

LA NOUVELLE**TRIBUNE****FGF
FO**Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIÈRE - www.fo-fonctionnaires.fr - contact@fo-fonctionnaires.fr**XXIII CONGRES de la FGF-FO****Nancy du 15 au 19 mars 2021****Rapports d'activité**



Christian GROLIER
Secrétaire général Fédération
Générale des Fonctionnaires

Le XXIIIème congrès de la Fédération Générale des Fonctionnaires FO se tiendra du 15 au 18 mars 2021 à Nancy.

Tous les syndicats nationaux de la Fonction publique de l'Etat, leurs fédérations d'industrie et tous les secrétaires des sections départementales de la FGF-FO débattront notamment du rapport d'activités que vous trouverez dans ce journal.

Celui-ci sera enrichi et actualisé par le rapport oral présenté en ouverture du Congrès. Le rapport de trésorerie sera bien entendu présenté par le Trésorier à la suite des interventions des délégués et des réponses. Nous voterons les rapports puis nous élirons le

nouveau Bureau fédéral et le Secrétariat fédéral permanent, suivi des travaux de commissions qui fixeront nos revendications pour les 4 ans à venir avec les résolutions : générale, statutaire et sociale.

Le Congrès est bien entendu l'instance souveraine de toute organisation syndicale. Le nôtre coïncidera avec les concertations et discussions sur la négociation collective et la protection sociale complémentaire, sans compter tous les sujets statutaires et de rémunération. Il sera également un élément fédérateur dans la perspective des élections professionnelles de fin 2022, où nous devons, pour la 4ème fois consécutive, tout faire pour maintenir notre place de 1ère organisation syndicale de la Fonction publique de l'Etat.

Ces derniers mois, la cohésion sociale, corollaire d'un service public de qualité et de proximité, a été mise à mal par de nombreux événements. Pour ne citer que deux exemples, la crise sanitaire et les violences faites aux fonctionnaires.

- Crise sanitaire qui a démontré l'absurdité et la dangerosité des politiques publiques, plaçant l'action publique sous le prisme permanent de la réduction de la dépense publique et de l'externalisation avec la pénurie de masques notamment. Sans oublier la cacophonie gouvernementale sur les différents moyens de protection.

- Violences et agressions qui se multiplient contre les fonctionnaires allant jusqu'aux assassinats de l'enseignant Samuel Paty et des policiers Jean-Baptiste Salvaing et Jessica Schneider à leur domicile. Le Gouvernement et sa majorité répondant par projets ou propositions de Loi, tels celui sur la sécurité globale ou celle sur les principes républicains, portant atteinte à la liberté de la presse et aux libertés individuelles. Ces choix du Gouvernement ont fracturé un peu plus la société et ont évité également de s'emparer de choix structurants comme, les problèmes d'effectifs, de recrutement, de formation, d'organisation du travail, de management, etc.

Notre Congrès doit être le moment et le lieu de rappeler notre attachement aux valeurs républicaines portées par le Statut général des fonctionnaires et son rôle de garant de la cohésion sociale.

Ces sujets, passionnants et forts, alimenteront nos débats, et, au nom de la FGF-FO, nous vous attendons avec impatience à Nancy pour un congrès porteur d'espoir pour tous les agents publics !

SOMMAIRE

P.2 Éditorial

P.3 Ordre du jour

P.5 Situation Générale

P.12 Outre-Mer

P.15 International/Europe

P.18 Carrières et Pouvoir d'achat

P.21 Rupture conventionnelle

P.22 Agents non titulaires

P.23 Encadrement supérieur

P.27 Organisation territoriale de l'Etat

P.30 Télétravail

P.31 Santé et Sécurité au travail

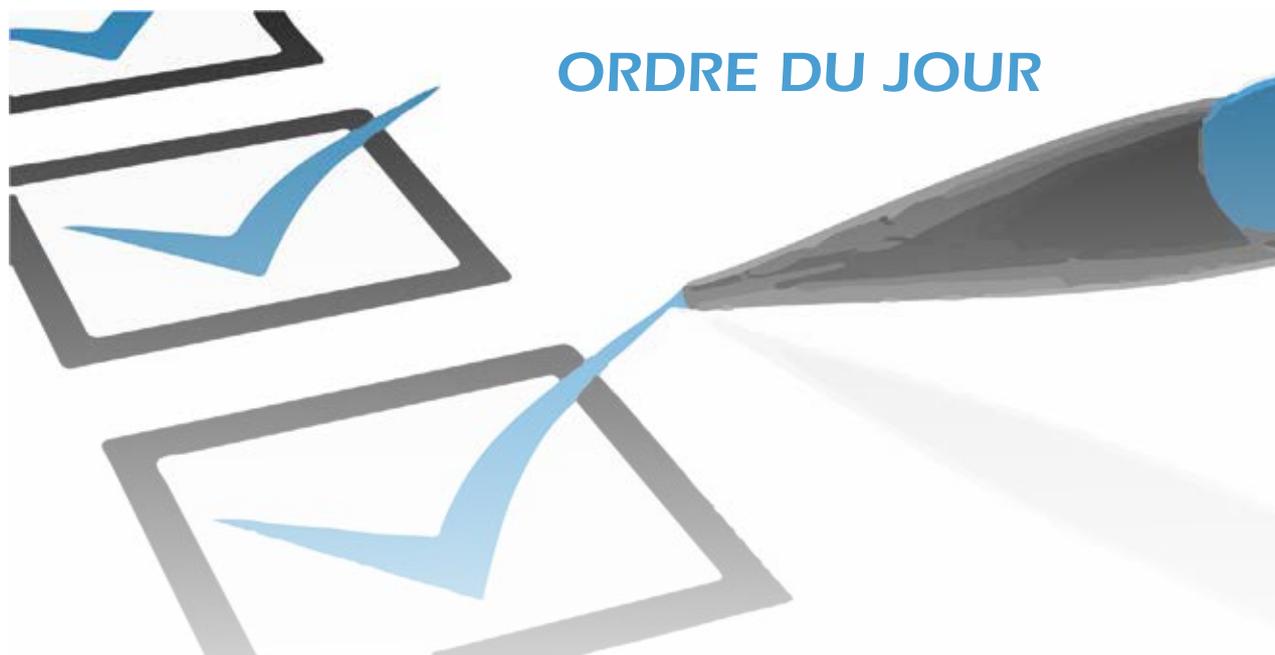
P.33 Action sociale

P.36 FIPHFP

P.40 Protection sociale complémentaires

P.42 Retraites

P.51 Rapport d'activité de l'UFR-FO



Lundi 15 mars 2021

- 11H - 14H45 Accueil des délégués - Remise des dossiers aux congressistes
- 15H00 Ouverture du Congrès par le Trésorier
 Constitution de la commission de contrôle des mandats et des votes
 Allocution du Secrétaire général de l'UD de la Meurthe et Moselle (54)
 Présentation du rapport moral et d'activité par le Secrétaire général
 Présentation du rapport financier par le Trésorier fédéral
 Compte rendu de la Commission de Contrôle des comptes sur le rapport financier
 Intervention des délégués
 Compte-rendu de la Commission des mandats
- 19H00 Fin des travaux

Mardi 16 mars 2021

- 8H45 Suite des interventions
- 12H15 Restauration sur place
- 14H30 Réponses du Secrétaire général et du trésorier fédéral
- 16H15 Vote sur le rapport moral et d'activité
- 17H30 Vote sur le rapport financier
- 17H45 élection du Bureau fédéral
- 18h00 Table ronde - protection sociale complémentaire
- 19H00 Fin des travaux

Mercredi 17 mars 2021

- 8H30 Réunion du bureau fédéral - élection du secrétariat fédéral
- 9H15 Séance plénière - Proclamation des résultats de l'élection au secrétariat fédérale
Constitutions des commissions
- 10H00 Travaux des commissions pour l'élaboration des motions revendicatives
- 12H30 Restauration sur place
- 14H00 Reprise des travaux des commissions
- 14H30 Assemblée générale de l'UFR

Jeudi 18 mars 2021

- 9H00 Compte rendu de l'Assemblée générale de l'UFR
Intervention des invités :
- Jan Willem Goudriaan, Secrétaire Général de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP)
 - Rosa Pavanelli, Secrétaire Générale de l'Internationale des Services publics
 - Christine BESSEYRE, Secrétaire Générale de la Fédération FO-COM.
 - Didier BIRIC, Secrétaire Général de la Fédération des Services Publics et de Santé (FSPS-FO)
 - Yves Veyrier, Secrétaire Général de la Confédération FO
- Discussion des résolutions et votes
- 12H15 Restauration sur place
- 14H00 Reprise de la discussion des résolutions et votes
- 17H45 Allocution de clôture du Congrès par le Secrétaire Général
- 18H00 Clôture du Congrès
- 20H00 Soirée fraternelle

Vendredi 19 mars 2021

Retour des congressistes

Ce congrès sera aussi l'occasion de fêter (le jeudi soir) le départ en retraite de 3 secrétaires fédéraux de la FGF-FO, Patrick Fauvel, Jean-Pierre Moreau et Claude Simoneau. Ce n'est pas courant que 3 camarades du Secrétariat permanent partent en même temps et notamment le Secrétaire général adjoint et le Trésorier, donc nous les remercierons collectivement pour leur investissement durant toutes ces années.

Situation générale

Lors du précédent Congrès à Arras en mars 2017, nous finissions celui-ci en rappelant notre attachement indéfectible au Statut général des fonctionnaires, aux valeurs républicaines qu'il porte, ainsi qu'à son rôle essentiel en termes de cohésion sociale.

Quelques semaines après notre congrès se tenaient les élections présidentielles et législatives. Emmanuel Macron devenait Président de la République et la « République en marche » parti politique, quasi inconnu, devenait majoritaire à l'Assemblée Nationale.

Dès le mois de juillet 2017, lors de la première Conférence Nationale des Territoires, le nouveau Président de la République vantait l'égalité des chances au détriment de l'égalité des droits.

Cette formule « d'égalité des chances » reprise sans cesse lors du quinquennat pour parler de tout, de l'éducation, des territoires, etc, ancre la vision macronienne de ce que devrait être la France ; une start-up géante où chacun est responsable de sa réussite ou de son échec, en ayant un socle minimal d'éducation, de santé, de culture...

Cette idéologie construira le programme présidentiel et se manifestera en ce qui concerne le Service public par des privatisations, des restructurations, l'abandon de missions, l'annonce de 120 000 suppressions de postes (70 000 à la territoriale et 50 000 à l'Etat) et par la funeste Loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019.

Cela se traduira également par un nouveau financement de la protection sociale, et notamment de l'assurance maladie, par la suppression des cotisations salariés pour le secteur privé et la suppression de la cotisation exceptionnelle de solidarité pour les fonctionnaires, remplacées par une hausse de 1,7% de la CSG. De fait, l'assurance maladie n'est plus financée par le travail et les cotisations salariales, mais par l'impôt. Ce changement profond et systémique interroge sur la place des interlocuteurs sociaux dans le futur pilotage de l'assurance maladie, leur légitimité étant remise en cause dès lors que

le financement n'est plus lié au travail, ce que l'on appelle le salaire différé.

Enfin, une réforme emblématique du quinquennat est pour l'instant stoppée, celle de la Réforme des retraites. Force Ouvrière à tous les niveaux de l'organisation s'est farouchement opposée à ce projet consistant à créer un régime universel de retraites par points. Pour la Fonction publique cela remettrait en cause des principes fondamentaux liés à la carrière, comme le calcul de la pension au regard du dernier indice détenu les 6 derniers mois, pour prendre en compte l'ensemble de la carrière avec une nouveauté : l'intégration des primes. D'autres sujets importants tels que la pension de réversion, etc. étaient également impactés. Nous revenons plus amplement dans ce rapport sur cette réforme avortée à ce jour.

2020 en état d'urgence

La transition entre cette réforme interrompue des retraites et la crise sanitaire coule de source. Ce rapport d'activités ne peut évidemment pas oublier cette année 2020 où est apparue la COVID-19, virus qui va entraîner plus de deux millions de morts dans le monde et plus de 50 000 décès en France (chiffres au 26 novembre 2020). Des décisions politiques, hors du commun, de confinement de la population seront prises notamment en France du mois de mars au mois de mai 2020. S'en suivront des mesures économiques et d'organisation du travail, y compris dans la Fonction publique.



Ce printemps 2020 révélera également l'incurie du Gouvernement dans la gestion de la crise notamment par des annonces contradictoires permanentes sur le port du masque et les consignes à suivre en termes de protection. Il témoignera aussi des visions court-termistes des différentes politiques publiques successives placées sous le dogme de la réduction de la dépense publique, de l'externalisation de la production entraînant de manière flagrante déficits de masques, de gel hydroalcoolique, de places de lit dans les hôpitaux et de personnels de santé.

Le dévouement et l'exemplarité des personnels hospitaliers ne doivent ni faire oublier ni cacher les choix budgétaires inadmissibles de ces dernières décennies.

C'est dans ce contexte, qui a démontré également l'incapacité du Ministère de la fonction publique à prendre des décisions rapides et fortes pour protéger les agents malgré nos multiples demandes, que la FGF-FO a décidé de porter plainte contre X. En effet, dès le début du confinement, et de manière hebdomadaire, nous avons participé à des audioconférences avec Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat à la Fonction publique. Systématiquement nous avons demandé un état des lieux pour connaître les disponibilités et distributions de matériel de protection, le nombre d'agents contaminés et malheureusement décédés. A aucun moment le Ministère n'a daigné nous répondre.

Face à un tel mépris et au regard du nombre d'agents en « première ligne » dans la Fonction publique de l'État (policiers, douaniers, pénitentiaires, enseignants, etc.), nous avons eu le mandat du Bureau fédéral de déposer plainte pour mise en danger d'autrui (article 223-1 du Code pénal) et omission de combattre un sinistre (article 223-7 du code pénal), à l'encontre de toute personne dont l'enquête révélera l'implication pour les faits et délits ci-dessus exposés. Après une instruction et des auditions, notre plainte a été retenue pour être instruite par le Parquet de Paris, celle-ci est en cours.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, un nouveau confinement a été instauré par le Gouvernement depuis le 30 octobre 2020 face à la recrudescence de l'épidémie. Différent de celui du printemps, il réduit les libertés individuelles en limitant le nombre de personnes dans les regrou-

pements familiaux à 6, en ne permettant pas, ou très peu, les rassemblements et manifestations, en cantonnant les déplacements au niveau régional tout en préconisant aux salariés de se rendre sur leur lieu de travail pour permettre de maintenir l'économie. Nous ne rentrerons pas ici dans les choix du Gouvernement sur l'ouverture des magasins vendant des produits dits essentiels et la cacophonie qui a présidé notamment pour les ventes de livres dans les supermarchés et la fermeture des librairies de quartier. Nous constaterons, une fois de plus, et ce sans méconnaître ni contester le nombre de malades et de personnes hospitalisées, que le Gouvernement n'aura rien retenu de la première vague de la pandémie, mais surtout facteur aggravant n'aura rien anticipé pendant l'été pour améliorer les moyens humains et matériels nécessaires dans les hôpitaux.

COvid-19 et activité professionnelle

Concernant la COvid-19, le Gouvernement a tenté durant l'été de réduire le nombre de pathologies permettant d'être reconnu comme personnes vulnérables. Ainsi, alors que le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, fixait 11 critères, à savoir :

- 1° Être âgé de 65 ans et plus ;
- 2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- 3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- 5° Présenter une insuffisance rénale chronique

dialysée ;

6° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;

8° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques

liée à une hémopathie maligne en cours de traitement

9° Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

11° Être au troisième trimestre de la grossesse.

Un décret du 29 août 2020 (n°2020-1098) remettait en cause ces critères pour les réduire de 11 à 4 en ne retenant que les suivants :

Sont regardés comme vulnérables...les patients répondant à l'un des critères suivants et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :

1° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

2° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;

- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

3° Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète

associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;

4° Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Le Gouvernement, en réduisant les pathologies ouvrant droit au chômage partiel dans le privé ou aux autorisations spéciales d'absences dans le public, décidait donc de renvoyer au travail, y compris en présentiel (pour ceux dont les missions ne permettaient pas le télétravail), des agents dits à risque. Le tout sans aucune expertise scientifique ou avis du corps médical. On peut légitimement s'interroger sur le fait que ces personnes, qui étaient à risques au printemps et ne l'étaient plus pendant l'été, n'étaient remises au travail que pour des raisons économiques et ce, au péril de leur vie. Pour la FGF-FO, cette affirmation n'est ni surréaliste ni catastrophique quand on voit la recrudescence de l'épidémie et le nombre de morts.

Heureusement, le 15 octobre, le Conseil d'Etat suspendait le décret du 29 août 2020 estimant que le Gouvernement n'avait pas suffisamment justifié, pendant l'instruction, de la cohérence des nouveaux critères choisis, notamment le fait que le diabète ou l'obésité n'étaient retenus que lorsqu'ils étaient associés chez une personne âgée de plus de 65 ans. De fait, le décret du mois de mai et les 11 critères sont redevenus d'actualités.

Le 10 novembre 2020, le Gouvernement publiait un nouveau décret (Décret n° 2020-1365).

Les 11 critères de vulnérabilité supprimés arbitrairement par le précédent décret, étaient réintégrés (un douzième était même ajouté) mais les choix du Gouvernement pour la gestion des personnels ont été différents. Ce que condamnera immédiatement FO devant la Ministre lors du CSFPE du 13 novembre : extrait ci-dessous :

« ...vous décidez que ces agents à risques doivent prioritairement aller au travail si leurs missions ne permet pas le travail à domicile. Vous renvoyez même vers eux la responsabilité de considérer que leurs conditions de travail en présentiel sont sécurisantes ou pas. Charge à eux de saisir leur chef de service s'ils estiment les conditions sanitaires non requises, pour avoir ensuite l'avis du médecin du travail.

En résumé un agent vulnérable qui n'oserait pas

exprimer son inquiétude auprès de son chef de service porterait une responsabilité en cas de contraction de la Covid-19.

Pour FO cela est une faute quand on relève toutes les semaines le nombre d'agents contaminés par le virus. En effet, chaque ministère annonce des dizaines de milliers d'agents ayant contracté la maladie depuis le mois de mars, il aurait donc été bien plus prudent de placer les agents vulnérables directement en ASA.

Enfin, la situation des agents vivant avec une personne vulnérable reste inquiétante car ils sont également obligés d'aller travailler en présentiel si leur mission ne permet pas le télétravail et donc courent le risque de ramener la Covid-19 à leur domicile. Pour ces agents le placement en ASA aurait été des plus judicieux. ».

Covid 19 et maladie professionnelle

Face aux nombres d'agents contaminés par la Covid, le Gouvernement décidait d'intégrer cette maladie dans le tableau des maladies professionnelles. D'emblée, le Gouvernement prévoyait une reconnaissance différenciée entre une reconnaissance facilitée et quasi automatique pour les fonctionnaires et agents hospitaliers et une reconnaissance plus classique pour les autres fonctionnaires et salariés. Au-delà de cette différence de classement, le pire était la manière de reconnaître la maladie.

En effet, pour la 1ère fois dans l'histoire, les conditions requises pour être reconnu en maladie professionnelle sont différentes. Rappelons que des tableaux spécifiques des maladies professionnelles définissent les maladies indemnifiables et précisent, pour chaque type d'affection, les conditions à remplir (délai de prise en charge, durée d'exposition au risque et liste d'activités concernées).

Avec la COVID, cette reconnaissance n'est plus liée au seul fait d'avoir contracté la maladie dans le respect des critères indiqués mais va dépendre des traitements et soins reçus, notamment avoir reçu de l'oxygénothérapie. En résumé, certains cas Covid, dits sévères, pourraient être reconnus en maladie professionnelle et d'autres, plus légers, ne le seront pas. Pour FO, cela est inacceptable d'autant plus que les séquelles à moyen et long terme de cette maladie ne sont toujours pas connues. C'est pourquoi la FGF-FO avec l'UIAFP-FO a entamé une

requête en justice pour faire réviser ce décret. Celle-ci est en cours.

Loi de Transformation de la Fonction publique

Plus d'un an de concertation, et non de négociation précisons-le, pour aboutir à un vote unanime CONTRE des 9 organisations syndicales représentatives de la Fonction publique lors du CCFP du 24 juillet 2019. La loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique sera promulguée le 6 août 2019.



Nous avons fait en sorte de mobiliser le plus largement possible contre cette Loi. Nous avons tout fait pour sensibiliser les agents mais aussi l'opinion publique à l'intérêt du Statut général des fonctionnaires, ses valeurs et la nécessité de neutralité dans les missions de service public.

Pour ne citer que quelques exemples, il y a eu le périple, effectué à pied avec nos camarades de l'UIAFP-FO, du Havre à Matignon pour défendre la Fonction publique et le Service public de proximité. Pendant une semaine au mois de février 2019, 20 camarades ont marché, allant à la rencontre des agents et des usagers dans de nombreux services publics pour rejoindre le rassemblement national aux invalides à l'appel de FO qui a réuni plus de 7 000 militants et camarades de toute la France métropolitaine. Ce même jour, une délégation de l'UIAFP sera reçue par des conseillers du Premier ministre à Matignon.

