ce qui permettrait, en fonction des priorités du gouvernement, d'augmenter telle ou telle filière, sans que cela impacte les autres. Cela coûte beaucoup moins cher que d'augmenter le point d'indice pour tout le monde ! C'est un projet que caressait Guérini. Plus ou moins la même réforme que souhaitait conduire Renaud Dutreil en 2004, que FO a combattue et fait échouer ». Une réforme de 2004 qui « s'inscrivait dans le cadre conceptuel » du rapport Pochard, relevait Anicet LE PORS⁽⁷⁾.

Statutier le statut ?

Des syndicats tellement partisans du statut que d'aucuns leur reproche de « statutier le statut » – au sens de le rendre immuable. Une accusation que récuse Christian GROLIER, dénonçant vertement « cette rumeur qui consiste à dire que le statut serait rigide. Entre 1983 et 2023, plus de 200 modifications législatives et réglementaires ont été opérées. Il a y vingt ans, nous avions 1.500 corps dans la fonction publique de l'État. On n'en compte plus que 280 aujourd'hui. Le statut n'a jamais rien empêché ». Il vante au contraire sa « très grande souplesse » : « Vous ne trouverez jamais et nulle part au monde une convention collective qui puisse arriver à regrouper sous un même chapeau 5,7 millions de salariés. Imaginez si l'on avait 5,7 millions d'agents avec un contrat individuel, ce serait ingérable ! ». Denis BASSET souligne que non seulement « le statut n'est pas figé, mais ne doit pas l'être. Il faut que cela soit quelque chose qui évolue ». Et de prévenir : « Si le statut reste figé, on perdra en attractivité ».

Un frein à l'attractivité ?

La question est d'importance, à l'heure où « la fonction publique ne fait plus rêver », selon les mots de Didier BIRIG. « Le statut permet à l'agent qui décide de rentrer dans la fonction publique de savoir comment il va évoluer dans les dix, vingt, trente prochaines années. L'agent peut visualiser ce chemin prébalisé sur lequel il va progresser en fonction de son ancienneté et de l'évolution de ses qualifications et diplômes supplémentaires », explique Denis BASSET. Mais ces « stabilité et visibilité » hier pri-

sées ne semblent désormais plus correspondre à l'air du temps. « Il est certain que les jeunes n'ont plus le même attachement à l'employeur que l'on pouvait avoir à notre époque, ou en tout cas plus la même approche. Il y a 40 ans, quand on rentrait dans une boîte et qu'elle nous plaisait, on n'envisageait pas de la quitter, mais d'y faire carrière. C'est moins le cas de nos jours. Mais cela n'a rien à voir avec le statut, puisque le phénomène est identique dans le secteur privé. Le statut n'est pas un carcan », insiste Christian GROLIER. « Le temps n'est plus où le salarié de l'industrie, du commerce et des administrations libres, traînant jusqu'à la vieillesse un sort misérable et précaire, enviait la quiétude officielle du travailleur d'État assuré de conserver son emploi jusqu'à l'heure de la retraite », expliquait déjà « le camarade Piquemal » en 1920 (op. cit.). Si certains pourrait reprendre aujourd'hui la citation mot pour mot, on relèvera qu'elle était prononcée à un moment où, précisément, le statut n'existait pas.

La non-revalorisation des grilles, voilà l'ennemi !

Pour Didier BIRIG, le problème d'attractivité n'est pas à chercher dans le statut lui-même, mais dans la seule « absence d'évolution des grilles indiciaires » : « Quand un agent de catégorie C entre aujourd'hui dans la fonction publique au Smic et qu'il sait que plus de dix ans après il y sera toujours, il n'y a pas besoin d'aller chercher plus loin. Le problème d'attractivité, il est là et pas ailleurs ». Ce qui explique, relève Denis BASSET, que « de plus en

7- JCP A 2007, 2069.

plus d'agents recrutés sur certains types d'emplois préfèrent être contractuels, parce que dans certaines filières le contractuel va pouvoir négocier de gré à gré avec son employeur sa rémunération et son régime indemnitaire ». Un phénomène d'autant plus prégnant que, comme relevé par ailleurs, « de plus en plus de jeunes ne s'inscrivent pas dans la durée, mais veulent un résultat immédiat ». Et un mouvement d'autant plus important « qu'avec la loi transformation de 2019, le gouvernement a voulu renforcer la contractualisation de l'emploi au détriment du statut, même si, heureusement, cela se développe moins vite qu'on le redoutait », observe Christian GROLIER. « La loi de 2019 a considérablement facilité la contractualisation, mais l'on voit bien que cette dernière n'a nullement résolu le problème des métiers en tension dans la fonction

publique. Malgré la souplesse donnée, les difficultés de recrutement demeurent. Preuve que le statut n'est nullement en cause », relève Dominique REGNIER. Pour lui, « si l'on veut améliorer les choses, ce n'est pas en rognant le statut, mais en l'améliorant que l'on y parviendra : en augmentant le point d'indice, en renforçant le déroulement de carrière, etc. » Il y a vingt ans, Marcel POCHARD voyait déjà dans ce recours accru aux agents contractuels « en réalité qu'un moyen de contourner le statut ». Et de préconiser alors : « Mieux vaut appliquer pleinement un statut toiletté, où ne subsiste que l'essentiel, que conserver un 'statut bloc' qu'on n'aurait de cesse de contourner »⁽⁸⁾.

Battre le statut en brèche

Depuis, ces contournements vont croissant, comme par exemple avec l'entorse au principe d'exclusivité jadis posé : « Comme on n'arrive plus à garantir à un fonctionnaire de vivre dignement avec sa carrière, on l'autorise à exercer des missions complémentaires, à devenir auto-entrepreneur... C'est ni plus ni moins qu'un affaiblissement du statut ». Pour Didier BIRIG, ces contournements sont tous sauf anodins : « Laisser pourrir la situation, avec la non-revalorisation des grilles, c'est une manière de fragiliser le statut. Qui veut noyer son chien l'accuse de la rage. On fait tout pour que le système déraile, et on explique ensuite que

tionne pas, il faut en changer. Le statut, ce n'est qu'un contre-feu. Ce qui est recherché, c'est le basculement d'une partie de la fonction publique dans le privé. Cela commence par le vocabulaire. À l'hôpital, nous avons des CTE (comités techniques d'établissement), on a désormais des CSE (comités sociaux d'établissement). Des CSE, comme dans le privé... ».

