

La Tribune des services publics

n° 391 - Juin 2022

FO

Dossier

L'apprentissage dans la FPT

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° 2646-4101

Réforme de la **protection sociale complémentaire**

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

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

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

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



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

sur reformepsc.mnt.fr

ou appelez nous :

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



L'été sera chaud !!

Emmanuel MACRON à peine élu et Elisabeth BORNE tout juste nommée Première Ministre, nous abordons le début du quinquennat par notre Congrès Confédéral à Rouen. Dans un contexte géopolitique bouleversé par la guerre en Ukraine, la situation française est des plus compliquée.

Si l'augmentation générale des salaires reste une revendication qui garde tout son sens avec une inflation galopante et le prix des denrées essentielles et de l'énergie qui flambent, nos revendications sur nos conditions de travail restent toutes d'actualité. A peine installé, le gouvernement a annoncé des mesures pour améliorer le pouvoir d'achat des retraités, les Français en difficultés, mais également les fonctionnaires. Nous avons de quoi être inquiets sur ce dernier sujet. Si l'augmentation du point d'indice semble être une piste crédible, celle-ci vient après le choix volontaire de dénaturer complètement les grilles indiciaires. C'est toujours 22 % d'augmentation que nous revendiquons pour rattraper l'inflation depuis 15 ans.

Aujourd'hui, le mode de rémunération basé sur les grilles indiciaires et des déroulements de carrière est remis en cause par le gouvernement. En effet, à l'heure où nous écrivons, l'exécutif envisage une réforme complète du mode de rémunération des fonctionnaires avec comme axe une cotation des postes basée sur le métier, la fon-

ction, l'évaluation professionnelle, et un régime indemnitaire entre les mains des patrons !!

Comme pour la réforme des retraites annoncées par Emmanuel MACRON, nous sommes opposés à une réforme qui substituerait le mode de rémunération des fonctionnaires au profit de l'individualisation et le rapprocher ainsi encore plus de la logique du privé. Cette orientation remettrait en cause les services publics républicains que nous connaissons, et que défendons. Ce gouvernement veut avancer vite. C'est, avec à sa tête une Première Ministre coutumière des réformes qui remettent en cause nos avancées sociales, qu'il va tenter de faire passer ses mutations pendant les vacances estivales afin d'éviter notre mobilisation. Un choix assumé semble-t-il !

L'été sera chaud et l'hôpital cristallisera une nouvelle fois toutes nos attentions. Mais avant tout, notre congrès à Rouen devra déterminer avec précision nos résolutions et donner à notre Confédération et son nouveau Secrétaire Général, sa feuille de route. Il n'y aura pas de répit estival d'autant que nous enchaînerons avec nos élections professionnelles le 8 décembre 2022.

Continuons de les préparer sereinement ; d'elles dépendront notre nouvelle représentativité. Le Secrétariat fédéral vous souhaite à toutes et tous de pouvoir vous reposer un peu cet été afin de faire face aux rendez-vous qui attendent.



Didier BIRIG

secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Editorial	3
Didier BIRIG	
Editorial	4
Yves VEYRIER	
Départ en retraite	6
Bonne route Josiane ! Créations de syndicats	
Formation	7
Devenir militant	
Social	8
ASSFAM : présomption d'innocence	
EHPAD	10
L'humain avant tout !	
PSC	11
Préaccord historique provoqué par FO	
Dossier	13
La territoriale attire les apprentis... reste à les retenir !	
3 mars 2022	18
Retransmission en direct de la réunion nationale d'info	
Dans vos régions	20
Midi-Pyrénées p. 22 : Pays de Loire p. 24 : Poitou Charentes Limousin	
Les Unions	26
services funéraires p. 27 : habitat p. 28 : police municipale eaux p. 29 : retraités p. 30 : sapeurs-pompiers	

Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante.org - Directeur de publication : Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral - Impression : FORM'ACTUEL 63450 St SATURNIN - sauf erreur d'impression. Diffusion : sarl d'édition de la Tribune des Services Publics - N° commission paritaire 0926 S 06335 - ISSN N° 2646-4101
2^{ème} trimestre 2022



Yves VEYRIER

*secrétaire général
de la Confédération FO*

Un congrès FO d'ambition pour une action syndicale déterminée et combative

A quelques jours du congrès confédéral, les 3 000 participants attendus - délégués et représentants des syndicats FO de tous secteurs d'activités, d'entreprises de l'industrie et de services, d'établissements du service public, d'agents de la Fonction publique, de l'Etat, de l'hôpital, des collectivités territoriales, de services à domicile ; de toutes catégories et statuts (ouvriers, employés, techniciens, ingénieurs et cadres, fonctionnaires et agents publics) ; jeunes, femmes et hommes, retraités - feront preuve de la combativité, de l'engagement qui a toujours été celui de Force ouvrière.

Le contexte international, économique, social dans lequel ce Congrès se tient est plus qu'incertain, en raison de la guerre en Ukraine, ses conséquences pour les populations qui en sont les victimes directes, et, au-delà, pour toutes celles et ceux qui, souffrant déjà des inégalités, de la faim, sont aussi victimes de conflits, vont voir leurs conditions s'aggraver encore. Sans oublier les impacts des dérèglements climatiques.

La guerre a ajouté aux tensions inflationnistes que l'on connaît depuis l'été dernier. Le prix record des carburants met en difficulté nombre de salariés, travailleurs, retraités, demandeurs d'emploi,... s'y ajoute l'impact sur

l'ensemble des produits de consommation courante, dont l'alimentation, a fortiori quand l'emploi, les salaires, les pensions et allocations ne suivent pas.

La question du pouvoir d'achat touche tout particulièrement les agents publics, dont le point d'indice est toujours gelé, en dépit des annonces gouvernementales récentes.

Outre la mobilisation constante dont ont fait preuve les agents hospitaliers, la crise sanitaire, a mis en évidence la faiblesse des rémunérations du secteur de la santé, qui a conduit - à force de mobilisations - à la négociation du Ségur. Elle a aussi mis en évidence les faibles rémunérations et les conditions de travail des agents territoriaux, du service public de proximité, qui quotidiennement assurent le maintien d'un service de qualité dû à l'usager. La Confédération rappelle en toute occasion cette revendication de reconsidération et de revalorisation des emplois, au bénéfice des agents concernés comme de l'ensemble de la population.

La Confédération agit tout autant pour faire entendre les revendications pour le rétablissement d'un hôpital public et d'un système de santé public qui répondent aux besoins de la population, partout sur le territoire.

Enfin, le Congrès marque le lancement de la campagne pour les élections qui se tiendront en décembre prochain dans la fonction publique. Pour FO, l'objectif du scrutin sera bien sûr que FO remporte l'adhésion la plus large, pour confirmer et étendre sa représentativité, et peser encore davantage encore dans la défense des services publics.

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



Recevez les dernières nouvelles

Fédération Force Ouvrière des Territoriaux



SCAN ME



Des vidéos pratiques

Territoriaux TV



L'activité de la Fédération

federationfoterritoriaux



et toute l'actualité sur notre appli
FO Territoriaux



Fédération FO des Personnels
des Services Publics
et des Services de Santé
153-155 rue de Rome - 75017 PARIS

01 44 01 06 00

fo.territoriaux@fosps.com

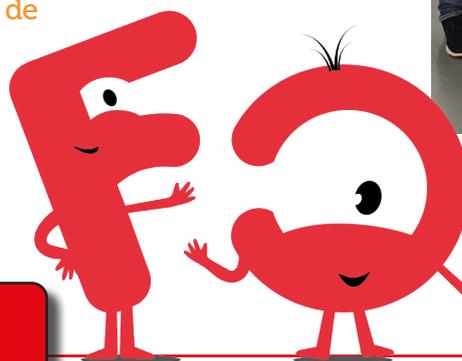
www.foterritoriaux.fr

Bonne route Josiane !



Lors du Comité national, la Fédération a tenu à remercier Josiane TOURAINE, Secrétaire Fédérale, pour son investissement à FO. Merci pour tout le travail accompli pendant de nombreuses années et un dévouement sans faille à notre organisation.

Ce Comité a aussi été l'occasion de saluer et souhaiter une bonne et heureuse retraite à nos camarades Jean-Claude MARMIESSE (ci-contre), ancien délégué fédéral Midi-Pyrénées et figure emblématique aveyronnaise, Maryse TRAVERS, ancienne déléguée fédérale Haute et Basse Normandie et Alain BON, ancien délégué fédéral Bourgogne.



Bienvenue !

**CREATIONS DE SYNDICATS
2022**

**FO Territoriaux est heureux d'accueillir 7 nouvelles structures.
Longue vie à elles !**

Pour rappel, tous les syndicats créés doivent être déclarés à la Fédération pour être reconnus comme tels. Si votre syndicat a été créé et que vous ne vous retrouvez pas dans la liste ci-dessous, veuillez contacter au plus vite la Fédération.