Au printemps 2019, de nombreuses mobilisations, appels à la grève et manifestations souvent en intersyndicale Fonction publique. Malgré toutes ces actions d'opposition et de mobilisations, ainsi qu'un vote unanime « contre » des organisations syndicales, le Gouvernement

est passé en force et à promulgué cette Loi. Miroir de la Loi Travail et des ordonnances Macron, cette loi poursuit plusieurs objectifs :

- Réduire le contreponds des organisations syndicales, en supprimant les CT et CHSCT pour en faire des comités sociaux. Ainsi moins d'instances signifie moins d'élus, moins d'heures de délégations, moins de capacité à défendre les personnels.

- Réduire notre champ d'actions en retirant les actes de mobilité et d'avancement des compétences des CAP et attaquer les statuts particuliers de corps en conservant les CAP disciplinaires mais par catégories hiérarchiques (C, B et A).

- Renforcer le recrutement de contractuels en lieu et place des fonctionnaires et création, comme dans le privé, d'un contrat de mission de minimum 1 an et maximum 6 ans, non renouvelable, non CDisable, ni titularisable. De la précarité à tous les étages.

- Préparer l'externalisation de missions par des mesures dites « d'accompagnement » RH, comme le détachement d'office, la rupture conventionnelle, etc.

Dans le même temps cette Loi prévoit plusieurs ordonnances dont 3 très importantes qui sont :

- Diverses mesures en matière de santé et de faille dans la Fonction publique. Celle-ci a été présentée au CCFP du 2 octobre 2020. L'UIAFP-FO s'est abstenue sur le texte à la suite de certaines avancées et prises en compte de nos amendements,

- Négociation collective dans la Fonction publique,

- Protection sociale collective

Ces 2 dernières ordonnances sont toujours en cours de discussions pour une publication programmée à la fin du 1er trimestre 2021. Le compte-rendu oral d'activité permettra d'évoquer leurs avancées.

Dialogue social

Durant ce mandat, se sont déroulées les élections professionnelles dans l'ensemble de la Fonction publique au mois de décembre 2018.

Malgré les suppressions de postes, malgré les

réorganisations des ministères et des transferts de missions et de personnels, malgré l'extension du vote électronique, FO est restée pour la troisième fois consécutive, et ce depuis que la représentativité est basée sur les élections, la PREMIERE organisation syndicale de la Fonction publique de l'Etat. Au nom de la FGF-FO, je remercie tous les syndicats et fédérations qui ont contribué à cette première place ainsi que la Fédération FO Com où le vote des fonctionnaires de La Poste et Orange participent à cette première place.

Il est évident que notre objectif sera de conserver cette première place aux élections de décembre 2022, voir même de progresser.

Concernant les autres versants de la Fonction publique, nous avons progressé à la Fonction publique hospitalière en passant de la 3ème à la 2ème place et nous sommes restés à la 3ème place à la Fonction publique territoriale.

Ainsi sur les 3 versants de la Fonction publique, nous sommes toujours à la troisième place derrière la CGT (1ère) et la CFDT (2ème). Sachant que nous sommes à moins de 1% de la CFDT, l'objectif 2022 est de prendre la deuxième place sur les 3 versants.

Pour mémoire, résultats comparatif FPE (2014-2018)

	2014	2018	Evolution 2014- 2018
FO	17,0%	17,1%	+0,1%
FSU	15,6%	16,3%	+0,7%
UNSA	14,8%	15,9%	+1,1%
CFDT	14,0%	13,9%	-0,1%
CGT	13,4%	12,1%	-1,3%
Solidaires	9,0%	7,6%	-1,4%
CGC	5,5%	6,1%	+0,6%
CFTC	3,4%	2,7%	-0,7%
FA FP	0,1%	1,6%	+1,5%
FGAF	2,6%	0,4%	-2,2%
AUTRES	4,8%	6,5%	+1,7%

En jaune : les syndicats non représentatifs au CSFPE (Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'Etat).

En termes de dialogue social, ces quatre années ont été extrêmement chargées. On peut clairement affirmer qu'entre les réunions dites de l'agenda social et les instances des conseils supérieurs de la Fonction publique de l'Etat et les Conseils communs de la Fonction publique, de nombreuses réunions ont servi d'alibi au Gouvernement pour prétexter du dialogue social.

Et nous devons rappeler que le dialogue social n'est pas de la négociation.

Sur la Loi de Transformation de la Fonction publique, à aucun instant nous n'avons pu porter nos propositions et revendications mais simplement amender à la marge le texte du Gouvernement. Donc aucune négociation, simple concertation pour ne pas dire parfois simple consultation.

Cette Loi de Transformation de la Fonction publique aura donc occupé une grande partie de l'agenda social. Initialement basée sur 36 articles, celle-ci s'est conclue avec 95 articles.

Près de 50 réunions se sont tenues pour l'élaboration de cette loi, et le jour du CCFP (vendredi 15 mars 2019), le vote unanime contre des organisations syndicales a clos 14h de débats.

Durant ces quatre années, en plus des dizaines de groupe de travail, nous avons participé à 23 CCFP et 22 CSFPE pléniers et des dizaines formations spécialisées.

Nous avons également été présents dans l'action sociale interministérielle (CIAS), le FIPHFP, dans les écoles (ENA, IRA), les conseils d'administration des organismes de retraites (Ircantec, Erafp, COR, FRR). A ce titre, je tiens à remercier chaleureusement tous les camarades qui, avec des secrétaires fédéraux de la FGF-FO, ont tenu et continueront de tenir des mandats pour la FGF-FO.

Activités syndicales

Nous avons siégé dans les instances syndicales européennes (EPSU). De nombreuses réunions de l'UIAFP-FO ont été organisées, notamment une assemblée générale en 2018, et nous participons par la voix du Secrétaire Général de la FGF-FO au CCN et à la CE Confédérale.

Concernant nos sections départementales FGF-FO, nous les avons réunies trois fois et les secrétaires de section ont été conviées au Conseil National Fédéral (instance entre deux congrès) qui s'est tenu en juin 2019.

Pour tous les Secrétaires de section qui, après mandat du Bureau fédéral, ont participé aux instances informelles interministérielles de dialogue social placées auprès des Préfets, je tiens également à les remercier dans ce rapport car ils et



elles ont tenu les positions de la FGF-FO, refusant toute cogestion et défendant la saisine officielle des instances (CT notamment) plutôt que ce dialogue informel.

Ce rapport mérite enfin un mot particulier pour nos sections départementales d'outre-mer et leurs Secrétaires de sections. Nous les avons réunis durant la crise sanitaire en visioconférence, nous nous sommes déplacés (avant la crise) en Guyane, à Mayotte et à La Réunion. Après ce Congrès nous continuerons d'aller à la rencontre de nos camarades ultramarins. Ces expériences sont toujours enrichissantes et rien ne vaut le fait de vivre sur place le quotidien de ces camarades.

Ces militants doivent être particulièrement félicités car ils continuent, tout en sachant prendre en compte les particularités ultramarines, de défendre le Statut général des fonctionnaires et l'égalité des droits.

Bien entendu, nous avons réuni le Bureau Fédéral mensuellement, et avons réussi y compris dans la phase de confinement, à le tenir en audio et en visioconférence.

Formation syndicale

Deux stages FGF-FO ont été proposés après le congrès d'Arras en 2017 et ce jusqu'en 2019. La crise sanitaire ayant ensuite stoppé leur réalisation.

Tout d'abord, je tiens à remercier très amicalement Jean-Claude Jacquier, notre animateur-formateur durant ces deux ans qui a emporté l'adhésion de tous les stagiaires formés. Du stage « découverte du statut général » à celui « d'animateur d'une section départementale FGF » ses compétences ont été unanimement reconnues.

L'évolution du Statut général des fonctionnaires et notamment la perte des compétences des CAP (mobilité et avancement) font craindre, légitimement, pour beaucoup de nos syndicats une explosion du contentieux.

C'est pourquoi, nous avons décidé d'organiser dès 2021, des stages « juridiques » de deux niveaux différents de manière à ce que, dans chaque syndicat national, un ou une camarade soit performant sur la gestion du contentieux. Les 2 autres stages déjà existants vont se poursuivre également.

UFR

Pendant notre Congrès se tiendra l'assemblée Générale de l'Union Fédérale des Retraités. Durant ces quatre ans, l'UFR a été extrêmement active, y compris avec la Section Nationale des retraités de la FSPS-FO (Territoriaux et Hospitaliers), et plus ponctuellement avec les retraités de FO-Com.

Nous avons accompagné notre Union lors d'audiences au Cabinet du Ministre de la Fonction publique, ces camarades ont participé au périple de février 2019 et à l'audience à Matignon. Ils ont produit tous les trimestres le journal Le Lien l'enrichissant nettement sous cette mandature.

Le secrétaire général de l'UFR-FO, Jean-Claude Borel, Secrétaire général depuis le Congrès de Tours en 2009, va céder son mandat à Nancy. Je le remercie pour son investissement et lui transmets mes plus fraternelles amitiés.

Syndicalisation

Plus que jamais, la syndicalisation est primordiale. Le quinquennat d'Emmanuel Macron a

rebattu les cartes. Les partis politiques traditionnels sont éteints et incapables d'exprimer une opposition. Les syndicats sont consultés mais ne sont entendus bien souvent que lorsqu'ils accompagnent les réformes gouvernementales.

Evidemment, ce n'est pas le cas de Force Ouvrière. Mais notre syndicalisme de revendications, dans le seul intérêt particulier des travailleurs, nous amène, de fait, à une confrontation et souvent à une opposition avec la partie adverse.

Nous pourrions d'autant plus continuer de porter nos revendications en toute indépendance si nous renforçons nos implantations, développons les adhésions et bien entendu renforçons notre représentativité.

Pour la FGF-FO, dont les adhésions reflètent celles des syndicats nationaux à leur fédération d'industrie, se développer est également essentiel.

C'est pourquoi, comme nous l'avons fait ces 4 dernières années, nous continuerons d'aider les syndicats nationaux à tenir de leurs instances et nous continuerons de fédérer au niveau national et dans nos sections départementales tous les syndicats de la Fonction publique de l'Etat afin de partager les expériences ministérielles, et s'appuyer sur les victoires de chacun pour les étendre le plus largement possible.

La FGF-FO reste une fédération fondée sur le syndicalisme de revendications, qui négocie, ratifie des protocoles, quand ils sont favorables aux agents, mais qui considère aussi que le rapport de force est parfois l'outil nécessaire pour être entendu.

Nous le savons tout le rapport de force est lié à la syndicalisation.

A nous, à tous les niveaux, de donner de l'espoir aux fonctionnaires et agents publics pour que se syndiquer à Force Ouvrière soit une perspective pour améliorer, par l'action collective, son propre avenir.

OUTRE-MER

En quatre ans la situation des personnels ultra-marins s'est dégradée notamment depuis l'apparition de la COVID 19.

En effet, à la gestion nationale du Covid-19, se juxtapose dans ces territoires d'importantes problématiques sociétales.

Dans les territoires ultra-marins, le taux de chômage est particulièrement élevé. Pour ne citer que les 5 DROM en 2017, le taux de chômage est supérieur à 17% voire plus de 30% pour certains contre 8.6% dans l'Hexagone et 7.6% dans l'union Européenne (source INSEE).

Les conditions de logement sont dégradées, l'accès à l'eau potable n'est pas identique à celui de l'Hexagone. Dans certains secteurs le manque de moyens médicaux et les facteurs de comorbidité restent criants.

Cette crise sanitaire multiplie des problèmes déjà présents depuis des années et accentue les inégalités entre les « départements » d'Outre-Mer, et les départements de France Hexagonale. La gestion politique de ces territoires favorise l'invisibilisation de ces problématiques sociétales. Il est nécessaire d'en prendre conscience car il n'est pas possible de lutter contre une pandémie sans lutter contre ces autres problématiques.

A cette crise sanitaire s'ajoute le récurrent problème de la vie chère qui reste malheureusement d'actualité.

En effet, le niveau général des prix à la consommation (selon l'INSEE) est de 7 % à 12,5 % plus



élevé dans les départements d'outre-mer qu'en France métropolitaine

Ces écarts de prix sont en grande partie imputables aux produits alimentaires, qui représentent l'un des premiers postes de consommation des ménages, et pour lesquels les écarts de prix sont beaucoup plus importants et s'étalent en moyenne de 19 % à 38 % selon les territoires.

Pour la FGF-FO il faudra bien que cette problématique soit prise en compte par les politiques afin que des solutions économiques adaptées aux spécificités de l'outre-mer puissent enfin mettre un terme au sentiment d'injustice ressenti par ces populations.

Les congés bonifiés remis en cause

Lors d'une réunion interministérielle en date du 11 janvier 2019 le gouvernement met en place la réforme des congés bonifiés de manière unilatérale.

Un sujet extrêmement sensible pour les personnels ultra-marins de la fonction publique.

De quoi s'agissait-il ? Le gouvernement souhaitait ni plus ni moins la suppression des congés bonifiés et de la prime de vie chère avec un slogan « partir moins longtemps mais plus souvent ».

Les congés bonifiés appliqués historiquement aux fonctionnaires de l'Hexagone travaillant dans les territoires d'outre-mer ont été obtenus par de longues luttes des personnels ultra-marins exerçant en Hexagone et ayant vécu dans les départements d'outre-mer.

Cette situation s'explique par deux événements, le BUMIDOM (la venue massive d'ultra-marins par manque de main d'œuvre) et le fait que les français d'Outre-Mer devaient prendre leur poste dans l'Hexagone après leurs réussites aux concours.

C'est fort de cette histoire, que la FGF-FO est opposée à toutes réformes des congés bonifiés

qui pourraient supprimer des droits acquis.

Nous avons également été reçus par une commission de députés ultra-marins décidés à combattre cette réforme.

Nous avons pu défendre ce droit acquis en demandant à améliorer l'existant comme par exemple, son extension pour les autres collectivités d'outre-mer, une seule et même règle pour tous concernant l'application des critères du CIMM (Centre d'Intérêts Matériels et Moraux).

Cette commission a publié un rapport au mois de mai 2019 reprenant l'intégralité de nos revendications.

Au regard des enjeux, nous avons décidé en intersyndicale de créer le rapport de force pour combattre cette contre-réforme et défendre les revendications de ces personnels.

Il y a eu trois grands rassemblements et manifestations devant Bercy avec une délégation reçue par le cabinet d'Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat après de la ministre de l'Action et des comptes publics, sur la dernière manifestation.

Le dialogue social a été inexistant avec l'administration.

Une seule réunion avec la DGAFP, sans aucune réponse à nos questions. A notre grand regret, le rapport de force que nous avons pu mettre en place n'a pas été suffisant pour stopper cette contre-réforme dans son ensemble.

Le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique a été publié, il modifie les décrets ci-dessous :

- Décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif, pour les départements d'outre-mer, à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés aux magistrats et fonctionnaires civils de l'Etat.

- Décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

- Décret n°87-482 du 1 juillet 1987 relatif aux

congés bonifiés des fonctionnaires hospitaliers en service sur le territoire européen de la France, dont la résidence habituelle est dans un département d'outre-mer. Ce projet de décret doit être applicable pour 2020 avec une présentation au CCFP du 10 décembre 2019. C'est du moins ce que souhaite le gouvernement.

Ce qui ne change pas par rapport à l'existant :

- Le maintien des conditions d'appréciation actuelle du CIMM (Centre d'intérêts matériels et moraux). Rappelons que celles-ci sont fixées par des jurisprudences multiples et non par un texte réglementaire sur la base d'un critère non cumulatif.

FO a rappelé toutes les difficultés que rencontrent les agents originaires de l'outre-mer dans le cadre de la constitution de leur dossier au regard des interprétations effectuées par les services afin d'écartier des personnels du droit aux congés bonifiés. Un vrai parcours du combattant. La DGAFP s'est engagée à apporter des précisions dans un guide ou une circulaire et refuse de le faire au travers d'un projet de décret. Les discussions sur le guide ou la circulaire se feront début 2021 sans date précise pour le moment.

- Le maintien du versement de la prime de vie chère durant le congé bonifié.

- Le maintien des conditions de prise en charge des frais de voyage par l'employeur public.

La FGF FO a pris acte de l'annonce du maintien de ces droits que nous avons pu obtenir grâce aux mobilisations mais aussi au rendez-vous pris avec les parlementaires d'outre-mer afin de faire valoir nos revendications sur ce dossier.

Ce qui change au travers du projet de décret pour les trois versants de la fonction publique :

- Réduction à deux ans de la durée minimale de service pour l'ouverture des droits à congés bonifiés. Nous ne pouvons que nous féliciter d'avoir la possibilité que les originaires d'outre-mer puissent partir tous les deux ans en lieu et place de tous les trois ans.

- Suppression de la bonification des 30 jours. La FGF FO a condamné et s'est opposé à cette

suppression des 30 jours de bonification qui se cumulaient avec les jours de congés annuels pour obtenir les 65 jours de congés. C'est en ce sens que nous ne pouvons plus parler de congés bonifiés. Le personnel originaire d'outre-mer partirait tous les deux ans mais exclusivement sur ses congés annuels dans la limite de 31 jours consécutifs (y compris le samedi et dimanche).

Au regard de l'histoire des congés bonifiés et de la dure lutte menée par les organisations syndicales et les agents d'outre-mer, nous refusons cette suppression unilatérale. Ce congé supplémentaire est nécessaire afin que ces personnels puissent préserver les liens familiaux, culturels et se ressourcer. La venue obligatoire dans l'hexagone après la réussite aux concours est un véritable déracinement pour les ultras marins.

➤ Possibilité pour l'agent de décider de la durée de ces congés dans la limite de 31 jours consécutifs. La FGF FO revendique le maintien des 30 jours de bonification.

Ce qui a changé uniquement pour le versant Etat :

➤ Ouverture du droit à congés bonifiés pour les agents affectés en Métropole ou dans un DROM et ayant leur CIMM dans une COM (Collectivité d'outre-mer) ou en Nouvelle Calédonie. La FGF FO se félicite de cette première ouverture à l'ensemble des ultra-marins. **Les agents contractuels de droit public en CDI seront également concernés.**

➤ Suppression du congé bonifié vers la métropole pour les agents exerçant des fonctions dans le DROM où se situe son CIMM. FO a condamné cette décision qui ôterait à ces agents la possibilité de garder le lien avec l'hexagone où, bien souvent, certains ont laissé des enfants, des petits-enfants..., surtout lorsqu'ils y ont exercé pour la plupart plus de 15 à 20 ans.

Une période transitoire doit être mise en œuvre dans le cadre de l'application de ce décret :

➤ Les agents ayant intégré la fonction publique à la date d'entrée en vigueur du décret peuvent, jusqu'au 31 décembre 2022, opter lors de leur prochain départ pour :

- Soit un dernier congé dans les conditions actuelles du dispositif et qui interviendrait trois ans après le dernier congé bonifié.
- Soit pour un départ dans les conditions du nouveau dispositif et qui interviendrait deux ans après le dernier congé bonifié. Application immédiate du nouveau dispositif aux agents intégrant la fonction publique après l'entrée en vigueur de la réforme.

La FGF FO a revendiqué un réel droit d'option entre le nouveau et l'actuel dispositif et non pas une période transitoire. Cela permettrait un véritable choix entre les agents désireux de partir plus souvent et moins longtemps et ceux désireux de partir moins souvent et plus longtemps.

Un guide d'accompagnement du décret sera établi pour les employeurs sur deux thématiques : le CIMM et les délais de route.

Pour La FGF FO, une circulaire serait préférable à un guide ! Nous avons interrogé la DGAFP sur le délai de route et le calendrier prévu pour le guide. La DGAFP a répondu que le délai de route fera l'objet d'une concertation en 2021 mais qu'il se fera sous forme d'autorisation spéciale d'absence (ASA).

La FGF FO a répondu que cette solution n'était pas acceptable au regard des conséquences financières que font peser les ASA sur certains agents de la fonction publique.

Le décret fut publié sans autres discussions en catimini en plein été 2020 au mois de juillet, tout simplement scandaleux !

La FGF FO a interpellé, le jeudi 27 octobre 2020, le cabinet de la ministre de la transformation et de la fonction publique sur la nécessité de mettre en place une réunion sur une circulaire d'application du nouveau décret afin de répondre aux questions suivantes :

- Mettre fin aux interprétations d'un ou de plusieurs critères pour l'application du CIMM.
- Le délai de route, combien de jours et sous quel statut ? L'ASA ne peut être la seule solution.
- Le report des congés bonifiés de 2020 sans perte de droit au regard de la crise sanitaire.

- Le fret, une cohérence à avoir entre le droit acquis de 40 kg par personne et la réalité des compagnies aériennes lors des appels d'offre avec des limites entre 23 et 25 kg par personne.
- L'extension des « congés bonifiés » aux familles monoparentales et autres.
- Le report également de la période de transition

avec le droit d'option entre la nouvelle réforme et l'ancien dispositif.

Des questions non négligeables sont toujours en suspens et ne peuvent pas rester en l'état.

Pour la FGF-FO, les congés bonifiés sont plus qu'un droit, c'est une réparation au regard de l'histoire de France et de ces colonies !

International et Europe

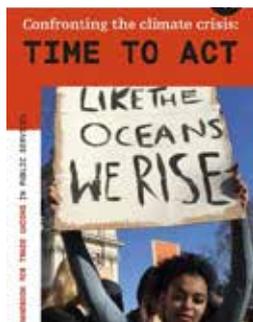
En dehors de nos frontières l'activité de la FGF-FO se concentre essentiellement à l'Europe au sein de la Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU).