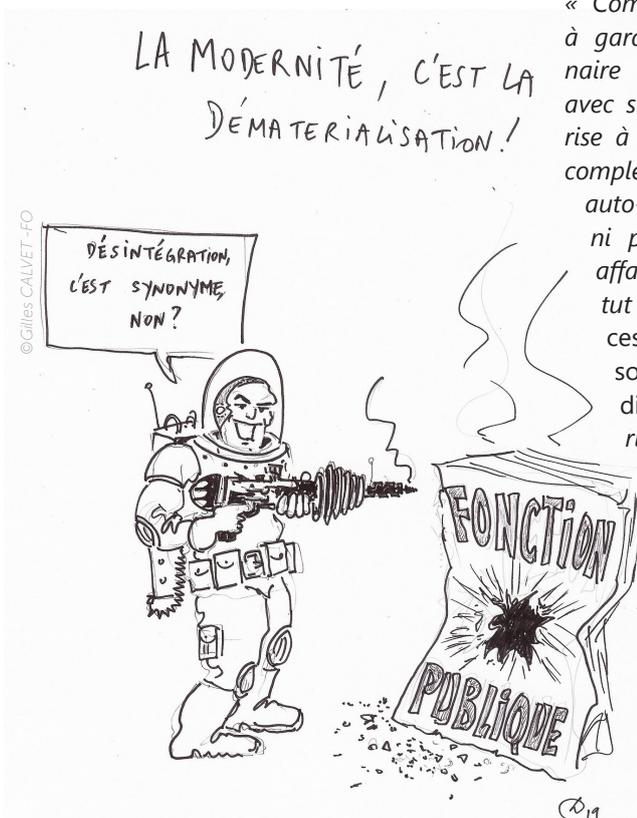
Privatisation du droit de la fonction publique

Au-delà de la « privatisation des personnels », avec la privation des entreprises publiques, on assiste effectivement à un phénomène de « privatisation du droit de la fonction publique ». S'il n'a rien de nouveau, il va croissant, notamment sous l'impulsion du droit communautaire. « Il est certain que le droit de la fonction publique va dans l'avenir ressembler de plus en plus au droit du travail, sans renier toutefois toutes ses spécificités », prédisait ainsi le professeur de droit Didier JEAN-PIERRE il y a plus de vingt ans⁽⁹⁾. La prédiction n'a depuis pas été démentie. Pour le juriste, « cette banalisation du droit de la fonction publique témoigne d'une époque de changements dont il n'est pas sûr qu'ils soient tous néfastes aux intérêts des agents publics ». À en croire le ministre Olivier DUSSOPT, « la convergence public/privé se fait souvent à l'avantage des agents publics »⁽¹⁰⁾. Dans tous les cas, elle ne va pas sans remettre en partie en cause la « particularité » du régime des agents publics précédemment rappelée.

8- JCP A 2003, 1284, p. 371.

9- JCP A 2003, 1672.

10- Le Point, 5 mars 2020.



Réduire les déficits publics

Pour Christian GROLIER également, « ce n'est pas tant le statut qui est attaqué, mais le principe même du fonctionariat, et ce principalement pour réduire le déficit public. Quand l'État embauche un fonctionnaire aujourd'hui, c'est pour 43 ans d'activité et une espérance de vie à la retraite de 25 ans⁽¹¹⁾. Il va donc peser sur le budget de l'État pendant 70 ans⁽¹²⁾. D'où la volonté affichée d'embaucher moins de fonctionnaires, ou de les transférer vers le privé pour réduire les déficits. C'est ce que vise par exemple le 'détachement d'office' introduit par la loi de transformation de la fonction publique de 2019, qui prévoit qu'en cas de transfert d'une activité d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement public hospitalier à un organisme privé ou à un établissement public industriel et commercial, les agents pourront être détachés d'office auprès de cet organisme. Certes, le texte prévoit à terme la réintégration de l'agent dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, mais dans les faits, on devine très bien comment cela va se passer... »

« Aujourd'hui, la fonction publique n'est malheureusement plus décrite qu'en termes de coût, se désole Denis BASSET. C'est vrai, c'est un coût pour la Nation. Mais c'est aussi et avant tout une valeur ajoutée ! ».

La loi de transformation, principal « coup de canif »

En juin 2018, le « comité Action publique 2022 », institué par Matignon, fixait clairement la ligne : « La baisse du poids de la dépense publique dans l'économie constitue un objectif incontournable [...]. Nous nous devons

donc de réduire notre déficit public, principalement via une diminution de la dépense, pour défendre notre compétitivité économique et préserver notre modèle de services publics »⁽¹³⁾. Ce comité préconisait notamment de « réformer le cadre contractuel entre l'Administration et ses agents », l'actuel étant jugé trop « rigide » – on y revient. Une rigidité qui s'exprimerait notamment, selon ce comité, par « la prépondérance du statut de la fonction publique pour les embauches ». Le comité aura au moins été entendu sur ce point, puisque la loi de transformation de 2019 – « la modification la plus importante du statut depuis 1983 », vantait Olivier DUSSOPT au Point en 2020 (éd. du 5 mars 2020) – aura largement ouvert les digues de l'embauche de non fonctionnaires. Une loi qui aura également « considérablement affaibli le rôle des représentants du personnel dans la carrière des agents », observe Christian GROLIER. Avec le recul, c'est même le principal coup de canif qui aura été porté au statut ces dernières années ».

Patience et longueur de temps...

