

La Tribune

des services publics

n° 401 - Décembre 2024

FO



PAGE 9 / **Dossier retraite**
La CNRACL est-elle en danger ?

PAGE 20 / **EHPAD**
14 EHPAD de Savoie débrayent

PAGE 26 / **Pompiers**
FOSIS reçu par le Ministre
de l'Intérieur



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Nous approchons de la fin d'année dans un climat social très tendu, avec un « money time » qui se précise, et qui risque, selon le calendrier, de nous amener à proximité des fêtes, et pour cause ! Le président Macron aura réussi par ses choix et ses tactiques politiciennes à plonger le pays dans un chaos politico-financier. A présent, il veut faire payer la facture du « quoi qu'il en coûte » aux travailleuses et aux travailleurs et plus particulièrement aux fonctionnaires et agents publics ! Augmentation du nombre de journées de carence, réduction de 100 % à 90% de l'indemnisation en cas d'arrêt maladie ordinaire, (re)gel du point d'indice, suppression de la GIPA... sont autant de punitions infligées à ceux qui, il y a encore 3 ans, étaient pendant la pandémie, applaudis aux balcons par les Français et loués par la nation dans les discours de l'exécutif.

De même, notre caisse de retraite, la CNRACL, après avoir été « pillée » méthodiquement pendant plus de 50 ans de plus de 100 milliards € au titre de la compensation démographique, pour financer, en signe de solidarité, les autres régimes de retraite déficitaires, se retrouve à présent en péril. Finalement, d'après nos décideurs, les cotisants devraient à présent « passer à la caisse » une seconde fois pour renflouer le déficit ! Plus que jamais, un sentiment de colère monte et gronde, à l'hôpital comme dans les collectivités territoriales. D'autant que ce gouvernement veut acter dans le budget 2025, 100 000 suppressions de postes dans la fonction publique territoriale et limiter les augmentations des bud-

gets pour les secteurs de la santé, du médico-social et du social, laissant craindre de nouvelles fermetures de postes, de lits, de services, d'établissements. Après avoir érigé à la sortie de la pandémie de la COVID-19 l'Hôpital en cause nationale, le gouvernement veut lui injecter une potion mortelle d'austérité ! Quid de la qualité des soins, quid des conditions de travail, quid des populations à prendre en charge ?

Au-delà de nos secteurs d'activité, d'autres sont dans l'action, et notamment le monde agricole et toutes ses filières qui se sentent trahis par les promesses gouvernementales non tenues. Dans le même temps, de nombreuses entreprises qui, après avoir bénéficié d'aides publiques ayant servi à verser des dividendes aux actionnaires, licencient massivement aujourd'hui !

Notre rôle et notre place sont aujourd'hui centraux dans la bataille que nous devons mener contre ce système de politique comptable qui privilégie la finance plutôt que l'humain ! Défendons les acquis que nos anciens ont obtenus pour nous-mêmes et pour nos enfants ! Et si cela doit passer par la mobilisation générale... et bien... allons-y !

Mais que cela n'empêche pas d'avoir pour toutes et tous de bonnes fêtes de fin d'année !

Et conservons une pensée également pour les 9 millions de pauvres et sans abris que notre pays compte encore aujourd'hui !

Restons ce que nous sommes : un syndicat libre et indépendant capable de s'indigner mais aussi d'agir !

Editorial	3
<i>Didier BIRIG</i>	
Editorial	4
<i>Frédéric SOUILLOT</i>	
Editorial	5
<i>Dominique REGNIER</i>	
BF non permanent	6
<i>Zoom sur Nicolas REFUTIN</i>	
Point de vue	7
<i>Les malades et l'imaginaire</i>	
Dossier	9
<i>La CNRACL en danger ?</i>	
Congrès régionaux	15
Outre-mer	18
Dans vos régions	19
<i>CD de Haute-Garonne : 500 suppressions de postes</i>	
<i>p. 20 : 14 EHPAD de Savoie débrayant</i>	
<i>p. 23 : EHPAD vendéennes</i>	
Créations de syndicats	23
Vers une communication 2.0	24
Les Unions	26
<i>sapeurs-pompiers</i>	
<i>p. 27 : services funéraires</i>	
<i>p. 28 : offices publics de l'habitat</i>	
<i>p. 30 : police municipale</i>	



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 - Crédits photos : Fédération FO SPS
sauf mention spécifique - N° commission paritaire 0926 S 06335 - ISSN N°2827-3192
4^e trimestre 2024



crédit photo: F. Blanc-FO

Carence du dialogue social

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

Les félicitations du ministre de la Fonction publique à l'annonce de la nomination, aux Etats-Unis d'Elon Musk, à la tête d'un ministère chargé de créer de « l'efficacité » administrative à coup de hache apparaissent comme une nouvelle provocation à l'égard des agents. Pour rappel, Elon Musk, multimilliardaire, patron de Tesla, SpaceX et X (ex-Twitter), impulsif, imprévisible sème le chaos partout où il passe.

Le président élu Donald Trump lui a confié la mission de « démanteler la bureaucratie gouvernementale, sabrer les régulations excessives, couper dans les dépenses inutiles, et restructurer les agences fédérales ». Étrange modèle pour notre ministre, qui n'avait déjà pas fait mystère de son absence de considération à l'égard de la fonction publique et de ses agents mais aussi de ses intentions, au travers des « thèmes de travail » proposés aux organisations syndicales.

Les différentes réunions que les organisations syndicales ont eu avec le ministre n'ont pas levé les doutes, bien au contraire, puisqu'il a confirmé les suppressions d'emploi (près de 2200 postes en moins dans le projet de loi de finances), le gel du point d'indice (faisant ainsi de 2024 une nouvelle année blanche pour le pouvoir d'achat des agents publics), la suppression de la GIPA, l'augmentation du nombre de jours de carence et la baisse de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie, mesures stigmatisantes qui impacteront les agents publics les plus fragiles et touchés par la maladie.

Avec le retour des coupes budgétaires, c'est aussi le retour des vieux discours. Finis les applaudissements en direction des personnels, notamment les soignants pendant le Covid, en signe de solidarité et d'encouragement. Les agents publics sont de nouveau considérés uniquement comme une dépense budgétaire, qu'il faudrait réduire. Pourtant sur le terrain, les besoins sont criants. Rien qu'à l'hôpital, la situation est catastrophique et nécessite un changement urgent de politique sanitaire. Tout l'été, les camarades FO ont sonné l'alarme sur la situation des urgences, pour demander des moyens, des lits, des personnels en nombre médicaux et non médicaux pour pouvoir accueillir et faire tourner l'hôpital public comme il devrait.

La révélation début novembre de la fermeture supplémentaire de 4 900 lits d'hospitalisation complète en 2023 n'est que la continuité d'une politique de santé visant à limiter les dépenses, sans se préoccuper, ni des conditions de travail des professionnels, ni des besoins de la population.

Parce que les travailleurs ne peuvent continuer à subir sans réagir, la confédération soutient l'appel à la mobilisation y compris par la grève reconductible lancée par les fédérations de la fonction publique les 10, 11 et 12 décembre.

Au quotidien, FO est aux côtés des agents dans tous les versants de la fonction publique, pour défendre les droits, les conditions de travail et sans jamais cesser de revendiquer !

« Aimer la fonction publique, c'est aimer la République »

Dominique REGNIER

Secrétaire général
de la branche des Services Publics FO



Depuis la précédente édition de la Tribune, le gouvernement a été constitué et a rapidement annoncé ses intentions concernant la Fonction publique, et tout particulièrement la fonction publique territoriale dans le cadre du projet de loi de finances.

Le nouveau Gouvernement avec le ministre de la Fonction publique en porte-drapeau, annonce un véritable plan social pour les agents de la fonction publique territoriale : suppression de 100.000 postes, 3 jours de carence, remboursement à 90 % du traitement pour les 3 premiers mois de maladie, suppression de la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat), gel de la valeur du point d'indice pour 2024 et 2025, 5 milliards de baisse de dotation aux collectivités territoriales, détricotage du statut de la fonction publique etc, etc... sans oublier les surenchères des uns et des autres comme la volonté de certains hommes politiques de supprimer le CNFPT.

Par ailleurs, le ministre de la Fonction publique, Guillaume KASBARIAN, a clairement affiché ses ambitions de destruction de la Fonction publique en déclarant son admiration à Elon MUSK - chantre de l'ultra-libéralisme américain - alors

qu'au même moment, il allait recevoir les organisations syndicales.

Par ce message, il met également des coups de hache à la représentation syndicale issue de la démocratie sociale par les élections professionnelles.

Le Gouvernement et le ministre seraient bien inspirés de se souvenir du tumulte causé par les élections européennes et législatives.

La République doit être renforcée en défendant les valeurs de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité. Par leur engagement, leur intégrité, leur neutralité, leur loyauté et leur respect, les fonctionnaires assurent tous les jours, quelles que soient les circonstances, la continuité du service public. Ils sont le lien entre les valeurs de la République et les usagers.

NON, les fonctionnaires ne sont pas un coup mais bien une richesse pour la démocratie !

Camarades, face à ces attaques, nous devons nous organiser pour créer le rapport de force, lutter contre cette casse sociale et faire entendre nos revendications.

Amitiés syndicalistes.

Zoom sur Nicolas REFUTIN

Nicolas vient tout juste d'intégrer le bureau fédéral non permanent. Militant engagé depuis de nombreuses années, il nous dévoile 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 ?

Je l'aborde comme chaque mandat qui m'a été confié : avec motivation et l'envie d'être utile.