CHALLANS EHPAD MARIE ET ALBERT GUILLONNEAU (85) le 14.03.2022

AGENTS TERRITORIAUX LOMAGNE GERSOISE (32) le 18.02.2022

PAYS DE COUTANCES TERRITORIAUX (50) le 22.02.2022

LE MANS METROPOLE HABITAT (72) le 08.07.2022

COMMUNAUTE DE COMMUNE CŒUR DE LOZERE (48) le 23.03.2022

ST BRIEUC ARMOR TERRITORIAUX DE CIAS (22) le 12.02.2022

BESANCON HABITAT 25 (25) le 07.02.2022

Devenir militant : la formation s'impose



C'est un grand pas vers les responsabilités syndicales, mais cela ne s'improvise pas vraiment... C'est pourquoi, depuis la fin d'année dernière, la Fédération a décidé de proposer, à nouveau, les formations "Militant 1 et 2".

Sous l'égide du comité pédagogique qui a repris les modules afin de s'adapter aux nombreux changements dans la Fonction Publique Territoriale, les sessions ont accueilli leurs premiers stagiaires du Niveau 1. Organisées en novembre 2020, des camarades ont pu poursuivre le parcours en suivant le Niveau 2 dans les locaux de la Fédération, en avril dernier.

« Ce parcours est nécessaire pour acquérir des compétences, mieux connaître les rouages de l'organisation et s'investir pleinement dans les structures » rajoute **Pierrick**

JANVIER, membre du bureau fédéral et également coordinateur principal du comité pédagogique. « C'est également une occasion de connaître le travail de la Fédération et de côtoyer les secrétaires fédéraux qui interviennent à l'occasion de ces formations. »

C'est surtout une nécessité afin d'être armé d'arguments, de propositions, lorsqu'un camarade syndiqué se retrouvera devant ses collègues, agents, ou devant son administration. C'est pourquoi, cette formation, d'une importance certaine, est divisée pour l'instant en deux formations.

Le Niveau 1 permet de connaître le rôle des structures syndicales de notre organisation, d'évoquer la stratégie pour la mise en œuvre d'un plan de développement et d'aborder des connaissances en communication.

Le Niveau 2, quant à lui, affine

les connaissances en matière de droit et de procédures, de mener toutes les actions syndicales dénommées, le précontentieux, et de savoir maîtriser toutes les techniques de la négociation. Si le slogan de notre organisation « *Revendiquer, Négocier, Contracter* » reste notre fil à plomb, les stagiaires du Niveau 2 se sont appropriés les techniques de rédaction d'un tract et d'un communiqué.



Pour l'instant, ces formations ont été dispensées à la Fédération. A partir de 2023, il est envisagé que ces dernières soient mises en place dans les régions fédérales. C'est pourquoi, la Fédération invite à inscrire des camarades qui souhaiteraient s'investir dans l'organisation, et cela à tous les niveaux. Syndicats de base, GD, région... La crédibilité, la compétence de notre organisation syndicale, passent par des militants formés.

Présomption d'innocence



- Le progrès passe par l'écoute des deux parties : seule voie pour éviter les ruptures, les blessures affectives et les démissions inutiles.

La parole de l'enfant est de plus en plus écoutée ; ce qui est une évolution positive, signe d'un progrès social et humain.

Pour autant, pour rester signe de progrès, les accusations doivent être analysées et traitées avec le plus grand soin ; ce qui demande des moyens humains et la mise en place de bonnes pratiques.

Les travailleurs sociaux FO alertent sur la maltraitance des assistants familiaux et de leurs familles, accusés à tort.

La procédure actuelle

Ce qui se passe quand des accusations sont portées :

- Retrait immédiat des enfants par mesure de précaution.
- Suspension de l'agrément avec maintien de salaire pendant 4 mois (hors indemnités et fournitures).

Conséquences : les procédures durent souvent plus longtemps, mettant les AF et leurs familles en difficulté financière et psychique (accusations infondées, non reconnaissance du travail, séparation de tous les enfants...).

FO demande le respect de la loi et des salariés :

- Les assistants familiaux doivent être tenus informés de la procédure qui les concerne (déroulement, conditions matérielles, délais, recours).
- Dans l'attente de vérification d'une suspicion, la présomption d'innocence doit s'appliquer. L'activité professionnelle est suspendue avec maintien de salaire.

Les démarches à suivre

Trouver du soutien et faire valoir ses droits :

- Rédiger une note « mémo historique » de la situation ;
- Voir son médecin traitant et ne pas hésiter à saisir la médecine du travail (tout salarié a droit de rencontrer à sa demande son médecin du travail) ;
- Se rapprocher du syndicat FO du Conseil Départemental pour le secteur public, et du syndicat départemental de l'Action Sociale pour le secteur privé non lucratif ;
- Demander à consulter ses dossiers personnels, agrément (PMI) et dossier « employeur » ou « administratif » (public) ;
- Se rapprocher des élus du personnel (CSE dans le privé) et des représentants syndicaux.

Rappel en cas de suspension :
l'employeur doit informer l'AF qu'il peut bénéficier du soutien d'un psychologue.

Revendications FO et propositions d'amélioration

Construire un filtre institutionnel pour ne pas faire porter au référent la seule mise en lumière de la situation. FO propose la mise en place d'une commission adhoc, composée (en fonction public/privé) de la direction, du référent ASE, de l'employeur, d'un représentant de l'équipe éducative, de la PMI, des associations professionnelles et des syndicats représentants le ou la salarié(e). Cette commission départementale se réunit immédiatement (dans les 48 heures maximum), en amont de toutes décisions de suspension. Pour que cela fonctionne, il faut que toutes les parties soient présentes. Cette commission fonctionne dans le 31, à Toulouse.

FO prône la **mise en place systématique de famille d'accueil relais** (binôme). Elle permet à l'assistant familial la mise en œuvre effective de week-ends de repos. Elle offre à l'enfant un accueil de week-end ou de vacances distinct et diversifié. L'accueil relais systématique permet d'offrir double observation et analyse, de construire deux liens éducatifs avec deux Assistants Familiaux, et offre une situation de repli en cas d'imprévus ou de difficultés.

FO préconise d'**étudier chaque fois que possible la pertinence du retrait pour chaque enfant confié** lors de la mise en œuvre du retrait des enfants par principe de précaution.

FO revendique le maintien du salaire jusqu'à l'issue de la procédure et l'application de la protection fonctionnelle pour les salariés des départements.

Infos pratiques

Fédération FO SPS
153/155 rue de Rome
75017 PARIS

01 44 01 06 00

www.foterritoriaux.fr
fo.territoriaux@fosps.com

FNAS FO
7 passage Tenaille
75014 PARIS

01 40 52 85 80

www.fnasfo.fr
lafnas@fnasfo.fr



EHPAD : l'humain avant tout !

Que ce soit de l'EHPAD de Lunac en Aveyron, à celle de La Ferrière en Vendée, en passant par celle de Coudekerque-Branche, le constat est le même : rien ne va plus, tout part à vau-l'eau mais on peut y remédier si tout le monde y met du sien !

A commencer par les Présidents, les Directeurs de ces établissements qui n'ont de cesse de répéter sempiternellement : « nous n'avons pas les moyens ! ». Les moyens humains, eux, sont au bord du précipice, dans l'usure morale, physique mais avec cette conscience professionnelle, cet humanisme qui ne leur fera pas quitter leur poste, abandonner les résidents de leurs établissements.

Car au bout des lignes budgétaires, il y a des gens. A commencer par les patients de ces lieux hors du commun, qui émeuvent, certes toute la population au travers d'alertes dans des livres, des journaux, sans jamais vraiment toucher le cœur du problème car le sujet de la vieillesse dans ces établissements publics restent un sujet tabou pour nos consciences.

De la conscience, ce sont les agents territoriaux de ces EHPAD qui en ont à revendre. Leurs mandats syndicaux à Force Ouvrière en attestent. Que ce soit **Peggy POUPELIN (photo médaillon) en Vendée, Annabelle DELCAUSSE en Aveyron, ou encore Virginie**



ROERE dans le Nord, toutes ont choisi de s'engager, certes par conviction, mais avant tout pour faire reconnaître leur métier, leurs droits, éveiller le regard des gens sur une situation insupportable au sein de leurs établissements.

Le manque de moyens pour travailler, pour subvenir aux attentes des résidents et des familles, est prégnant. Il manque de tout : de bras, de matériel, mais surtout de volonté. Que cela évolue dans le bon sens et que tous y retrouvent leur compte, les usagés comme les agents !