« Le problème, ce n'est pas de faire évoluer le statut, mais de savoir vers quoi on va, insiste Denis BASSET. La seule ligne

rouge, c'est son maintien. Pour le reste, il faut faire confiance aux acteurs représentants du personnel pour apporter des solutions. Naturellement, l'aspect rémunération est primordial. On ne peut pas avoir un décalage aussi important entre le privé et le public. Il faut que l'on suive l'évolution du marché du travail. Peut-être que demain, on aura moins de fonctionnaires. Mais il faudra mieux les payer, mieux les encadrer, améliorer leurs conditions de travail, par exemple en facilitant l'accès au logement en région parisienne. Mais faire évoluer le statut, c'est un chantier énorme. On ne fait pas évoluer un mastodonte qui recouvre pratiquement six millions d'agents en quelques semaines. Pour cela, il faut un ministre qui ait la volonté de prendre le temps nécessaire, de poser sur la table l'ensemble des sujets, sans idée préconçue. Un ministre qui ne veut pas faire de l'esbroufe et avoir des résultats immédiats, mais prenne le temps d'écouter et de dialoguer ». FO est prêt à se mettre autour de la table. Reste à trouver le ministre...



11- Une étude de la Caisse des dépôts de 2022 relevait qu'en 2017, l'espérance de vie à 65 ans s'élevait à 23 ans et 4 mois pour les femmes fonctionnaires territoriales ou hospitalières – soit 2 mois de plus que celle de l'ensemble des femmes de la population française – et à 18 ans et 9 mois pour leurs homologues masculins, soit 6 mois de moins que celle de l'ensemble des hommes de la population française (v. QPS – Les études n° 39).

12- Le chercheur Nicolas MARQUES estime que les retraites représentent 10 % des dépenses de l'État et des administrations centrales (IEM, Retraites, mécomptes et déficits publics, 3e éd., juin 2024).

13- En 2018, le déficit public s'élevait selon l'Insee à 2,5% du PIB et la dette à 98,4% du PIB. En 2023, le déficit public s'élevait à 5,5% du PIB et au premier trimestre de cette année, la dette publique s'établissait à 110,7% du PIB (plus de 3 159 milliards d'euros).



Commission Propreté : vers un rapport de force national

Conformément aux annonces faites lors du congrès de Dijon, au mois d'octobre 2023, la Fédération vient de mettre en place une commission dédiée aux métiers de la propreté, notamment ceux de la collecte.

Cette commission, dont l'initiative revient à nos camarades marseillais, a pour objectif principal de donner une visibilité plus importante à ces métiers et d'aboutir à une plateforme revendicative nationale FO.

Sur le plan fédéral, elle est pilotée par **Patrice CARRE**, accompagné de **Patrick RUE** et **Nicolas REFUTIN** et est composée de représentants de Marseille, Dunkerque, Colmar, du Gers, de Paris et de Toulouse Métropole.



Après un premier temps d'échanges organisé à la Fédération le 27 mai 2024, elle s'est réunie les 25 et 26 juin derniers, à Marseille. Ces 2 jours de travaux ont pu permettre, notamment grâce à une rencontre sur le terrain avec les agents d'une équipe de collecte de nuit, d'établir un premier état des lieux : missions, temps de travail, rémunération, effectifs, modalités de collecte, etc. État des lieux qui a rapidement mis en lumière les importantes différences entre collectivités, tant dans les conditions de travail que dans les pratiques.

Chaque syndicat représenté a pris la responsabilité d'une partie de la rédaction de cet état des lieux qui sera complété grâce à un questionnaire natio-



nal qui a récemment été envoyé dans toutes nos structures. Suite à ces retours, que nous espérons nombreux, et au travail effectué par la Commission, viendra le temps de la rédaction d'une plateforme revendicative nationale.

Les objectifs

Parmi les objectifs clairement affichés figurent la prise en compte réelle de la pénibilité de ces métiers à travers une baisse du temps de travail et une amélioration des droits à la retraite de ces personnels. Si des spécificités propres à chaque territoire existent, à l'instar des temps de transports pour les agents parisiens ou de la collecte en milieu rural pour ceux du Gers par exemple, la reconnaissance de la pénibilité des métiers de la propreté ne saurait être à géométrie variable et ne dépendre, en conséquence, que de rapports de force locaux !

Cette plateforme revendicative nationale permettra également une identification plus importante des revendications FO et sera, sans nul doute, un outil de développement essentiel pour notre Fédération et nos syndicats. Développement mis au service de la possible création d'un rapport de forces, non plus local, mais national et coordonné ! Car si la négociation doit rester notre priorité, il n'en demeure pas moins indispensable, si elle n'aboutissait pas, de pouvoir compter sur un élan national qui, mobilisant ces métiers, pourrait s'avérer particulièrement important...

Afin de continuer ces rencontres de terrain et son tour des collectivités, **la Commission se réunira les 11 et 12 septembre prochains à Dunkerque.**

Ville de Paris : une grève dans la règle de l'art

**FO SOUTIENT TOUS LES
AGENTS DES ATELIERS
BEAUX-ARTS**

Les ateliers Beaux-Arts accueillent de 3500 à 5000 élèves chaque année. Les enseignements qui couvrent un large panel de disciplines allant de la sculpture au dessin en passant par la peinture, la photographie et le 7^{ème} art sont dispensés sur 17 sites répartis sur le territoire parisien. Bien que plébiscités par ceux qui fréquentent ces établissements, qu'ils soient amateurs d'art ou futurs professionnels, ces ateliers sont actuellement en grande souffrance.

Les personnels sont malmenés par une charge de travail trop importante mais également mal payés en particulier les modèles vivants qui enregistrent le triste record d'effectuer pour la ville lumière les vacations les plus mal rémunérées de toute l'Île de France.

FO soutient tous les agents des ateliers Beaux-Arts (ABA) : modèles, agents administratifs et professeurs qui font preuve d'une grande solidarité pour obtenir gain de cause sur les revendications suivantes :

➤ Le renforcement des équipes administratives à la hauteur des tâches qu'elles exercent.



➤ Une hausse des salaires pour tous les modèles d'art afin de s'aligner sur les autres collectivités d'Île de France.

➤ La déprécarisation des collègues vacataires de longue durée.

➤ Une reconnaissance et une compensation financière de la charge de coordination des centres en proportionnelle à leur dimension.



➤ Un investissement de fonctionnement correspondant aux outils existants (galeries, centres, classes préparatoires, stages, équipements...). La multiplication des dispositifs et la baisse constante des budgets doivent cesser.