C'est une responsabilité qui impose de regarder les choses depuis une « fenêtre » non plus locale mais nationale et je compte m'y investir pleinement, espérant y apporter une contribution efficace, au service de l'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 ?

Je pense que la clé du développement reste le travail de

terrain mais pour qu'il soit efficace, il faut qu'il soit mis au service de nos revendications qui doivent être, elles-mêmes, tournées vers les intérêts des agents et du service public.

Selon moi, il est indispensable d'avoir une ligne de « politique syndicale » claire, identifiable et connue de nos militants. C'est là que la formation syndicale prend toute son importance.

Quant à nos statuts, s'ils doivent rester notre fil à plomb, je pense qu'il est aujourd'hui nécessaire qu'ils soient rediscutés et, pourquoi pas adaptés, car ils doivent rester un outil au service de l'organisation et de son développement. L'organisation évoluant, je pense qu'il doit en être de même de nos statuts.

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



Je pense à la défense du statut général des fonctionnaires. Il est un bouclier (le seul ?) indispensable à la protection tant des agents publics que des usagers. Toutes nos revendications n'ont de sens que tant qu'il perdure.

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

Il ne s'agit pas d'une nouvelle revendication mais je pense que nous ne sommes pas allés assez loin sur les questions relatives au temps de travail. Que ce soit le télétravail mais également l'organisation du temps de travail et sa réduction via, notamment, la reconnaissance des pénibilités. Je pense qu'il s'agit d'un des sujets d'avenir permettant réellement d'améliorer les conditions de vie, au sens large, de tous les agents.

Les malades et l'imaginaire

Gabriel ATTAL avait demandé, en février, une mission sur les dépenses des arrêts des fonctionnaires.

Des mesures spécifiques sont envisagées en vue de faire des économies.



Sur la période 2014-2019, les absences pour raison de santé sont restées stables et à niveau similaire au secteur privé, autour de 8 jours. A partir de 2020, l'Inspection Générale des Finances (IGF) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) notent une recrudescence, et notamment en 2022 où le décrochage entre public et privé est le plus notable avec 14,5 jours contre 11,7.

Au regard de ces données chiffrées, la première réflexion sérieuse qui saute aux yeux est de constater que la hausse des prescriptions des arrêts maladie par les médecins est significative pour l'ensemble des travailleurs. La deuxième est de s'interroger sur le pourquoi de cette hausse après 2020.

Pour la Fonction publique, les conditions matérielles dans les collectivités, les hôpitaux, les commissariats, les casernes, les EHPAD, les établissements scolaires... suffisent à étayer un réel épuisement. Les services publics

sont très sollicités depuis la période Covid, avec des effectifs réduits et des difficultés de recrutement.

Double hypocrisie de la démarche gouvernementale

En effet, l'État, "responsable" de la majorité des agents publics et fonctionnaires, limite les moyens, affaiblit la sphère publique et ensuite stigmatise ses propres agents en les donnant en pâture à la vindicte populaire. Deuxièmement, comment donner de la crédibilité à une démarche comptable et budgétaire de ces mêmes décideurs qui, depuis 7 ans, prônent des politiques de cadeaux fiscaux qui assèchent volontairement les finances publiques ?...

Bien trop gros et mal ficelé pour être vraisemblable

Chercher à comparer les travailleurs, à mobiliser la haine

de l'autre en le rendant responsable de je ne sais quel malheur, diviser la population en créant les conditions du doute, ne sont pas dignes en République.

Notre leitmotiv au groupement départemental de la Gironde des Services Publics Force Ouvrière reste le même, et ces attitudes le renforcent. Nous soutenons l'ensemble des agents qui agit chaque jour pour le bien commun. Peu importe nos métiers, nos tâches, nos positions hiérarchiques, nous sommes les indispensables du quotidien en termes de Liberté, d'Égalité, de Fraternité et tomber malade n'est ni un luxe, ni un objectif.

Stéphane MOULINIER

Secrétaire général du GD33

GROUPEMENT DÉPARTEMENTAL
FO
SERVICES PUBLICS GIRONDE

- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



Public-privé, c'est tous ensemble

La confédération FO avait réuni le 12 décembre l'ensemble des fédérations nationales de tous les secteurs d'activité, du privé comme du public, pour faire le point sur la situation. Elles ont décidé alors à l'unanimité, avec le bureau confédéral, d'appeler à une mobilisation massive le 17 décembre.



ABONNEZ

VOUS

Nom : Prénom :
 Adresse : Ville :
 Code Postal : ☎ : Mail :
 N° de carte : Syndicat : Fédération :
 Tarif public (54 €) : Tarif adhérent (18 €) : Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) :

A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :
 L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14

Bulletin d'abonnement

La CNRACL en danger ?

Un rapport qui interpelle et qui pose la question de la pérennité de notre Caisse de retraite

Un rapport rédigé par une mission composée des inspections générales de l'administration, des affaires sociales et des finances (IGAS et IGF) donne un bilan et des perspectives de notre caisse de retraite qui font craindre le pire pour l'avenir de notre régime de retraite si aucune mesure de soutien n'est prise rapidement. En effet, ce document, daté du 30 mai 2024 mais rendu seulement public le 30 septembre, préconise des remèdes pour certains drastiques. Analyse et revendications FO.

La CNRACL

La Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) a été créée par l'ordonnance du 17 mai 1945. Elle constitue le régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. En parallèle, les fonctionnaires de l'État dépendent du Service des re-

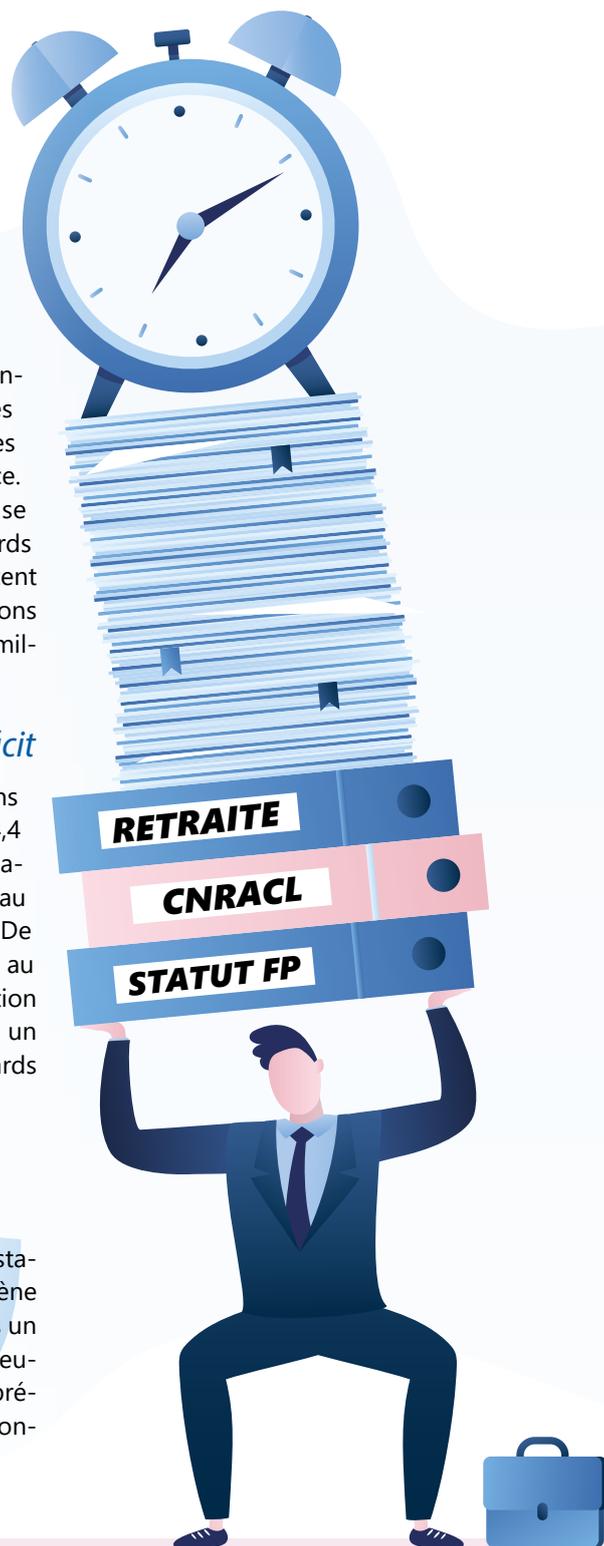
traites de l'État (SRE), un système distinct mais offrant des droits et taux de cotisation similaires. Tout comme le SRE, la CNRACL est un régime intégré, couvrant à la fois la retraite de base et complémentaire. En 2023, elle a assuré le versement des pensions à 1,3 million de retraités directs, représentant 7 % des pensionnés directs en France. Ses prestations vieillesse se sont élevées à 23,3 milliards d'euros, auxquelles s'ajoutent 2,7 milliards pour les pensions d'invalidité, totalisant 26 milliards d'euros.

Les cotisations et le déficit

En 2023, près de 2,2 millions de cotisants ont versé 24,4 milliards d'euros de cotisations, un montant inférieur au total des prestations servies. De plus, la CNRACL a contribué au mécanisme de compensation inter-régimes, aboutissant à un déficit annuel de 2,5 milliards d'euros.

Actions sociales et prévention

En complément des prestations légales, la CNRACL mène des actions sociales à travers un fonds dédié (123 millions d'euros en 2023) et finance la prévention de l'usure profession-



nelle via un fonds national (6,5 millions d'euros en 2023).