Nos représentantes s'accordent sur un point : « nous sommes prêtes à faire des efforts car les résidents pâtissent de la situation. La situation devient catastrophique » rajoute Peggy POUPELIN, secrétaire du syndicat de l'Ehpad La Ferrière, en Vendée, depuis 2013. « Nous vivons dans la frustration permanente ; savoir si l'on va avoir du personnel est devenu notre quotidien. S'il manque du monde pour travailler, nous devons nous organiser seul(e)s face au manque. Normalement ce n'est pas de notre responsabilité. »

Ainsi est pointé du doigt le manque cruel de personnel. Mais comment palier à ce manque quand la FPT n'est plus attractive ? Alors l'établissement recrute du personnel non diplômé. En cœur, les trois syndicalistes enchaînent : « il ne reste pas longtemps !

Devant l'ampleur de la tâche, soit ces CDD ne vont pas au bout de leur mission, soit ils ne souhaitent pas être renouvelés. C'est trop dur, entend-on !... On n'est pas fait pour ça ! ».

Mais d'autres s'accrochent et s'organisent dans notre syndicat pour lutter et bien faire leur travail. Un travail qu'elles aiment et qui est viscéralement ancré en elles.

C'est le cas de Virginie ROERE à Coudekerque-Branche : « dans mon établissement, il y a 26 soignants pour 80 résidents. Seulement 12 sont titulaires ; le reste est contractuel. Dans un mois, la Direction et le Conseil d'Administration vont supprimer 7 CDD. Comment on va pouvoir faire ? »

La sonnette d'alarme est tirée depuis bien longtemps par le syndicat de l'Ehpad Yvon Duval dont Virginie est représentante au CHSCT : « d'autant plus que parmi ce personnel en CDD, il y a 6 personnes qui ont passé les 6 ans d'expérience et peuvent prétendre à un CDI. Le syndicat le demande mais comme pour tout, il n'y a aucune réponse. Dans les jours qui viennent, le Directeur va rencontrer le Président. Nous prendrons nos responsabilités en conséquence. »

Les élections professionnelles arrivent à grands pas. Tous les syndicats présents dans un EHPAD vont déposer des listes afin de défendre les intérêts des agents, tout comme celui des résidents. L'humain avant tout !

Préaccord historique provoqué par Force Ouvrière



Le 23 février dernier, une majorité des organisations syndicales et l'intégralité des employeurs territoriaux ont signé un préaccord de méthode relatif à la conduite de négociations sur la réforme de la protection social complémentaire.

Ce préaccord fait suite au décret sur la PSC présenté à la séance plénière du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territorial.

Bien qu'étant un nouveau droit positif, ce décret n'était pas à la hauteur des attentes de Force Ouvrière, notamment sur les montants de participation.

C'est pourquoi FO a pris l'ini-

tiative de proposer un préaccord de méthode aboutissant à des négociations nationales. Celui-ci servira de socle pour des négociations qui verront le jour à l'horizon 2023.

Ces négociations nationales seront une base de ré-

férence pour les futures négociations au niveau local mais ne remettront pas en question les accords déjà passés dans certaines collectivités.

A Force Ouvrière, nous sommes convaincus que les négociations sont le socle indispensable d'un véritable dialogue social avant, au besoin, l'institution d'un rapport de force.



**Mutuelle
Marseille
Métropole**

**CONTRATS
LABÉLISÉS
éligibles à la
participation
employeur**

**LA SEULE MUTUELLE DES
TERRITORIAUX 100% FO**



**"Une vraie mutuelle doit être
aussi militante et sociale"**

Patrick RUÉ, Président de la [MMM](#)

REJOIGNEZ-NOUS !

08 05 25 75 07

mutuelle-marseille.com



La territoriale attire les apprentis... reste à les retenir !

L'apprentissage connaît un véritable essor, particulièrement dans la territoriale, qui forme l'essentiel des apprentis du secteur public. Cet afflux n'est pas sans conséquences pratiques – qui dit apprenti dit maître d'apprentissage – ou financières, tant pour les employeurs que pour les agents, sur lesquels on fait reposer une partie du dispositif ! Un investissement dont il serait judicieux de tirer profit, en embauchant ces jeunes dûment formés.

Longtemps dénigré dans l'Hexagone, l'apprentissage a connu ces dernières années un véritable essor. Aussi bien dans le privé, où il est possible de longue date, que dans le secteur

public, où son introduction a été plus tardive (cf. encadré 1). Dans une communication au conseil des ministres du 24 novembre 2021, Amélie DE MONTCHALIN annonçait ainsi que le nombre d'apprentis dans la fonction publique « a pratiquement doublé » en 4 ans, passant de 13.000 en 2016 à 24.800 en 2021 (selon le système d'information sur les agents des services publics, ils étaient 19.200 en poste au 31 décembre 2020). Un chiffre essentiellement porté par la territoriale, qui avait conclu 9.340 nouveaux contrats en 2020 (cf. encadré 2).

Dans sa communication, la ministre mettait en avant l'aide de 3.000 € accordée pour chaque recrutement en 2020 et 2021 dans le cadre de France Relance, mise en place pour encourager les collectivités à en recruter davantage pendant la période de crise sanitaire (la même aide a également été prévue pour la FPH, mais dans la limite de 1.000 contrats...). Si le facteur a pu jouer, on relèvera que les nouveaux contrats d'apprentissage dans la territoriale étaient déjà élevés par le passé (8.820 en 2018 et 8.750 en 2019). On notera également que le mon-

tant de l'aide était plus élevé pour les entreprises : 5.000€ (pour un apprenti mineur) ou 8.000€ (pour un majeur).

Un financement désormais assuré par le CNFPT

Toujours est-il que cette hausse des apprentis se poursuit, et à un rythme exponentiel (ce qui au passage n'est pas sans conséquence sur l'attractivité des lycées professionnels) ! Interrogé par La Tribune FO, François DELUGA, Président du CNFPT, estimait au 17 mai dernier que les collectivités devraient accueillir entre 10.000 à 12.000 nouveaux apprentis pour l'année 2022. Un chiffre qu'il tire du recensement des besoins en recrutement conduit par le centre entre le 15 mars et le 25 avril derniers auprès des collectivités et établissements publics en relevant. La raison ? Depuis le 1^{er} janvier, l'établissement finance la totalité des frais de formation des apprentis de la territoriale, hors la ville de Paris, pour les contrats signés en 2022. Une solution, retenue dans le cadre de la loi de finances pour 2022 (article 122), qui a permis de



L'apprentissage dans le public, une introduction récente

L'apprentissage dans le secteur public reste une création récente, puisqu'il n'a été permis que par la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992. Et encore, celle-ci ne l'introduisait qu'à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 1996. Le dispositif a été pérennisé par loi n°97-940 du 16 octobre 1997. Non sans retard, puisque la loi de 1992 prévoyait qu'une loi devait être adoptée avant le 31 juillet 1997.

Le régime juridique en vigueur est issu de la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Singulièrement de son article 73, qui a introduit dans le code du travail un nouveau chapitre consacré au « développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ». Les mesures réglementaires ont été précisées par décret n° 2017-199 du 16 février 2017, n° 2019-32 du 18 janvier 2019 (compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et du service chargé de la médiation), n° 2019-1489 (relatif au dépôt du contrat d'apprentissage) et plus récemment encore par un décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, conséquence de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique.

clure – très provisoirement sans doute – les difficultés introduites par la loi Avenir professionnel de 2018. Cette dernière a en effet retiré aux régions le bénéfice de la taxe d'apprentissage, qui finançait pour une grande partie les coûts de formation, au profit de France Compétences, transférant la charge du financement aux employeurs. Non sans susciter une véritable et logique levée de boucliers. Gouvernement et Parlement avaient bien tenté d'y répondre avec la loi Transformation de la fonction publique, en décidant que le CNFPT devait assurer la moitié du cofinancement de l'apprentissage (pour les contrats signés en 2021)... sans moyen supplémentaire ! Mais la solution n'était que de façade : le CNFPT étant lui-même financé par les collectivités, le problème restait entier, sauf à déshabiller Pierre pour habiller Paul... Il avait donc fallu remettre l'ouvrage sur le métier. Le nouveau dispositif n'est pas pour autant exempt du précédent travers.