Suite à l'assemblée générale qui s'est tenue mercredi 29 Mai, square Lesage (12^e), dans les locaux de Force Ouvrière, il a été décidé d'une grève interprofessionnelle (administration, profs et modèles) le 21 juin et des actions lors des journées portes ouvertes de nos établissements.

Au cœur du syndicat du Calaisis



La section Force Ouvrière des territoriaux du Calaisis a été fondée en 1974 par Albert SERGEANT. Jacques JUDAS a ensuite pris la relève. Depuis les années 80, Isabelle LEMAIRE occupe le poste de secrétaire, témoignant d'une longévité et d'une stabilité remarquable.

Lorsqu'elle a repris la section, elle ne comptait que 7 syndiqués. Aujourd'hui, la section s'est considérablement agrandie avec une base solide. Elle atteint 270 membres, un signe de son dynamisme et de son efficacité dans la défense des droits des travailleurs.

Structure et organisation

La force de FO Territoriaux du Calaisis réside dans son équipe dévouée de 25 délégués et un Bureau très actif. Il se réunit tri-

mestriellement pour définir les stratégies et les actions à mener auprès des agents et de la mairie de Calais. Des permanences sont tenues deux fois par semaine pour recevoir les agents, et des réunions HMI (Heures Mensuelles d'Information) se déroulent régulièrement sur le terrain afin de rester proche des agents territoriaux de Calais et de ses environs.

Actions et engagements



Élections professionnelles

FO est majoritaire depuis 15 ans dans la collectivité de la ville de Calais, reflet de l'engagement et du travail de terrain de ses membres. Cette majorité permet au syndicat de peser efficacement dans les négociations et de défendre les intérêts des agents.



Négociations et mobilisations

FO territoriaux mène inlassablement des négociations salariales et s'est montré particulièrement actif lors des mobilisations contre les réformes des retraites et l'austérité. Le syndicat a également renforcé ses actions depuis la pandémie de COVID-19, répondant aux dégradations des conditions de travail et aux attaques contre le statut des fonctionnaires.



Initiatives récentes

- **Cellule d'Écoute.** Créée en 2023, cette cellule comprend deux agents qui rencontrent les travailleurs sur leur lieu de travail. Les informations recueillies sont utilisées pour analyser les problèmes et intervenir dans les instances professionnelles, notamment sur les questions de risques psychosociaux, de conditions de travail, d'évolution de carrière...
- **Élus et instances.** FO compte 8 élus en comité social territorial (CST) et 8 en formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), renforçant ainsi sa capacité à influencer les décisions et à défendre les droits des agents.
- **Cellule Handicap, Maladie et Retraite.** Développée pour aider et défendre les droits des agents face à une administra-

tion de plus en plus complexe et inhumaine.

- **Groupe Communication.** Créé fin 2020, ce groupe autonome est responsable des publications de FO Territoriaux du Calaisis, incluant les tracts, enquêtes et communiqués, garantissant ainsi une communication efficace et proactive.

FO Territoriaux du Calaisis reste fidèle à ses valeurs d'indépendance syndicale et de défense des droits des travailleurs. L'objectif exclusif est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels, de tous les agents. L'engagement et le respect des convictions immuables, tels que garantir l'égalité des droits, sont au cœur de l'action quotidienne.

En 2024, FO territoriaux du Calaisis dans un climat local très dégradé s'engage pour défendre la qualité de vie et des conditions de travail de tous les agents. Un travail de fond est mené pour déboucher sur des propositions et définir un pacte social qui sera présenté au Maire de Calais afin d'améliorer la rémunération, les conditions d'avancement et la qualité de vie.



Création du syndicat de Vergt en Dordogne

Réunis en assemblée le 14 mai dernier, les camarades de Vergt ont décidé de créer un syndicat. David a été élu secrétaire général et Joël, secrétaire départemental, afin de participer aux discussions et échanger avec les agents de la collectivité.

Les camarades, pleins d'énergie, souhaitent mieux connaître leurs droits et obligations afin de défendre les intérêts particuliers et collectifs de leurs collègues de travail, et plus largement les intérêts et l'image des fonctionnaires et agents territoriaux au service des usagers.

Désormais accompagnés et soutenus par Joël et son Bureau, ils seront, au nom de FO, les inter-

locuteurs privilégiés auprès de leur employeur.

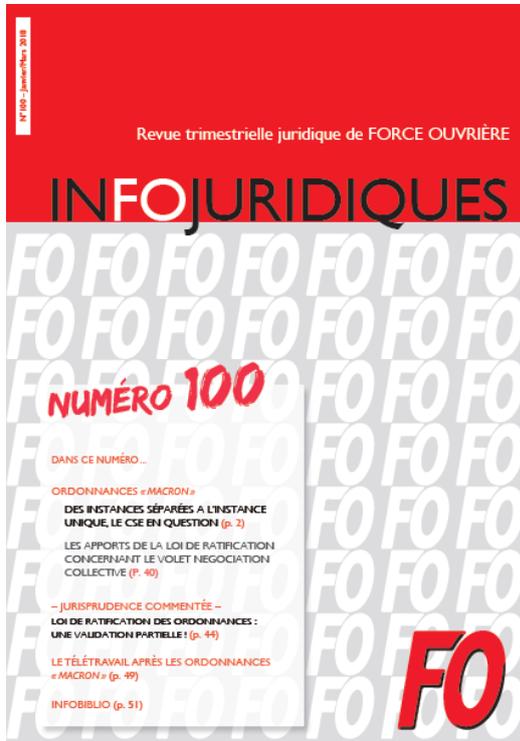
Les questions de temps de travail, de conditions de travail, de carrière, de primes, de protection sociale... seront abordées lors des diverses rencontres avec les agents et avec le Maire.

Le groupement départemental de Dordogne et la région Aquitaine leur souhaitent la bienvenue à FO !

De gauche à droite : David (secrétaire), Isabelle (archiviste), Stéphanie (archiviste adjointe) et Mickaël (trésorier)



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

Les agents des SIS entre reconnaissance et engagement

Le contexte politique actuel qui fait suite aux élections législatives nous interroge. Les agents des services d'incendie et de secours (SIS), malgré leur dévouement sans faille, se retrouvent confrontés à une multitude de défis.