Évolution « défavorable » des comptes

Le tableau dressé par la mission est particulièrement sombre : trésorerie négative « tous les jours », risque de dette financière « létale »... En moins de 15 ans, la CNRACL est passée d'un excédent modeste de 15 millions d'euros en 2017 à un déficit supérieur à deux fois celui de l'assurance vieillesse du régime général en 2023, bien que cette dernière couvre dix fois plus de bénéficiaires. Les prévisions estiment un déficit annuel atteignant 11 milliards d'euros d'ici la fin de la décennie, malgré les réformes des retraites et les revalorisations salariales de 2023.

Facteurs de dégradation évoqués dans le rapport de l'IGAS et l'IGF

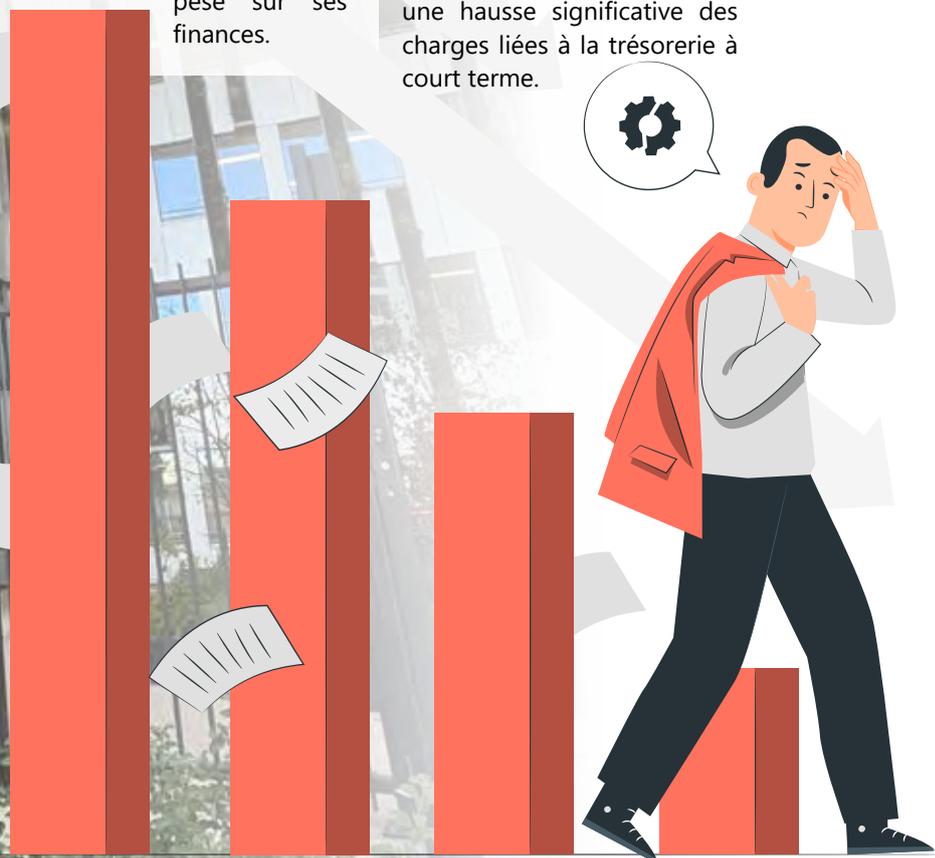
Plusieurs raisons expliquent cette détérioration :

- **Le ratio démographique défavorable.** Le rapport cotisants/pensionnés est passé de plus de 4 dans les années 1980 à 1,46 aujourd'hui, en deçà de la moyenne nationale de 1,71. La baisse du nombre de cotisants et l'augmentation des pensions versées ont déséquilibré les comptes.
- **La compensation démographique.** Depuis 1974, la CNRACL a contribué à hauteur de 100 milliards d'euros constants (2023) au mécanisme de compensation inter-régimes. En 2027, elle deviendra bénéficiaire net de ce dispositif, mais ce déséquilibre a longtemps pesé sur ses finances.

- **L'augmentation des contractuels.**

La hausse du nombre d'agents contractuels (19,9 % de l'emploi public) a réduit les cotisations au régime CNRACL. Toutefois, cette tendance n'explique qu'une fraction (1/8) de la dégradation du ratio démographique.

- **Les avantages non contributifs.** Certaines prestations, comme les majorations de pension pour enfants ou la validation de périodes de demi-traitement, pèsent lourdement sur les finances de la caisse. Contrairement à d'autres régimes, la CNRACL est principalement financée par les cotisations, sans bénéficiaire de ressources supplémentaires issues de taxes ou transferts.
- **Les frais financiers croissants.** La dégradation rapide des comptes pourrait entraîner une hausse significative des charges liées à la trésorerie à court terme.



Le point de vue FO



FO donne une « lecture » bien plus sévère sur les raisons de la dégradation des comptes de notre CNRACL.

Les gouvernements successifs ont creusé eux-mêmes le déficit de notre système de retraite à force de baisser la dépense publique. Les cures d'austérité visant à détruire l'emploi public et à geler les salaires des agents : moins de fonctionnaires et des traitements moins élevés, impliquent nécessairement moins de cotisations qui y sont adossées, et donc par là-même une hausse du déficit de la CNRACL.

La Fédération FO des personnels des Services Publics et des services de Santé, qui regroupe l'ensemble des agents des collectivités locales et des établissements publics de santé qui sont affiliés à la CNRACL ne peut que souscrire à ce que le Conseil d'orientation des retraites (COR) écrivait dans son rapport daté de juin 2024 : « *Il convient de souligner le caractère paradoxal de ce résultat, les mesures de maîtrise de la masse salariale publique des collectivités locales et des hôpitaux se traduisent par une détérioration du solde du système de retraite toutes choses égales par ailleurs.* »

D'autres causes expliquent par ailleurs cette situation explosive du déficit et non des moindres :

LA SOLIDARITÉ INTER-RÉGIME

Depuis 1974, date d'introduction de la compensation et surcompensation, la CNRACL a

concedé **100 milliards en euros constants** (inflation prise en compte) à d'autres régimes de salariés largement déficitaires, ce qui peut s'admettre au titre de la solidarité (caisse des mineurs, des salariés agricoles...), mais également aux régimes de non-salariés (caisse des commerçants et artisans) selon le mécanisme de la compensation démographique entre les régimes.

LA PART DE CONTRACTUELS

Grandissante au détriment des emplois statutaires de fonctionnaires : les politiques successives ont contribué indéniablement à cette situation, comme par exemple la loi de modernisation de la fonction publique qui a amené les employeurs hospitaliers et des collectivités locales à embaucher des CDD et CDI sur des emplois permanents mais aussi des agents à temps non complet, cotisant donc à l'IRCANTEC.

LA CHARGE DE LA DETTE

Depuis 2018, la CNRACL emprunte sur les marchés pour combler son déficit de trésorerie, les intérêts atteignent, en 2024, 306 millions d'euros et si rien n'est fait, ils culmineront à plus de 1 milliard en 2029.

400 M€ DE CRÉANCE

Une créance de plus de 400 Millions d'euros issue de 86 employeurs défaillants.

LE RAPPORT DÉMOGRAPHIQUE

La baisse du rapport démographique brut, c'est-à-dire du nombre d'actifs cotisants rapporté au nombre de pensionnés, qui est actuellement de 1,44 (4,56 dans les années 80).

Force Ouvrière, qui siège au conseil depuis son origine, n'a eu de cesse d'alerter sur ces facteurs de dégradation de notre caisse de retraite. Pour ces motifs, la Fédération FO SPS fustige les gouvernements qui se sont succédés et sont restés sourds à nos alertes sur un déficit pourtant prévisible.

Des moyens financiers à la hauteur des enjeux

Pour FO, les moyens de financement de notre caisse de retraite doivent être à la hauteur des enjeux.

L'exécutif envisage aujourd'hui une augmentation des cotisations employeurs, tant hospitalières que territoriales. Aujourd'hui, ce taux des cotisations est de 31,65 % mais pourrait augmenter pour ne pas dire exploser : en effet, le gouvernement a annoncé en octobre une augmentation des taux de cotisations employeurs territoriaux et hospitaliers de 4 points en 2025 pour dégager 2,3 milliards d'euros... mais aussi en 2026 et 2027 ! Soit 12 % qui s'ajoutent au 31,65%. Si le 15 novembre, le gouvernement Barnier annonçait que cette hausse serait finalement étalée sur quatre ans au lieu de trois, l'effort reste pour le moins conséquent.

Hospitaliers et territoriaux ne doivent pas payer l'addition

Pour FO, cette mesure de redressement du taux de cotisations patronales ne doit pas in fine être portée par les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.

En effet, d'une part la tentation des employeurs publics serait de préférer embaucher des contractuels qui ne sont pas concernés par ces hausses de cotisations. D'autre part, le risque est grand et surtout insoutenable pour FO et les agents de voir se détériorer encore un peu plus leurs conditions de travail avec en particulier la suppression de personnel

pour compenser cette hausse de « charges » si elles n'étaient pas en contre partie compensées par l'État.

En effet, alors que la Fédération FO SPS dénonce l'insuffisance de l'évolution des dépenses de l'assurance maladie avec un ONDAM hospitalier qui serait augmenté de seulement 3,1 % pour 2025, elle serait en réalité estimée à 2 % une fois cette augmentation de 4 % de la cotisation employeur à la CNRACL retranchée. Ajoutez ou plutôt soustrayez à cette évolution l'inflation prévisionnelle... et vous obtenez 0,2 % d'augmentation pour les budgets hospitaliers déjà exsangues ! De quoi mettre à genoux les établissements de la fonction publique hospitalière et ses agents !