En effet, au sein de l'UIAFP, la FGF-FO et la FSPS-FO partagent leur présence respectivement au comité directeur de la FSESP (EPSU) et de l'International des services publics (ISP).

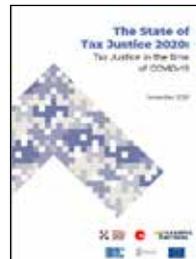
Essentiellement basé sur la coopération et l'entraide le syndicalisme international dans le secteur des services publics s'attache à permettre l'existence de **droits sociaux et syndicaux** dans de nombreux pays du monde. La liberté syndicale est un combat de tous les jours. Parfois aux portes de l'Europe et en France pendant l'Etat d'urgence et la crise sanitaire....

Au-delà du principe fondamental d'expression et organisation des travailleurs, l'ISP mobilise pour l'égalité des genres, contre le travail précaire et la privatisation des services publics, plus particulièrement le lien essentiel qui est l'accès à l'eau potable. La situation tragique des migrants et réfugiés nous rappelle que lorsque le besoin de solidarité frappe à nos portes ; la fraternité n'est pas le premier réflexe des Etats.

Faire face à la crise climatique : Il est temps d'agir Les transitions énergétiques et climatiques concernent bien évidemment les travailleurs qui ne doivent pas en faire les frais. L'ISP a lancé sa boîte à outils climat, élaborée en coopération avec ses affiliés suédois ASSR, Kommunal et Vision et l'orga-



nisation de soutien solidaire Union to Union. Il reste encore beaucoup à faire pour éviter le pire scénario de la crise climatique qui se profile devant nous. Cette boîte à outils pourra contribuer à une plus grande prise de conscience et à des actions concrètes. L'ISP met en place une plateforme fermée pour que les affiliés puissent partager leurs connaissances et leurs expériences pour mieux coordonner nos activités en matière de climat.



La justice fiscale a été au centre de l'action de l'EPSU et de l'ISP notamment pour contraindre les GAFAs et autres multinationales de payer leurs impôts là où ils s'enrichissent et de cesser l'optimisation fiscale agressive en Europe ou l'évasion dans les paradis fiscaux.

L'État de la justice fiscale 2020 montre que le monde perd plus de 427 milliards de dollars (USD) en impôts par an à cause des abus fiscaux internationaux.

Sur ces 427 milliards de dollars, près de 245 milliards sont perdus à cause des multinationales qui transfèrent leurs bénéfices dans des paradis fiscaux afin de sous-estimer les bénéfices qu'elles réalisent réellement dans les pays où elles font des affaires et paient donc moins d'impôts qu'elles ne le devraient. Au niveau mondial, l'équivalent de plus de 34 millions de salaires annuels d'infirmières est perdu chaque année au profit des paradis fiscaux. La FGF-FO s'est, depuis le début, associée à cette campagne notamment dans le cadre de la politique des placements, des réserves et provisions des régimes de retraite.

Le combat pour la justice fiscale et l'égalité devant l'impôt (pourquoi certaines entreprises ne paieraient pas d'impôts quand d'autres le font et que les salariés aussi ?) est un des moyens de donner aux services publics les moyens de fonctionner. En la matière, l'attitude des gouvernements évolue. Les amendes infligées à de grandes multinationales montrent que la politique des rescrits fiscaux s'éloigne. Novembre 2020, pour Bruno Le Maire, les GAFA sont "les adversaires des États"...

La crise du COVID a donné l'occasion à l'ISP de rappeler l'obligation des employeurs de protéger les salariés, particulièrement dans les services publics.



Rosa Pavanelli,
Secrétaire générale de l'ISP

Le monde entier applaudit l'engagement et le courage des travailleurs/euses de la santé durant la pandémie de Covid-19 et les incroyables manifestations de solidarité de la population. Mais ce n'est pas suffisant. L'ISP a demandé à l'OMS de veiller à ce qu'ils/elles disposent d'équipements de protection individuelle (EPI) pour se prémunir contre la transmission du virus.

« Nous ne voulons pas que les travailleurs/euses de la santé soient des héros morts. Nous avons besoin que le plus grand nombre possible restent en vie et en bonne santé pour continuer à faire du bon travail. » Rosa Pavanelli, Secrétaire générale de l'ISP.



La FGF-FO siège au Comité directeur de la Fédération (FSESP) ainsi qu'au Comité administrations nationales et européennes (NEA) en tant que titulaire, suppléant ou observateur en fonction de l'alternance autour du collègue Français. Nous travaillons également selon le découpage régional de l'EPSU au sein du collègue France-Benelux.

Le programme de travail en cours, issu du congrès de Dublin (juin 2019) s'axe sur :

L'avenir des services publics

- Lutter pour des finances publiques plus solides et pour plus de justice fiscale
- Défendre un modèle économique alternatif
- Des services publics plus nombreux et de meilleure qualité pour tous
- Défendre la démocratie et l'État de droit et lutter contre la corruption
- Résister à la privatisation et à la libéralisation pour défendre des services publics de qualité
- Tirer le meilleur parti de la transformation numérique des services publics
- Exiger des accords sur le commerce équitable et les investissements
- S'attaquer aux changements climatiques et à la dégradation de l'environnement
- Améliorer les services d'aide aux migrants et aux réfugiés



Jan-Willem Goudriaan secrétaire général de l'EPSU

L'avenir du travail dans les services publics

- Défendre les droits fondamentaux au travail
- Renforcer la négociation collective et améliorer les conditions de travail et de salaire
- Promouvoir et étendre le dialogue social européen
- Défendre les travailleurs contre la privatisation et l'externalisation
- Faire en sorte que les travailleurs bénéficient de la numérisation
- Améliorer la santé et la sécurité au travail et faire appliquer les mesures en la matière
- Créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité grâce à la lutte contre le changement climatique
- Assurer l'égalité entre hommes et femmes au travail
- Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité sur le lieu de travail

L'avenir des syndicats des services publics

- Stimuler le recrutement et la syndicalisation
- Améliorer la représentation des femmes et des jeunes travailleurs et travailleuses
- Renforcer la FSESP

Au Comité « administrations nationales et européennes » (NEA), la FGF-FO intervient pour que le programme de la FESP. (Les mesures d'austérité, les droits d'information et de consultation des travailleurs, l'accès aux administrations et leur qualité, la confiance dans les gouvernements, la qualité et la diversité, le bien-être au travail) soit en phase avec le statut général de la fonction publique et les orientations de Force Ouvrière.

En tant que représentants des travailleurs de ce secteur, la FSESP participe au dialogue social avec les employeurs aux niveaux national et européen. Elle est également active sur des questions catégorielles : personnel des services pénitentiaires, des percepteurs d'impôts, du personnel des ambassades, des inspecteurs du travail et bien d'autres.

La FSESP est aujourd'hui le partenaire social européen reconnu et le plus représentatif des gouvernements centraux qui emploient plus de 9 millions de travailleurs et de fonctionnaires

dans les administrations centrales. Le président nouvellement élu du Comité permanent de l'administration nationale et européenne (NEA) de la FSESP est Marco Ouwehand, FNV (Pays-Bas). La FGF-FO participe aux travaux de ce comité.

Déclaration conjointe à l'occasion du 10ème anniversaire des lignes directrices multisectorielles pour lutter contre la violence et le harcèlement des tiers liés au travail - (Bruxelles, 16 juillet



2020) Il y a dix ans, les partenaires sociaux sectoriels européens, la FSESP, UNI EUROPA, le CSEE, l'HOSPEEM, le CCRE, la

FEEE, EuroCommerce, la CoESS ont identifié la violence et le harcèlement de tiers sur le lieu de travail comme l'un des défis de sécurité à relever au sein de l'Espace économique européen et ont signé les lignes directrices multisectorielles pour lutter contre la violence des tiers (TPV) et le harcèlement lié au travail. **En 2018, l'EUPAE et TUNED (FSESP et CESI) ont rejoint ces organisations dans leur travail pour s'attaquer à ce problème urgent. Depuis lors, on constate une augmentation progressive de la sensibilisation et des procédures disponibles contre le harcèlement et la violence, ainsi que la disponibilité généralisée des données relatives à la violence physique, au harcèlement sexuel et à l'intimidation / harcèlement sur les lieux de travail.**

Exemple de thème du dialogue social : Les partenaires sociaux de l'UE au sein des gouvernements centraux et fédéraux, représentant quelque 8 millions de salariés, sont convenus d'une contribution conjointe à la première phase de consultation des partenaires sociaux de la Commission sur une éventuelle action liée à un salaire minimum équitable.

Sans prendre position sur une initiative européenne spécifique, les syndicats dirigés par la FSESP et dix-huit gouvernements centraux / fédéraux en leur qualité d'employeurs accueillent la consultation comme une



occasion de mettre en œuvre, avec les partenaires sociaux de l'UE, le principe n° six sur les salaires équitables du socle européen des droits sociaux.

Ils conviennent que le droit de négociation collective, en particulier au niveau sectoriel, et l'autonomie des partenaires sociaux sont essentiels pour obtenir des salaires plus équitables et doivent être promus et respectés. Après une décennie de réduction des salaires, de l'emploi et des droits syndicaux dans le secteur public, la contribution vise à envoyer un message positif vers de meilleures conditions de travail et de vie, une prospérité économique partagée, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et un financement durable des systèmes de protection sociale dans l'UE.

Par ailleurs, la FGF-FO reçoit également des délégations syndicales de pays en voyages

d'études sur notre modèle de fonction publique, les réformes des retraites en France, le dialogue social tel que nous le pratiquons. Ici une délégation coréenne.



Carrières et Pouvoir d'achat

Les fonctionnaires, grands oubliés de la hausse du pouvoir d'achat.

Dès le début de son quinquennat et malgré la promesse faite aux fonctionnaires, dans une lettre ouverte aux agents publics, publiée onze jours avant le premier tour dans laquelle il écrivait « J'augmenterai votre pouvoir d'achat, comme celui des salariés des entreprises : vous paierez moins de cotisations et votre salaire net sera augmenté d'autant » Emmanuel Macron a donné le ton de sa politique vis-à-vis des fonctionnaires.

En effet, du ministre de l'Action et des comptes



publics, qui confirme pour l'année 2018 le gel du point d'indice et la réinstauration d'un jour de carence en cas d'arrêt maladie, au président de la République qui veut différencier la valeur du point d'indice dans les trois versants de la Fonction Publique. Le moins que l'on puisse dire c'est que les fonctionnaires vont devoir attendre un moment avant de voir la couleur de cette « plus juste rémunération ».

A cela il convient de rajouter les suppressions d'effectifs à venir et la hausse de la CSG et des retenues pour pension.

Hausse de la CSG :

Pour la FGF-FO, la fin du financement de la protection sociale collective par les cotisations salariales et patronales remplacées par l'augmentation de

l'impôt qu'est la Contribution Sociale Généralisée (CSG), entrainera des remboursements supplémentaires et un transfert de l'assurance maladie vers les complémentaires santé. Aussi, seuls ceux qui pourront se payer une complémentaire santé seront correctement remboursés et bénéficieront d'un meilleur accès aux soins.

Afin de compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1er janvier 2018, le Gouvernement a décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1 % et la création d'une indemnité compensatrice.

Le montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC-CSG) a été calculé en janvier 2018, en application du décret du 30 décembre 2017. Ce montant ne devait, initialement, être réactualisé qu'une seule fois, en janvier 2019.

Cependant, le gel pérenne de l'IC CSG au-delà de 2020 entraînant une situation inéquitable pour les agents publics par rapport aux salariés du secteur privé, auxquels une compensation définitive a été accordée par voie d'allègements de cotisations, la ministre de la transformation et de la fonction publiques a annoncé, lors du rendez-vous salarial du 24 juillet 2020, la pérennisation de la réévaluation de l'IC-CSG sous une forme dynamique accédant ainsi à une demande forte des organisations syndicales.

Afin de mettre en œuvre cette décision, le gouvernement a présenté, lors du CCFP du 13 novembre 2020, un décret afin de pérenniser le réexamen annuel de l'indemnité en l'étendant à l'ensemble des agents concernés par une évolution à la hausse ou à la baisse de leur rémunération.

Cependant, pour la FGF-FO cette indemnité, comme nous l'avons dit dès sa mise en place, est inéquitable. Tant il est vrai que le mode de compensation choisie renforce les différences et inégalités entre les agents.

Aussi FO a déposé au CCFP du 13 novembre 2020 le vœu suivant :

« Le CCFP réuni le 13 novembre 2020 demande à la ministre de la Fonction publique de lui pré-

senter avant la fin de l'année un décret modifiant le Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017, dans le but du versement à tous les agents publics des trois versants de la Fonction publique, (à l'exception de ceux affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, ayant bénéficié de la suppression de la CES ou de la contribution salariale d'assurance chômage et de la cotisation maladie), d'une majoration mensuelle et pérenne de leur rémunération de 1,6702 % ; avec application au 1er janvier 2018 ».

Ce vœu voté par toutes les organisations syndicales, (à l'exception de la FSU qui s'est abstenue), nous servira de point d'appui pour exiger une compensation pour tous les agents.



Pouvoir d'achat :

Comme nous l'avons écrit tout au long de ce mandat le gouvernement n'a eu de cesse de faire des fonctionnaires la variable d'ajustement budgétaire.

De rendez-vous salarial en rendez-vous salarial la volonté du gouvernement de geler le point d'indice a été confirmé jusqu'à 2022. Cet entêtement a un impact négatif fort sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires ainsi que sur les droits à pension.

Depuis 2000, en raison du gel ou de revalorisation inférieure à l'inflation, les fonctionnaires ont perdu près de 20 % de pouvoir d'achat par rapport au coût de la vie. En 2020, le pouvoir d'achat des fonctionnaires continue de baisser. D'autant que depuis le 1er janvier, la retenue pour pension civile a augmenté de +0.27 points, passant de 10.83 % à 11.10 %. Pour mémoire, cette retenue n'était que de 7.85% en 2020.

Pour que la valeur du point d'indice retrouve le niveau de pouvoir d'achat qu'elle détenait au 1er janvier 2000, il faudrait augmenter la valeur de ce point de 20.6%. Utopiste diront certains. Pour FO, il n'y a aucune raison de sacrifier notre pouvoir d'achat à une quelconque dette ou dik-tat européen.

Par ailleurs, le SMIC ayant été revalorisé de +1.2%, les agents de catégorie C, rémunérés sur les premiers échelons de la grille indiciaire

du 1er grade, inférieur à l'indice nouveau majoré 329, doivent à nouveau percevoir l'indemnité différentielle pour ne pas être payés en-dessous du SMIC.

Toutes les mesures prises par le gouvernement lors des différents rendez-vous salariaux sont des mesures confirmant la précarité des fonctionnaires.

► Maintien de la GIPA : comme nous l'avons écrit dans la série « les cahiers » et notamment celui dédié aux rémunérations, la GIPA est une escroquerie ! En effet, le point d'indice génère de la pension, la GIPA alimente le RAFF, soit 20 fois moins pour un euro.

► Nouvelle tranche du CESU,

► Revalorisation de 5 % de la participation de l'employeur au CESU revalorisation de l'indemnité de remboursement des indemnités de repas de 15,25 euros à 17,50 euros, 13 ans après la dernière revalorisation...impressionnant !

Ou encore des mesures d'opportunité écologistes ou d'accompagnement de réforme structurelle :

► Mise en œuvre du forfait « mobilités durable » de 200 euros par ans pour les agents qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage).

► Réforme de l'indemnité temporaire de mobilité.

Enfin, sur le RIFSEEP, le gouvernement, au prétexte de généralisation aux 3 versants de la fonction publique, a souhaité dissocier l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) permettant ainsi de verser le CIA seul déconnecté de l'IFSE et d'en faire une prime au mérite.

FO conteste toujours l'argumentaire de l'administration tentant de faire croire aux citoyens que les fonctionnaires sont augmentés tous les ans. A cet effet l'administration emploie différents stratagèmes, et indicateurs, (SMTP, RMPP, IB-TGI, etc...) mélangeant les éléments de la rémunération et de la carrière pour faire croire à des augmentations générales.

Pour FO, la carrière ou les primes n'ont pas vocation à compenser la hausse de l'inflation et la perte de pouvoir d'achat. La carrière (changement d'échelon, de grade ou de corps) est la reconnaissance à la fois de l'obligation de se consacrer à sa seule mission de service public et également du « mérite » à travers les diffé-

rents modes de promotions. Les primes quant à elles sont le fruit de discussions par corps qui découlent des sujétions de chaque mission.

En outre, chaque agent ne bénéficie pas d'un changement d'échelon ou de promotion tous les ans, donc le seul moyen de compenser l'inflation annuelle, c'est la revalorisation de la valeur du point d'indice.

Pour FO et sans préjuger de la future réforme des retraites, il y a nécessité de revaloriser la valeur du point d'indice tant pour maintenir le pouvoir d'achat des actifs que pour permettre le maintien d'un niveau décent des pensions à terme.

Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) :

Au prétexte de « concilier cet engagement avec la trajectoire de redressement des finances publiques », la mise en œuvre des mesures programmées en 2018 de PPCR (transferts primes-points, attribution de points d'indice dans la grille, intégration des travailleurs sociaux de B en A) a été repoussée d'une année au 1er janvier 2019.

Comme le craignait Force Ouvrière, qui avait refusé de ratifier PPCR, les engagements du gouvernement de l'époque étaient forcement fragiles et ne garantissaient en rien les maigres compensations de cette « pseudo » réforme des grilles.

Ainsi les mesures prévues en 2019 ont été reportées en 2020, et celles de 2020 en 2021.

Après l'annonce du gel du point d'indice et du retour du jour de carence, FO a considéré que ce report était une attaque supplémentaire vis-à-vis des fonctionnaires.

En effet, le gouvernement a préféré économiser 800 millions d'euros sur le dos des fonctionnaires plutôt que de revenir sur son intention de supprimer l'Impôt de Solidarité sur la Fortune (ISF), impôt qui rapporte chaque année plus de 5 milliards d'euros.

En refusant de signer PPCR, FO soulignait alors que cet accord n'était qu'une machine à faire des économies. La suite des événements a montré s'il en était besoin la justesse du propos.

La rupture conventionnelle outil RH pour se débarrasser des fonctionnaires

Cette rupture conventionnelle est issue de la loi de transformation de la fonction publique. C'est un outil RH, il permet d'accompagner les suppressions de missions, les externalisations et les délégations de service public.

Deux décrets et un arrêté ont été publiés depuis la fin du mois de décembre 2019 :

- Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.
- Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositions indemnitaires d'accompagnement.
- L'arrêté 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

La rupture conventionnelle est la possibilité donnée aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels en CDI de droit public de démissionner de la fonction publique à l'amiable par un accord écrit entre l'agent et sa direction. Elle est effective dès à présent pour les contractuels et à titre expérimental pour 5 ans pour les fonctionnaires. Il y a des conditions à remplir pour en bénéficier.

Au regard de la pyramide des âges dans la fonction publique et des réformes incessantes qui nourrissent l'exaspération et le ras-le-bol des fonctionnaires, les agents proches de la retraite pourraient être tentés par cette aventure.

C'est en ce sens que la FGF FO a élaboré des analyses des textes ainsi qu'un simulateur pour que les militants puissent accompagner les personnels concernés à appréhender les éléments

indispensables avant de prendre une décision.

Par exemple, un agent de catégorie C avec un salaire brut mensuel de 1900 euros (y compris certaines primes) pourrait prétendre à une indemnité pouvant se situer à minima à 15 000 euros et au maximum 41 000 euros avec 22 ans d'ancienneté dans la fonction publique. En sachant que l'administration risque de proposer la somme la plus basse, charge à l'agent de négocier ou de refuser le montant en se posant certaines questions :

- La durée de versement des indemnités sera-t-elle suffisante pour obtenir des trimestres afin de partir en retraite sans décote ! le montant est-il dégressif ? etc...
- Que restera-t-il après une période de carence de 7 à 150 jours pour percevoir l'assurance chômage ?
- Quel sera son niveau de pension au départ de la rupture conventionnelle calculé sur les 6 derniers mois en comparaison de ce qu'il aurait pu percevoir, s'il avait poursuivi sa carrière ?

Il y a des questions essentielles et donc des réponses exactes à obtenir avant d'entamer cette demande de rupture conventionnelle.

Chacun doit bien appréhender la durée qui le sépare de l'ouverture des droits à la retraite, la capacité à vivre avec l'indemnité négociée et par la suite avec l'assurance chômage. C'est un choix très personnel qu'il faut prendre le temps de bien analyser.

Pour la FGF-FO, la rupture conventionnelle n'est pas un « cadeau » de l'administration mais un outil de gestion qui lui permettra de se débarrasser des personnels dans le cadre, par exemple, de transfert de mission ou de restructuration, c'est du licenciement déguisé.



Agents non titulaires

Notre congrès d'Arras avait affirmé que l'ensemble des emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics devaient être occupés par des fonctionnaires, conformément à l'article 3 du Statut général (titre I). Il avait donné mandat aux instances de la FGF-FO de combattre l'avènement d'une fonction publique fondée sur le contrat.

Le congrès avait fort justement vu le coup venir puisque, deux ans et demi après d'adoption de cette résolution, la publication de la loi de la transformation de la fonction publique marquait un sérieux pas en avant vers cette fonction publique que nous refusons.