Le prochain gouvernement poursuivra-t-il les chantiers importants entamés avant la dissolution comme le Beauvau de la Sécurité, la réforme de la filière, santé et sécurité des sapeurs-pompiers ?...

Le Beauvau de la Sécurité

Initié pour répondre aux attentes des forces de sécurité, c'est une opportunité de taille pour aborder les problématiques spécifiques des agents des SIS. Malheureusement, force est de constater que nos revendications ont été reléguées au second plan. La première réunion a eu lieu le 13 mai au ministère de l'Intérieur, sur plusieurs thématiques :

- les secours et soins d'urgences ;
- les missions de protection contre les risques et de lutte contre l'incendie ;
- la protection générale des populations ;
- les missions pré-opérationnelles ;
- prospective : missions à l'international et nouvelles missions.

Pour vous donner un exemple,

sur le nombre d'invités à l'atelier « *secours et soins d'urgences* », y participait entre autres les associations agréées de la sécurité civile, les différents représentants des fédérations, coopérations des ambulanciers privés, le président de Samu - Urgences de France, le président de la Société Française des Médecins Urgentistes, un représentant de la Direction Générale de l'Offre de Soins, plusieurs membres de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises dont son médecin conseil, les médecins chefs des pompiers de Paris et de Marseille (militaires), et des représentants de nombreuses associations (pompiers de France, des directeurs de sapeurs-pompiers, des spéléologues bénévoles), le groupement aérien de la sécurité civile...

L'articulation de cette journée, le grand nombre de participants, le temps imparti aux ateliers et la diversité des profils n'a pas permis d'établir des discussions constructives à la hauteur des enjeux ; l'objectif étant de participer à la construction d'un nouveau système plus performant pour les 20 prochaines années. Les prises de position ont été marquées par un manque de collaboration, principalement l'atelier des secours et soins d'urgences. Chacun restant campé sur ses positions, demandant aux autres de changer sans vouloir changer soi-même...

FO continue de réclamer une place centrale pour nos revendications.

Une seconde réunion en visio-conférence a eu lieu le 5 juillet ; cette dernière était prévue afin de préparer une réunion courant septembre concernant 5 sujets :

- L'attractivité des métiers de la sécurité civile
- Quels enjeux pour la filière des sapeurs-pompiers professionnels au sein des SIS ?
- Garantir la santé et la sécurité des acteurs ;
- Valoriser et pérenniser l'engagement volontaire ET bénévole.

La durée de la visio (9h30-11h30) ne nous a pas permis de rentrer en profondeur sur les sujets, laissant de côté les sujets du volontariat et du bénévolat.

Nous allons continuer à travailler et être force de propositions dès la rentrée afin de faire aboutir nos revendications.

La réforme de la filière

La réforme de la filière des sapeurs-pompiers doit impérativement être menée afin de garder son attractivité, valoriser le métier et les compétences.

FO milite pour la mise en place de parcours professionnels adaptés, et une meilleure reconnaissance des compétences acquises au cours de sa carrière.

Prime Jeux Olympiques et Paralympiques 2024

La prime JOP a nécessité une analyse approfondie et une mobilisation importante de la Fédération et de l'Union FOSIS

(compte rendu du CSFPT du 5 juillet) pour faire valoir le droit à cette prime au même titre que nos collègues de la Police et de la Gendarmerie (*décret n°2024-762 paru le 8 juillet dernier*).

Cette prime de 1600 euros maximum pour 10 jours d'engagement à la sécurisation des JOP (proratisée si moins de

jours), dont 50 % sera versée par l'État, et le reste par les SIS s'ils le souhaitent au titre de la libre administration... A ce jour, cinq départements ont déjà annoncé qu'il n'en était pas question !

FO dénonce que cette prime soit uniquement pour les sapeurs-pompiers mobilisés dans

le cadre des JOP. Elle n'est pas prévue pour les personnels administratifs et techniques mobilisés à ce titre, pas plus pour les sapeurs-pompiers qui renforceront les effectifs dans les centres de secours pour répondre à un accroissement prévisible du nombre d'interventions lié à un afflux de touristes.

ASSFAM

La commission ASSFAM au-devant des problématiques du métier

En mai dernier, la commission ASSFAM, dans la continuité de ses travaux, s'est réuni à la Fédération FO SPS à Paris. En présence de représentants de la Fédération nationale de l'Action sociale qui représente le secteur privé, et de représentants de notre Fédération FO SPS, nous avons pu échanger sur les problématiques que

rencontrent les assistantes familiales en France.

➤ **Protection des salariés et agents** ainsi que leur famille qui réside sur le lieu de travail, ce qui entraîne des interactions vie privée/vie professionnelle. Cela entraîne, également, la mise en place de famille relais pour que les familles d'accueil puissent avoir des week-ends de repos.

➤ Une réflexion a été aussi menée pour les couples qui ont une double agrémentation

et de ce fait qui travaillent parfois avec le même employeur et/ou sur la même mission professionnelle.

➤ Un point a été réalisé sur la mise en place de la loi Adrien TAQUET (rémunération, agrémentation, etc).

Fort de cet échange sur une journée, une nouvelle date de rencontre, à la rentrée, sera fixée pour de nouveaux échanges interfédéraux sur ce corps de métier.

Enquête sur les assistantes familiales dans les Conseils départementaux



Afin de développer notre relationnel avec les représentants syndicaux FO dans les Conseils départementaux, la commission fédérale des assistantes familiales a envoyé une enquête avec plusieurs questions concernant le métier, dans les départements.

25 % des structures ont répondu à cette enquête ; en voici une compilation.

Connaissez-vous le métier d'assistante familiale ?

- 12 % ne connaissent pas
- 27 % pas bien
- 40 % très bien

Sur la question des effectifs :

- 15 % ont + de 600 assistantes familiales
- 30 % entre 400 et 500
- - de 20 % entre 200 et 300

Avez-vous des référent(e)s de vos structures ASSFAM ?

- 50 % n'en ont pas

Avez-vous des ASSFAM syndiqué(e)s FO ?