De la même manière, FO dénonce le projet de budget par lequel le gouvernement veut contraindre les collectivités locales à supprimer 100.000 emplois ce qui entraînerait des conséquences désastreuses pour la CNRACL.

Force Ouvrière considère que ce n'est pas aux agents de payer l'addition par l'augmentation des cotisations ou par un recul des droits.

Chacun doit assumer sa part de responsabilité :

- A commencer par **l'État lui-même qui doit prendre à sa charge le déficit programmé de notre caisse**. Une reprise de la dette par la Cades (caisse d'amortissement de la dette sociale) s'impose.
- Une **révision des règles de compensation démographique inter-régimes** doit être mise en chantier immé-

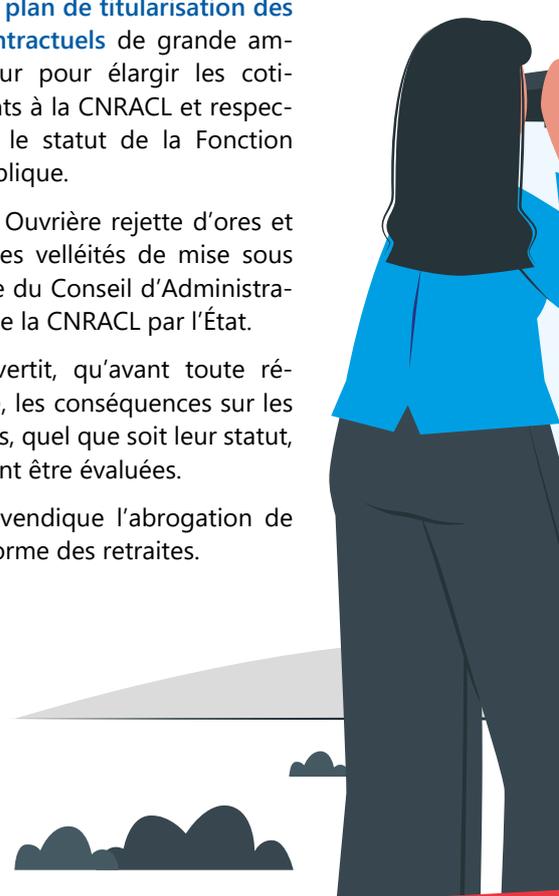
diatement, et s'avère indispensable pour permettre à la CNRACL d'en bénéficier, en tout état de cause plus tôt que les projections du rapport IGAS IGF ne le prévoient. Cette mesure permettrait de résorber le déficit et constituer des réserves dans une perspective de couverture de long terme, afin d'assurer les engagements de financement des retraites.

- **Une meilleure répartition des responsabilités et de financement entre les caisses** (invalidité, droits familiaux, etc...), car la CNRACL ne saurait supporter plus longtemps des charges indues !
- **Augmenter le coût employeur des heures supplémentaires ou complémentaires**, des agents à temps non complet participerait de la maîtrise des dérives des politiques d'emploi.
- **Un plan de titularisation des contractuels** de grande ampleur pour élargir les cotisants à la CNRACL et respecter le statut de la Fonction Publique.

Force Ouvrière rejette d'ores et déjà les velléités de mise sous tutelle du Conseil d'Administration de la CNRACL par l'État.

FO avertit, qu'avant toute réforme, les conséquences sur les agents, quel que soit leur statut, devront être évaluées.

FO revendique l'abrogation de la réforme des retraites.



FO considère que ce n'est pas aux agents de nos collectivités et de nos établissements hospitaliers publics de payer l'addition par l'augmentation de leurs cotisations ou par un recul des

droits, comme ce n'est pas aux retraités de la CNRACL de subir une baisse ou une stagnation de leurs pensions.

En conclusion, la Fédération FO des personnels des Services

Publics et des services de Santé rappelle que pour FO, la défense de notre régime de retraite est, et sera toujours, la « Mère des batailles » !

Propositions de la mission IGAS/IGF d'évolution pour la CNRACL

AVERTISSEMENT : CETTE SYNTHÈSE DES ENJEUX, RECOMMANDATIONS ET PROPOSITIONS DU RAPPORT N'ENGAGE QUE LES AUTEURS DE LA MISSION ET NE SONT PAS CELLES DE LA FÉDÉRATION FO SPS.

Contexte et enjeux

La mission de l'IGAS et l'IGF, après avoir dressé un bilan de la situation de la CNRACL, a identifié des « pistes » pour ramener le régime vers l'équilibre financier. En tant que régime d'assurance vieillesse des fonctionnaires, leurs propositions prennent en compte les contraintes budgétaires et d'endettement des administrations publiques fixées par l'Union Européenne. L'approche adoptée se concentre sur la CNRACL tout en considérant ses interactions avec d'autres cercles :

- **Au sein de la CNRACL** : une hausse des cotisations employeurs n'aurait pas d'impact direct sur les autres régimes, à condition qu'il n'y ait pas de substitution de fonctionnaires par des contractuels.
- **Entre régimes publics** : une hausse des cotisations agents toucherait non seulement les af-

filiiés à la CNRACL mais aussi les fonctionnaires d'État.

- **Entre régimes de retraite** : modifier l'affiliation des contractuels (actuellement au régime général et à l'IRCANTEC) aurait des répercussions sur leurs régimes d'origine.
- **Sur les autres branches de la Sécurité sociale** : par exemple, le transfert des avantages non contributifs à la branche famille entraînerait un impact financier pour cette dernière.
- **Budgets publics globaux** : une reprise de dette ou l'attribution de ressources fiscales spécifiques améliorerait le solde de la CNRACL mais dégraderait celui d'autres administrations.

Conséquences des financements publics

Les solutions pour améliorer la situation de la CNRACL reposent majoritairement sur des ressources publiques, impliquant une neutralité globale pour les finances des administrations publiques :

- **Financement par déficit** : cela aggraverait le déficit public global.
- **Hausse des cotisations employeurs** : si compensée, elle alourdirait les dépenses de l'État ; si non compensée, elle imposerait une réduction des dépenses aux employeurs publics.
- **Transferts d'autres branches** : faire contribuer la branche famille ou le Fonds de solidarité vieillesse, ou encore une subvention d'équilibre de l'État, se traduirait par une nouvelle dépense publique.

Solutions pour l'équilibre financier

Les seules mesures permettant d'améliorer le solde de la CNRACL sans affecter davantage les finances publiques consolidées sont :

- **Contributions des employeurs publics**, financées directement par leurs économies et non par de la dette.
- **Contributions des fonctionnaires** :
 - Augmentation des cotisations des agents, entraînant une baisse de leur salaire net ;
 - Réduction des prestations, équivalant à une réforme des retraites publiques.

Difficultés et impacts

Ces mesures s'inscrivent dans un contexte global de faible attractivité de la fonction publique.

Elles affecteraient également les fonctionnaires d'État, en vertu du principe d'unicité de la fonction publique, sauf à envisager une différenciation plus marquée entre les régimes.

Mesures immédiates

Des actions à effet rapide, orientées vers l'équité et la gestion des finances, sont nécessaires :

- **Diversifier les sources de financement.** Actuellement, la CNRACL repose uniquement sur les cotisations, contrairement au régime général qui perçoit aussi des fi-

nancements publics. Il serait légitime de compenser les avantages non contributifs (ex. : majorations pour enfants, 779 M€ en 2022).

Soulager les charges financières :

- Traiter les impayés à hauteur de 400 millions € ;
- Réduire les frais financiers, qui pourraient atteindre 1 milliard d'euros en 2030. Un transfert de dette vers la CADES ou une reprise par l'État est envisagé.

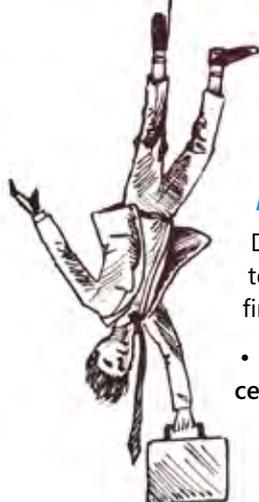
Mesures à moyen et long terme

- **Augmentation progressive des contributions employeurs.** Cette hausse, bien que nécessaire, risquerait d'encourager la substitution des fonctionnaires par des contractuels. Une taxe sur la masse salariale des contractuels pourrait contrebalancer cet effet et financer la CNRACL.
- **Élargissement de la base de cotisations aux primes.** Bien qu'augmentant les recettes, cette mesure générerait à terme des dépenses accrues, défavorables au régime.
- **Unification des affiliations.** L'affiliation des fonctionnaires à temps non complet renforcerait la cohérence du régime, mais n'aurait qu'un impact limité sur la démographie du régime.
- **Révision du mécanisme de compensation démographique.** Sous l'égide du Conseil d'orientation des retraites, ce dispositif pourrait être ajusté pour améliorer l'équité entre régimes.

Recommandations globales

Les efforts doivent être partagés et viser un financement plus équitable, aligné sur les autres régimes d'assurance vieillesse. Cela inclut :

- La prise en charge des avantages non contributifs par des transferts externes ou des taxes spécifiques.
- Un ajustement des transferts entre régimes.
- Une reprise de la dette pour apurer le passif de la CNRACL.
- Une hausse graduelle des contributions employeurs, accompagnée d'une meilleure répartition des efforts.





Santé et Territoriale en congrès

Quatre ans... Le temps passe vite surtout lorsque le travail syndical ne manque pas ! Les camarades de l'Aveyron, fidèles à leurs valeurs de fraternité, étaient tous présents pour le 30^{ème} congrès du groupement départemental, à l'établissement L'Oustal de Pont-les-Bains.