En effet, une des conséquences désastreuses de cette loi est de développer l'emploi contractuel précaire au détriment de l'emploi statutaire.

Un des exemples les plus flagrants est constitué par la mesure de détachement d'office d'un fonctionnaire dont le service est privatisé. Le dispositif mis en œuvre en application de la loi oblige le fonctionnaire à quitter son emploi statutaire pour signer un contrat avec l'entreprise privée ou l'EPIC (Etablissement public industriel et commercial) vers lequel le service est externalisé.

Cette même loi crée également la mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé, en vue de sa reconversion dans le secteur concurrentiel (la rémunération de l'agent est alors partiellement remboursée à l'entreprise privée !).

Enfin, la possibilité de rupture conventionnelle entre l'administration et le fonctionnaire vient compléter le dispositif qui vise à inciter le fonctionnaire à quitter l'emploi public, dans un contexte où chaque année la loi de finances supprime des emplois statutaires. Comment s'étonner que des agents, poussés à bout par des conditions de travail toujours plus délétères ainsi que par les pressions hiérarchiques, se résolvent à signer une rupture conventionnelle avec leur employeur.

En combattant la loi de transformation de la fonction publique, c'est donc bien contre l'avènement d'une fonction publique fondée sur le contrat que la FGF-FO même la lutte. Si le gouvernement a fait passer sa loi en force au mois d'août 2019, il n'en demeure pas moins que l'hostilité de la FGF-FO vis-à-vis de cette loi a toujours été claire, tant par ses votes dans les instances supérieures de la fonction publique que par son appel à la grève et à la manifestation pour le retrait du projet de loi au printemps 2019.

Notre précédent congrès avait également mis en avant des revendications sur les conditions de titularisation des contractuels. Il avait affirmé que le niveau de la rémunération, de la retraite et de l'évolution de carrière devait être au moins maintenu, sinon amélioré lors de la titularisation. C'est à ce problème qu'ont été confrontés les personnels du centre Pompidou ainsi que les chercheurs et techniciens de l'école Polytechnique. A chaque fois, la FGF-FO a soutenu les syndicats FO de ces personnels qui ont obtenu avec succès le maintien des acquis particuliers.

Lors des réunions de l'agenda social sur les agents contractuels, la FGF-FO a systématiquement mis en avant l'importance des CCP (commission consultative paritaire) et exigé que celles-ci soient consultées sur toutes les questions d'ordre individuelles relatives à la situation professionnelle des agents contractuels. Ceux-ci sont en général victimes de l'individualisation des relations avec leur employeur, en particulier lors de la fixation et de la réévaluation salariale. C'est pourquoi le FGF-FO a mis en avant la nécessité de garanties collectives pour les agents contractuels.

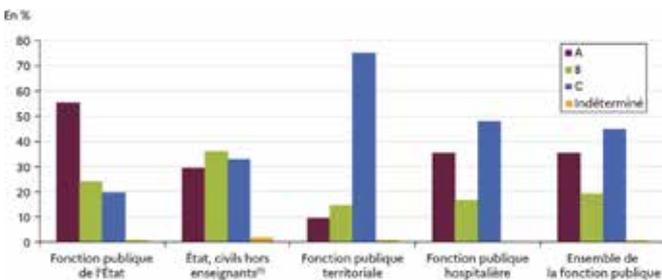
FO est également intervenue sur la création d'une indemnité de fin de contrat lors du CCFP (Conseil commun de la fonction publique). A la suite, nous avons édité une circulaire interne de 7 pages sur le sujet.

Encadrement

Dans l'ensemble de la Fonction publique de l'Etat, la part d'agents de catégorie A continue d'augmenter, accroissant de facto la proportion de cadres de ce versant. En 2017, la part des agents de catégorie A a augmenté de 0,2% points par rapport à 2016.

Au sein des catégories hiérarchiques, la catégorie A correspond à des fonctions de conception, d'expertise, de direction et d'encadrement. En 2018, elle concerne 35,5% des agents pour 19,5% en B et 45,3% en C. Toutefois, cette répartition diffère beaucoup selon les versants. Ainsi, dans la fonction publique de l'Etat les cadres sont majoritaires (56%), notamment du fait de l'effectif important d'enseignants. Sans eux on retomberait à 30% pour 22% sur les trois versants.

Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 (en %)



Parmi les agents de catégorie A, est distinguée une partie supérieure dite A+. Elle occupe notamment des emplois d'encadrement supérieur et de direction, d'universitaires et de chercheurs.

On en compte, selon le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2020, 91673 cadres de catégorie A+ dans la FPE (110000 sur les trois versants), en hausse sensible également. FO conteste ce classement qui « oublie » beaucoup de corps dont l'indice terminal et le mode de recrutement les placent avec évidence dans le A+ - Les données de l'année 2017 ont été révisées par rapport à ce qui a été publié dans le Rapport annuel 2019. La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indi-

ciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+. Cette conception des choses conforte la thèse ambiante que ce ne serait pas le diplôme qui fait la catégorie !

La part des femmes y est notable : 41,9% dans les trois versants, 40,1% dans la FPE.

Si la place des cadres grandit, de grandes disparités existent.

La féminisation de l'emploi public est une réalité évidente (..... % dans la catégorie A), mais, qui ne se retrouve pas dans une répartition équilibrée des places, tant dans les différentes filières que dans les responsabilités. Ainsi, les femmes restent minoritaires parmi les agents de catégorie A+ malgré une constante augmentation et de réels efforts (et résultat) pour des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs, en partie depuis le 1er janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, a imposé un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Ce dispositif conçu de manière progressive prévoyait une montée en charge qui s'est achevée le 1er janvier 2017 en portant le taux à 40 % (20% en 2013 et 2014 et 30% en 2015 et 2016).

Cependant, les concentrations d'un même genre (là où les femmes sont en plus grand nombre) génèrent très souvent des discriminations indirectes.



C'est sur le plan de la rémunération que retards et inégalités demeurent les plus marquants, bien plus que dans les autres catégories B ou C.

La moyenne des salaires des cadres dans la fonction publique de l'Etat est de 3 138 € ; cachant des situations divergentes entre les professions intellectuelles supérieures, (les enseignants, perçoivent en moyenne 2 842 € alors que les non-enseignants - un peu plus d'un tiers des effectifs - 3 659€).

Curieusement cet état de fait n'évolue pas, ou très peu, avec l'homogénéisation des statuts en marche depuis 15 ans.

Fusion des corps, vers un A type PPCR

La fusion des corps a conduit à passer de près de 700 corps, au début des années 2000, à environ 300 aujourd'hui. La catégorie A, dernière concernée, foisonnait d'une pléthore de situations statutaires construites au gré des besoins et de l'histoire.

Plusieurs facteurs ont précipité la suppression des corps au profit de corps interministériels ou de corps semblables, véritables statuts catégoriels :

- Une volonté de maîtriser et piloter la masse
- Favoriser la mobilité
- Réforme de l'administration territoriale de l'Etat
- Apporter de la souplesse dans la gestion des effectifs, et ce, dans les trois versants de la fonction publique.

PPCR en marque le point d'orgue. Pour la petite histoire, rappelons qu'avant le décret de 2005 (Décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues), chaque ministère, chaque direction pouvait créer ses propres corps d'attaché, en centrale ou en déconcentré, les recruter et les rémunérer à sa guise. Ce décret coquille a harmonisé le statut et les grilles des attachés.

Puis, en 2011, le Décret (n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat), instaure le CIGEM ; et a, sous couvert d'interministérialité, confié à la DGAFP la gestion

statutaire du corps dont les ratios d'avancement entre les grades ; privant de la sorte les comités techniques ministériels d'une prérogative essentielle. Malgré d'incessantes demandes de la FGF-FO pour combler ce vide, les ministres successifs de la fonction publique sont restés sourds. Cette carence de dialogue social, incontestablement illégale, devra nous amener à un contentieux pour faire respecter le statut.

Enfin, PPCR a étendu à l'ensemble de la fonction publique un cadre statutaire commun sans pour autant que recrutement et formation deviennent identiques.

La filière administrative véritable laboratoire de la fusion des corps de la catégorie A ? Sans nul doute puisqu'après coup survient, en 2017, un décret modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'Etat. Véritable décret coquille, ce texte a engendré d'âpres discussions avec la DGAFP... en vain ! Le CIGEM (corps interministériels à gestion ministérielles) des attaché(e)s avait clairement anticipé les principes et l'architecture d'un cadre de gestion statutaire commun.

Tableau grade / indice IM	Attaché	Enseignant	Ingénieur
G1	390-673	390-673	390-673
G2	500-806	590-806	519-806
G3	655-972	695-972	695-972

L'idée forte de la fusion PPCR pour la catégorie A/A+ se trouve dans le principe de grilles indiciaires partagées. Ainsi, dans le A type, le trio attaché, enseignant, ingénieur partage la même grille.

Attention, grille analogue ne signifie pas carrière équivalente et rémunération similaire. Si les bornages indiciaires des corps et des grades apparaissent identiques, l'échelonnement indiciaire et le cadencage sont différents.

Sans parler de l'avancement de grade, lequel reste soumis à des conditions propres, dont la plus marquante, sans doute, reste l'absence d'examen professionnel entre le 1er et 2ème

grade dans les corps enseignants et nous pourrions évoquer les ratios PRO/PRO.

Les régimes indemnitaires marqueurs de différences de valeur métier

Cependant, l'inégalité la plus marquante se trouve dans les régimes indemnitaires, avec pour conséquence curieuse que la DGAFP classe le corps des professeurs d'école dans les professions intermédiaires. Etrange politique salariale qui traite de la sorte des fonctionnaires recrutés à BAC + 5 ! Après l'on s'étonnera de la faible attractivité de ces corps... très féminisés !

La sous (Presque ?) catégorie A+ a suivi le mouvement, connaissant des rapprochements et fusions plus feutrés aboutissant aux mêmes résultats :

- Corps à trois grades
- GRAF sur le 3ème grade
- Bornages indiciaires (presque) équivalents.

Mais elle maintient aussi un écart salarial notable entre les filières technique, administrative et juridictionnelle, enseignement supérieur et recherche et surtout entre les grands corps et les autres pour ce qui concerne le déroulement de carrière.

La FGF-FO impliquée dans la revendication et la défense des droits

La FGF-FO et l'UIAFP-FO ont beaucoup travaillé ensemble sur l'encadrement. Surtout à l'occasion de l'élaboration des « Cahiers FO - Fonction publique » : en 2018 paraissait celui consacré à PPCR et les attaché(e)s dans les trois versants de la fonction publique.

Notre objectif fut de construire, lors de l'année électorale, une démarche concertée au sein de Force Ouvrière afin de promouvoir notre vision partagée du statut des attaché(e)s d'administration tout en prenant en compte les particularités de chaque versant.

Cela aboutit à un corpus commun de revendications pour améliorer la carrière des agents

concernés dont les plus remarquables portent sur les grilles (déplafonnements : accès linéaire (non plafonné) au 3ème grade, décontingentement de l'échelon spécial au sommet du corps.)

Ce cahier a connu un indéniable succès auprès des syndicats nationaux membres de la FGF-FO. Œuvre de synthèse, outil d'information et de syndicalisation. Son accueil favorable par les agents a soutenu l'effort des syndicats nationaux qui l'ont utilisé, dans leur campagne électorale de 2018 et de syndicalisation. Il reste d'actualité et fera l'objet de mises à jour.

IRA – une réforme brutale

Dans ce contexte d'accroissement de la catégorie A, de fusion et d'homogénéisation, la formation initiale des corps d'administration générale a pris un nouvel essor. Désormais les IRA forment la quasi-totalité des attaché(e)s recruté(e)s par l'Etat, ses ministères et ses établissements que ce soit en administration centrale, en administration territoriale, dans les services scolaires et universitaires. Créés entre 1971 et 1981, les instituts régionaux d'administration qui, un temps, ont été surnommés les « petites sœurs de l'ENA » sont des établissements interministériels qui recrutent et forment les attaché(e)s d'administration de l'Etat.

En 2019, 820 élèves ont effectué leur rentrée, en deux sessions, dans un des cinq IRA (Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes).

Les IRA étant sous la responsabilité de la DGAFP, la FGF-FO siège au Conseil d'administration de celui de Lyon (Hervé Botton et Yves Raichl) et Lille (Philippe Soubirous, Yann Hamon puis Catherine Trebillon). Après les élections de 2018 et la confirmation de la première place de FO dans la fonction publique de l'Etat, une troisième représentation nous a été accordée à Nantes (Béatrice Rizzo et Anne Florentin). Notre souhait dans ces désignations fut que notre délégation soit composée de membres du corps et à parité hommes/femmes.



L'année 2018 fut celle d'une réforme brutale de la scolarité dans les IRA : l'arrêté du 28 mars 2019 est venu bouleverser les règles pour d'organisation générale, la nature, la durée, le programme des épreuves et la discipline des concours d'entrée aux instituts.

Qu'est-ce qui a changé en 2019 ?

La réforme scinde la formation en deux périodes de 6 mois : une première en institut comprenant un tronc commun de compétences, un approfondissement et une contextualisation, laquelle intervient après le choix du poste. Ensuite l'élève choisit un univers (AC, ATE, ASU) et part pour 6 mois en administration. Deux mois en tant qu'élève et quatre mois en tant que stagiaire dans le corps.

La scolarité a donc été réduite de moitié, ce que FO a dénoncé immédiatement tant dans les conseils d'administration que lors des réunions organisées par la DGAFP sur ce thème.

Notre principale critique concerne le sort des élèves qui tombe entre les mains des employeurs. Ce n'était pas le cas quand, précédemment, les stages dans les services restaient sous l'autorité et le contrôle de l'institut, aujourd'hui l'employeur décide ou non de la réussite de l'élève.

Sous couvert de professionnalisation, d'axer la formation initiale sur les compétences, d'adapter et personnaliser les parcours, la scolarité en IRA est sacrifiée sur l'autel des économies budgétaires.

Jusqu'en 2016, les IRA formaient 620 élèves. En 2017, ce nombre a été porté à 730. En 2020, ce sont 820 nouveaux cadres administratifs qui rejoindront les services de l'Etat. Le cap sur les mille élèves s'annonçait. La question de la création d'un sixième IRA se profilait.

Le choix du gouvernement fut donc de libérer la moitié des places disponibles actuellement en sortant la moitié des élèves après 6 mois passés en institut. La réalité offre souvent d'autres explications que la transformation et la modernisation portées par le ministère et la DGAFP.

Depuis des lustres les gouvernements successifs n'ont eu de cesse que de liquider tout ou partie des écoles d'application, trop couteuses à leurs yeux. Aidés par l'évaluation continue du niveau des lauréats (la quasi-totalité des

concours externes détiennent BAC+4/5). Ils ont estimé que les connaissances de bases leur étaient acquises et que l'accent devait être mis sur l'exercice du métier. Pour cela, rien de mieux que le terrain ! Au terme de cette logique, il y a l'apprentissage vers lequel on se dirige à grands pas.

En réponse à cette remise en cause de la qualité de la formation initiale des attaché-es d'administration, FO revendique toujours la création d'un sixième IRA à Bordeaux ou Toulouse. La scolarité à l'ENA a connu le même phénomène de raccourcissement.

Professionnaliser le recrutement, mettre en exergue les compétences pourraient conduire à sélectionner et orienter les nouveaux fonctionnaires en fonction des besoins immédiats et fléchés des administrations. La fonction publique d'emploi n'est plus très loin.

De plus cette réforme envoie un très mauvais signal à la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Dans la première, le décret du 29 octobre 2015 a porté la durée de la formation d'intégration à 10 jours (5 jours en présentiel, 1 à 2 mois en collectivité territoriale, 5 jours en présentiel). Douze mois pour les AAH alternant enseignements théoriques à l'EHESP et stages pratiques.

La FGF-FO plaide pour un renforcement de la scolarité des élèves attachés dont l'indice de traitement doit être revalorisé au regard de la réforme de la grille indiciaire du corps issu de PPCR (nous avons écrit en ce sens au ministre, nous sommes intervenus en bilatéral, mais l'urgence du ministère se concentrait sur les économies et non sur la situation matérielle des agents).

Succès, cette fois, dans la défense d'une élève en congé de maternité pendant sa scolarité que les règlements obligeaient à redoubler. Le ministère a dû reculer devant une discrimination inadmissible (en pleine discussion sur l'égalité professionnelle). Une jurisprudence à mettre au profit de l'action de Force Ouvrière qui, en matière d'égalité, ne se paie pas de mots mais agit.

Organisation territoriale de l'état

Le 17 mars 2017 à Arras, notre XXIIe congrès FGF-FO s'achevait, les débats, questionnements et interventions sur l'avenir de la fonction publique furent nombreux, et se sont traduits dans la rédaction de notre résolution générale.



« Le congrès rappelle sa totale opposition aux réformes régressives RGPP, MAP, RéATE, réforme territoriale, destructrices d'emplois et de missions et à la fusion-mutualisation des services déconcentrés. Il dénonce par ailleurs ces expérimentations d'inter-départementalité mises en œuvre dans le cadre des DDI, qui préfigurent, à terme, la disparition d'implantations départementales.

Il revendique le respect du maillage territorial garant de l'égalité de traitement de tous les citoyens.

De même, le Congrès rappelle le danger de la création des maisons de service au public tant sur la qualité du service rendu à l'utilisateur que sur les conditions de travail et l'évaluation professionnelle des agents.

Il refuse et combat fermement la mise en place de ces maisons de services publics définies à l'article 100 de la sinistre loi NOTRe du 07/08/2015 emblématique de cette réforme territoriale que FO condamne. »

Notre feuille de route était tracée, l'engagement et la détermination de la FGF-FO pour faire cesser ces réformes destructrices du service public ne se démentira pas au cours de ces quatre années.

Le 7 mai 2017 Emmanuel Macron est élu Président de la République, succédant à François Hollande, avec comme chef de gouvernement Edouard Philippe.

Si la politique des réformes de la fonction publique n'a cessé d'être dévastatrice sous le gouvernement Hollande-Valls pour les fonctionnaires et leurs services, nous verrons que le nouveau gouvernement poursuivra ces réformes avec zèle.

Dès le mois de juin 2017, la cour des comptes conduisait une enquête sur l'organisation territoriale de l'Etat et la réalisation d'un état des lieux de la situation de l'Etat déconcentré.

La FGF-FO a produit une contribution écrite à cette enquête sans s'inscrire dans le déroulé des questions qui étaient très orientées et visaient à définir la prochaine vague de réformes « acceptables ».

Nous avons réaffirmé que le préalable à toutes réformes des services de l'Etat doit se baser sur un débat de fond, sur quelles missions de service public et quelle organisation en rappelant que le Conseil national des services publics avait été créé pour cela, mais malheureusement très vite mis en sommeil.

Dans cette contribution, nous avons rappelé notre opposition à toutes les réformes (RéATE 1 et 2, Loi MAPTAM, loi de délimitation des régions, loi NOTRe ...) notamment le transfert de la mise en œuvre des politiques publiques nationales vers les régions affaiblissant la capacité des ministères à porter leurs propres politiques.

Ce démantèlement de la fonction publique se poursuivait avec le maintien du SGMAP (secrétariat général pour la modernisation de la fonction publique) preuve que le gouvernement n'avait pas l'intention de réduire ses réformes, alors que le ministre de l'Action et des comptes publics avait posé, en préalable à cette réforme, l'organisation des états généraux du service public. Finalement, cela se traduira par une consultation citoyenne sur le service public et la fonction publique dont l'aboutissement sera un échec re-

tentissant faute de participants à cette parodie de dialogue social.

Cette orientation se confirmait le 5 septembre 2017 avec le discours du Président de la République à l'adresse des préfets leur fixant une feuille de route pour les 5 ans à venir avec tous les moyens et pouvoirs nécessaires, afin de démanteler la fonction publique et le service public.

Le rouleau compresseur des réformes poursuivait sa route, avec la circulaire du Premier ministre, Edouard Philippe, en date du 26 septembre 2017, qui annonçait la mise en œuvre du programme « action publique 2022 » et son cortège d'objectifs, transferts de missions aux collectivités, au privé et même abandon de missions.

La FGF-FO, a condamné ce programme, synonyme de réduction des effectifs et des missions. Le Forum de l'Action publique qui devait être un élément d'écoute des agents et citoyens apparaîtra rapidement comme une mascarade de dialogue social. C'est pourquoi le bureau de l'UIAFP décidait de suspendre sa participation aux réunions du Forum de l'Action publique jusqu'à la présentation, dans le cadre de celui-ci, d'un bilan des différentes réformes précédentes.

La FGF-FO, face à ses attaques permanentes contre la fonction publique et ses services, avait décidé d'appeler à la grève et aux manifestations le 10 octobre 2017 pour la sauvegarde du service public. Elle a également organisé une réunion des coordonnateurs des sections départementales de la FGF-FO le 6 décembre 2017 afin de faire le point sur Action publique 2022.

Le comité action publique « CAP 2022 » l'un des trois points d'action du programme Action publique 2022, qui devait réfléchir à l'avenir des services publics aux regard des missions à abandonner ou à privatiser, se tenait sans la présence des organisations syndicales qui étaient simplement auditionnées.

La FGF-FO avait répondu favorablement à ces auditions pour rappeler nos revendications de défense des missions de service public et de présence du service public de proximité.

Dans la poursuite des actions engagées par la FGF-FO, et en appui de la forte mobilisation du

10 octobre, l'UIAFP a de nouveau appelé à une journée d'action, de grève et de manifestations contre CAP 2022, le 22 mars 2018.