Des nuages sur le financement de la formation continue des agents

Concrètement, il prévoit de porter 80 millions d'euros au budget annexe Apprentissage du centre. La moitié de la somme proviendra d'une nouvelle cotisation de 0,1 % maximum de la masse salariale des collectivités (taux fixé à 0,05 % en 2022) ; 15 millions viendront de France Compétences (décret à paraître, conformément à la loi) et 15 millions de l'État. Ce dernier s'y est engagé formellement le 23 février dernier, avec la signature, par les ministres DE MONTCHALIN et BORNE d'une part, et du pré-

sident François DELUGA, d'autre part, de la convention annuelle d'objectifs et de moyens sur l'apprentissage dans la fonction publique territoriale prévue par la loi de finances 2022. Manquent donc 10 millions (hors frais de gestion) à l'appel ! Ils resteront à la charge du CNFPT, qui puisera sur le budget de la formation professionnelle des agents – les collectivités devant financer par ailleurs le reste à charge des contrats antérieurs à 2022. « Ce sont autant de ressources qui feront défaut aux agents », s'alarme **Pierrick JANVIER, membre du bureau fédéral, assistant du secrétaire général de la branche publique et qui représente le syndicat au CNFPT**. Et d'en conclure : « Ce sont donc au final les agents de la territoriale qui financent en partie le dispositif ! ».

À court terme, François DELUGA relativise le constat : « À cause du Covid, le budget de la forma-

tion continue n'a pas été intégralement consommé en 2020, comme c'était le cas en 2019, année où nous avons formé 1.045.000 agents, un chiffre jamais atteint jusqu'alors. Et en 2021, si le chiffre est reparti à la hausse, les crédits n'ont pas non plus été consommés en intégralité. L'excédent des années passées permet donc d'absorber cette nouvelle ligne. Mais à terme, si ces mouvements devaient se poursuivre en l'état, le financement de cette formation initiale se ferait effectivement au détriment de la formation continue des agents. En signant l'accord en février dernier, j'avais d'ailleurs prévenu que fondé sur un chiffre de 8.000 apprentis, le dispositif ne serait pas tenable. À partir du moment où le recours aux apprentis devenait gratuit pour les collectivités, il était évident que les recrutements d'apprentis iraient croissant. C'est d'ailleurs pour cette raison que j'avais demandé que soit insérée dans la convention une clause de revoyure en fin d'année. Il va donc nous falloir à nouveau renégocier avec l'État ».

La territoriale attire

Dans la convention, l'État avait notamment fixé un objectif de recrutement par les employeurs territoriaux de 7.500 apprentis. Un chiffre qui sera donc sans surprise largement dépassé, et qui tend à démontrer que la territoriale est attractive... au moins pendant la période d'apprentissage. **Miguel MATEU, qui termine son cursus de CAP peintre – applicateur de revêtement, employé comme apprenti depuis septembre 2020 par le conseil départemental des Côtes d'Armor,**



le confirme : « Les missions que l'on m'a confiées pendant l'apprentissage ont été très variées. C'est cette polyvalence que je recherchais en candidatant dans une collectivité. Mes camarades qui ont effectué leur apprentissage dans le privé n'ont pas eu cette chance, leur activité étant bien moins diversifiée ». Un bonheur n'arrivant jamais seul, Miguel souligne également qu'il a eu « la chance d'avoir un tuteur très impliqué dans la formation ». Et s'il a dû en changer en cours de route, il précise que « cela se passe très bien également avec mon nouveau tuteur. Là-encore, mes camarades n'ont pas tous eu cette chance. Quelques-uns se sont sentis délaissés, certaines entreprises ne jouant pas le jeu de la formation », relève-t-il, en précisant que plusieurs de ses camarades « ont même jeté l'éponge ». Il précise : « Certains abandonnent rapidement parce qu'ils se rendent compte que le métier ne leur plaît pas. D'autres parce qu'ils n'ont pas de relations avec leur tuteur et/ou leur employeur. Et c'est très difficile de retrouver un employeur en cours d'année ».

Maîtres d'apprentissage, hommes et femmes de bonne volonté

Sur une classe initiale de 13, il est le seul à exercer dans le public. « Ce n'est pas facile de trouver une place en collectivité, où les équipes sont plutôt réduites dans mon secteur », précise-t-il. La territoriale n'est pas non plus épargnée par la difficulté à trouver des maîtres d'apprentissage. « On a de plus en plus de mal à trouver des maîtres,

alors que les apprentis arrivent en masse dans les collectivités », souligne Pierrick JANVIER, qui poursuit : « Les agents qui acceptent de jouer ce rôle le font vraiment de bon cœur, car ils n'ont pas grand-chose – pour ne pas dire rien – à y gagner. Leur investissement ne trouvera souvent aucune reconnaissance, ni financière, ni statutaire. Pas étonnant donc que l'on manque parfois de bonnes volontés. Une fois de plus, on prend le problème à l'envers. On fait gonfler le flux en amont, sans s'assurer qu'en aval on pourra faire face, qu'il n'y aura pas de goulets d'étranglement ». Pierrick JANVIER déplore en outre que ces agents volontaires ne reçoivent souvent aucune formation pour favoriser cette transmission de savoir-faire – et de savoir-être. « Nos collègues veulent évidemment bien faire, mais la pédagogie, ce n'est pas inné ! On peut être très compétent et piètre pédagogue. Pour nous, une formation en la matière, avec des notions de psychologie, soulignant l'importance de l'empathie... est vraiment indispensable ».

Interrogé sur ce manque de maîtres d'apprentissage, François DELUGA estime que « tout dépend de la taille de la collectivité. Les plus grandes ne rencontrent

pas vraiment de problème. C'est en revanche effectivement plus compliqué pour celles qui disposent de peu d'agents. Soit parce que ces derniers n'y aspirent pas, soit parce que la collectivité pourra estimer qu'ils n'auront pas le temps suffisant pour assurer cette mission supplémentaire ». Sur le traitement, François DELUGA précise encore que « s'il a le statut de fonctionnaire, le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une nouvelle bonification indiciaire de 20 points ». Mais il reconnaît « que si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée est prise en compte » (on relèvera au passage qu'une prime de 500 € devait être versée début 2022 à chaque maître d'apprentissage... de la FPE). Il tient également à souligner que le CNFPT propose bien une formation de maître d'apprentissage. « Mais que ce soit pour la prime ou la formation, c'est l'employeur qui décide », concède-t-il encore.

Apprentissage et recrutement : voie royale... ou impasse ?

S'il n'est pas toujours aisé de trouver une collectivité pour effectuer son apprentissage, la difficulté est souvent plus grande encore pour la rejoindre définitivement.

Les nouveaux apprentis dans la fonction publique : d'abord des territoriaux

Publiés en janvier dernier, les chiffres de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique pour 2020 indiquent que la territoriale est le principal recruteur d'apprentis de la fonction publique, avec 63 % des 14.850 nouveaux contrats (chiffres encore provisoires), soit 9 340 contrats, contre 4.670 pour la FPE (32 %) et 750 pour la FPH. Dans la FPT, le principal recruteur demeure de loin l'échelon communal, avec un contrat sur deux. Les interco. (20 %) et les départements (14 %) complètent le podium.

La FPT présente aussi le profil de recrutement le plus varié, avec grosso modo un tiers des apprentis préparant un CAP/BEP (contre 6 % seulement dans la FPE), un tiers un diplôme de niveau bac à bac+2 et un tiers de niveau bac+3 ou plus (les deux tiers dans la FPE). C'est aussi dans la territoriale que la durée des nouveaux contrats est la plus longue (un contrat sur deux a une durée de 13 à 24 mois).

« J'aurais évidemment aimé rester dans l'équipe, dans laquelle je me sens bien, et où j'ai été d'emblée bien accueilli. J'y ai pris mes repères, je suis bien intégré, je connais bien les spécificités du poste et de son environnement, je n'ai aucune raison de vouloir le quitter ! Malheureusement, je ne vais pas avoir le choix. Il n'y a plus de recrutement en collectivités depuis 4 à 5 ans, et quand c'est le cas, ce sont souvent des postes de contractuels », déplore Miguel, qui s'apprête à rejoindre définitivement le milieu professionnel en août prochain.

« On nous encourage à former des apprentis en masse, mais personne ne nous indique dans le même temps combien vont, au final, intégrer la territoriale. Nous craignons que le chiffre ne soit très faible », pronostique pour sa part Pierrick. Ce qui constitue pour lui « un véritable gâchis. La collectivité consacre d'importantes ressources pour former ces jeunes – ce dont nous nous félicitons – et au moment de transformer l'essai et de retirer les fruits de cet investissement, on leur claque la porte au nez ! ».