Présidés par Dominique REGNIER, le secrétaire de la branche territoriale de notre Fédération, les débats ont été animés autour de thèmes majeurs comme la revalorisation du point d'indice, la PSC ou encore la réforme des retraites.

Fatima DA SILVA pour la Santé, ainsi que Philippe CAUFFET pour les Territoriaux, ont été réélus secrétaires du GD, juste après avoir vu leurs rapports respectifs votés à l'unanimité.

L'occasion est également de voir une nouvelle équipe se mettre au travail et de remercier chaleureusement Vincent CASTAGNE, secrétaire du syndicat de la ville de Rodez, d'avoir tenu d'une main de fer la trésorerie durant un bon nombre d'années, sans faille. Sylvain GONZALEZ, secrétaire du syndicat des Genêts d'Or à Rieupeyroux, lui succède.



Congrès FO SPS de la région Auvergne

Plus de 130 camarades étaient réunis à Chambon-sur-Lignon, en Haute Loire, les 03 et 04 octobre, pour assister au 18^{ème} congrès FO d'Auvergne.

Félicitations à Laurent REYES, pour la branche territoriale, et Pascal GUYOT, pour la branche hospitalière, réélus délégués fédéraux pour les quatre prochaines années ! Félicitations également à leurs équipes pour leur engagement !

Deux jours de travaux lors desquels de nombreux camarades ont pu s'exprimer et remonter les inquiétudes du terrain, et les attentes des camarades face aux politiques de destruction des services publics.



06 et 07 novembre 2024

30^{ème} congrès FO des Pays de la Loire

350 délégués ont participé au congrès régional des Pays de la Loire, à Savigné-l'Évêque, dans la Sarthe, sous la présidence de Dominique REGNIER.

Après la présentation des rapports d'activité et moraux des deux branches par les délégués fédéraux, ce sont environ 40 interventions revendicatives et constructives qui ont animé cet événement.

Une résolution a été rédigée puis modifiée, et adoptée à l'unanimité ; ce document est la feuille de route revendicative pour les quatre ans à venir. Nous sommes motivés pour l'avenir et en ordre de bataille pour les élections et les revendications à venir !

Yann ROUE a été réélu délégué fédéral pour la branche territoriale.

FO PACAC

Services Publics et de Santé

*Un congrès fraternel,
convivial et revendicatif*



Au mois de septembre dernier, sous l'égide de nos secrétaires régionaux respectifs, Patrick RUE pour la branche Services Publics et Gilles MANCHON pour la branche Santé, près de 300 représentants des groupements départementaux et délégués Force Ouvrière de la région se sont retrouvés pour leur 29^{ème} congrès, à Ramatuelle, dans le magnifique et chaleureux village de vacances Léo Lagrange.

L'organisation conjointe de l'événement par nos GD a démontré une fois de plus, qu'ensemble, services publics et de santé, nous sommes très forts

et que nous pouvons aller très loin !

Echanges et convivialité

C'est donc dans une ambiance très conviviale et sous le soleil de notre Provence que les participants ont été accueillis pour trois jours de rencontres et d'interventions autour de dossiers nationaux et locaux.

Trois jours de réunions plénières et de branches menés tambour battant, sur la base d'un rapport d'activité 2020-2024 riche de toutes les actions menées par nos syndicats.

Patrick RUE, secrétaire fédéral et régional, qui sera réélu à l'unanimité, a ouvert le congrès en réaffirmant l'importance du mandat donné par nos adhérents,

dans le contexte de ces quatre années écoulées particulièrement difficiles. De la crise du Covid aux conflits intra et extra européens, en passant par la crise démocratique de nos institutions et une réforme des retraites inique, les salariés du secteur public et de la santé ont été touchés de plein fouet. Le pouvoir d'achat s'est érodé, les fonctionnaires se sont appauvris et les perspectives pour les années à venir s'assombrissent depuis les dernières élections nationales...

L'union et la détermination des syndicats Force Ouvrière de la région PACAC, avec des GD incontournables, nous permettra de contrecarrer les attaques des gouvernements successifs qui visent la décroissance de nos effectifs, la suppression des grilles indiciaires, le recours à la contractualisation, le musellement de nos instances représentatives syndicales...

Avant d'aborder les dossiers nationaux, Patrick RUE a salué le rôle central joué par la région fédérale FO PACAC et le soutien de la Fédération des Services



Publics et de Santé, avec la présence de **Dominique REGNIER**, **Johann LAURENCY** et **Gilles GADIER**.

Principales revendications et actions à venir

Pouvoir d'achat, réforme des retraites, temps de travail, loi de transformation de la fonction publique, logement social, protection sociale complémentaire, défense du statut, élections professionnelles, ne peuvent qu'alimenter nos principales revendications et nos actions à venir.

Il faut également tirer les leçons des élections professionnelles de 2022, avec un passage forcé au vote électronique qui a impacté les suffrages. S'organiser passe, notamment dans les services publics, par le biais de commissions professionnelles nationales (FO Police Municipale, Collecte et Propreté, Cadres,

Egalité professionnelle femmes hommes, Travailleurs handicapés, Retraités...) mais également par la syndicalisation et la formation de nos délégués.

Des échanges de branches passionnés

Les interventions des camarades du syndicat général des agents territoriaux de Marseille Métropole ont permis de partager leur expérience et les problématiques de l'ensemble des agents territoriaux, de grandes ou petites collectivités.

Nos délégués se sont exprimés notamment sur les difficultés des personnels :

Pour les métiers de la collecte et de la propreté, la nécessité d'une prise en compte accrue des risques et contraintes auxquels ils sont exposés au quotidien, a abouti à une revendication prioritaire : **la prise en**

compte de la pénibilité pour une véritable réduction des années de travail ! Oui, comme pour les métiers de la petite enfance, la pénibilité se traduit par des risques pour la santé, une usure physique et psychologique prématurée.

Pour les collègues de la police municipale, le combat syndical porte également sur une **évolution du régime indemnitaire, avec une réelle revalorisation de la part fixe.**

Les interventions des camarades des autres GD des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, du Var et du Vaucluse, ont convergé vers les mêmes sujets de préoccupations.

A l'issue des réunions de branches, des résolutions ont été adoptées, au même titre que certaines modifications statutaires rendues nécessaires.

La Réunion en séminaire



C'est sous l'impulsion de Lucas GOBALOU (délégué fédéral région Océan Indien) que s'est tenu, il y a quelques semaines, un séminaire des syndicats de l'île.

Une bonne occasion de répondre aux attentes des syndicats qui ont tous répondu présents. A no-

ter la présence de la section des retraités et surtout de Claude FONTAINE, à l'origine de l'implantation de FO dans les communes à La Réunion.

Outre la situation générale des syndicats sur l'île, les camarades ont débattu sur le développement syndical, notamment avec l'appui du syndicat départemental 974. Les retraités souhaitent

également prendre de l'ampleur et ont demandé à tous les syndicats présents de communiquer massivement pour la section départementale des retraités 974.

En outre, Lucas est revenu, en détails, sur les formations proposées par la Fédération et a invité les camarades à faire acte de candidature. Par ailleurs, il précise également que l'île de La Réunion

et Mayotte ont à disposition deux animateurs avec Patrick RIVIERE, de la CIVIS, et Tamime MADI, du GD de Mayotte.

Le point d'orgue de ce séminaire était de mobiliser les syndicats en vue des futures échéances et notamment les élections professionnelles de 2026 où FO 974 compte bien figurer en très bonne place.



GD FO Martinique

Une équipe dynamique, enthousiaste et en plein développement

Réunion d'information réussie pour les assistantes maternelles et familiales en Martinique

Plus de 50 assistantes maternelles et familiales ont participé à une réunion organisée par le groupement départemental et le syndicat des territoriaux isolés, tout récemment créé. Les échanges ont porté sur divers sujets tels que la rémunération, les congés et la présomption d'innocence.

Créations de syndicats

La création du syndicat FO à Saint-Anne pour défendre les droits des agents locaux a été discuté et acté avec des camarades FO de la police municipale. La création d'une section police municipale au sein du GD est également prévue afin de développer l'organisation à travers un secteur d'activité dans lequel les camarades ont de nombreux contacts.

Formation

Une vingtaine de camarades ont assisté à une formation de 4 jours pour renforcer leurs compétences syndicales.

Conseil départemental de Haute-Garonne

500 suppressions de postes, FO au cœur du mouvement

Le 26 novembre 2024, une importante mobilisation a eu lieu à Toulouse où environ 2.500 agents du Conseil départemental de Haute-Garonne ont manifesté contre la suppression de 400 à 500 postes de contractuels ; une mesure résultant de coupes budgétaires imposées par la Loi de Finances du gouvernement. Cette grève fait suite à une précédente manifestation qui avait eu lieu une semaine plus tôt. **FO et l'intersyndicale dénoncent une gestion brutale des ressources humaines et un manque de concertation avec les représentants syndicaux.**

Les agents, les camarades du syndicat du Conseil départemental en tête, protestent contre la réduction de leurs conditions de travail, notamment la diminution des RTT et



l'allongement du temps de travail hebdomadaire au-delà de 41,25 heures, sans compensation salariale. Les syndicats soulignent que les annonces ont été faites de manière unilatérale et brutale, sans préavis. De plus, les contractuels, qui ne savent pas si leur contrat sera renouvelé à la fin de l'année, vivent dans une grande incertitude. Les manifestants se sont rassemblés pour dénoncer cette situation, qualifiant l'approche de l'exécutif départemental de « déni de dialogue social ».