Malgré l'affichage de bonnes intentions envers la fonction publique la réalité est bien autre



puisque le 24 juillet, en pleine période estivale, le Premier ministre publie une circulaire qui annonce un chamboulement dans l'organisation des services déconcentrés de l'Etat. Il fixe unilatéralement les missions où le rôle de l'Etat serait réaffirmé ou abandonné (regroupement de DDI et/ou avec des préfectures, fusion de budgets ...) avec la mise en place du chantier « plan de départ volontaire »

FORCE OUVRIERE s'élevait contre ces orientations qui laissaient les préfets de région seuls décisionnaires des réorganisations. La FGF-FO avait, au cours d'un bureau fédéral, déterminé pour nos sections départementales un mandat clair lors de leur participation à ces réunions régionales informelles, afin qu'à aucun moment nous ne soyons en situation de cogestion ou de co-construction des projets de réforme. La FGF-FO a envoyé un courrier au Premier ministre pour exprimer notre mécontentement, tant sur le fond que sur la forme, de sa circulaire, mais aussi sur les méthodes des préfets qui créaient un climat anxiogène dans les services et faisaient fi du dialogue social formel garant de la représentativité syndicale.

La FGF-FO s'est investi dans toutes les actions contre ces réformes destructrices et les a développées dans la campagne électorale des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Force est de constater que nos positions, nos revendications et nos actions ont porté leurs fruits puisque FORCE OUVRIERE est resté la 1ère organisation syndicale de l'Etat et ce depuis 2011.

A la suite de notre réussite aux élections nous avons, dès le 3 février 2019, engagé un périple du Havre à Matignon afin de sensibiliser l'opinion publique et témoigner de notre attachement au service public de proximité. Le 7 février à l'arrivée à Paris plus de 8 000 camarades étaient venus soutenir FORCE OUVRIERE. La FGF-FO sera reçue en audience à Matignon où nos représentants ont dénoncé ces réformes.

Malgré tout, le Gouvernement persistait et présentait son projet de loi de transformation de la fonction publique. La FGF-FO a alors initié plusieurs actions avec, le blocage des instances, la saisie par courrier des parlementaires, afin de les alerter du danger de cette loi qui va fragiliser encore un peu plus des services publics déjà affaiblis, ainsi que l'appel à une journée d'action et de grève le 9 mai 2019 contre ces réformes.

Nous avons également organisé un rassemblement devant l'Assemblée Nationale le 28 mai alors que le projet de loi de la transformation de la fonction publique était présenté au vote en première lecture à l'Assemblée.

Notre conseil fédéral des 18 et 19 juin 2019, nous a permis d'échanger avec les syndicats nationaux sur l'impact négatif de ces réformes, en particulier au vu de la circulaire du 12 juin 2019 sur la nouvelle organisation territoriale de l'Etat, qui préfigurait la création de Maison France Service et la constitution des secrétariats généraux communs aux préfetures et DDI.

Dans la perspective des réunions organisées par les préfets sur ces objectifs, nous avons réunis les coordonnateurs des sections départementales FGF-FO le 21 novembre 2019 à Paris pour débattre et s'organiser face ces réunions informelles et leurs visées.

2020 n'annonçait rien de bon pour la fonction publique, avec un gouvernement enfermé dans ses certitudes et un dialogue social au point mort, alors qu'une pandémie se profilait (Covid19) !

Rapidement l'épidémie se propage, au point que le gouvernement décrète l'Etat d'urgence avec un confinement strict. Une crise sanitaire sans précédent se profile dans un pays où le service public a été affaibli par des années de réformes et de manques de moyens humains et matériels.

Plus de dialogue avec la fonction publique ou uniquement par visioconférence, où le secrétaire d'Etat reste sourd à nos préoccupations et revendications. La FGF-FO réclame la tenue des CHSCT mais la fonction publique reste sourde et ne tire pas les leçons de cette crise sanitaire.

La FGF-FO fidèle à ses engagements a porté ses attentes et revendications lors des ateliers « dialoguer pour agir » à l'Assemblée nationale 24 juin 2020, notamment sur l'organisation territoriale de l'Etat.

Malgré cette crise et la démonstration que le service public est indispensable et doit être renforcé, le gouvernement s'obstine et poursuit sa réforme de l'organisation de l'Etat. Le 1er juillet 2020 le premier ministre valide les secrétariats généraux communs avec les regroupements des DIRECCTE et DRJSCS et création des DDETS etc...

En juillet 2020, la fonction publique dispose désormais d'un ministère de plein exercice. La FGF-FO reste prudente et sait que la nouvelle ministre, Amélie de Montchalin, maintiendra le cap de ses prédécesseurs avec les mêmes objectifs.

Le nouveau gouvernement, mis en place le 4 juillet, enfonce le clou avec la mise en œuvre des SGC aux préfetures et DDI pour le 1er janvier 2021.

Plus que jamais la FGF-FO reste hostile à ces regroupements et à cette réorganisation territoriale de l'Etat. Elle organisait, le 6 octobre 2020, une réunion des secrétaires départementaux FGF afin de déterminer les besoins pour un fonctionnement optimal des sections face aux prérogatives des préfets. Près de 50 secrétaires départementaux ont participé à cette réunion, riche en témoignages et force de propositions, malgré un contexte sanitaires dégradé.

FO défend un service public pour tous et reste attaché à l'égalité du service rendu aux citoyens et à l'égalité des droits. Ce mandat s'est tenu en ayant ces objectifs comme seul leitmotiv.

Le télétravail

Le télétravail dans la Fonction publique est resté, jusqu'à ces derniers mois, un sujet assez peu traité, sans doute parce qu'un bon nombre de missions n'étaient pas envisagées comme pouvant être éligibles à cette modalité d'organisation. Pourtant la Ministre annonçait, en novembre 2020, que 800. 000 agents de la FPE (sur 2,2 millions) exerçaient des missions permettant un télétravail total ou partiel.



Concrètement, malgré le Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature et la publication d'un guide par la DGAFP, le bilan du télétravail reste très mitigé pour ne pas dire médiocre. Les chiffres portent sur un panel restreint de personnels et tous les ministères n'ont pas intégré d'indicateurs sur le télétravail dans leur bilan annuel. Le seul élément global date de 2013 et annonce 0.7% de « télétravailleurs » dans la Fonction Publique de l'Etat. Le bilan fait également état d'une « forte

augmentation en 2017-2018 » mais les chiffres ne concernant que 2 secteurs (administration centrale MINEFI et METS), il est difficile d'en tirer des conclusions nationales.

La pandémie COVID-19 de 2020 a mis le télétravail au cœur de l'organisation du travail et amené employeurs et organisations syndicales à se pencher sur le sujet.

Que ce soit pour le privé ou pour le public, il convient de repenser les modalités d'application du télétravail et d'envisager les droits des travailleurs dans un cadre jusqu'alors très flou.

La Confédération a mis en place dès mi 2019, un groupe de travail sur le sujet dans le but de préparer un éventuel ANI sur le sujet. Bien que revendiquant parallèlement une négociation purement Fonction Publique sur le sujet afin de ne pas avoir à subir l'application forcée d'un accord interprofessionnel, la FGF a participé activement à ce GT.

A partir de Novembre 2019, le MFTP a mis en place à son tour un groupe de travail sur le sujet. La FGF portera les revendications des agents de la Fonction Publique et s'assurera que la mise en place du télétravail se fasse dans le respect des droits des personnels.

Nos priorités restent :

- Le principe de volontariat pour les agents ainsi que celui de la réversibilité
- Une formation pour l'encadrement et pour les agents
- L'équipement nécessaire à des bonnes conditions de télétravail
- Un management à distance adapté
- Un nombre limité de jours de télétravail afin de garantir la continuité du collectif
- Le droit à la déconnexion

Santé et sécurité au travail

La FGF-FO a systématiquement mis en avant la responsabilité des employeurs publics en matière de santé physique et mentale des agents. Il est nécessaire de s'attaquer aux causes découlant directement des choix politiques effectués pour la fonction publique.

Il s'agit, en particulier, des réformes et des restructurations permanentes qui remettent en cause les missions de service public elles-mêmes. De même, la mise en concurrence des agents par l'individualisation des droits, des rémunérations, voire des conditions de travail avec la généralisation du télétravail, le pilotage par la performance et les pressions hiérarchiques découlent de directives gouvernementales combattues par FO.

Lors des formations spécialisées du CSFPE (Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat) ou le CCFP (Conseil commun de la fonction publique), ainsi que dans les réunions de l'agenda social consacrées aux questions de santé et sécurité au travail, la FGF-FO a mis en lumière ces aspects et posé les responsabilités au niveau où elles doivent être.

La question de l'emploi public est également extrêmement liée aux questions de charge de travail et de conditions de travail. Or, la politique d'austérité conduit chaque année à la suppression d'emplois de fonctionnaires. C'est pourquoi la FGF-FO, dans le cadre des réunions institutionnelles ainsi que dans sa communication, revendique régulièrement la création des emplois statutaires nécessaires pour le bon exercice des missions.

Les CHS CT

Depuis le congrès d'Arras, la FGF-FO a cherché

à tout mettre en œuvre pour obtenir le maintien et l'amélioration des CHSCT. Conformément au mandat confié par le congrès, la FGF-FO a porté l'exigence de renforcer les prérogatives des CHSCT et d'obtenir des moyens supplémentaires aux représentants des CHSCT comme l'amélioration du contingent annuel d'autorisation d'absence. Mais c'est surtout la suppression des CHSCT, par la loi de transformation de la fonction publique, que la FGF-FO a cherché à contrer par son action syndicale.

D'abord en combattant le projet de loi : vote négatif dans les instances supérieures de la fonction publique, interpellation des parlementaires, appel à la grève et aux manifestations.

Après le vote de la loi de transformation de la fonction publique, la FGF-FO continue à revendiquer le maintien des CHSCT dans un contexte de crise sanitaire qui démontre chaque jour le rôle essentiel de cette instance.

La médecine de prévention

La FGF-FO s'est opposée à la révision du décret 82-453 sur la base du mandat du XXIIème congrès : maintien de la fréquence des visites médicales, maintien du tiers temps, opposition à la mutualisation interministérielle voire inter-fonctions publiques des services de médecine de prévention.

A l'opposé de ces revendications, la nouvelle réglementation permet à l'administration d'externaliser le service de médecine de prévention en ayant recours à « un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail ». L'examen médical n'est maintenu que pour les personnes fragiles ou exposées à des risques professionnels particuliers. Pour tous



les autres personnels, cet examen est remplacé par une visite d'information et de prévention au cours de laquelle l'agent n'a aucune garantie de voir un médecin.

A la suppression de la visite du médecin du travail s'ajoute celle de la visite du médecin agréé lors du recrutement du fonctionnaire, par une ordonnance présentée au CCFP du 2 octobre 2020. Ainsi, alors que les questions d'usure professionnelle ou de reconnaissance de maladies professionnelles deviennent de plus en plus prégnantes, en lien avec la dégradation des conditions de travail, la FGF-FO constate que les outils qui permettent d'observer l'évolution de l'état de santé des agents disparaissent.

La FGF-FO a revendiqué d'améliorer les visites médicales et non de les supprimer. Elle a exigé un véritable bilan de santé des agents au moment du recrutement afin de pouvoir mesurer le plus précisément possible l'effet de l'activité professionnelle sur la santé des agents.



Comme l'avait fort justement affirmé notre dernier congrès, la résolution de la pénurie de médecins ne relève que de la seule volonté des politiques. Or, aujourd'hui, la pénurie de médecins est un fait général dans le pays. Dans ce cadre-là, la pénurie de médecins du travail n'est qu'un aspect du problème général qui nécessiterait de former davantage de médecins dans les universités.

Même dans cette situation de pénurie générale, le recrutement de médecins du travail pourrait être augmenté à condition d'améliorer le statut, la rémunération et surtout les conditions de travail des médecins. Or, le ministère de la fonction publique refuse systématiquement toute discussion sur ces revendications pourtant essentielles.

Suppression de la maladie contractée en service

La reconnaissance de la maladie contractée en service était une spécificité de la Fonction pu-

blique. Cette spécificité a été supprimée par le décret 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'Etat. Désormais, ce sont uniquement les règles fixées dans le code de la sécurité sociale qui s'appliqueront dans la fonction publique. En outre ce décret impose un grand nombre de tracasseries administratives supplémentaires (en particulier des délais très contraints) pour les agents publics qui veulent faire reconnaître une maladie professionnelle ou un accident de service.

Là encore, il s'agit d'un recul des droits en matière de santé et sécurité au travail que la FGF FO a dû combattre.

Les instances médicales

La FGF-FO n'a eu de cesse de relayer « l'attachement du congrès aux instances médicales qui ont leur place dans un ensemble statutaire cohérent » (résolution statutaire du XXIIème congrès). Ce fut le cas en particulier lors de l'examen d'un projet d'ordonnance qui prévoit de fusionner le co-

mité médical et la commission de réforme pour créer le conseil médical. L'ordonnance renvoie le fonctionnement précis de ce conseil médical à un décret dont on ne sait rien pour le moment. Mais ce qui est certain, c'est que dans ce nouveau dispositif les commissions de réforme seront supprimées. Cependant, suite à l'interpellation de la FGF FO en CCFP, la ministre de Montchalin s'est engagée à ce que des représentants du personnel soient membres du futur conseil médical.

Le plan santé au travail dans la fonction publique

Le gouvernement a décidé de supprimer toutes les mesures issues de l'accord santé et sécurité au travail signé par 7 organisations syndicales représentatives sur 8, dont FO, en 2009 (CHS-CT, médecine de prévention, etc.)

Après cette œuvre de démolition, le cabinet du secrétaire d'Etat à la fonction publique a voulu que les discussions de l'agenda social consa-

créées à la santé et sécurité au travail consiste en une déclinaison, au niveau de la fonction publique, du plan santé au travail établi à un niveau interprofessionnel.

La FGF-FO n'a pas accepté cet agenda social. En effet, la volonté de réduire les discussions en matière de santé sécurité au travail à une simple déclinaison du Plan sécurité au travail décidé au niveau interprofessionnel est essentiellement motivé par le principe idéologique qui consiste à considérer qu'il est avant tout nécessaire d'opérer un alignement nivelé par le bas entre le sec-

teur public et le secteur privé. La FGF-FO a argumenté la nécessité d'établir un plan santé au travail spécifique à la fonction publique, comportant les sujets induits par la particularité des emplois statutaires que nous voulons absolument conserver. La DGAFP semble vouloir tenir compte de notre position, mais nous ne pouvons pas encore être certain que la spécificité liée à l'existence du Statut général des fonctionnaires sera réellement prise en compte dans les discussions à venir.

Action Sociale Interministérielle

L'Action sociale Interministérielle est le socle de toutes les prestations individuelles de l'action sociale interministérielle accessibles aux agents rémunérés sur le budget de l'État. Elle est gérée :



- Nationalement par le Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS) composée par 13 membres des organisations syndicales représentatives sur le périmètre de la Fonction Publique d'État et 12 membres de l'Administration

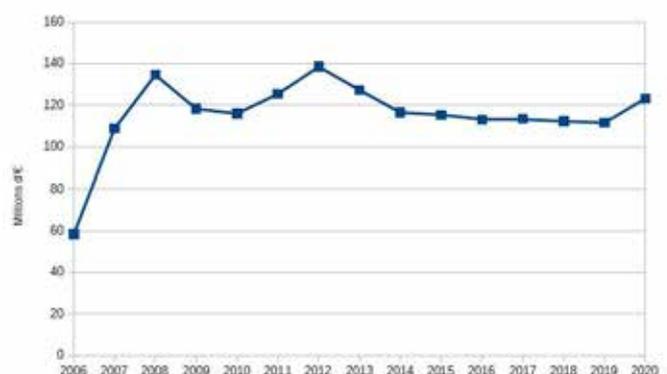
- Localement par des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS) avec le même nombre de représentants dans les mêmes proportions.

Lors du dernier congrès à Arras, le rapport d'activité faisait état d'une situation budgétaire dégradée de l'ASI et de difficultés liées à l'impact de la réforme territoriale et de la fusion des régions. Il indiquait également que, malgré tout, la

mobilisation et l'implication des délégations restaient importantes.

Cette forte mobilisation se retrouve aujourd'hui, encore plus marquée, encore plus notable et encore plus concrète pour plusieurs raisons. Les bons résultats aux élections professionnelles de 2018 ont eu pour conséquence positive, entre autres choses, de permettre à la FGF-FO l'obtention d'un siège supplémentaire dans les instances de l'Action Sociale Interministérielle. Cela a eu pour effet de nous amener à renforcer nos délégations et, comme cela coïncidait parfois avec de nombreux départs de camarades à la retraite, à les remanier profondément. Nous tenons d'ailleurs ici à remercier les fédérations et les syndicats nationaux qui ont soutenu notre démarche de recherche de militants en régions. Ces SRIAS (Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale) renforcées ont été, au

Evolution de la consommation des crédits ASI





tant que possible, soutenues et parfois même formées par des camarades plus expérimentés ce qui a abouti à obtenir des groupes à la fois soudés et efficaces. Cela a contribué également à créer un lien solide avec la Fédération et ses représentants au CIAS lorsque ces désignations étaient portées par des camarades de l'instance nationale. Ce lien est maintenu par les rencontres régulières organisées soit par la FGF qui rassemble les représentants des délégations à Paris, soit par la visite en région de la secrétaire fédérale en charge de l'action sociale, accompagnée d'un ou deux membres du CIAS.

Pour info, nous avons à l'heure actuelle 5 présidences de région (Corse, Ile-de-France, Guadeloupe, Occitanie et Réunion) et 3 vice-présidences (Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine) ce qui nous permet d'avoir une présence marquée au sein de l'intersyndicale aussi bien sur le plan local que national.

La délégation du CIAS a elle aussi été touchée par cette transformation. Le départ en retraite de nos 2 camarades « tête de file » (Luc Decarriere et Patrick Brillet à qui nous rendons ici hommage pour leur implication sans faille) et l'augmentation du nombre de titulaires et suppléants, a permis à la FGF-FO de constituer une équipe à la fois variée et constructive. Variée sur le plan géographique et aussi ministériel et constructive parce que la quasi-totalité des camarades siégeant au CIAS participent également à la SRIAS de leur région. Nous avons fait le choix, au sein de l'instance administrative, de prendre la co-animation de la commission permanente SRIAS, ce qui nous permet d'avoir un rôle transversal et des informations de tout le territoire.

Concrètement, l'ASI est restée en deçà ce que

l'on pourrait espérer en matière de dépenses et du coup son budget a continué à stagner (voir régresser).

Le PLF 2021 est de 139,7 M€. Pour aboutir aux crédits disponibles, il conviendra de tenir compte d'éventuels amendements transversaux, de la mise en réserve (4% de la LFI), du report de fonds de concours et du report des AE non engagés. FO continuera à revendiquer une consommation à hauteur 140 M€ (consommation 2012).

Pour information :

- La révision des barèmes CESU (Chèque Emploi Service Universel), AIP (Aide à l'installation Personnalisée) et CV (Chèques Vacances) est largement insuffisante et les Organisations Syndicales restent toujours en attente d'une refonte de ces barèmes.

- La capacité de « l'accueil jeunes enfants » reste très en dessous des demandes des personnels même si la signature de l'accord « égalité professionnelle femmes/hommes » a permis de débloquer quelques centaines de places supplémentaires. FO, non signataire de cet accord, a dénoncé ce « chantage à la place de crèche » ;

- La relance de réservations de logements conventionnels (arrêtées depuis 2012) pour l'IDF en 2020 a mis fin à une période de disette du logement social et intermédiaire ; actuellement plusieurs régions passent des conventions avec des bailleurs sociaux ou dédiés et la reprise semble bien amorcée. L'attention doit être portée sur des secteurs tendus au-delà de l'Ile de France, comme certaines zones frontalières ;

- Les RIA (Restaurants Interministériels Administratifs) vont être un sujet prioritaire dans les années à venir pour 2 raisons :

- 1) d'une part, compte-tenu des difficultés inhérentes à la crise sanitaire et au manque à gagner de certains restaurants suite à l'instauration du télétravail dans un grand nombre de services administratifs.

- 2) D'autre part, en raison de la création ou du réaménagement de certaines cités administratives, liés à des nombreuses restructurations de services. De fait, le montant alloué à cette ligne



budgetaire va être augmenté et impacter le budget global de l'ASI.

- L'AIP : en 2019, après beaucoup de pression, le ministre a fini par signer une circulaire mais le temps perdu a abouti à faire perdre un nombre important de bénéficiaires.
- Les E.P. (Etablissements Publics) La situation particulière de leur système d'adhésion génère une inégalité de traitement entre les agents.

La FGF-FO est encore et toujours opposée à ce que l'Action Sociale soit considérée comme un élément de rémunération, même si elle est évoquée comme tel en rendez-vous salarial par la Ministre. Elle ne peut en aucun cas être opposée à la nécessaire augmentation du point d'indice

Cependant, il serait absurde de ne pas penser l'ASI comme une plus-value du pouvoir d'achat des agents. A ce titre, la FGF-FO et la délégation du CIAS se sont fortement mobilisées pendant cette mandature. Sur la communication, en créant une publication trimestrielle le « Mag 'INFOASI » qui permet de diffuser de l'information aux différentes structures internes (mais aussi pourquoi pas aux agents dans les services).