François DELUGA ne conteste pas cet « exode ». « 50 % des apprentis formés en collectivités rejoignent le privé à l'issue de leur cursus ». Il souligne toutefois lui-aussi que les employeurs ont tout intérêt à recruter ces jeunes une fois formés. « S'ils ne le font pas, c'est soit que le jeune n'a pas donné satisfaction – cela arrive, ne nous voilons pas la face –, soit qu'il n'y a vraiment pas de poste disponible. J'observe toutefois que les collectivités conduisent aujourd'hui de véritables stratégies de recrutement, notamment pour les métiers en tension ». Un autre problème se pose alors :

« l'attractivité financière de notre secteur. Parfois, ce ne sont pas les postes qui manquent. Mais en dépit de leur attachement à leur collectivité formatrice, les jeunes préfèrent rejoindre le privé, où ils seront mieux payés », déplore un Pierrick JANVIER nullement contredit par François DELUGA : « Quand la grille contraint de recruter à 1.200, un apprenti se verra facilement accorder 1.500 € par un artisan... ».

Le concours, l'épreuve de trop ?

Malheureusement, ce n'est pas la seule barrière à l'entrée : il faut encore compter avec le concours... « Ces jeunes ont été formés pendant deux ans. Ils sont immédiatement opérationnels, connaissent déjà l'environnement de travail, ont apporté la preuve de leurs compétences – puisqu'ils ont obtenu leur diplôme – et on leur demande de passer encore une épreuve ! On pourrait quand même adapter le système, en leur faisant passer uniquement un ou des entretiens, sans les soumettre au concours dans son ensemble. Cela n'a aucun sens », s'exclame Pierrick JANVIER, qui en fait une revendication forte du syndicat. François DELUGA lui fait là-encore écho : « Je suis attaché au concours, et je ne suis pas favorable à y déroger une fois de plus, alors qu'il n'a déjà que trop souffert. Mais cela n'a aucun sens de refaire passer des épreuves à ces jeunes alors qu'ils viennent tout juste d'être diplômés. D'autant que 50 % des apprentis sont de niveau CAP à Bac, et n'ont pas les codes des concours comme peut les avoir un diplômé d'un master. Ils ont donc davantage de risques d'être recalés, et ce bien qu'ils viennent

d'apporter la preuve qu'ils sont bons dans le métier qui est le leur. Il faut donc à mon sens ne maintenir que le 2^{ème} groupe d'épreuves, à savoir les entretiens, qui permettent d'apprécier d'une part le savoir-être du candidat, et de s'assurer d'autre part qu'il a une bonne compréhension d'une collectivité. Les employeurs y sont également favorables. Amélie de Montchalin avait prêté une oreille attentive à notre proposition. Reste à espérer que son successeur aura la même compréhension du sujet ». Un nouveau ministre qui pourrait également examiner une autre revendication du syndicat : la prise en compte de la période d'apprentissage dans le calcul de l'ancienneté. « C'est une réforme à laquelle nous sommes attachés... à la condition que l'apprenti rejoigne la territoriale par la suite ».

Une chose est sûre : l'apprentissage semble enfin promis à un avenir plutôt radieux, qui témoigne d'un changement des mentalités bienvenu à l'égard des métiers manuels – même si l'apprentissage n'est nullement réservé à ces derniers, autre idée préconçue contre laquelle il faut lutter. Pour faire en sorte qu'il soit un choix de conviction, et non par défaut, quelle meilleure publicité que celle faite par Miguel MATEU : « L'apprentissage a été pour moi une expérience particulièrement positive et enrichissante. J'ai vraiment appris énormément de choses, aussi bien au CFA qu'en collectivité, où j'ai toujours été très bien accompagné. Aujourd'hui, je me sens vraiment prêt ».

Épique communication, pour Force Ouvrière

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée** **des Français***.



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



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

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Retransmission en direct de la réunion nationale d'information



Le 3 mars dernier, la Fédération retransmettait en direct sur la chaîne YouTube Territoriaux TV, une journée nationale d'information.

Une première qui a rencontré un vif succès puisque 200 visions en direct ont été recensées.

Certains agents ont pu regarder depuis leur bureau mais nombres de syndicats avaient organisé des réunions d'info dans leurs collectivités, afin qu'un maximum d'agents puisse suivre cette retransmission.

Ainsi, plus de soixante réunions d'info à l'échelle nationale ont réuni plus de 3.000 agents.

A titre d'exemple, à Marseille, plus de 240 agents étaient présents sur 2 sites. Des points de visio étaient organisés dans de nombreuses villes, réunissant 15, 20, 30, 40 camarades : Braucourt (Haute-Marne), Mathaux (Aube) Pannecièrre (Nièvre), Paris, etc.

Des conférences de presse ont également été organisées un peu partout sur le territoire.

Les salaires, les conditions de travail, les 1607 heures et la PSC

ont été les thématiques présentées par **Josiane TOURAINE**, **Laurent MATEU** et **Johan LAURENCY**.

Yves VEYRIER, Secrétaire Général de la Confédération Force Ouvrière, a rappelé lors de son intervention l'importance des services publics de proximité et a souligné le rôle majeur des agents territoriaux pendant la crise Covid, avec une présence et un dévouement sans relâche. Il a insisté sur l'urgence sociale à répondre sur la question des salaires et le renouvellement du point d'indice.



SCAN ME



Retrouvez l'intégralité de la vidéo qui totalise 1.200 vues à ce jour sur notre chaîne YouTube !

Dominique RÉGNIER, Secrétaire de la branche publique de notre Fédération, a présenté les initiatives mises en place par la Fédération pour qu'enfin nos élus reconnaissent par des moyens concrets, les agents territoriaux.

Ainsi, une pétition nationale va être lancée pour faire remonter la mobilisation des agents. Concernant la hausse des rémunérations des agents et du

dégel du point d'indice, des courriers seraient envoyés aux parlementaires et associations d'élus.

Dominique a également évoqué la question de l'attractivité - point central inévitable pour l'avenir du service public - et passe aussi par le pouvoir d'achat et donc la rémunération des agents : « certaines collectivités n'arrivent plus à recruter d'agents car elles ne

mettent pas assez de moyens dans le régime indemnitaire, et beaucoup d'agents quittent la fonction publique pour aller dans le privé, voir si l'herbe est plus verte ».

A VOS AGENDAS

Face à cette réussite, la Fédération FO SPS vous donne déjà rendez-vous le 15 septembre pour une nouvelle réunion nationale d'information spéciale 8 décembre 2022.



Un franc succès



Les Territoriaux dénoncent la paupérisation de ses agents



Journal La Voix de la Haute-Marne du 07.04.2022

Force ouvrière : les "territoriaux" montent au créneau

SOCIAL. Pétition, courrier aux parlementaires et aux employeurs locaux etc. Les syndicats FO territoriaux de la Haute-Marne veulent faire avancer la question des rémunérations et celle de la reconnaissance des agents.

Les agents de l'EPTB (établissement public territorial de bassin) Seine Grand Lac et l'ensemble des responsables des syndicats FO territoriaux de la Haute-Marne, ainsi que le secrétaire de l'union départementale Philippe Coussault, ont participé à la réunion d'information nationale diffusée sur la chaîne YouTube "TV Territoriaux", placée sous le signe des perspectives salariales. « Faire monter la pression », c'est l'objectif que s'est fixé le syndicat FO à l'approche présidentielle. Les revendications ne sont pas nouvelles, mais le contexte politique pourrait être un service de travail qui se dégrade pour les agents territoriaux.

HAUTE-MARNE

Des mouvements sociaux sont attendus dans les collectivités locales.

Le syndicat FO a présenté jeudi 3 mars à Braucourt, lors d'une journée d'information, plusieurs initiatives destinées à faire avancer la question des rémunérations des agents des collectivités haut-marneaises et contre « la non-reconnaissance de l'implication des agents territoriaux ».

Le groupement départemental FO des Services publics de la Haute-Marne, représenté par Gérard Duflot et Stéphane Lahierre, a notamment demandé une revalorisation urgente des salaires des agents territoriaux. D'autre part, une accélération du déroulement de carrière, dans un contexte de forte inflation, serait la bienvenue. « On paupérise depuis des années les métiers de la fonction publique territoriale, les agents de catégorie C et B, comment leurs carrières au SMIC et

la terminent au SMIC ! », constatent les syndicalistes.

Les Haut-Marnais vont donc envoyer un courrier aux élus locaux pour les appeler à entamer des négociations salariales, localement. « Il y a des marges de manœuvre et des négociations à entamer notamment sur l'augmentation des régimes indemnitaires et les prestations sociales », estiment les représentants du personnel de la fonction publique territoriale. Une pétition nationale pour faire remonter la mobilisation des agents doit aussi être lancée. FO souhaite que les candidats aux élections présidentielle et législative se positionnent sur la hausse des rémunérations des agents et du dégel du point.