Le climat est tendu, FO et les autres syndicats, inquiets de l'impact sur les services publics, ont décidé de prolonger leur mouvement, espérant obtenir une révision des décisions prises et renouer le dialogue avec la présidence du département. Ils critiquent la gestion budgétaire du département, qui doit réduire ses dépenses de 160 millions d'euros pour le budget 2025 en raison de pertes de recettes et d'une masse salariale jugée trop élevée.

L'élue en charge du personnel, Sabine GEIL-GOMEZ, a justifié les suppressions de postes par la nécessité de répondre à un « mur budgétaire » et à une situation financière difficile. Selon elle, le département n'a plus la possibilité de maintenir sa politique de remplacement.

Les syndicats, de leur côté, continuent de défendre l'idée que **l'emploi ne doit pas être une variable d'ajustement budgétaire**. De nouvelles actions sont déjà envisagées pour maintenir la pression et défendre les droits des agents.



14 EHPAD de Savoie débrayent



FO Savoie a organisé des actions dans tout le département. Elles sont au nombre de 14, pour dénoncer le manque de moyens financiers et humains dans les EHPAD et dans les services à domicile. Cela engendre une dégradation des conditions de travail des personnels et de la prise en charge de nos aînés.

En 2019, FO avait déjà organisé des actions pour tirer la sonnette d'alarme au gouvernement sur cette dégradation. Force est de constater que La loi « grand âge » n'a jamais aboutie.

Aujourd'hui, la sonnette d'alarme retentit dans un total chaos !

Autant en structures qu'à domicile, les personnels sont à bout de souffle ! Le gouvernement se doit d'entendre les agents, les élus, les résidents et leurs familles. Nous sommes tous concernés par ce sujet. La prise en charge de nos aînés doit être une priorité pour le gouvernement et cela ne peut se concrétiser que par des moyens humains et financiers à hauteur des besoins.

L'ARS et le Conseil départemental, qui sont nos tutelles, doivent prendre conscience que cette dégradation chaotique n'est plus supportable. Cela doit cesser, d'autant plus lorsque l'on prend connaissance de l'annonce de la loi du bien vieillir qui ne répond absolument pas aux besoins réels.

EXEMPLES

On nous annonce une deuxième journée de solidarité pour générer 2,4 milliards de recette supplémentaire. *En quoi cela réglerait le problème des conditions de travail qui conduit au manque de postulants pour les soins ?*

La possibilité que les résidents puissent avoir leurs animaux de compagnie... Quelle belle idée ! *Qui s'en occupera et qui assurera l'entretien des locaux et des chambres ?*

On parle aussi de lieu de vie et non de soins, avec des chambres plus grandes, qu'il faut moderniser, personnaliser et démedicaliser. Des beaux projets sur le papier mais à quel prix alors qu'aujourd'hui, nous accueillons des résidents de plus en plus âgés et dépendants ?! *La priorité reste le manque de personnel pour répondre 24h/24h aux besoins des résidents.* Pire encore, cette loi ouvrira la possibilité d'appliquer un tarif différencié, suivant le coefficient familial des résidents, de 15 à 20 %, et on peut imaginer que pour faire rentrer de l'argent, il y aura des tentations de prendre les plus aisés... C'est inacceptable ! **Pour FO, l'accès aux soins doit être ouvert et accessible à tous, cela fait partie des valeurs du service public.**

En Savoie, plus de 4.000 résidents sont accueillis en EHPAD. Depuis plusieurs années, le secteur du grand âge est confronté à d'importantes difficultés de recrutement et de fidélisation de ses personnels. Or, les enjeux du recrutement de

ce secteur font face au double défi du vieillissement de la population et celui des professionnels. En 2030, le pic du nombre de personnes âgées sera particulièrement intense en mettant sous tension l'offre d'accompagnement de personnes de plus de 75 ans.

Comment redonner de l'attractivité à ces métiers ?

Pour ce faire, il faut s'atteler aux causes et non pas aux effets.

Quelles sont les causes du manque d'attractivité ?

- La dégradation des conditions de travail ;
- Le manque de personnels ;
- L'augmentation de la valeur du point d'indice et un véritable déroulement de carrière ;



- L'épuisement professionnel causé par une surcharge de travail qui entraîne plus d'arrêts maladie, d'accidents de service et de maladies professionnelles ;
- L'entretien des locaux et des chambres, très physique, avec peu de personnels pour accomplir ce travail ;
- Les changements de planning pour celles qui restent en poste et s'épuisent à leur tour ;
- L'impact psychologique et physique sur le personnel car pas assez de temps pour soigner, écouter, faire les toilettes, aider à l'habillage, donner à manger aux résidents correctement.





Tout doit se faire dans l'urgence !

Toutes ces causes entraînent des départs ou des reconversions des soignants, frustrés de ne pas être en mesure d'accomplir correctement leur travail auprès des résidents.

Pour trouver les solutions, le gouvernement doit commencer par reconnaître ces faits.

Il faut savoir valoriser. Il faut avoir de la reconnaissance pour ces métiers, par la rémunération et en agissant sur la pénibilité.

C'est ainsi que l'on redonnera de l'attractivité pour venir travailler dans nos EHPAD ! Et comment ? En nous donnant les moyens humains et financiers à hauteur des



besoins des résidents. Que l'on soit élu, directeur, agent, résident ou famille, aujourd'hui, FO fait la démonstration que nous sommes tous là pour la même chose : obtenir une prise en charge de nos résidents à hauteur de leurs besoins, et cela ne pourra s'effectuer qu'avec un ratio d'encadrement d'un agent pour un résident pour de meilleures conditions de travail du personnel et une meilleure prise en charge de nos aînés.

FO continuera à mobiliser et revendiquer haut et fort dans l'objectif d'obtenir des budgets financiers et humains à hauteur des besoins.

C'est un sujet qui concerne tous les citoyens et doit être une priorité pour le gouvernement., De la naissance jusqu'à la mort, chaque personne doit être accompagnée, soignée à hauteur de ses besoins, d'où notre demande d'une prise en charge par l'assurance maladie avec une cotisation universelle. La vieillesse n'est pas un risque supplémentaire de la vie, c'est le cours naturel de la vie.

Rappelons la devise fondatrice de notre SECU de 1945 :

"Ou cotise selon ses moyens et on reçoit selon ses besoins"



EHPAD vendéennes

La Vendée, c'est des plages de sable fin, des stations balnéaires où il fait bon vivre pendant la période estivale, c'est le Puy du Fou ou encore le Vendée Globe avec sa mythique course de voilier... Mais la Vendée, c'est aussi 140 EHPAD gérés par les collectivités ! Des établissements où il ne fait pas bon vivre pour les agents, où le temps manque pour nos résidents.

Le temps...

On lui court après et malgré tous les efforts, faute de bras suffisants, il ne peut être consacré que le temps d'une prise en soin. EHPAD, synonyme de lieu de vie, mais pour « nos vieux », lieu d'ennui ! Il est terminé le temps où les soignants pouvaient partager des moments d'échanges sur un bout de lit.

Dans ces EHPAD, un sentiment de non-reconnaissance est très fort. Les soignants, pas assez nombreux pour assurer leurs fonctions, se sentent seul face à leur charge de travail. Les agents sociaux, faisant fonction, n'ont pas le même régime indemnitaire faute de diplôme. Pourtant, les tâches effectuées sont les mêmes. Les auxiliaires de soins sont cantonné(e)s à la catégorie C, quand les aides-soignant(e)s sont passé(e)s en B. Ces agents se sentent méprisés.

...et les moyens

Si on parle traitement de rémunération, les agents sont bien maltraités. Quand dans le secteur hospitalier l'annonce de versement de prime se fait facilement, le territorial doit se battre ! Tous les décrets ont cette petite mention : « à discrétion de la collectivité ». Dans les faits, puisque les collectivités se font couper les vivres par le gouvernement, ces primes



ne sont, de façon générale, pas attribuées.

Comment être attractif ? Comment donner l'envie de venir travailler dans nos structures, quand les conditions sont catastrophiques, pour un salaire au rabais ?

FO continuera de se battre pour que les agents des EHPAD territoriaux soient entendus, et que le gouvernement donne des moyens humains et financiers aux collectivités.

**Amelie HUDHOMME et
Peggy POUPELINE**

Secrétaires adjointes du GD85 Vendée

Bienvenue !

FO Territoriaux est heureux d'accueillir 6 nouvelles structures.

Louque vie à elles !

VERGT TERRITORIAUX (24) le 13.05.2024

SAINT PIERRE DE CHIGNAC TERRITORIAUX (24) le 19.06.2024

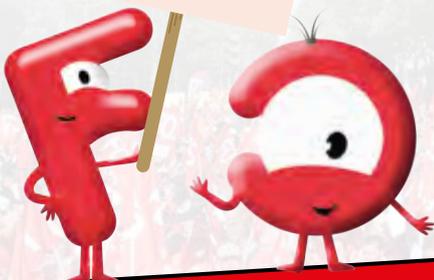
GUADELOUPE TERRITORIAUX "FO 97.1
LAPWENT" (971) le 26.06.2024

BOUILLANTE TERRITORIAUX ET ETABLISSEMENTS
PUBLICS (971) le 02.09.2024

MARTINIQUE SYNDICAT DEPARTEMENTAL
DES ISOLES (971) le 05.10.2024

TERRITORIAUX METROPOLE AIX MARSEILLE
PROVENCE (13) le 15.10.2024

2024



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.