- 70 % répondent oui
- 10 % des ASSFAM sont actives dans les instances syndicales locales
- 40 % ne siègent pas en CCPD
- 30 % ont, au minimum, un siège en CCPD

26 juin 2024

Journée d'information

Après Orléans et Périgueux, l'Union nationale des Personnels FO-HABITAT a organisé une journée d'information à Paris portant sur la nouvelle Convention collective des OPH et sur la classification des emplois.

Plus d'une vingtaine de camarades des régions Alsace, Haute et Basse Normandie, PACA, Paris et Ile-de-France, Picardie, Poitou-Charentes-Limousin et Rhône-Alpes, ont participé à cette réunion ayant pour but principal d'apporter un éclairage sur la nouvelle CCN des OPH mais également comment s'approprier la nouvelle classification des emplois qui, dans les mois à venir, fera l'objet de discussions voire négociations.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN, secrétaire général de l'Union, a ainsi projeté plusieurs diapositives relatives aux nouveautés de la CCN des OPH ainsi que sur la nouvelle classification des emplois. Un bref rappel a été fait sur ce qu'est la classification des emplois, de positionner les emplois et de déterminer un niveau pour chacun d'entre eux.

La nouvelle classification s'appuie sur une méthode de critères classants

Une présentation des principales évolutions a été faite notamment l'inventaire des emplois, la description des emplois (employeur, manager...), le temps de la cota-

tion avec les organisations syndicales et la mise en place de cette nouvelle classification qui comprend 13 niveaux.

La cotation de l'emploi est réalisée à l'aide des 6 critères comprenant chacun d'entre eux 8 degrés. Les critères sont indépendants les uns des autres. Pour chacun des 6 critères, le degré retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 8. La cotation résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des 6 critères, elle est donc comprise entre 6 et 48.

La mise en place de la nouvelle classification des emplois doit être en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2026 dans les organismes. Pour autant, Jean-Jacques précise qu'il faut demander par écrit l'ouverture d'une négociation portant sur cette mise en place car une phase de préparation importante est nécessaire.

Un temps fort de la vie de l'organisation syndicale

Elle a permis à nos délégués d'intervenir, poser toutes les questions, échanger entre participants, donner la parole à chacun, prendre le temps d'écouter et de mieux comprendre cette nouvelle CCN et classification des emplois. Des pistes de réflexion ont été données pour aborder au mieux ces changements. Vu l'ampleur du chantier, n'hésitez pas à vous rapprocher de



l'Union pour mettre en place un accord de méthode définissant toute la démarche de négociation, un calendrier conforme à l'obligation de boucler pour le 1^{er} janvier 2026 au plus tard.

Les salariés devront être informés et conseillés/assistés par FO dans le cadre de l'action syndicale ordinaire. Il faut prendre la main sur la direction et les autres OS en informant dès maintenant sur les nouveautés de la classification, l'enjeu, pesée de l'emploi...

Le 3 septembre 2024, le secrétaire général de l'Union sera à Toulouse et une journée sera également programmée sur Marseille.

CONTACTS

Patricia CAMPIN
0608377145

patricia.campin@parishabitat.fr

Jean-Jacques BAGHDIKIAN
0616938557

fohmp@waandoo.fr

Thierry Cœur
0682444044

thierry.coeur@waandoo.fr

Stéphane TASSIN
0660708371

tassinstephane@hotmail.fr

Nacer KALLEL
0651954951

nacerkallel@yahoo.fr



Syndicat des Eaux d'Ile-de-France

Une DSP qui inquiète les élus FO

Au 1^{er} janvier 2011, le Syndicat des Eaux d'Ile-de-France (SEDIF) a confié à la société Veolia Eau d'Ile-de-France (VEDIF), la gestion du service public de production, de transport, de sécurité, de stockage et de distribution de l'eau potable sur le territoire, de l'ensemble des collectivités membres du SEDIF, par contrat de délégation de service public (DSP).

Le contrat qui devait arriver à son terme au 31 décembre 2022, a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2024. Un appel d'offres en vue de conclure un nouveau contrat de délégation de service public d'exploitation de son service d'eau potable applicable au 1^{er} janvier 2025, a été lancé.

Le 25 janvier 2024, le SEDIF a choisi d'attribuer le nouveau contrat à VEOLIA pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2036. Il a été signé le 16 mars 2024. Le contrat prévoit la création d'une société dédiée, la société FRANCILIANE, distincte de la société VEDIF, pour en assurer la gestion.

Une concertation nécessaire

Les procédures d'information/consultation du CSE VEDIF relatives au projet de transfert des contrats de travail des col-

laborateurs de la société VEDIF vers la société FRANCILIANE, en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, et sur le projet de mise en place de l'organisation fonctionnelle de la société FRANCILIANE à compter du 1^{er} janvier 2025, ont débuté le 2 mai 2024 avec comme conclusion, un recueil d'avis au 12 juillet 2024.

Afin de rendre un avis éclairé sur ces projets, les élus Force Ouvrière ont participé à 6 journées de réunions CSE avec à l'ordre du jour, 510 questions posées sur la totalité de la procédure. Les élus ont été accompagnés par leur cabinet d'expertise OSCEA pour rendre un avis des plus complets et ne rien omettre. La CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) a pu également se réunir et rendre un rapport pour apporter son expertise sur ces sujets.

A l'issue de ces nombreuses heures de réunions, d'analyses de documents, de rendez-vous avec les experts, **les élus FO ont rendu un avis défavorable motivé à la majorité** ; les élus CGT refusant de participer au vote.

Les points d'alerte soulevés :

- **Modification et disparition de plusieurs métiers** (certains contrats de travail de salariés sont avenantés) ;
- **Incidences sur les conditions d'exercice de l'astreinte, moyens des IRP (instances re-**

présentatives du personnel), organisations du travail et conditions de santé et sécurité en usines, etc.

Les négociations ne débutent qu'en septembre.