Journal JHM Quotidien du 16.03.2022

une revalorisation urgente des agents territoriaux. Améliorer l'attractivité des métiers territoriaux pour les agents territoriaux des collectivités locales. Le groupement départemental FO des Services publics de la Haute-Marne, représenté par Gérard Duflot et Stéphane Lahierre, a notamment demandé une revalorisation urgente des salaires des agents territoriaux. D'autre part, une accélération du déroulement de carrière, dans un contexte de forte inflation, serait la bienvenue. « On paupérise depuis des années les métiers de la fonction publique territoriale, les agents de catégorie C et B, comment leurs carrières au SMIC et

" Honte à notre collectivité "



Le syndicat FO du Conseil départemental 31, en lutte contre le passage en force des 1607H et un RIFSEEP précaire pour les catégories C et B, en janvier 2023.

Un nouveau projet a vu le jour au Conseil départemental de la Haute-Garonne : le projet "Reconnaissance". Il englobe le RIFSEEP, la promotion interne et l'avancement de grade, ainsi que le temps de travail.

Au CD31, l'administration mène la barque et a imposé un calendrier de rencontres de dialogue social bilatérales et multilatérales, se targuant d'avoir organisé une trentaine de réunions en un temps record (3 mois) pour réformer ces sujets majeurs. Le dialogue social dans notre collectivité n'est donc absolument pas respecté, c'est juste une mascarade.

Les organisations syndicales réunies en intersyndicale ont voulu faire respecter le dialogue social et ont demandé de dissocier les 3 thèmes, en donnant la priorité aux discussions

sur le RIFSEEP, compte tenu du contexte socio-économique que nous traversons.

Les revendications de l'intersyndicale

➤ 100 € nets minimum d'augmentation pour toutes et tous ;



➤ Un vrai déroulement de carrière pour un meilleur salaire ;

➤ L'augmentation des ratios d'avancement à 100 % pour les 3 catégories. Actuellement, seuls 50 % des catégories C, 30 % des catégories B et 25 % des catégories A peuvent prétendre à un avancement de grades ;

➤ Un temps de travail permettant de composer entre vie privée et vie professionnelle ;

➤ La reconnaissance de la pénibilité au travail dans le cadre des sujétions particulières.

L'élue en charge des personnels, présente à ces réunions, ne s'est jamais politiquement engagée pour mener un dialogue sérieux et construit, et s'est contentée de se ranger derrière l'administration.

Résultats des courses : passage en force de ce projet dit "Reconnaissance", qui n'est rien d'autre qu'un projet régressif et allant à l'encontre de la défense des intérêts des personnels, des acquis sociaux et par-dessus tout, de l'intérêt général.

Notre collectivité qui compte 6.700 agents (titulaires et contractuels) impose au travers de ce projet unilatéral le sacrifice des personnels et du service public. Nous nous sommes opposés avec force à ce tsunami territorial.

En 2019 déjà, il était scandaleusement proposé : RIEN soit 0 € à

4.700 agents de catégorie C et B dans le cadre du RIFSEEP.

La crise sanitaire a stoppé les premiers échanges sur la mise en œuvre du RIFSEEP qui ont donc été repris à compter de janvier 2022 - vous noterez que nous sommes très en retard dans notre collectivité - c'est pourquoi nous avons demandé l'effet rétroactif.

La 1^{ère} mobilisation a provoqué un échange avec le Président qui, depuis son élection en 2015, n'avait jamais rencontré son personnel, ni les représentants du personnel. L'appel, le bruit et les slogans scandés au CD ont fait sortir le Président de sa réunion. Il a pris le micro pour s'exprimer en disant *"qu'il n'était pas au courant de cet écart scandaleux concernant le RIFSEEP entre les catégories C et A ; cet écart allant de 20 € pour la catégorie C, à 900 € pour la catégorie A."* Il a rajouté qu'il allait demander *"à ce que cet écart soit rectifié en précisant que la catégorie C était la plus importante pour la collectivité"*.

Après cet échange avec le Président, il y a eu une augmentation de 14 € soit un RIFSEEP an minimum de 34 € bruts - vous noterez qu'après un premier échange, le Président a été à l'écoute...

La mobilisation s'est poursuivie rassemblant plus de 800 agents et a conduit le Président à faire comme seule proposition ferme et définitive 60 € bruts, évitant de se prononcer sur le sujet brûlant du temps de travail. En effet, il nous avait déclaré précédemment *"qu'il était favorable politi-*

quement, philosophiquement et idéologiquement aux 32H, tout comme sa candidate aux élections présidentielles". Il est donc *"coincé et ne peut rien faire pour les 1607H, refusant de batailler sur sa libre administration"*.

Le mouvement se durcit car nous ne lâcherons rien

Forte mobilisation de l'ensemble des services, défilé de camions avec opération escargot réussie et émouvante, participation inattendue des organisations syndicales à l'inauguration d'une maison de proximité en présence du Président.

Ce dernier nous a à nouveau déclaré ce jour-là : *"je n'ai aucune marge de manœuvre"*. Nous rappelons que notre collectivité finance à tout-va des projets dont elle n'a pas la compétence obligatoire.

Ses choix politiques, tout comme l'indemnité des élus s'élevant à 2,65 M€/an, montrent sans conteste les orientations et la vision de la place de la collectivité.

La détermination de l'ensemble des personnels pour faire entendre ses droits et le service public est immense.

L'intersyndicale a fait une déclaration à l'ensemble des élus et membres du comité technique, demandant un sursaut de démocratie. Le 2^{ème} CT s'est tenu 8 jours après. FO a refusé de siéger pour ne pas cautionner la mascarade de l'exécutif et de l'administration pour ce projet dit « Reconnaissance » qui en réalité signifie recul social im-

posé, avenir professionnel compromis et service public en réel danger.

A l'heure où nous écrivons cet article, le Président nous écrit pour répondre à la rupture de dialogue social, à la défiance des agents, des organisations syndicales, à la défiance ambiante de l'institution et qu'il va donner un coup de pouce au pouvoir d'achat des agents en déboursant 0 cts ; comment cela est-ce possible ? Tout simplement en décidant de verser la prime 111 octroyée au mois de novembre, fin juin, et de nous octroyer royalement un chèque d'un montant de 500 euros fin novembre.

Le syndicat FOCD31 ne cèdera rien, continuera à combattre l'injustice sociale, les inégalités entre filières et l'intérêt général supérieur du Service public départemental !

Des phrases à graver dans le marbre, de la part de l'élue en charge du personnel : *"La badgeuse a libéré les femmes"*, sous-entendu, a amélioré leur condition de vie.

Sans oublier une autre élue qui hurle : *"vous nous faites tous chier"* et *"NOM de DIEU qu'est-ce que je vais faire à bouffer ce soir ?"*, le tout en comité technique...

Voilà la définition de la RECONNAISSANCE selon eux !

Congrès du GD 53



Ce 29 avril 2022, plus de 110 délégués se sont réunis à Evron (53), sous la présidence du Secrétaire Fédéral Laurent MATEU, pour le congrès départemental de la Mayenne.

Après deux reports consécutifs, les délégués ont pu évoquer leur activité syndicale et les revendications au sein de leurs structures.

Les bilans d'activité ont été présentés et votés à l'unanimité, de même pour le rapport financier. Pour conclure, la résolution a été rédigée afin d'établir la feuille de route pour les trois prochaines années.

Félicitations à Yann ROUÉ, élu Secrétaire départemental Territorial, et à Frédérique NAY, élue Secrétaire Départemental Santé.

Congrès du GD 85

Le 27^{ème} congrès départemental GDSPS 85 a réuni environ 90 camarades issus des branches publique, hospitalière et santé privée, le 26 avril 2022 à Mareuil sur Lay, sous la présidence de Dominique REGNIER, Secrétaire Général des Services Publics, accompagné de Johann LAURENCY, Secrétaire Fédéral.

Lors de la présentation du rapport moral d'activité par Clémence GRIMAU, Secrétaire de la branche publique (2nd mandat), accompagnée d'Annabelle ETIENNE, Secrétaire de la branche santé (1^{er} mandat ; elle prend la succession de Patrick BOURASSEAU), elle a pu rappeler l'importance des réunions du GD. Elle a souligné l'effort des responsables qui n'ont pas (ou peu) manqué ces réunions, malgré la crise sanitaire. « Il est essentiel de continuer à travailler dans cette voie. La clé de la réussite du syndicat passe par la discussion entre nous », souligne Clémence.

Le rapport de trésorerie montre une augmentation des cotisations dans les deux branches. En 2022, créa-

tion de deux syndicats côté territorial : EHPAD de Challans et CCAS l'Aiguillon/Mer. « Nous devons continuer notre travail de proximité pour mener durant ces trois prochaines années, une véritable campagne de sensibilisation et de syndicalisation ; et développer de nouvelles structures. C'est hier et aujourd'hui que nous préparons les futures échéances électorales du 8 décembre par l'action sur le terrain et auprès des agents. Depuis notre dernier congrès en mai 2019, la casse du statut dans les Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalière n'a de cesse... L'austérité pour soi-disant, contre la crise économique et les réformes, remettent toujours plus en cause une grande partie de nos acquis. La crise sanitaire a amplifié la souffrance des agents, tant au niveau physique que psychologique et n'as en rien arrêté le rouleau compresseur ».