Vers une communication 2.0

Changer notre façon de voir la communication, dépoussiérer les bons vieux tracts - même s'ils sont toujours d'actualité et nécessaires - continuer d'aller à la rencontre des agents dans les collectivités, et tout naturellement de nos jours, être présents sur les réseaux sociaux au travers de posts, de vidéos... La communication, c'est tout un ensemble d'éléments confondus qui font prendre conscience aux agents, aux syndiqués, que notre discours fédéral se doit d'être diffusé, entendu aux quatre coins de l'hexagone et encore plus dans les départements et territoires d'Outre-Mer.

La communication, c'est également la solidarité, le partage, la réciprocité entre les syndicats que forme notre Fédération. Comment ne pas rester en contact, apprendre des autres, mettre en pratique ce qui se fait ailleurs ?... Sans réseaux sociaux, aujourd'hui, l'information ne passe plus ; nous sommes inaudibles !

Une diffusion "bien organisée"

Si le verbe « partager » se trouve en bonne place dans les propositions qui vous sont faites sur smartphones et ordinateurs, ce n'est pas un hasard... Plus, on partage, on like, plus l'algorithme de votre réseau social

préférez fait remonter la publication et vous propose des sujets apparentés, et ainsi vous maintient dans ce lien avec votre Fédération et ses publications.

Consciente que cette évolution est nécessaire, la Fédération et sa branche territoriale ont ainsi pris les devants et décidé de mettre en place un groupe communication. Il est composé de camarades que vous avez pu croiser sur le stand de la Fédération, lors du dernier congrès à Dijon. Ces derniers essaient de mettre leurs savoir-faire à disposition du Bureau fédéral, en leur soumettant des idées, de nouveaux concepts, pour que notre discours soit entendu au plus près des agents.

Hier, là où la communication était basée sur des photos, des instants figés, elle évolue vers le mouvement, de petites vidéos appelées "Reels" sur Instagram, "Shot" sur YouTube ou encore "Tik Tok" sur TikTok.

Outre ces formats que le groupe Com' vous proposera dans quelques semaines, cette équipe déterminée à faire évoluer la communication vers le syndicat 2.0 a des idées de plus grands formats sur des sujets statutaires, les différents métiers qui maillent la fonction publique territoriale.

Mais sans partage, point de messages audibles !

Alors, un geste simple, gratuit, et qui peut vous apporter beaucoup d'informations, de réseaux : cliquez et abonnez-vous !

- Facebook : FO Territoriaux (page officielle)
- Instagram : federationfoterritoriaux
- YouTube et la chaîne TERRITORIAUX TV

Appuyez sur la touche "j'aime", "je partage", "je publie", car nous irons plus loin... ensemble !



Où se retrouve ici sur les réseaux !



Denis B. sociétaire a dit :

“**Mon conseiller Macif,
il prend le temps de
m'écouter, je suis rassuré.**

Pas juste des conseils
mais des conseils justes, Denis.

**Grâce à ses conseillers basés en France
et son réseau de plus de 450 agences,
la Macif affiche 91% de sociétaires satisfaits⁽¹⁾.**



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

(1) Satisfaction de la qualité de la relation suite à un contact en agence ou par téléphone. Baromètre Marque Macif réalisé du 01 janvier 2023 au 30 septembre 2023 auprès de 21 749 répondants.

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.

Beauvau de la Sécurité civile

Le ministre de
l'Intérieur y place
beaucoup d'espoirs...

FO SIS espère que la montagne n'accouchera pas d'une souris !



Lundi 18 octobre 2024, Bruno RETAILLEAU, ministre de l'Intérieur, a reçu une délégation Force Ouvrière des Services d'Incendie et de Secours (FOSIS) composée de Cédric HATZENBERGER et de Christophe SANSOU.

Les échanges ont porté sur 4 thématiques :

La santé des sapeurs-pompiers

A l'initiative de FOSIS, nos syndicats ont demandé aux présidents des Conseils d'Administration des Services d'Incendie et de Secours (SIS) l'application du décret n°2015-1438 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale, exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.

À la suite de notre démarche, de

nombreux SIS ont été obligés de respecter la réglementation, et de contacter nos camarades ayant quittés la profession pour les informer de ce droit.

Néanmoins, nous avons rappelé au ministre que les tableaux des maladies professionnelles ne reconnaissent, pour les sapeurs-pompiers professionnels, que le cancer du nasopharynx pour les travaux d'incendie.

C'est insuffisant au regard de nos collègues canadiens qui ont nombre de cancers reconnus comme maladies professionnelles.

Enfin, notre organisation syndicale a rappelé au Ministre qu'il y a 15 ans, l'âge d'ouverture des droits à la retraite des SPP était de 55 ans. Demain, il sera de 59 ans mais notre profession n'est aucunement moins pénible ou dangereuse qu'il y a 15 ans ! Aussi, FOSIS revendique que les SPP bénéficient de la retraite progressive (actuellement possible à partir de 62 ans, mais c'est l'âge limite des SPP).

L'encadrement de l'activité de sapeur-pompier volontaire

Le modèle de la sécurité civile fonctionne avec des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et vo-

lontaires (SPV). Les premiers sont des fonctionnaires territoriaux, les seconds exercent une activité.

Or, depuis de nombreuses années, l'activité de SPV a été détournée de son esprit initial, et de la disponibilité pour répondre au bip depuis leur domicile ; aujourd'hui, trop de SIS se servent des volontaires en lieu et place de postes de professionnels pour réaliser les gardes postées dans les centres de secours. Et ce uniquement pour des raisons budgétaires, compte tenu que les SPV sont indemnisés avec des indemnités horaires, sans aucune charge patronale.

Les missions des SIS

Compte tenu de la dégradation des services publics, de la désertification médicale, etc, les SIS effectuent de nombreuses missions non dévolues. Sauf que pendant qu'ils réalisent ces interventions, le personnel et le matériel mobilisés sont indisponibles pour répondre aux missions pérennes des SIS (incendies, accidents de la circulation, urgences...).

Nous avons aussi alerté le Ministre sur l'écriture introduite par la loi Matras dont les missions listées (article L1424-2 du CGCT) « *présentent des signes de détresse fonctionnelle justifiant l'urgence à agir* ». Depuis, le SAMU utilise cette phrase lors des régulations médicales pour faire réaliser aux SIS des carences déguisées, et bien évidemment pour se sous-

traire aux remboursements prévus en cas de carences ambulancières.

Le financement des SIS - le nerf de la guerre !

Les restrictions budgétaires demandées aux collectivités vont bien évidemment être répercutées sur les budgets des SIS, financés par les départements et les communes.

Nous avons alerté sur la situation des SIS qui annoncent le gel des recrutements prévus, des coupes

budgétaires sur le renouvellement du parc matériel, d'habillement, des journées de formation, etc.

Dans un premier temps, on nous a annoncé dans les prochaines semaines, une circulaire cosignée des ministres de l'Intérieur et du Budget, pour l'application des modalités de remboursement de l'accise sur les carburants des véhicules des SIS, exonérés depuis la parution d'un décret paru cette année.

Pour conclure, le Ministre affirme que le « *Beauvau de la Sécurité civile* » doit répondre à ces questions, et permettre de refonder un système de sécurité civile robuste, y compris dans son financement, tout en concluant qu'il n'avait pas de baguette magique !... Ce à quoi FOSIS a répondu : « *Espérons que la montagne n'accouche pas d'une souris !* »

services
funéraires

L'UNSF-FO plus que jamais engagée au sein de notre section paritaire professionnelle de l'OPCO des entreprises de proximité

Malgré les coupes budgétaires imposées par France Compétences au fil du temps, mais grâce à une gestion lucide des fonds alloués, sous l'impulsion de la présidence (détenue par FO), notre SPP a pu répondre à la quasi-totalité des demandes de financements de formation. Le bilan reste donc positif.

De plus, le projet d'attribuer la collecte des fonds du paritarisme à l'OPCO EP, mené par la présidence FO, a été validé par la branche. Cela va permettre d'augmenter grandement les moyens financiers au service du dialogue social dans notre branche et d'accroître la légitimité de notre action auprès des différents acteurs de notre secteur d'activité... et de notre syn-

dicat en tant qu'acteur majeur de la branche !

En CPPNI, l'UNSF-FO a opposé un NON catégorique au projet de réforme du règlement intérieur de l'instance.

Les syndicats patronaux se sont imaginés pouvoir exclure des membres de nos délégations mais avec le soutien de la CFDT et de la CGT, ce projet fantaisiste et dangereux a fini à la poubelle.

Plus sérieusement, L'UNSF-FO s'investit dans le projet de refonte de la Convention collective nationale du Funéraire. La dernière mouture datant de 1974, le chantier sera de taille ! Nos négociateurs-trices FO veilleront à ce que le progrès social n'y soit pas oublié...

A ce propos, notre camarade axonais, **Damien INGUSCIO** (photo ci-contre) intègre notre équipe de négociation. Son engagement militant sera un atout

pour le groupe. C'est aussi une reconnaissance pour l'UD de l'Aisne qui a su lui fournir la formation nécessaire à l'accomplissement de ses mandats, notamment celui d'élu titulaire du CSE d'OGF.

A propos d'OGF - encore et toujours major du secteur - FO reste dans l'attentisme face à une Direction générale agitée qui semble avoir de plus en plus de mal à assurer ses missions de gouvernance. Les batteries de nouveautés qu'elle ne cesse de mettre en place sans aucun effet probant - des coups d'épée dans l'eau ! - rendent nos militant(e)s de plus en plus perplexes, presque spinozistes : « *Ne pas railler, ne pas déplorer, ne pas maudire, mais comprendre* ».

FO-OGF rentrera en suivant dans l'action !





NAO c'est quoi ?