Le nouveau contrat a été gagné à un prix très élevé pour l'entreprise et pour les salariés. Il prévoit le financement, pour environ 1 milliard d'euros, la construction d'ici au second semestre 2032 de deux investissements majeurs basés sur la technologie innovante de « l'OIBP » (Osmose Inverse Basse Pression), mais pour lesquels le SEDIF ne s'est engagé que sur un remboursement de 800 M€, faisant donc porter à FRANCILIANE, seule, les risques de surcoûts liés à d'éventuels dérapages dans leur réalisation.

Une rentabilité très faible voire trop faible

Le contrat proposé étant assis sur une refonte en profondeur du fonctionnement de l'entreprise et une modification des lieux de travail pour gagner en productivité, il est impacté par les charges financières liées aux emprunts contractés pour ces investissements et il prévoit de nombreuses pénalités liées à la non-obtention des indicateurs de performance, au non-respect des obligations contractuelles, à la non-exécution des travaux de renouvellement au rythme prévu.

Sur la durée du contrat, la contri-

bution moyenne de la participation est estimée à un niveau très inférieur à la contribution du contrat actuel laissant entrevoir une participation par salarié redistribuée extrêmement faible. Par ailleurs, l'économie du contrat laisse présager également une très forte érosion concernant l'intéressement.

Un nombre d'emplois en baisse sur la durée du contrat au regard de la baisse de la masse salariale attendue

Un effet de Noria est prévu et nous interroge sur les positionnements des futurs embauchés mais également sur l'avenir des postes de travail occupés par les 136 salariés ayant déjà plus de 60 ans à fin décembre 2023.

Environ 100 salariés subiront une augmentation importante de leur temps de trajet et certains devront déménager et/ou adapter leur vie privée à la fermeture de nombreux sites actuels. Sur certains sites, le nombre de salariés va fortement augmenter nécessitant des adaptations non prévues à ce jour.

La mise en place du concept de « Flex Office » envisagé sur certains sites, rendra l'environnement de travail impersonnel, entraînera des risques d'isolement, de déshumanisation de l'espace de travail et des difficultés de concentration pour les salariés.

L'embauche directe sur les chantiers, sans passage par le centre de travaux, entraîne des manquements en termes d'hygiène et de sécurité pour le per-

sonnel. Les élus sont inquiets de l'isolement des salariés ainsi que d'une possible rupture avec le management de proximité.

Certains sous-projets insuffisamment développés dans le cadre de cette consultation devront faire l'objet de consultations spécifiques : organisation de la logistique, embauches sur chantiers, organisation du travail dans les nouveaux locaux, intervention du quart d'heure...

Désormais, nous entamons la phase d'entretien pour les 1300 salariés afin de débiter le raccordement aux nouvelles fiches métiers.

Les négociations de l'ensemble de nos accords débutent dès juillet et nous n'excluons pas d'entamer des mouvements de grève suivant les avancées.

Iléo, de rudes négociations avant un accord

Du côté de VEOLIA, c'est la société Iléo S.E.M.E.L (*distributeur de l'eau potable pour la Métropole Européenne de Lille*) à nouveau déléguataire depuis le 1^{er} janvier 2024, qui fait son actualité. En effet, en juin 2023 c'est un mouvement de grève qui a rassemblé les salariés pour ne pas entrer dans l'Unité Économique et Sociale (U.E.S) de VEOLIA Eau, en vain. La société s'est alors inscrite dans un dialogue social national et/ou régional en lieu et place d'une société dédiée hors U.E.S.

Un chemin fastidieux. Une campagne électorale régionale et non plus locale a été menée pour faire connaître Force Ouvrière, inconnue sur le territoire des Hauts-de-France, accompagner les salariés vers la fin du contrat et répondre à leurs questionnements. FO a obtenu des postes au CSE de la région grâce aux votes des salariés et les délégués syndicaux ont pu participer aux négociations régionales du volet social (historiquement celui de SUEZ à travers la société des Eaux du Nord jusqu'en 2015).

Ainsi, l'accord de raccordement et substitution a été signé fin juin 2024, offrant une pérennité des acquis au travers de la notion de groupe fermé avec, sur certains points, des améliorations, même s'il a fallu parfois faire des concessions... Suite à ces rudes négociations, les salariés Iléo ont donné mandat à Force Ouvrière en vue de la signature de cet accord.

Élections professionnelles au Pôle Funéraire Public de la ville de Lyon : L'UNSF en Force !



Le développement et la syndicalisation passent inévitablement par la création, tout autant de syndicats, que de sections syndicales. Ce 9 juillet, nous en avons eu un parfait exemple puisque nous étions dans les locaux du Pôle Funéraire Public de la ville de Lyon (69), dans le cadre de la négociation du protocole pré-électoral pour les élections du 16 septembre prochain.

Depuis ce début d'année 2024, sous l'impulsion de deux camarades, **Chanelle MUNOZ** et **Maamar HADDOU** (cf. encadrés ci-contre), une section syndicale y a été créée. C'est déjà plus de 10 % des effectifs de cet établissement qui nous a rejoint avant même le lancement du processus électoral. Bravo à nos deux camarades pour leur implication et leur disponibilité !

Ces négociations du protocole nous ont amené à signer un document équilibré et respectueux, bien évidemment des textes, règlements et lois, qui encadrent les processus électoraux professionnels.

Nous avons obtenu, dans le cadre des moyens syndicaux, la possibilité de diffuser une information non récurrente sur les candidatures via les boîtes mails professionnelles des agents ainsi qu'une diffusion « All User » de façon récurrente, par la direction des propagandes et professions de foi, ainsi qu'un crédit de délégation syndicale sur la période du 2 au 15 septembre, de 4h/syndicat, pour permettre à tous les candidats d'avoir du temps syndical dans le cadre de cette campagne électorale.

Nous avons pu aussi obtenir un élargissement des plages horaires de vote qui sera par voie électronique - malgré notre forte opposition mais le protocole avait été signé en amont par le seule organisation représentative...

Il est grand temps que notre organisation puisse, par son travail, avoir la reconnaissance des agents à travers leurs votes, pour casser l'hégémonie du seul syndicat en place dans cette structure et apporter une diversité dans l'expression militante.

C'est donc le 16 septembre (de 7H00 à 17H30) que les agents pourront s'exprimer démocratiquement, par un vote au suffrage direct.