Pour autant, nous ne lâcherons rien quant à nos positions et revendications, que ce soient les salaires, la défense de nos emplois, nos conditions de travail, les retraites ou encore le dégel du point d'indice. Nos conditions de travail et nos revendications sont légitimes.

Et des victoires nous en avons obtenues :

- Juin 2021, La Roche sur YON : négociations 1607H, prise en charge à 100 % par l'employeur de la prévoyance (garantie de maintien de salaire) pour tous les agents de la collectivité, quel que soit leur grade au 1^{er} janvier 2022. Pouvoir d'achat obtenu entre 15 et 50 €/mois/agent (moyenne + 20 €/mois/agent) ;
- Juillet 2020, CDG85 : la prime de 500 à 1.000 € s'est généralisée à la FPT. Les mairies où FO est implantée ont versé à l'ensemble des personnels techniques et agents de soins des EHPAD, une prime de 1.000 € sans critère d'absentéisme ;
- CD85 : attribution de PC portables pour les 400 ASSFAM ; prime COVID de 1.150 € pour 3 accueils ; revalorisation de la prime d'entretien ; augmentation de l'IFSE, obtenu en février 2022, pour tous les grades ; mise en place de la prime à l'intéressement collectif de 450 € annuels, en complément des 850 € existants ;
- Et bien d'autres...

FO se mobilise pour l'égalité Femme-Homme

De gauche à droite :
Marie RENAUDON, Stéphane
RENAUDON, Roxane IDOUDI
et Véronique BOSSEBOEUF



ce 8 Mars 2022.

Une délégation du groupe de réflexion égalité Femme-Homme FO, a rencontré la Maire, la Présidente de Grand Poitiers, la conseillère municipale déléguée à l'action sociale et à l'égalité des droits ainsi que l'adjoint au personnel.

Un point sur les négociations a été fait, ainsi que des revendica-

tions à venir.

Un meeting a été organisé sous la présidence de **Roxane IDOUDI, Secrétaire Confédérale FO**.

Un livret concernant la lutte contre les actes de violences, harcèlement sexuel ou moral, les agissements sexistes et les discriminations au travail a été aussi présenté.

Le syndicat FO de la Ville, du CCAS de Poitiers et de la Communauté Urbaine de Grand Poitiers s'est mobilisé

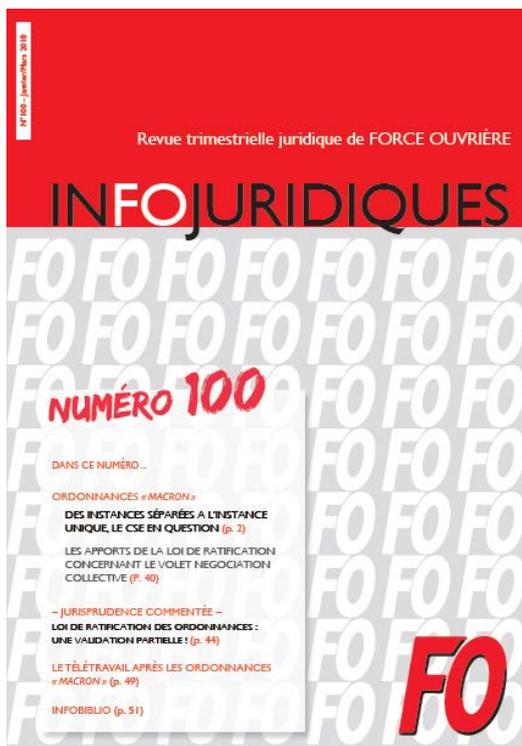


La délégation du groupe de réflexion égalité Femme-Homme FO, devant la mairie de Poitiers



FO

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

Zoom sur la militante du mois : **Pascale PEDRI,** **la tourangelle de l'équipe**



Cette conseillère funéraire confirmée est notre déléguée syndicale historique pour la Touraine et le Poitou.

Rentrée chez OGF en 2001, elle a gravi les marches de l'entreprise avec toute sa rigueur et son énergie.

Face aux injustices que peut parfois susciter une entreprise de 6.000 salariés, notre Camarade s'est engagée dès 2008 dans l'action militante locale et nationale.

Depuis, elle apporte de façon constante à la cause toutes ses compétences, tant dans ses fonctions de trésorière du syndicat que celles d'archiviste de l'UD FO37 - en plus du soutien quotidien à ses collègues de travail et de sa participation experte dans les négociations d'entreprise.

Un exemple, certainement à suivre, pour nos jeunes militants(es) !

Des news de nos militant(e)s de FUNECAP (2^{ème} opérateur funéraire national)

Après une implantation syndicale réussie au siège social de la structure FUNECAP HOLDING MONTPARNASSE par notre Camarade **Emmanuel BEC**, l'Union Nationale des Services Funéraires poursuit sa progression mais, ce coup-ci, dans la région Grand-Est où **Karine JACOB** y a constitué une équipe de cinq militants(es), pour mener campagne en vue des élections au CSE de juin prochain.

Le soutien de la Fédération sera comme toujours déterminant dans cette belle réussite certainement à venir...

ACCORD HISTORIQUE EN BRANCHE

Décidément, les mois passent et ne se ressemblent pas dans la branche des services funéraires.

Après la dénonciation des NAO 2022 et le coup d'arrêt aux envies des syndicats patronaux de mettre fin à la reconnaissance de l'ancienneté dans nos métiers, l'UNSF après d'âpres négociations, a vu aboutir ses revendications sur l'ouverture à la participation pour nos collègues des PME et TPE du funéraire. Le résultat de cette négociation est un bel et bon accord signé à l'unanimité.

L'AGENDA A VENIR

La fin des négociations sur un nouveau pacte social et les NAO 2022 occuperont largement les Camarades d'OGF, tandis que chez FUNECAP, les élections vont battre leur plein. L'UNSF sera au rendez-vous de ces événements !

Séminaire "Gagner les élections"

FO-Habitat lance sa campagne électorale

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a organisé les 8, 9 et 10 Mars 2022, à Avignon, son séminaire qui a eu pour thème « **gagner les élections professionnelles** ».

Je tiens à remercier **Laurence FALICON-GENDREAU** et les membres du bureau de l'Union qui ont tout mis en œuvre pour avoir un séminaire de très haute qualité.

Je tiens également à remercier **Dominique REGNIER, Secrétaire Général de la Fédération SPS branche publique**, qui a été présent à ce séminaire et a évoqué l'actualité du logement social et les élections professionnelles à venir.

75 Camarades des régions d'Alsace, Bretagne, Bourgogne, Centre, Franche-Comté, Haute et Basse Normandie, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, PACA, Paris et Ile de France, Pays de la Loire, Picardie, Poitou-Charentes-Limousin et Rhône-Alpes, ont participé aux ateliers.

Ce séminaire a pour but principal d'apporter un avantage compétitif à nos délégués et de leur donner toutes les clés permettant de mener une campagne électorale efficace.

La communication est aujourd'hui une réalité incontournable

Ce champ d'activité en pleine expansion justifie une formation spécialisée à destination de nos structures, qu'ils soient élus ou désireux de le devenir.

Ce séminaire a été ouvert à l'ensemble de nos structures HLM (OPH, ESH) et destiné aux élus des Instances Représentatives du Personnel, futurs candidats à une élection, etc.

Pour le bureau de l'Union, l'ambition consiste à accompagner nos structures aux prochaines élections professionnelles afin qu'elles atteignent leurs objectifs électoraux. Toutes les thématiques pour préparer et conduire une bataille électorale ont été abordées : le protocole préélectoral (PAP), la mise en place du vote électronique, la stratégie de campagne, l'organisation de l'équipe de campagne, la stratégie et les actions de communication, etc.

Structuré autour d'ateliers avec des thématiques, le séminaire a été mené par des intervenants experts dans l'accompagnement de candidats aux élections professionnelles.

Ce séminaire a été un temps fort de la vie de l'organisation syndicale. Il a permis de faire le



bilan des précédentes élections professionnelles, d'avoir des échanges entre participants et intervenants, donner la parole à chacun, prendre le temps d'écouter et de mieux comprendre les attentes, bâtir ensemble des pistes de réflexion pour développer notre organisation syndicale, mais également d'avoir des perspectives pour l'avenir.

Un questionnaire a été envoyé aux participants avec un taux de réponse au 12 avril 2022 de 47%. A la question : *"pensez-vous que ce séminaire vous sera utile pour les prochaines élections professionnelles ?"*, les Camarades ont répondu "oui" à 97 %, non à 3 %.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

Paroles, paroles...