Négociation Annuelle Obligatoire

Les organisations syndicales sont tenues de négocier sur les salaires, au niveau des branches professionnelles, au moins une fois par an. La négociation porte sur les salaires de base minimums, ce qui veut dire que la branche professionnelle ne négocie pas les salaires réels mais bien les minima conventionnels. La NAO de branche fixe la tendance pour les NAO locales.

Le 17 octobre dernier s'est ouverte la NAO dans les Offices Publics de l'Habitat (OPH) et les Coopératives HLM pour 2025.

La Fédération des Offices a présenté des éléments du rapport de branche 2023 aux membres de la Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation (CPPNI) notamment sur les salaires pratiqués dans les OPH. La Fédération des Coopératives HLM a transmis et commenté des documents portant sur les salaires pratiqués au sein des COOP HLM.

La Fédération des OPH a souhaité, avant de rentrer dans la

La négociation salariale dans la branche des Offices Publics de l'Habitat et les Coopératives HLM

discussion des NAO, nous informer d'une lettre reçue de la Direction de la Sécurité sociale portant sur l'assurance chômage du personnel des Offices Publics de l'Habitat.

Cette information n'est pas neutre et nul doute que le collègue employeur va estimer que cela va avoir un impact sur la masse salariale des OPH.

Augmentation des minima salariaux

L'Union Nationale FO-HABITAT a travaillé sur ce sujet et a validé lors de son bureau du 15 octobre dernier, une proposition

d'augmentation des minima de salaire de 3,3 %. L'Union a fait le choix de prendre pour indice de référence l'IRL. La délégation Force Ouvrière a présenté sa première proposition, à savoir une augmentation de 3,3 % (indice IRL), de revalorisation des trois grilles des salaires mensuels minima en vigueur dans la branche professionnelle des OPH, des Coopératives HLM et de la grille fusionnée OPH/COOP HLM lors de la CPPNI du 21 novembre dernier.

Proposition FO sur les trois grilles au 1^{er} janvier 2025

Répartition Nouvelle grille OPHCOOP	01/01/24		Propo FO 01/2025	Grille OPH	01/01/24	Propo FO 01/2025
1 6-7-8-9	1 800,00 €	103,30%	1 859,40 €	11	1 790,00	1 840,00
2 10-11-12-13	1 863,00 €	103,30%	1 924,48 €			
3 14-15-16-17	1 928,21 €	103,30%	1 991,84 €	12	1 800,00	1 850,00
4 18-19-20	2 024,62 €	103,30%	2 091,43 €	21	1 882,51	1 940,00
5 21-22-23	2 146,09 €	103,30%	2 216,91 €			
6 24-25-26	2 274,86 €	103,30%	2 349,93 €			
7 27-28-29	2 411,35 €	103,30%	2 490,92 €	22	2 020,21	2 080,00
8 30-31-32	2 652,48 €	103,30%	2 740,01 €	31	2 470,00	2 550,00
9 33-34-35	2 970,78 €	103,30%	3 068,82 €	32	2 953,91	3 050,00
10 36-37-38	3 327,28 €	103,30%	3 437,08 €			
11 39-40-41	3 826,37 €	103,30%	3 952,64 €	41	4 008,03	4 140,00
12 42-43-44	4 400,32 €	103,30%	4 545,53 €			
13 45-46-47-48	5 280,39 €	103,30%	5 454,64 €	42	5 632,42	5 810,00

Evolution du SMIC

En effet, le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (Smic) a été revalorisé le 1^{er} novembre 2024 pour atteindre 1.801,80 euros brut par mois. Il s'agit d'une hausse de 2 %, comme le précise un décret paru au Journal officiel du

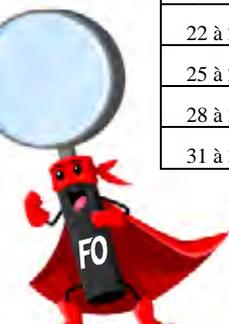
jeudi 24 octobre 2024.

La réévaluation du SMIC, nécessaire, percuta les minima des niveaux que nous devons absolument faire évoluer.

Les NAO de branche, OPH, COOP HLM et ESH, étaient à l'ordre du jour du dernier Conseil administratif de l'Union

Nationale FO-HABITAT qui s'est tenu à notre Fédération les 19 et 20 novembre 2024. Le secrétaire général de l'Union a présenté ces propositions (cf. *tableau gauche*) et ouvert le débat aux membres du Conseil afin d'avoir le mandat pour porter la revendication.

Cotations	Coefficients	2023	2023	Propositions FO revalorisation rémunérations 2024			
		Salaires minimum annuels conventionnels	Salaires minimum mensuels conventionnels	Salaires minimum annuels conventionnels	Salaires minimum mensuels conventionnels	Evolution annuelle en €	Evolution annuelle en % hors PV
4 à 9	G1 EE OE EQ OQ1	23 799,96 €	1 766,92 €	25 568,77 €	1 891,18 €	1 768,81 €	3,30%
10 à 12	G2 GQ-AQ OQ2	25 197,11 €	1 874,39 €	27 012,02 €	2 002,20 €	1 814,91 €	3,30%
13 à 15	G3 GHQ OHQ	26 828,74 €	1 999,90 €	28 697,50 €	2 131,85 €	1 868,76 €	3,30%
16 à 18	G4 GS CE	29 619,48 €	2 214,58 €	31 580,33 €	2 353,61 €	1 960,85 €	3,30%
19 à 21	G5	37 582,66 €	2 827,13 €	39 806,30 €	2 986,38 €	2 223,64 €	3,30%
22 à 24	G6	38 872,40 €	2 926,34 €	41 138,60 €	3 088,86 €	2 266,20 €	3,30%
25 à 27	G7	39 767,74 €	2 995,21 €	42 063,49 €	3 160,01 €	2 295,75 €	3,30%
28 à 30	G8	45 300,93 €	3 420,84 €	47 779,27 €	3 599,68 €	2 478,34 €	3,30%
31 à 32	G9	63 445,92 €	4 816,61 €	66 523,05 €	5 041,51 €	3 077,13 €	3,30%



Grille COOP	01/01/24	Propo FO 01/2025
A1	1 790,00	1 849,07 €
A2	1 880,49	1 942,55 €
A3	2 004,87	2 071,03 €
A4	2 212,88	2 285,91 €
A5	2 411,82	2 491,41 €
A6	2 657,51	2 745,21 €
A7	2 898,29	2 993,93 €
A8	3 060,37	3 161,36 €
A9	3 243,34	3 350,37 €
A10	3 548,10	3 665,19 €
Annexe IV et CO	1 790,00	1 849,07 €

Les ESH (Entreprises Sociales pour l'Habitat)

La branche des ESH a ouvert les négociations portant sur la NAO 2025. Notre camarade **Aimad FARISSI** qui conduit la délégation FO au sein de la Commission paritaire, a présenté au nom de notre organisation syndicale le même taux d'augmentation des minima de salaires à savoir 3,30 % dans tous les niveaux (cf. *tableau ci-dessus*).

La délégation FO demande également la revalorisation de la prime vacance de 830 € à 983,41 €.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT agira dans l'intérêt des salariés des branches professionnelles des Offices Publics de l'Habitat, des Coopératives HLM et des Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH) mais également dans celui des entreprises puisqu'il devient urgent de redonner de l'attractivité, de l'employabilité à notre secteur de l'habitat.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

FO-PM dans l'action

14 novembre - Force Ouvrière rencontre le ministre délégué, Nicolas Daragon

Le Ministre a souhaité échanger sur l'évolution du statut des policiers municipaux, et nous a annoncé la reprise du Beauvau des Polices Municipales le 21 novembre.

Nous avons rappelé que notre priorité est le volet social. Il a insisté sur le fait que l'évolution du statut opérationnel serait discu-

tée en premier, suivie des questions sociales ; ce que FO-PM a de suite contesté car ce n'étaient pas les conditions initiales.

Le syndicat a souligné que les conditions de travail, notamment les retraites, doivent être abordées en amont, voire en parallèle, avec les nouvelles prérogatives sur lesquelles nous serons très vi-

gilant à ce qu'elles restent dans le cadre de nos missions.

FO a rappelé que, depuis la loi de 1999, les missions des policiers municipaux ont augmenté sans amélioration des conditions de travail, et a insisté sur l'importance de négocier les retraites et les carrières, avant d'accepter de nouvelles responsabilités.

Le syndicat a aussi dénoncé le manque de progrès sur les régimes indemnitaires dans de nombreuses collectivités, malgré des engagements.

20 novembre Bureau national FO-PM à Lyon

Le Bureau de FO-PM a mis en place deux groupes de travail pour réécrire ses revendications et développer la section, en créant des sections départementales pour mieux représenter les agents au plus proche du terrain.

Le Bureau a échangé et pris position sur les conditions de discussions et de négociations lors du Beauvau PM.

Le Bureau remercie l'UD et son secrétaire, Xavier, pour la mise à disposition des locaux et sa visite lors de nos travaux.

Il remercie également les camarades du syndicat de la ville de Lyon pour l'organisation de cette journée.



21 novembre - Beauvau de la police municipale au salon des Maires

FO a formulé plusieurs propositions, dont l'extension de l'AFD (amende forfaitaire délictuelle) et l'amélioration de la formation des agents, mais a insisté pour que ces discussions se fassent simultanément avec des négociations sur le volet retraite.

FO reste déterminée à défendre des avancées concrètes pour améliorer les conditions de travail et de retraite des policiers municipaux, et attend des engagements réels de la part du Gouvernement.

“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



GRUPE **vyv**

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



+ d'informations sur
cnfpt.fr 



Pensez formation,
découvrez notre

OFFRE DE SERVICE