Au sein du CIAS, forte de sa position privilégiée, et outre la présence notable et marquée en CP SRIAS, la délégation FO a décidé de proposer, en intersyndicale, un certain nombre de projets pour les agents, permettant de dépenser le budget intelligemment et sans trop de contraintes. La hausse de la consommation 2020 est liée à l'adoption par l'administration des projets initiés par FO. Nos revendications et nos projets sont toujours proposés quasiment « clés en main » et peuvent être adaptés sans difficulté par les

équipes de la DGAFP, ce qui nous permet d'avoir une oreille attentive de leur part et de travailler encore et toujours pour le bien-être des agents. Nous l'avons écrit dans une liminaire d'Octobre 2020 :

« Aujourd'hui, nous voulons avant tout mettre l'accent sur ce qui a pu être fait, malgré tout, pendant la période compliquée que nous venons de vivre. Preuve a été faite que les organisations syndicales peuvent présenter des projets construits et efficaces...preuve a été faite que l'administration pouvait soutenir certains de ces projets et les mettre en œuvre efficacement et rapidement...Personne n'a failli et chacun a fait sa part. Nous remercions les présidents, vice-présidents et toutes les délégations des SRIAS pour avoir tenu le cap et offert, malgré tout, la possibilité aux agents de bénéficier d'actions et de prestations. Nous remercions les personnels administratifs, CASEP, correspondants administratifs et également l'équipe de 5BAS pour le travail effectué malgré les difficultés. Preuve a donc été faite que travailler ensemble reste encore la meilleure façon de mener à bien la mission pour laquelle nous sommes tous là : servir les agents de la fonction publique de l'Etat.

Bien sûr, il y a encore beaucoup à faire et bien sûr, nous avons encore beaucoup de propositions et même de revendications à porter. Bien sûr nous resterons vigilants sur tous les fronts, nous continuerons de réclamer une revalorisation des barèmes, un retour à plus de tranches pour les CESU, l'utilisation du budget et des fonds de concours, l'ouverture des berceaux, le suivi des RIA (évoqués par la Ministre hier en réunion) notamment ceux qui sont en grande difficulté depuis le début de la crise, l'élargissement de l'offre de logements dans toutes les zones tendues. Bref, nous continuerons à mettre en avant la nécessité d'une Action Sociale Intermédiénaire solide, dynamique et modernisée. »

Les revendications portées lors du congrès d'ARRAS sont toujours notre priorité et nous continuerons à œuvrer dans ce sens.

La FGF remercie chaleureusement tous les membres actifs des SRIAS et du CIAS pour avoir permis à notre organisation syndicale de prendre la place qui doit être la sienne au sein de cette instance et leur apportera toujours son soutien.

FIPHFP



POLITIQUE HANDICAP :

Le gouvernement actuel a fait du handicap une des priorités du quinquennat. Le secrétariat d'Etat au handicap a été directement placé auprès du Premier ministre. L'objectif premier est l'inclusion sous toutes ses formes : scolaire, sociale, professionnelle... Ainsi, le gouvernement a ponctuellement engagé des mesures dont voici les dernières :

Le 11 février 2020, lors de la Conférence Nationale du Handicap (CNH), 12 engagements parmi lesquels :

- recruter au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique ;
- prendre en compte le handicap dans le système universel de retraite tant pour les agents en situation de handicap (possibilité d'une retraite progressive dès 55 ans) que pour les aidants (prise en compte des périodes d'accompagnement d'une personne en situation de handicap) ;
- accélérer la mise en accessibilité universelle...

Le 16 novembre 2020, à l'issue du Comité Interministériel du Handicap (CIH), le Gouvernement s'est fixé 4 objectifs :

- investir sur les jeunes générations en situation de handicap ;
- simplifier les démarches et renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap ;
- mieux soutenir pour améliorer la vie ;
- transformer la société.

LE FIPHFP :

1) Fonctionnement

Créé le 11 février 2005 par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) est devenu un interlocuteur privilégié et incontournable pour l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Fonction Publique (FP).

L'instance de gouvernance du Fonds est le Comité National composé de représentants des employeurs publics, de représentants des personnels et de représentants des associations intervenant dans le champ du handicap. Depuis juin 2019, il est présidé par Françoise Descamps-Crosnier du collège des employeurs. Les représentants de l'IUAFP-FO sont Laure BEYRET (FGF-FO) en tant que titulaire et Jean-Philippe BOYÉ (FSPS-FO) comme suppléant.

La loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a ajouté une mission au FIPHFP : conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés et créé un 4e collège : les représentants des organismes relevant du service public de l'emploi (Pôle emploi et / ou Cap emploi).

La COG (Convention d'Objectifs et de Gestion) 2020-2024 a été adoptée en octobre 2020. Ce document d'engagement de l'Etat, du FIPHFP et de la Caisse des dépôts, fixe les objectifs suivants :

- Renforcer le conseil et l'accompagnement des employeurs publics.
- Revisiter les modalités d'intervention du FIPHFP en garantissant le niveau de qualité et de réactivité.
- Maîtriser la trajectoire financière en intégrant les ajustements issus de la réforme de l'OETH et des circuits de financements du service public de l'emploi.

2) Rapport d'activité

En 2019, le taux d'emploi légal dans la FP est de 5,79% (5,17% en 2017)

- FONCTION PUBLIQUE D'ETAT : 4,87%
- FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : 6,94%
- FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE : 5,73%

Depuis la création du FIPHFP, le taux de recrutement d'agents en situation de handicap a augmenté de 58% (246 170 agents recrutés). En 2019, 31 024 personnes ont été recruté dans la FP grâce au FIPHFP. Parallèlement, 16 231 personnes ont été maintenues dans leur emploi et 1129 apprentis ont été aidé par le FIPHFP cette même année.

Le nombre de bénéficiaires total sur les 3 versants de la FP est de 258 500 agents.

Le FIPHFP a engagé 89 conventions employeurs (17 primo-conventions et 72 renouvellements).

D'importantes conventions nationales ont été validées / renouvelées depuis 2017. En voici quelques-unes en cours :

- avec le ministère de l'Education Nationale (12 000 000€)
- avec le ministère de l'Economie (5 000 000€)
- avec le ministère de la Justice (4 500 000€)
- avec le ministère de l'Intérieur (3 300 000€)
- avec le ministère des Armées (2 850 000€)

ACTIVITE ET INTERVENTIONS DE LA FGF-FO DANS LE SECTEUR DU HANDICAP :

L'UIAFP-FO et la FGF-FO ont désigné 4 camarades pour intervenir et revendiquer dans le champ du handicap : Nathalie DEMONT, Laure BEYRET, Jean-Philippe BOYÉ et Nathalie GARCIA. Ces camarades ont pour mission :

- de participer à des groupes de travail sur le handicap ;
- d'informer les camarades sur l'activité du FIPHFP ;
- de renseigner les agents sur leurs propres problématiques en lien avec les camarades FO

œuvrant dans les structures concernées ;

- de coordonner le réseau des référents UIAFP-FO au FIPHFP ;
- de travailler en lien avec les camarades FO du privé ;
- d'apporter son expertise sur les projets de textes législatifs concernant le handicap.

Ainsi, après le lancement d'une grande concertation sur l'emploi des personnes en situation de handicap en février 2018, l'UIAFP a rencontré le cabinet du Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics (MACP) afin de rappeler nos revendications sur le sujet. Elle a également participé à plusieurs groupes de travail organisés par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) concernant la gouvernance, les actions et les politiques RH en faveur des personnes en situation de handicap.

Au FIPHFP, les représentants FO ont siégé aux instances et ont veillé à la bonne gestion financière de cet établissement. C'est ainsi qu'ils se sont opposés à des remises gracieuses d'établissements / structures ayant menti lors de leurs déclarations obligatoires dans le nombre de bénéficiaires d'emplois afin de ne pas payer de contribution alors qu'ils n'atteignaient pas le taux de 6%. Dans la même veine, ils ont été vigilants vis-à-vis dépenses / aides octroyées aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOETH) afin que les employeurs publics ne se désengagent pas de leurs responsabilités à l'instar des masques inclusifs durant la crise COVID dont un financement à hauteur de 80% du prix du masque ne respecte pas le principe de surcoût et met en danger la stabilité des finances du FIPHFP.

Enfin, ils ont été attentifs à l'application des textes législatifs en vigueur et notamment des recrutements réservés qu'ils rappellent régulièrement aux employeurs publics.

Afin d'informer les camarades FO sur l'action du FIPHFP, une inFO est publiée chaque semestre depuis septembre 2019. Elle compile les événements clefs du Comité National, elle fait un focus sur l'action d'un comité local et met en lumière les actualités du moment (modifications législatives, événements...).



Via une adresse mail dédiée (*handicap.fonctionpubliquefo@gmail.com*), les représentants FO « handicap » conseillent et répondent aux questions d'agents sur le FIPHFP ou leurs situations personnelles en étroite relation avec les représentants FO de terrain. Depuis le dernier congrès de la FGF-FO, l'UIAFP-FO été amenée à informer des camarades sur les démarches à effectuer pour solliciter les aides du FIPHFP, les aménagements de postes ou encore les adaptations de concours.

En vue des élections professionnelles 2018, elle a travaillé d'arrache-pied afin de produire une propagande spécifique au handicap pour que l'ensemble des agents de la FP est bien en mémoire que ce sujet ne doit pas à reléguer au second plan.

Une Journée des représentants FO au FIPHFP a été organisée en janvier 2019 à la FGF. Elle a permis de revenir sur le fonctionnement des instances du FIPHFP, de renforcer le réseau des élus FO (notamment via une adresse mail de diffusion commune) et de faire le point sur les temps forts passés (concertation sur l'emploi des personnes en situation de handicap à la DGAFP, élections professionnelles...). A cause de la crise sanitaire, la Journée prévue pour 2020 a été reportée, elle est programmée en janvier 2021.

Vos représentants siègent aussi régulièrement au CCIPH (Comité Consultatifs de l'Intégration

des Personnes Handicapées) FO et échangent ainsi avec l'ensemble des acteurs du handicap dans notre syndicat. Cela permet d'apprendre des expériences venant du secteur privé et d'enrichir les camarades de ce secteur des pratiques émanant de la FP.

Nous participons aussi aux Journées Nationales Travail et Handicap (JNTH) organisées par la Confédération et sommes même intervenus à celle de 2017 pour présenter tout le travail impulsé en ce qui concerne l'accessibilité numérique.

En vue des CCFP et des Conseils Supérieurs de la Fonction Publique d'Etat (CSFPE), elle a apporté son regard de connaisseur sur certains textes législatifs en lien avec le handicap. A titre d'exemples : 3 décrets sur la portabilité des équipements et l'adaptation des concours, sur la titularisation des apprentis et le détachement dans un corps de niveau supérieur (loi transformation de la Fonction Publique).

Bien évidemment ce travail engagé n'aurait pas pu être accompli sans l'implication des camarades FO siégeant dans les comités national et locaux du FIPHFP. Il convient donc de les en remercier.

REVENDEICATIONS DU DERNIER CONGRES

Depuis le dernier congrès, certaines revendications que nous portions ont été entendues (au moins partiellement) :

- le fait que les emplois réservés (exemple : militaires valides) ne soient plus comptabilisés dans le recrutement de « travailleurs handicapés ». Grâce à l'Ordonnance n° 2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile et son décret d'application, à compter du 1er janvier 2020, les militaires valides ne bénéficieront plus de l'accès aux emplois réservés.
- l'auto-exonération de la contribution de l'Education Nationale et du Ministère de l'Agriculture au prétexte qu'elle emploie des AESH (Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap) pour les élèves en situation de handicap scolarisés.

sés dans leurs établissements. Grâce au Décret n°2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le montant de la déduction de la contribution (si le taux de 6% n'est pas atteint) est de 90% au titre de l'année 2020 et 80% à compter de l'année 2021 : un premier effort qu'il convient de renforcer.

- l'utilisation des fonds du FIPHFP à d'autres fins que celles auxquelles ils sont destinés (notamment dans les formations des vigiles d'universités). En effet, jusqu'en janvier 2016, les universités bénéficiaient d'un taux dérogatoire et n'avaient à s'acquitter que d'1/3 de la contribution soit 15 millions d'euros en 2015. Mais cela devait s'arrêter pour 2016. Or, en août 2016, le gouvernement a réitéré sa pirouette fiscale au motif de renforcer la sécurité sur les campus économisant ainsi 30 millions d'euros. De plus, malgré le vote contre de FO, la délibération de comptabiliser en non-valeur la somme de 9,5 millions d'euros portant sur la contribution 2016 au titre de l'exercice 2015 a été adoptée en mars 2019. Pour autant, le 28 mai 2019, le FIPHFP et la CPU (Conférence des Présidents d'Universités) signait une convention de partenariat : signe positif dans ce domaine.

En revanche, d'autres revendications restent plus que d'actualité :

- La relance des exigences de contributions afin de permettre au FIPHFP de retrouver un niveau de ressources suffisant. En effet, comme évoqué ci-dessus, depuis 2010, les contributions sont en baisse de 49% (-104 millions d'euros). Force est de constater que le taux d'emploi d'agents en situation de handicap dans la FP augmente,

réduisant de fait les contributions. Par ailleurs, suite à plusieurs contrôles, des fraudes ont été constatées augmentant ce déficit de contributions.

- Le respect d'obligation d'emploi à hauteur des 6% prévus par la loi. En effet, si en 2019, le taux d'emploi légal dans la FP était de 5,79% (forte augmentation), celui concernant la FPE n'était que de 4,87%.

- l'adaptation des locaux publics par la plupart des ministères qui n'appliquent que partiellement (voire pas du tout) les dispositions réglementaires relatives à l'accessibilité des locaux et l'aménagement des postes de travail, notamment depuis les dérogations possibles à la date butoir (1er janvier 2015) prévue par la loi de 2005. En effet, l'ensemble des Etablissements Recevant du Public (ERP) devaient être accessibles en 2015 mais face à l'ampleur de la tâche à accomplir, des dérogations ont été admises pour les bâtiments anciens (exemple : monuments historiques) mais pas pour le neuf.

- Des moyens suffisants pour faire face aux dépenses d'interventions. En effet, comme évoqué plus haut, la réduction du déficit n'est due qu'à la baisse des dépenses en interventions. Or, les demandes restent importantes et la capacité d'autofinancement insuffisante. A compter du 1er janvier 2021, le budget du FIPHFP devrait être porté à 130 millions d'euros (18 millions d'euros de plus qu'en 2018) mais ne couvrirait que les dépenses d'interventions du fonds (126 millions d'euros). Ce montant ne couvrirait pas les coûts de gestion (23,5 millions d'euros) et encore moins les besoins de financement estimés à 180 millions d'euros par an.

cela se traduirait par un renoncement définitif de la part de l'employeur de vouloir revaloriser la valeur du point d'indice.

- ✓ Que la santé soit couplée avec la prévoyance en termes de garantie.
- ✓ La préservation du lien intergénérationnel entre les actifs et les retraités.
- ✓ De ne pas oublier les retraités dans le cadre des référencements.
- ✓ La portabilité de la mutuelle d'adhésion lors de mutation dans un autre ministère ou versant.
- ✓ Un haut niveau de garantie et donc une véritable négociation du cahier des charges.
- ✓ Une participation des employeurs à minima à 50% à l'instar du secteur privé.

La FGF FO a mis en place un bureau fédéral spécifique le 16 novembre 2020 afin d'obtenir un mandat clair sur ce dossier sensible, qui impacte non seulement le pouvoir d'achat mais également les solidarités intergénérationnelles.

La FGF FO a toujours revendiqué le retour à une Sécurité Sociale sans reste à charge « nous cotisons selon nos moyens et en bénéficions selon nos besoins ».

Le déremboursement progressif de nombreux actes de soins et de médicaments pousse les salariés et agents publics à souscrire à une complémentaire santé lorsqu'ils ont les moyens financiers de le faire.



Fédération
Générale
des Fonctionnaires
FORCE OUVRIERE

46, rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS
Tél : 01.44.83.65.55
E-mail : contact@fo-fonctionnaires.fr
Site : <http://www.fo-fonctionnaires.fr>

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE Où en sommes-nous ?

Le dossier de la protection sociale complémentaire (PSC) est présenté par le gouvernement comme le dossier majeur de la fin du quinquennat pour les fonctionnaires et agents publics.

Trois réunions se sont tenues les 4, 14 et 17 décembre. La dernière, présidée par la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, fut l'occasion de préciser les orientations et objectifs du gouvernement.

Ce sujet étant commun aux 3 versants de la fonction publique, les délégations FO sont en format UIAFP-FO.

Dès le départ, nous avons rappelé que l'amélioration de la participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agents publics ne devait pas s'opposer à l'augmentation générale des rémunérations (dont la refonte de la grille indiciaire) et au maintien du pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice.

L'UIAFP-FO a souligné que Force Ouvrière n'avait pas signé l'accord national interprofessionnel sur la complémentaire santé.

La ministre veut instruire ce dossier en deux temps.

- Tout d'abord la rédaction et publication de l'ordonnance prévue par la loi de transformation de la Fonction Publique avant le 31 mars 2021,
- Puis enchaîner par une négociation différenciée pour les trois versants de la Fonction publique.

Cette ordonnance regroupant les grands principes de la protection sociale complémentaire des agents publics devrait être présentée le 7 janvier 2021 au Conseil des ministres puis discutée à partir du 11 janvier avec les organisations syndicales représentatives pour être soumise au CCFP le 18 janvier.

RÉTRAITES

L'ultime réforme ?



La réforme de notre système de retraite futur présenté comme un des piliers du programme présidentiel du candidat Macron. Au centre se tient l'idée forte d'un système universel à tous

Notre système de retraite fait partie de notre sécurité sociale. Il couvre un risque : la vieillesse, selon le principe de solidarité entre les travailleurs.

La répartition en constitue la clé de voûte instaurant un lien entre être les générations et un lien entre ceux qui gagnent plus et ceux qui gagnent moins. Solidarité inter et intra générationnelles.

les travailleurs, salariés et indépendants, secteur privé et public articulée autour d'un mantra : « Un euro cotisé donne les mêmes droits ».

Pour la FGF-FO cette promesse relève de la pure démagogie, elle laisserait penser qu'un système de retraite serait juste parce que l'effort contributif serait équivalent indépendamment du niveau de revenu. Or, un système de retraite ne s'apparente pas à un dispositif d'épargne. Son rôle n'est pas de répliquer le revenu d'activité en se limitant à le minorer lors de la retraite.

Par construction le cadre aide l'ouvrier à financer sa retraite. Les assiettes et les taux de cotisations sont déterminés pour atteindre ce résultat. Ambroise CROIZAT, un des pères fondateurs de

la Sécurité sociale de 1945, résumait la chose en disant « Payer selon ses moyens, Recevoir selon ses besoins ».

Sauf à créer des tranches, comme à l'ARRCO l'ARGIRC ou à l'IRCANTEC, un système en points est proportionnel. Et visiblement tel est le choix d'Emmanuel MACRON. Force Ouvrière le refuse clairement, la FGF l'a dit au ministre Olivier DUSSOPT à l'occasion de la présentation du PJJ-Retraite au Conseil commun de la Fonction publique du 20 janvier 2020.

Baser un régime de retraite sur un système en points plutôt qu'en annuités (trimestres) renverse le paradigme de la construction des droits à pension.

Dans un régime en annuités la priorité est donnée au temps, à la carrière et à la durée d'assurance.

Ce n'est pas le cas dans un régime en points lequel met en avant le nombre de points accumulés grâce aux cotisations donc insiste sur la force contributive en proportion du niveau de la rémunération.

Plus on gagne, plus on cotise - plus on a des points et plus la retraite est importante indépendamment du temps travaillé. Une carrière courte bien payée « rapportera » autant qu'une plus



longue et moins bien payée. Commence alors pour le salarié dans cette situation une course éperdue pour engranger les points qui lui manqueraient pour une retraite décente. Force Ouvrière a très bien résumé ce dilemme dans la formule « La retraite en points c'est le travail sans fin ! »

Revendiquer une retraite décente combine pour nous, un taux de remplacement, une carrière et un âge de départ. Pour FO, seul un régime solidaire permet d'atteindre cet objectif social.

Mais la solidarité ne saurait se réduire à une incantation politique. Elle appelle une mise en œuvre d'objectifs et un choix de mécanismes. Parmi les objectifs : la nature et la qualité de la promesse sociale.

Autrement dit, comment un régime de retraite permet-il aux individus d'être assurés de percevoir une pension leur permettant de vivre correctement après leur période d'activité (de chômage, de maladie...) ? - Par une compensation entre les revenus et par la garantie d'une pension viagère de bon niveau.

Cette garantie doit être collective donc portée par le régime. Lorsque survient une tension économique (faible croissance, chômage) ou un déséquilibre démographique (ratio actifs/retraités défavorable) seul un système solidaire collectif large et obligatoire permet d'amortir les chocs pour en limiter l'incidence sur les personnes. Le régime de retraite supporte le risque.

Dans le régime universel en points, c'est l'inverse.

Face à une crise de solvabilité il suffit de modifier la valeur d'achat (taux de cotisation) ou la valeur de service du point (mon-

Faire porter le risque aux salariés, individualiser les situations, voilà ce que nous refusons au sein d'un régime obligatoire par répartition. Non, le régime universel ne sauve pas nos retraites, au contraire, il les transforme en épargne individuelle dans un système mutualisé !

tant des retraites) pour retrouver l'équilibre. Les individus prennent le risque à leur compte.