Après le continuum de sécurité, la loi sur la sécurité globale, le Beauvau de la sécurité et maintenant la loi d'orientation et de programmation du Ministère de l'Intérieur (LOPMI)... Que de projets pour faire évoluer la profession et surtout faire évoluer le pouvoir d'achat des policiers municipaux et ASVP.

Malgré tous les Grenelles de ces 3 dernières années, la PM reste la grande oubliée des Forces de l'Ordre alors qu'à chaque début de projet, des promesses nous sont faites.

Seul constat que nous pouvons faire : les relations sont gelées entre **le Président de l'AMF, David LISNARD, et le ministre de l'Intérieur, Gérald DARMANIN** ; ils sont aux abonnés absents.

Nous regrettons cette absence totale du dialogue social.

Le manque de soutien, de reconnaissance sociale pour notre métier, est totalement irrespectueux pour ces femmes et hommes qui exercent un métier dans un contexte de danger, de stigmatisation jusqu'à même subir des menaces personnelles et parfois familiales.

Alors oui, il y a beaucoup à faire.

Le syndicalisme est un combat permanent et quotidien.

Sachez compter sur notre volonté de défendre vos intérêts et améliorer votre quotidien et vos lendemains.

**C'EST NOTRE SEUL OBJECTIF,
ON NE LÂCHE RIEN !**

Le monde de l'eau en pleine évolution

De plus en plus fréquemment, nous vivons un chamboulement sur l'attribution des marchés publics dans le monde de l'eau sur le territoire français.

Les collectivités n'hésitent plus à « déloger » les acteurs historiques de leurs contrats et la concurrence est féroce.

Néanmoins, ces décisions ne sont pas sans conséquences pour les salariés concernés. Le manque d'anticipation de la part des collectivités nous oblige parfois à accompagner nos collègues en des temps records. Des transferts en quinze jours ou trois semaines ne sont pas acceptables.

Le comportement des sociétés des eaux (et éventuellement régie), quelles qu'elles soient, n'est pas acceptable. Les salariés ne sont pas les « enfants du divorce ». Le professionnalisme, l'engagement ainsi que la disponibilité du personnel ne sont jamais remis en cause. La décision qui est prise par une collectivité n'est pas à remettre en cause, mais l'aspect purement économique pèse lourd dans la décision.

Pendant ce temps, de nombreux salariés sont écartelés par un comportement irrespectueux de leur entreprise historique qui ne se remet pas en cause sur les rai-

sons de la perte du contrat, mais qui n'assume pas ses responsabilités vis-à-vis des collaborateurs, en délaissant ces derniers sans plus d'explications.

FO a et continu d'accompagner nos Camarades dans ces transferts. Nous avons démontré a de nombreuses reprises la valeur ajoutée que nous apportons, et de nombreux témoignages de personnels qui ont pu vivre cette période compliquée pour eux, nous permettent de dire que notre rôle dans cette situation est pondérant et apprécié à sa juste valeur.

Au chevet des familles meurtries par l'inflation

Nous avons recueilli, depuis le début de l'année, de nombreux témoignages de retraités et d'actifs de nos deux fonctions publiques (territoriale et hospitalière) qui relatent parfaitement le quotidien face à la flambée des prix et une inflation galopante.

« Avec le même budget, le chariot n'est plus aussi rempli qu'avant, surtout quand le carburant, l'électricité et le gaz pour le chauffage augmentent. Dans un département rural, peu fourni en transports, c'est très pénalisant ».

« Un foyer sur deux compte des enfants ou une personne à charge ».

« Dans beaucoup de départements ruraux, le problème est surtout celui de l'énergie ; beaucoup de personnes vivent dans de vieilles maisons mal isolées. Les transports en commun sont peu nombreux, les passages de bus peu fréquents ; dans les familles il est indispensable de disposer de deux véhicules, pour aller travailler, emmener les enfants à l'école, aux activités sportives ou culturelles ».

« Le choix du type d'habitat peut générer des coûts énormes, les situations périurbaines sont peut-être les plus critiques ; elles regroupent souvent des gens qui vivent loin de leur travail et cumulent tous les coûts : em-

prunts, assurance habitation, énergie pour le chauffage de la maison, deux voitures, garde d'enfants, cantine scolaire, etc.

Pour ces collègues, le budget contraint et quasi incompressible est très élevé !!! »

« Pour certains, la crise du COVID a aggravé la situation : des collègues ont perdu leurs primes, les intérimaires se sont retrouvés en fin de contrats qui n'ont pas été renouvelés ; ils ont puisé dans leurs économies puis les difficultés financières se sont accumulées ».

« L'abonnement est devenu le nouveau crédit à la consommation : la box pour la télévision, les portables, les abonnements Canal+ ou NETFLIX, la location de la voiture avec option d'achat... tout cela les amène à payer plusieurs centaines d'euros par mois pendant des années ».

Baucoup s'en sortent par la privation

Il n'y a pas de miracle ! Une fois les dépenses épluchées, une par une, toutes les aides possibles sollicitées, la vie n'est pas beaucoup plus douce qu'avant, lorsque les prix grimpent plus vite que les revenus. Les collègues s'en sortent par la privation : ils baissent le chauffage, limitent les déplacements, suppriment les loisirs.

Ils vont y regarder à deux fois

pour se déplacer ; ils font de l'autopartage, vont vers les épiceries sociales ou les Restos du Cœur !

Ce décryptage des budgets des ménages en dit long sur la vulnérabilité de certains face aux stratégies commerciales.

Ces quelques situations relatives démontrent la fragilité salariale pour nombre d'actifs de nos fonctions publiques, des secteurs privés ainsi que pour de nombreux retraités. La précarité est le lot quotidien pour beaucoup d'entre eux. L'urgence sociale est donc l'augmentation des salaires et des pensions.

Notre urgence syndicale est commune : FO doit et devra prendre ses responsabilités dans la période post-électorale (présidentielle et législative).

Il y a urgence à organiser le rapport de force avec une exigence : l'augmentation massive du point d'indice et des pensions.

Nous avons perdu 22 % de pouvoir d'achat depuis 2013, ce n'est pas un saupoudrage de rattrapage que nous attendons mais une véritable ambition d'augmentation massive et pérenne.

Nos mandants attendent de nous des actes forts : nous serons présents pour répondre à leurs attentes.

**REVENDIQUER
NÉGOCIER
CONTRACTER**

Mise en œuvre de la Loi Matras : où en sommes-nous ?

Cinq mois après la publication au Journal Officiel de la loi n°2021-1521 visant à consolider notre modèle de sécurité civile, valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels (loi Matras), où en sommes-nous sur son application ?

De nombreux décrets d'application dont certains ont été publiés dernièrement :

- **Décret n° 2022-618 du 22 avril 2022** relatif à la mention « Mort pour le service de la République » et à la qualité de « pupille de la République ».
- **Décret n° 2022-620 du 22 avril 2022** relatif à la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance, allouée aux sapeurs-pompiers volontaires.

- **Décret n° 2022-621 du 22 avril 2022** relatif aux actes de soins d'urgence relevant de la compétence des sapeurs-pompiers.

Il est fort possible que lorsque vous lirez ces lignes, deux projets de décrets aient été publiés à leur tour :

- **Projet de décret** relatif à la promotion à titre exception-

nel des sapeurs-pompiers et projet d'arrêté relatif à la commission de promotion à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers.

- **Projet de décret** relatif au référent mixité et lutte contre les discriminations et au référent sûreté et sécurité dans les services d'incendie et de secours.

Certains textes apportent une réelle avancée en termes de reconnaissance.

Pour d'autres, il est encore difficile d'estimer leur impact. Par exemple, la revalorisation de 125 à 200 € du tarif des carences ambulancières, faites par les sapeurs-pompiers : va-t-elle enfin diminuer significativement ce volume d'interventions qui réduisent le nombre de personnels et d'engins disponibles pour assurer les missions pérennes des services d'incendie et de secours ?

FOSIS suit de très près l'avancée de la mise en œuvre de la Loi Matras et reste à votre disposition si vous souhaitez avoir plus d'éléments sur celle-ci.





**LE CNFPT
EST LE PARTENAIRE
FORMATION
DES AGENTS ET
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES**

1,9 MILLION
D'AGENTS TERRITORIAUX

47 000
COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

WWW.CNFPT.FR



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

**NOUS SOMMES AUX CÔTÉS
DE CEUX QUI SE METTENT AU SERVICE
DES AUTRES.**

-10 %*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Pauline,
animatrice en mairie.

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

*Offre réservée aux agents du service public, personnels de la Fonction Publique Territoriale. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.