Les listes déposées proposent 4 postes à pourvoir :



➤ 2 en catégorie C : Ouvrier/
Employé

➤ 2 en catégories B-A : Agent
de maîtrise/Cadres

Titulaires et suppléants : pour notre organisation (à l'heure de la rédaction de cet article), nos listes sont déjà complètes dans l'ensemble des collègues,

sur les postes de titulaires et de suppléants.

Deux mois avant le processus électoral, cela montre encore un peu plus la nécessité de changement, en termes de représentation et d'expression syndicale, au Pôle Funéraire Public de la ville de Lyon.

Bien évidemment, rien ne serait possible sans le soutien des Unions départementales et je tiens particulièrement à remercier l'**UD des syndicats FO du Rhône et son secrétaire général, Xavier BOISTON.**

Cette démarche montre toute la complémentarité des structures de notre organisation.

Négociations annuelles obligatoires sur les salaires 2024

Les majors du secteur funéraire s'entêtent à appauvrir leurs salarié.es !

Ce printemps n'a fait que confirmer la tendance exprimée depuis de trop nombreuses années. Nos grandes entreprises ne veulent pas concéder des augmentations annuelles de salaires, toujours en deçà de l'inflation, avec en complément la volonté affichée de faire disparaître à terme toute valorisation salariale liée à l'ancienneté.



groupes de travail avec la mise au rancart des sachants, les ancien.nes, dans un métier où l'expérience permet la réussite des missions funéraires parsemées bien souvent d'aléas, et une formation théorique standardisée basée sur la rentabilité à outrance, encadrée par une hiérarchie plus souvent rigoriste que rigoureuse qui dégoûte de nos beaux métiers nos apprenants, dans des délais bien sûr rapides.

C'est face à une telle arrogance patronale que la négociation de branche prend toute son importance !

Il en sera ainsi pour les NAO 2024 de branche qui débiteront cet automne. Nos négociateurs.trices s'y préparent !

Et pourtant, les effets dévastateurs d'une telle politique se font déjà ressentir depuis longtemps dans ces structures. Il en va ainsi d'un taux de turn-over excessif, d'une démotivation à tous les niveaux, d'une perte de repère social dans les

Vers une dynamique nationale

Le bureau fédéral a souhaité donner une nouvelle dynamique à la section nationale des cadres FO, réunie à la Fédération le jeudi 25 avril 2024.

Sur le papier, tout va bien

La demande pour les cadres n'a jamais été aussi forte en France, mais pour cette profession, le compte n'y est pas et les inquiétudes sont nombreuses et variées. Ainsi, plus de 40 % des cadres travaillent plus de 45h/semaine et environ 20 % plus de 49 heures. Un cadre sur deux travaille fréquemment durant ces jours de repos.

Pour FO, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont prégnants dans la fonction publique territoriale. Le décret (index de l'égalité professionnelle, qui vise à supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes) serait en cours de parution.

FO regrette que les pénalités versées par les mauvais employeurs doivent abonder le budget de l'État, au lieu d'être fléchées vers

des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes de la fonction publique territoriale.

D'après une étude, les agents de catégorie A+ qui occupent des fonctions d'encadrement sont plus nombreux que la moyenne à citer l'épuisement professionnel comme première préoccupation.

Le positionnement du cadre public est une problématique importante

Celui-ci cherchant sa place, entre autonomie et contrainte, statut et métier, affirmation et effacement, expertise et management. Contrairement aux salariés de droit privé, les cadres territoriaux ne sont pas soumis au code du travail (sauf pour la partie hygiène et sécurité).

La mise en place de la loi de transformation de la fonction publique, la baisse des finances locales, les effets de la crise sanitaire, ont bouleversé l'organisation des services et impacté le service rendu à la population.

Pour FO, l'augmentation de la charge de travail et l'objectif de

performance poussent de plus en plus de cadres territoriaux à s'interroger sur leur propre utilité. Les cadres sont particulièrement touchés par le stress, la souffrance au travail, le harcèlement, la violence ou la manipulation mentale.

Ce qui distingue la fonction publique territoriale de celle d'État et de l'hospitalière, dans son organisation et son fonctionnement, est le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales qui donne toute sa place à l'employeur public territorial.

Pour FO, les cadres ont le sentiment que l'ancien modèle reposant sur un État et un service public fort, est en train d'être remis en cause. Les contraintes budgétaires sont venues réduire les moyens au moment d'une demande accrue de service public créant des tensions entre des contraintes plus fortes et les attentes accrues des usagers... Les cadres sont pris entre le marteau et l'enclume !

La section cadres FO est plus que jamais mobilisée pour faire entendre sa voix et porter leurs justes revendications.

Bienvenue !

FO Territoriaux est heureux d'accueillir 5 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.

NANCY CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA MEURTHE ET MOSELLE (54) le 15.02.2024

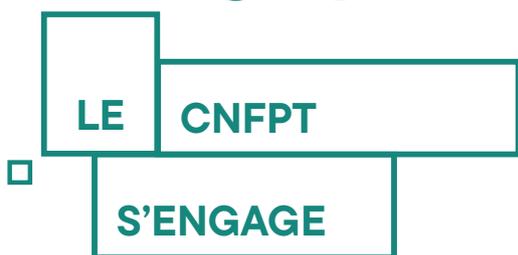
AGENTS TERRITORIAUX DE LA GASCogne TOULOUSAIN (32) le 19.04.2024

CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE COEUR DE LA LOZERE (48) le 01.07.2024

SAINTE ANNE TERRITORIAUX (971) le 17.07.2024

PERSONNEL DU SYNDICAT MIXTE DE GESTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT DE LA GUADELOUPE (SMGEAG) (971) le 26.07.2024

Agir pour la transition écologique



Le CNFPT continue 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...



Retrouvez
nos **10 engagements**

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





Avec le **CNAS**, l'action sociale gagne sur tous les terrains.

Accompagnement au quotidien, aide face aux aléas,
accès à l'éducation, aux loisirs et à la culture...
À tous les moments de la vie, pour tous ses bénéficiaires
et leurs ayants droit, le CNAS répond présent.



Agir **ensemble**
Soutenir **chacun**