Ce changement de promesse est au cœur de la

réforme MACRON, qui n'a rien inventé.

Depuis plus de 25 ans, l'OCDE et consorts ont poussé au basculement des régimes à prestations définies (le salarié sait combien il percevra) vers des régimes à cotisations définies (le salarié connaît son effort contributif mais ignore ce qu'il percevra en valeur).

Quant à l'universalité, la FGF-FO en a dénoncé la démagogie et la supercherie. Depuis des lustres, les gouvernements successifs ont entretenu dans l'opinion publique une critique sans fondement des régimes spéciaux et particuliers, laissant entendre qu'ils octroieraient des avantages indus. D'où la proposition de fusionner tous les régimes existants en un seul.

Cette idée ignore et fait fi des raisons qui justifient l'existence de régimes distincts. Ainsi, pour synthétiser le sujet, peut-on intelligemment traiter à l'identique un salaire et des bénéfices ? Quelqu'un qui reçoit une contre partie à son travail et celui ou celle qui fait fructifier son capital ?

Les professions libérales l'ont bien compris en manifestant en masse leur refus d'une réforme qui nie leurs spécificités.

De même, qu'en mettant dans le même sac secteur privé et fonction publique, sont confondus deux régimes d'emplois aux caractéristiques peu comparables. Carrière ascendante pente de rémunération constante dans la fonction publique, parcours irréguliers, variabilité des salaires et surtout l'existence (d'une politique) d'une structure salariale particulière au sein de laquelle une partie (les primes) ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension civile.

Force Ouvrière n'a jamais revendiqué un changement de l'assiette de retenues pour pension civile mais l'intégration des primes statutaires dans le traitement indiciaire. La FGF-FO a proposé une méthode en ce sens (Cahier rémunération de novembre 2018).

Mettre tous les travailleurs dans le même panier ou plutôt dans la même machine à laver, poursuit une seule finalité : baisser les retraites de tous.

En ce sens, la réforme MACRON s'inscrit dans toutes celles que nous connaissons depuis 1993 ; 2003 pour les fonctionnaires.

Les politiques libérales inspirées par le FMI et la banque mondiale, théorisées par l'OCDE, menées par la Commission européenne poussent à réduire le taux de remplacement des retraites obligatoires à 50%. Pour mémoire un fonctionnaire réunissant tous ces droits percevra une pension au moins égale à 75% de son dernier traitement indiciaire.

Derrière cette réforme se cache un mensonge d'Etat, un plan savamment pensé.

Non ! Elle ne préserve pas le modèle français. Un calcul sur toute la carrière (dont les plus faibles rémunérations). Un rendement du point insuffisant, une retraite à taux plein à 64 ans ouvre la porte aux retraites « professionnelles ». A ne pas confondre avec les complémentaires (ARCCO-AGIRC-IRCANTEC) qui font partie du régime obligatoire (Pilier 1bis, selon la nomenclature).

Quand l'actuel président de la République était ministre de l'Economie, il a œuvré à introduire les FRPS (Fonds de retraite professionnelle supplémentaires) rapidement qualifiés de Fonds de pension à la Française. Elu, il a fait voter dans la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) une réforme majeure de l'épargne retraite collective ou individuelle (PER).

Son principe de base est de créer un véhicule commun pour la constitution de droits à retraite facultative. Qu'ils revêtent une dimension collective (tel les PERCO ou PERE) ou individuelle (PERP, PREFON, COREM, CRH...), qu'ils soient inclus ou non dans une politique salariale (abondement de l'employeur).

Sans entrer dans le détail, le deuxième pilier des retraites d'entreprises est désormais possible en France. Le marché de l'assurance l'a bien

compris puisque les plus importants annoncent la conversion de leurs engagements retraite en FRPS.

Avec la Réforme systémique des retraites Emmanuel Macron a rempli son contrat vis-à-vis de Bruxelles et des marchés financiers : -Faire baisser les pensions -Ouvrir la porte à la capitalisation.

BIG BANG SALARIAL

Pour les fonctionnaires la retraite en points engendrerait un big bang salarial inédit.

Les pensions civiles et militaires sont construites autour de l'épine dorsale du Statut général des fonctionnaires dont la grille indiciaire traduit la technicité et l'expérience des agents, quelles que soient les fonctions qu'ils ont pu exercer ou exercent actuellement.

C'est pourquoi la FGF-FO s'est toujours battue pour la valeur du point, la grille indiciaire, les statuts particuliers et les carrières ;

Le régime universel devrait prendre en compte l'intégralité des rémunérations, du recrutement au départ en retraite, primes et indemnités incluses. Selon une cotisation à chaque euro perçu.

Très rapidement nous avons expliqué qu'une telle mécanique :

- pénaliserait les carrières pentues (écarts pied de corps – échelon sommital,
 - Catégorie C : 327-466/201 pts ~ 942 €
 - Catégorie B : 343-587/244 pts ~ 1 144 €
 - Catégorie A : 465-972/507 pts ~ 2 377 €
- pénaliserait les corps et/ou fonctions à faible taux de primes.

Tracts distribués lors des manifestations de décembre 2019



Union interfédérale des agents de la Fonction Publique FO
46, rue des petites écuries 75010 PARIS

LA REFORME MACRON – PHILIPPE

Une retraite à quel prix ?

Quel salaire mensuel moyen ?

Pour quelle pension à 64 ans au bout de 43 années de travail sans interruption ?

Le taux de remplacement (le rapport entre le dernier salaire et la première pension de retraite) tourne pour les salariés autour de 75% que ce soit dans le privé ou dans le public.

Avec Macron il tombe à 60% !!!

Pour une pension mensuelle brute de :	Je dois gagner en moyenne sur 43 ans :
1 000 €	1 670 €
1 500 €	2 506 €
2 000 €	3 341 €
2 500 €	4 176 €
3 000 €	5 011 €

Formule de calcul :

Exemple pour obtenir une pension mensuelle de 1500 €

Salaire mensuel moyen	Salaire annuel moyen
2506 €	30072 €

Gains durant la carrière :

30072 € x 43 années = 1293096 euros

Calcul des cotisations : (Cotisation \Rightarrow 25,31%* du salaire)
 \Rightarrow 1293096 € x 25,31% = 327282,60 €

Calcul du nombre de points par an** :

\Rightarrow 10 € = 1 point donc, $\frac{327282,60 \text{ €}}{10} \Rightarrow$ 32728 points

Pension annuelle :

32728 points à 0,55€*** le point = 18000,4 €
par mois 18000,4 € : 12 = 1500,03 euros

* Ce taux de 25,31 % (cotisation payée à 60% par l'employeur, 40% le salarié) génère des droits à la retraite et s'applique sur les salaires de 0 à 120 000 €

** chaque 10€ cotisé donnerait un point de retraite

*** La valeur du point 0,55 euro a été avancée dans le rapport Delevoye

FO revendique :

- Le retrait du projet de loi
- L'amélioration des régimes existants
- Un minimum retraite équivalent à 100 % du Smic
- Un taux de remplacement de 75 %

**Retraites : 1 000 € minimum mais pour 43 ans...
C'est l'ARNAQUE !**

DELEVOYE – MACRON annoncent :

« Un minimum de retraite fixé à 85 % du Smic »

1 000 euros, ça sonne bien ! Mais en réalité, le minimum retraite actuel s'élève déjà à 960 euros net (en y ajoutant la complémentaire) étant basé ainsi sur 81 % du Smic.

Une fausse promesse ! Quand on y regarde de plus près :

- Cette avancée sociale... est inscrite dans la loi depuis plus de dix ans ! La loi sur les retraites de 2003 avait en effet fixé l'objectif pour 2008 d'un minimum de retraite à 85 % du Smic net pour une carrière complète...
- Ces 85 % du Smic – soit environ 1 000 euros actuels – dépendraient d'une carrière complète : 43 années d'assurance pour la génération 1973, et sans doute plus dans le futur...
- En fait, c'est une fausse promesse pour compenser la baisse programmée des pensions provoquée par le système de la retraite en points - malgré l'augmentation du nombre de retraités !

FO revendique un minimum retraite équivalent à 100 % du Smic, en effet, un salarié ayant travaillé toute sa vie au minimum salarial devrait ainsi toucher l'équivalent lors de sa retraite.



RAPPEL :

Le minimum retraite et le minimum vieillesse sont des mécanismes permettant d'augmenter les très faibles pensions de retraite :

- Le minimum vieillesse (*allocation de solidarité aux personnes âgées*), est un minimum social versé aux personnes de plus de 65 ans dont le niveau de ressources est très bas.
- Le minimum retraite (*minimum contributif pour le privé/minimum garanti pour les fonctionnaires*) revalorise les pensions de retraite des personnes ayant cotisé sur la base de salaires faibles.

La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) s'établit à 23,6 % du salaire brut en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires.

Cette part apparaît en moyenne relativement homogène entre les versants : elle oscille entre 22,6 % dans la FPE et 25 % dans la FPH. Toutefois, la situation est plus hétérogène en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent et entre corps de fonctionnaires :

- les fonctionnaires de catégorie A, hors enseignants de la fonction publique de l'État,

ont un niveau de part des primes de 29,6 % en moyenne contre seulement 14,8 % pour les enseignants.

Ainsi, hors enseignants, les fonctionnaires de catégorie A de l'État ont une rémunération composée de 31,3 % de primes, et 30,8 % dans la FPT et 26,0 % dans la FPH.

- En 2018, la part des primes des fonctionnaires de catégorie B atteint 27,1 %. Elle s'élève à 31,0 % dans la FPE (27,9 % hors policiers et corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire contre 36,1 % en moyenne pour les policiers et encadrants de la pénitentiaire), à 24,8 % dans la FPT et à 22,6 % dans la FPH.

- La part des primes des fonctionnaires de catégorie C est de 23,9 % en 2018 avec 27,5 % dans la FPE, 25,4 % dans la FPH et 22,5 % dans la FPT.

Dès le lancement de la réforme le Haut-commissaire aux retraites Jean-Paul DELEVOYE reconnaissait que les écarts de rémunération à niveau égal dans la fonction publique posaient problème. Il avançait même la nécessité de changer de politique salariale et d'ouvrir des discussions sur une remise à niveau nécessaire. Tout particulièrement à l'endroit des enseignants pour lesquels tout le monde reconnaît l'insuffisance voire l'indigence des rémunérations. Mais l'écart à combler est tellement grand (salaire net moyen en 2018 des attachés et inspecteurs : 3 632 € des professeurs des écoles : 2 660 € - 1 000 euros par mois, plus du double pour l'enseignement supérieur et la recherche), que d'aucuns ont avancé une mise à niveau pouvant coûter jusqu'à 10 milliards d'euros.

C'est dans ce cadre que, ce mois d'octobre le ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer, vient d'ouvrir un « Grenelle » de l'Éducation, pâle copie du « Ségur » de la santé (8,6 milliards d'euros), Avec 500 millions d'euros sur la table ! 260 millions d'euros pour une prime d'attractivité en début ou milieu de carrière et

178 millions d'euros pour payer l'équipement informatique des professeurs (150 euros nets par an !).

Mais ne nous leurrions pas ! l'objectif n'est pas de revaloriser les grilles des corps enseignants mais de compenser les effets de la, peut-être, future réforme des retraites sur leurs pensions. A défaut de mise à niveau des rémunérations nos calculs sur les retraites Macron montrent une perte de 4/5% pour ceux qui ont le plus de primes et de 15/25% pour ceux qui en ont le moins, tels les enseignants.

Et comme personne ne doit sortir gagnant du passage au système en points, il serait envisagé de ne pas inclure toutes les primes dans le calcul de la retraite pour ne retenir que la part suffisant à compenser la baisse de la pension générée par le nouveau système par rapport à l'ancien (CPCM). **Prendre d'une main ce que l'on donne de l'autre, en somme !**

La FGF-FO, forte de son expertise sur les retraites depuis 2003, s'est pleinement impliquée pour comprendre, analyser et critiquer les me-

sures annoncées dans le but de préparer la mobilisation pour le contrecarrer le projet de Régime universel.

C'est pourquoi, en juillet 2018, nous avons élaboré, avec nos camarades de la FSPS-FO, un cahier FO Fonction publique spécial retraites, intitulé : **La retraite des agents publics « Défense le Statut et les pensions »**. Ce travail s'inscrivait également dans la campagne électorale 2018.

Au printemps 2019, le Haut-commissaire à la Réforme des retraites met la dernière touche à son rapport « Pour un système universel de retraite » - Préconisations de Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites. Mais les élus de droite au sein de la majorité présidentielle relancent le débat sur l'âge d'ouverture des droits, contredisant la promesse présidentielle de maintenir les 62 ans et font campagne pour les 63 ans. L'Elysée maintient le cap en rejetant une réforme paramétrique.

Cette cacophonie conduit Force Ouvrière à suspendre sa participation à la concertation où les fédérations de fonctionnaires étaient représentées par l'intermédiaire de la FGF-FO avec le mandat clair de défendre le Code des pensions civiles et militaires, les pensions de l'Etat, la CNRACL, le FOSPOIE et l'IRCANTEC. Cette participation nous a permis d'obtenir, d'analyser et de diffuser les documents de travail du Haut-commissaire à la réforme des retraites.

La Réforme échappait dès lors au Haut-commissaire. Son rapport du mois de juillet 2019 révéla les réalités détaillées du Régime universel : une douche froide !

Pour la FGF-FO, il devint évident que l'épreuve de force s'engageait, d'autant plus que le débat sur l'âge d'ouverture des droits surgissait à nouveau avec l'instauration d'un malus (une décote de la pension) en cas de départ entre 62 et 64. Plus de retraite à 62 ans avec le taux plein.

En réponse, le 23 juillet, la FGF-FO sortait « Rapport Delevoye – les fonctionnaires comme les salariés du privé : Tous perdants ! » en appui au rassemblement organisé par la confédération le 21 septembre 2019.

Sentant l'opposition à la réforme grandir et fédéré le Président de la République se lance dans



une grande consultation nationale.

Le Premier ministre commande, pour sa part, au COR (Conseil d'orientation des Retraites) un rapport sur l'équilibre financier « Rapport du COR de novembre 2019 – Perspective des retraites en France à l'horizon 2030 ».

Rapport aux conclusions attendues et évitantes ! Alors qu'au départ, la Réforme pouvait se faire car les retraites atteignaient l'équilibre financier, les voilà désormais en déficit. Le vieil adage « qui veut tuer son chien l'accuse de la rage » marche encore... La FGF-FO n'attend pas pour dénoncer la supercherie et mobiliser. La déclaration UIAFP-FO le 3 octobre, devant le ministre Olivier Dussopt et Jean-Paul Delevoye, fut sans concession en réaffirmant sa totale opposition à un régime universel de retraite par points.

Analyser, informer, mobiliser pour faire obstacle à la Réforme, la FGF-FO s'est employée à répondre à l'invitation des structures FO désirant organiser des sessions d'informations. Marseille, Bordeaux, Niort, Limoges, Poitiers, Sarreguemines, Evian.... Des centaines de militants et de sympathisants FO de la FPE, FPT et FPJH se sont retrouvés pour mieux comprendre la réforme afin de mieux la combattre. Un vrai succès au regard du nombre de participants.

Les grèves et manifestations en novembre et décembre viennent démontrer, si besoin était, que Force Ouvrière et les revendications de la FGF-FO sonnaient justes.

Le 5 décembre, le 10 décembre, le 17 décembre constituèrent



des moments forts de l'opposition à la casse de nos retraites. Public/Privé, salariés/indépendants personne n'y retrouvait son compte en comprenant que l'objectif, à peine dissimulé, était de baisser les pensions et d'allonger le temps de travail.

Ce mouvement eut lieu dans la recherche d'une large unité d'action syndicale, autant que faire se peut. Dès lors, pas étonnant que la CFDT (favorable à la réforme) et l'UNSA (pas demandeur de la réforme) ne nous aient pas rejoints !

Coup de tonnerre le 17 décembre le Haut-commissaire à la Réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, se trouve contraint de démissionner pour conflit d'intérêts. Qu'importe, MACRON persiste et s'entête. En toute duplicité, le gouvernement fait mine d'une relance de la concertation pour « calmer le jeu » et transmet le projet de loi au Conseil d'Etat... tandis qu'Olivier Dussopt, ministre de la Fonction publique, annonce la fin de la catégorie active.

La FGF-FO réplique immédiatement en appelant à amplifier la grève et les manifestations le 9 janvier 2020, prolongées par trois journées d'actions les 14-15 et 16 janvier puis les 22 et 23 janvier.

L'Histoire semble vouloir se répéter lorsque le Premier ministre, Edouard Philippe, fait un geste vers la CFDT en acceptant l'idée d'une conférence sur le financement de la réforme, sans céder sur l'âge pivot.

Autrement dit, demander aux partenaires sociaux de faire le sale boulot encadré par un rapport du COR très contesté et les diktats économiques du gouvernement.

L'impasse se précise.

Cacophonie au sein de la majorité et des alliés de circonstances (LR), âge pivot, durée de cotisation, revalorisation des pensions, montant des cotisations, recours aux réserves des caisses + FRR (Fonds de réserve pour les retraites) plus personne n'est d'accord sur rien.

Nouveau revirement tactique : le problème ce sont les fonctionnaires... Charge à leurs ministres, Olivier Dussopt et Jean-Michel Blanquer en tête, de rassurer les troupes. L'un promet d'améliorer le C2P (compte professionnel de prévention) et d'intégrer les primes dans le calcul de la retraite, le second l'ouverture d'un chantier pour rééquiper

librer les rémunérations des enseignants en leur octroyant... des primes...

Le 14 janvier l'UIAFP-FO adresse à Agnès Buzyn, Laurent Pietraszewski et Olivier Dussopt sur une lettre la pénibilité « La FGF-FO continue de défendre le maintien et l'extension du service actif ainsi que sa bonification pour tous les corps de fonctionnaires d'Etat dont les agents sont confrontés à des conditions de travail particulièrement difficiles. »

Point d'orgue à ce dialogue de sourds 6 des 9 organisations syndicales de la Fonction publique (FO, CGT, FSU, Solidaires, FA-FP, CFE-CGC) boycottent le CCFPE du 20 janvier qui devait examiner l'article du projet de loi prévoyant l'extension du compte plafond de prévention.

Malgré la promesse du maintien des droits acquis lors de la transition vers le nouveau régime, scénario à l'italienne (1995), rien n'y fait. La tension monte entre le ministre de la Fonction publique et les organisations syndicales jusqu'au clash du 22 janvier.

Le gouvernement présente dans une étude d'impact ses objectifs macroéconomiques pour les retraites : -13% du PIB, âge d'équilibre porté à 65 ans, un déficit du système de 0,3% du PIB.

FO et l'intersyndicale appellent le 24 janvier à ne pas baisser la garde, d'autant plus que l'étude d'impact fait ressortir tout le flou du projet pour les fonctionnaires et que les femmes seraient les grandes perdantes de la retraite en points.

Fin Janvier la FGF-FO réalise 5 vidéos diffusées sur les réseaux sociaux pour expliquer en détail le régime universel.

31 janvier, lancement de la conférence sur le Financement, durée 3 mois. La FGF-FO est présente dans la délégation confédérale. Yves Veyrier précise « Nous ne sommes pas dupes ! ».

Appel à la grève le 6 février, en plein débat à l'Assemblée Nationale où le débat s'enlise. Malgré une tentative de faire céder la CFDT sur le minimum constitutif et la retraite progressive, le front syndical contestataire ne faiblit pas et le gouvernement se prépare à passer le texte en force.

10ème journée de mobilisation le 20 février. Le 49-3 tombe le 3 mars 2020, au grand dam de ceux qui voulaient un débat démocratique et citoyen. Une aubaine pour la CFDT et l'UNSA... Puis le Covid-19 vient suspendre la réforme...

FO FONCTION PUBLIQUE

RÉAFFIRME SA TOTALE OPPOSITION À UN RÉGIME UNIVERSEL DE RETRAITE PAR POINTS

Un effort de plus pour évaluer les droits collectifs ?

Les réformes de 2004, 2008, 2009, 2010 et 2014 ont défilé les conditions de départ en retraite et la pension de départ sans pour autant résoudre les problèmes de financement du système par répartition qui ont provoqué, des années plus tard, les cotisations à la charge des salariés. **FORCE OUVRIÈRE s'oppose à la mise en place d'un régime universel par points** qui serait imposé sur les salariés et les retraités en favorisant les aménagements et la liquidation.

Quel sera le montant de la pension en prenant le cas de deux la retraite par points. C'est le travail de FO et le fin sur le montant de la pension.

Quel sera le montant des cotisations ?

Les fonctionnaires ?

Ce régime universel par points sera un facteur aggravant d'ajustement des fonctionnaires. Un projet en cours d'élaboration de la part de la gestion de la retraite, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale.

Et surtout, quel sera le montant de la pension ?

Le montant de départ à 62 ans s'accroît d'un euro (120 à 121 ans, 125 à 126 ans) et la pension est de 100% à 104,25% - 104,25% pour les autres salariés âgés d'au moins 62 ans, qui ont une pension de 100% à 104,25% mais il ne faut pas oublier de compter les cotisations de retraite de la part de l'employeur. C'est pourquoi **FORCE OUVRIÈRE s'oppose à la mise en place d'un régime universel par points** qui serait imposé sur les salariés et les retraités en favorisant les aménagements et la liquidation.

Public-Privé mobilisés avec FORCE OUVRIÈRE contre le projet de régime universel de retraite

FGF FO

Union interdépartementale des agents de la Fonction Publique FO
46, rue des petites écuries 75010 PARIS
contact@fo-fonctionnaires.fr // 01-44-83-65-55

A COMPTER DU 5 DECEMBRE TOUS EN GREVE ET DANS LES MOBILISATIONS

Le projet de réforme de retraites voulu par Emmanuel Macron a été proposé sans négociation et sans l'adhésion des 42 régimes existants. Présenté comme un projet

Pour FO Fonction Publique, ce projet est inacceptable, car public-privé nous sommes tous perdants, c'est pourquoi nous exigeons le retrait.

cgt **FA** **FO** **F.S.F.**

Le gouvernement a obstiné : amplifions la mobilisation

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale.

FGF FO

Retraites : rapport Delevoye TOUS perdants !

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

46, rue des Petites Écuries - 75010 PARIS
Tél: 01-44-83-65-55
Email: contact@fo-fonctionnaires.fr
Site: <http://www.fo-fonctionnaires.fr>

LA NOUVELLE TRIBUNE

Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIÈRE - www.fo-fonctionnaires.fr - contact@fo-fonctionnaires.fr

Statut général des fonctionnaires Code des pensions civiles et militaires

Monsieur le Ministre, Monsieur le Haut-Commissaire aux retraites,

Le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) se réunit exceptionnellement aujourd'hui pour un point d'information sur la réforme des retraites projetée par le Gouvernement.

FO-Fonction Publique va écouter attentivement les propos du Haut-Commissaire lesquels, nous l'imaginons, se focaliseront sur les fonctionnaires, tous les agents publics.

REFUS DE LA REFORME

Pour autant, FORCE OUVRIERE tient, dès à présent, à rappeler son opposition à un régime universel par points, synonyme de la suppression des 42 régimes existants, et, en ce qui nous concerne du code des pensions civiles et militaires et de la CNRACL, l'Ircantec, le FSPOIE et le RAFF.

Nous souhaitons préciser également que, quand bien même nous assistons à ce CCFP, FO-Fonction publique n'a pas demandé des discussions propres à la Fonction publique.

Les retraites, par définition, relèvent d'une dimension sociale interprofessionnelle qui concerne les confédérations syndicales représentatives. Y compris quand un projet de réforme impacte des secteurs professionnels spécifiques.

Vouloir morceler la discussion par bandes ou secteurs ne peut qu'amener les salariés ou les agents à se diviser certains croyant gagner au détriment d'autres.

LE POINT, LE RÉGIME UNIVERSEL : UN OBJECTIF DE PILOTAGE BUDGÉTAIRE

FO-Fonction Publique le réaffirme, un système universel par points est perdant/perdant ; il permet au Gouvernement d'adapter la valeur service du point, pour en faire une variable d'ajustement budgétaire au regard des critères de convergence économiques et monétaires européens et aux objectifs de réduction de la dépense publique.

NON ! CETTE RÉFORME N'EST PAS JUSTE

Contrairement à ce qui est défendu, la formule « 1 € cotisé donne les mêmes droits » n'est pas juste.

Elle fait croire qu'en distribuant la même chose à tous, on ferait justice, c'est évidemment faux en matière d'assurance sociale.

En matière de retraites, une contributivité proportionnelle à la cotisation ne saurait être une fin en soi.

Un système de retraite par répartition s'appuie sur des solidarités inter et intra générationnelles, lesquelles redistribuent implicitement entre les salariés selon leurs revenus.

Un système de retraite ne peut et ne doit pas reproduire les écarts de salaires d'activité. Cela vaut également pour la prise en compte des enfants.

L'euro cotisé donnant les mêmes droits, c'est construire des pensions proportionnelles aux salaires et ce n'est pas juste,

Monsieur le ministre, Monsieur le Haut commissaire,

C'est un artifice médiatique pour faire passer l'essentiel de la Réforme du gouvernement Macron:

- Les points en remplacement des annuités.
- L'abandon de la prestation définie au profit de la cotisation définie.
- Le transfert du risque sur l'assuré social
- L'épargne retraite par capitalisation (la récente loi PACTE le montre)

En projetant cela, vous répondez aux pressions des officines économiques et financières libérales. OCDE en tête - en feignant d'ignorer les résultats catastrophiques des systèmes de retraites en cotisations définies sur le niveau des pensions.

Car votre projet baissera les pensions à terme. C'est son objectif économique ! C'est votre choix politique !

S'agissant des fonctionnaires, on navigue entre leurres et mensonges :

- Leurre de croire que la prise en compte des primes améliorera les niveaux de pensions
- Mensonge à ceux auxquels on promet une augmentation des primes donc des rémunérations

A ce propos, FO réclame, je dis bien réclame, ici, ce jour, que la FS statistiques soit saisie du sujet sur la base des demandes des organisations syndicales et non pour cautionner les choix du Gouvernement – un état des lieux précis versant par versant des pensions servies à ce jour, du niveau et de la répartition des primes et indemnités plus une étude d'impact de la réforme sur lesdites pensions, sur le pouvoir d'achat. Cela, sans oublier les agents contractuels, les ouvriers de l'Etat et avec une prise en compte particulière des femmes majoritaires dans l'emploi public. Les femmes qui furent, nous le savons tous, les plus grandes victimes des réformes engagées depuis 2003.

Pour FO, le rejet de ce système universel ne signifie pas que les pensions des fonctionnaires et agents publics sont parfaites. Notamment, comme l'ont démontré de nombreux rapports (du COR et celui de Mme Moreau), les pensions des fonctionnaires baissent régulièrement en raison d'une politique salariale dictée par des considérations budgétaires. PPCR en étant le meilleur exemple.

Si nos retraites ont des défauts, travaillons pour les pallier. Point n'est besoin de jeter le bébé avec l'eau du bain !

C'est pourquoi comme sa Confédération, FO-Fonction Publique ne s'inscrira pas dans une discussion qui consisterait à paramétrer la contre-réforme du Gouvernement. Nous exigeons en tant que représentants des agents que leurs instances de dialogue social concernées soient pleinement informées sur les conséquences d'un tel projet.

Paris, le 3 octobre 2019

Rapport d'activité de l'UFR-FO

Nous pouvons dire aujourd'hui que l'UFR-FO a occupé toute sa place dans la structure créée en 1981 par la FGF, pour la défense des sujets propres aux pensionnés fonctionnaires de l'Etat.

Dans le respect des orientations de la FGF, et avec le soutien sans faille de notre président secrétaire général de la FGF-FO Le bureau national a eu une activité soutenue:

- Défendre nos revendications par tous les moyens, nous avons en effet publié pendant les trois dernières années, 22 communiqués de presse, 7 déclarations solennelles et 10 lettres aux élus locaux, au secrétaire d'Etat, au Ministre et nous avons poussé plus loin notre action en adressant deux lettres au Président de la République.

- Faire participer les adhérents et rendre plus visible leur mécontentement en portant le « R » de résistance dans les manifestations, les colloques, les audiences et les réunions auxquels nous avons participé.

- Appeler à la grève du bénévolat pour mettre en évidence le rôle essentiel des retraités dans le domaine sportif, culturel, ou, caritatif.

- Participer en janvier 2018 au périple "fonction publique" contre le démantèlement des services publics.

A l'occasion d'une manifestation des trois versants de la fonction publique menée par leurs secrétaires généraux, trois camarades de l'UFR-FO ont été à la rencontre des camarades victimes des suppressions d'emplois et donc des services publics à grande échelle.

Ici, la maternité de Bernay, là l'hôpital de Vernon et sa Trésorerie mais aussi La Poste ou le public les a accueillis avec sympathie.

Pour clore ce périple une manifestation réussie à l'appel de FORCE OUVRIERE s'est déroulée aux Invalides alors que dans le même temps une délégation, menée par Christian GROLIER et composée des secrétaires des trois versants de la fonction publique ainsi que du secrétaire général de l'UFR-FO, était reçue en audience

auprès du cabinet du Premier ministre.

En parallèle nous avons aussi assuré:

- Le fonctionnement de l'organisation : aujourd'hui 80% des départements ont un correspondant ce qui facilite la circulation des informations par les réseaux modernes de communication.

- La communication de l'UFR-FO avec la parution de 14 numéros du lien depuis l'assemblée générale au congrès d'ARRAS.

- La publication de nos revendications sur : La retraite du fonctionnaire :

C'est l'élément essentiel qui touche ou touchera autant les actifs que les retraités. Nous devons avant tout rappeler que la retraite n'est pas une prestation sociale mais l'aboutissement du versement d'une cotisation pendant toute la période d'activité comme le stipule le Statut général et les textes qui s'y rapportent.

La réversion :

Depuis quelque temps différents organismes, dont la Cour des Comptes et le COR, mettent directement en cause le coût anormal que représenterait la réversion des pensions et notamment celle des fonctionnaires dont le calcul est différent de celui des veuves (ou veufs) du secteur privé. Ils mettent en avant le fait que cette pension avait été créée pour permettre aux veuves de subsister dès lors que la plupart d'entre elles ne travaillaient pas.

Le pouvoir d'achat :

Les pensionnés de l'Etat seraient en droit d'attendre plus de considération de l'Etat employeur.

Nous revendiquons que les pensions (salaire différé) soient indexées comme à l'origine sur les salaires de la Fonction Publique.

Par mesure d'équité avec le privé, nous réclamons que l'Etat employeur prenne en charge 50% des cotisations de la complémentaire santé des salariés et des retraités du public, soit directement, soit par le biais d'une défiscalisation ou d'un crédit d'impôt.



Les pensionnés de l'Etat, comme l'ensemble des retraités, subissent une baisse importante et régulière de leur pouvoir d'achat.

Le coût de la vie est en augmentation permanente : produits alimentaires, coût de l'énergie, assurances, TVA ... en 12 ans les prix ont augmenté de 12%, dans le même temps les pensions n'ont progressé que de 8,50%. A cela il convient d'ajouter la hausse de la CSG et des complémentaires santé. Les retraités depuis le début du quinquennat d'Emmanuel Macron ont perdu 5,5% de leur pouvoir d'achat !

Nous avons pris acte de la suppression partielle de la taxe d'habitation, ce qui philosophiquement peut se discuter, mais cette mesure ne bénéficie pas aux petits retraités qui en étaient déjà exonérés.

Nous réaffirmons nos revendications en matière de pouvoir d'achat :

- Augmentation des pensions au moins à hauteur de la perte des revenus constatée depuis 15 ans.
- Rétablissement de la demi-part aux veufs et veuves ou divorcés qui n'ont pas élevé seul ou seule 1 enfant pendant au moins 5 ans.
- Défisicalisation des majorations familiales.

Nous réaffirmons notre profond attachement à l'abattement fiscal de 10% pour les salaires des actifs et les pensions des retraités.

Nous dénonçons toute augmentation de la CAS et CSG sur les pensions et retraites et toute diminution des APL.

Les retraités sont loin d'être les nantis que certains décrivent. Encore trop de pensionnés se situent sous le seuil de pauvreté.

Nous affirmons qu'aucune pension, pour une carrière complète, ne doit être inférieure au SMIC.

Nous rappelons que la pension n'est pas une prestation sociale. La contribution des retraités à la vie sociale et au lien intergénérationnel démontre son rôle essentiel pour la société, plus particulièrement dans une période de crises sanitaire et économique.

Perte d'autonomie :

L'UFR FGF FO a, de longue date, milité activement et sans relâche par tous les moyens de communication dont elle disposait et auprès des instances gouvernementales pour la création d'un 5ème risque « perte d'autonomie ».

Nous considérons sans aucune ambiguïté que ce risque doit être couvert par la Sécurité Sociale, notamment la branche maladie auquel il se rattache naturellement et ce, quel que soit l'âge.

Nous plaçons pour une réforme d'envergure qui viserait à harmoniser les conditions de prise en charge du handicap ou de la perte d'autonomie liée à l'âge et à réduire les écarts territoriaux aujourd'hui intolérables.

Le risque « perte d'autonomie » doit être financé par une cotisation universelle. Or, la loi organique du 7 août 2020 confiée à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CASA) la gestion de ce risque avec un financement spécifique par transfert d'une partie de la CSG

(2,3 Md €) à la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES). Nous voyons bien là le début d'un démantèlement de la sécurité sociale et de la substitution de l'impôt à la cotisation.

Hélas, nous n'avons pas tout vu et les propositions du rapport VACHEY remis cet automne au gouvernement pénalisent gravement les retraités, alors même que ce sont les principaux contributeurs.

C'est porter gravement atteinte, une fois de plus, au pouvoir d'achat des retraités déjà bien malmenés ces dernières années. C'est aussi la négation de la solidarité intergénérationnelle et du principe de répartition auxquels nous sommes tant attachés et qui font l'exemplarité de notre protection sociale.

Par ailleurs, nous ne pouvons pas occulter notre combat face à la situation désastreuse des EHPAD qui ont payé un lourd tribut à la pandémie.

Il y aurait également beaucoup à dire sur la question des coûts exorbitants du « laisser à charge du résident » ou de la personne à domicile. Nous considérons que la question du soutien des aidants, dans le cadre du maintien à domicile, doit être également traitée prioritairement.

Aide Sociale :

Même si les textes prévoient bien l'accès des retraités de la Fonction publique de l'Etat à l'action sociale, ces derniers sont réputés hors position statutaire et, de ce fait et à tort, ne sont plus considérés comme des agents de l'Etat, donc comme des ayants droits. C'est particulièrement vrai dans le domaine de la restauration collective et du logement social entre autres. C'est pourquoi nous continuons d'exiger la réintégration des retraités de la Fonction publique dans les instances consultatives de l'action sociale interministérielle notamment.

L'attribution de l'honorariat à tout fonctionnaire retraité est une revendication récurrente car il constitue la permanence du lien avec son statut.

L'Environnement :

Cela fait longtemps que notre environnement se détériore et que nombre d'alertes ont été lancées. Nous constatons que la dégradation s'accélère et que toutes les prévisions faites dans ce domaine sont non seulement réalisées mais le plus souvent dépassées. Pour autant, nos dirigeants, politiques et économiques, n'ont pas pris la mesure du problème.

Leur inaction est coupable :

Changement climatique, pesticides et gâchis des ressources naturelles, gabegie dans le domaine de l'énergie, érosion de la biodiversité et disparitions d'espèces avec des habitats en péril, mauvaises qualités de l'air et de l'eau, obsolescence programmée et surconsommation etc.

Les populations les plus touchées par ces problématiques environnementales sont celles qui sont les plus défavorisées et les plus vulnérables. Il ne peut y avoir de différenciation entre politique sociale et politique environnementale : les deux combats relèvent du même ordre. Repenser notre mode de vie, repenser notre modèle de société, repenser le monde du travail, partager, remettre l'homme et l'humanisme au centre de nos préoccupations relève de l'indispensable, non pour sauver la planète – qui s'en sortira très bien toute seule de toute façon – mais pour sauver l'humanité d'une course désespérée vers le précipice

avec son cortège de conflits, de malheurs, de désespoir et de souffrances.

L'UFR-FO s'est emparée de ce sujet en informant, en proposant des solutions, des orientations, en initiant des réflexions au niveau syndical. Notre génération est en partie responsable de la situation. Nous nous devons d'amplifier notre action, voire la réorienter, afin d'améliorer notre environnement et de rendre notre Terre vivable et accueillante pour tous, dans la paix et l'harmonie, ici et ailleurs.

L'épidémie du coronavirus

Pour rappel, le 10 Mai 2020, à l'attention du gouvernement nous écrivions ,pour exprimer la position de l'UFR-FO

« L'heure est venue de rendre des comptes. Qu'aura coûté cette pandémie à notre économie, à notre pays tout entier et qu'aurait coûté un service public de santé digne de ce nom ? Qui en a payé la plus lourde note ? Les personnes âgées ! Encore une fois, serions-nous tentés de dire, après toutes les attaques menées contre elles depuis quelques années.

Alors maintenant ,pas de tergiversations, pas de discours , pas de beaux sentiments ,pas de communications et plus de langue de bois nous voulons des actes immédiats pour redonner à la santé publique la place qu'elle mérite il est plus que temps de rendre la vie ...là où il y a la mort .

Entre la santé des affaires et la santé publique, nous, nous avons choisi :

Les sacrifiés d'aujourd'hui ne seront pas les sacrifiés de demain. »

Voilà , entre autres actions et en quelques lignes, un résumé de l'activité de l'UFR-FO. Comme on a pu le voir , l' UFR-FO est plus que jamais impliquée dans la défense des pensionnés de la fonction publique et n'aura de cesse d'informer, de défendre les droits des retraités mais aussi de dénoncer toutes les attaques , les ségrégations, les injustices dont sont victimes les personnes âgées.

À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !



Nouveau

Une bonification
de **35%** pour les
- de 30 ans

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'État, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'État**.

Profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès des **208 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

Et avec **e-Chèque-Vacances** vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.



Pour toute information :

> sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

> par téléphone : **0 806 80 20 15** Service gratuit + prix appel



Vous souhaitez épargner pour votre retraite ? Préfon est là pour vous.

Préfon-Retraite,
**1^{er} régime de retraite
facultatif en France**
pour les agents du service public

**FGF
FO**



3025

Service & appel
gratuits

du lundi au vendredi
de 9h à 19h

Une offre proposée par Préfon-Distribution

Préfon

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

www.prefon-retraite.fr

Préfon est la Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.
Préfon-Distribution, SAS de courtage immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416. Siège social : 12 bis rue de Courcelles 75008 Paris



ADMINISTRATION
ET RÉDACTION
46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
Tél. 01 44 83 65 55
E-mail :
contact@fo-fonctionnaires.fr

Dépôt légal : mars 2020

Représentant légal :
Christian GROLIER
Directeur de publication :
Christian GROLIER
Rédacteur en chef :
Claude SIMONEAU
Imprimeur :
Vincent Imprimeries
ZI du Meneton
32, avenue Thérèse Voisin
37042 TOURS Cedex 1

Gratuité pour les adhérents

46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
CPPAP 0125 S 05458
ISSN : 0992-9819
Photos : FGF-FO

Prix : 0,15 €



SYNDICAT DE LA
PRESSE
SOCIALE

FGF Fédération
Générale des
Fonctionnaires
FORCE OUVRIÈRE **FONCTIONNAIRES
AGENTS PUBLICS**

Fédération Générale
des Fonctionnaires
FORCE OUVRIÈRE

**UNION FÉDÉRALE
DES RETRAITÉS
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
FORCE OUVRIÈRE
(UFR-FO)**

46, rue des Petites Écuries
75010 Paris
Tél. 01 44 83 65 55
Fax 01 42 46 97 80
Adresse courriel :
ufr@fo-fonctionnaires.fr

Un adhérent de l'Union Fédérale
des Retraités FO (UFR-FO)
reçoit, en plus
de ces publications,
notre titre principal
« La Nouvelle Tribune ».

Bulletin à retourner à :
**Union Fédérale
des Retraités
FORCE OUVRIÈRE
de la Fonction Publique**
46, rue des petites-Écuries
75010 PARIS
ou par mail à
ufr@fo-fonctionnaires.fr

CONSULTATIONS JURIDIQUES EN DROIT ADMINISTRATIF

Cette prestation est constituée de deux services :

→ Un service de renseignements téléphoniques → Des consultations au siège de la F.G.F.

RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES

Ce service de consultation par téléphone se tiendra au **01 45 23 05 57** à partir de **16 h 30 jusqu'à 18 h 30** (voir dates ci-dessous). **ATTENTION** : ce numéro de téléphone ne répond que le jour de la consultation.

Il ne pourra être examiné, dans ce cadre, que des affaires simples, ou des questions ne nécessitant pas de recherches importantes.

CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.

Les consultations auront lieu au siège de la Fédération, aux dates ci-dessous de **16 h 30 à 18 h 30**.
Un rendez-vous doit être obligatoirement pris par téléphone : **01 44 83 65 55**

Calendrier des CONSULTATIONS JURIDIQUES : DROIT ADMINISTRATIF

RENSEIGNEMENT TÉLÉPHONIQUES	CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.
7 janvier 2021	21 janvier 2021
4 février 2021	25 février 2021
4 mars 2021	18 mars 2021
1 ^{er} avril 2021	15 avril 2021
6 mai 2021	20 mai 2021

Ces prestations, étant gratuites, ne sont offertes qu'aux seuls adhérents des organisations affiliées à la F.G.F.-F.O. à jour de leurs cotisations et à leur famille proche.

La carte syndicale de l'année en cours sera exigée.

Avis aux adhérents - Changement d'adresse

Merci de signaler sans délai votre changement d'adresse à la FGF-FO : 46, rue des Petites-Écuries - 75010 PARIS, pour éviter toute interruption dans la réception de la Nouvelle Tribune, à l'aide éventuellement du bulletin ci-joint.

Nom : Prénom :

Syndicat d'appartenance :

Ancienne adresse :

Nouvelle adresse :

À le 2020
(signature)

VOUS SOUHAITEZ PARTIR EN RETRAITE DANS MOINS D'UN AN,

En tant qu'adhérent(e) FORCE OUVRIÈRE et en remplissant ce bulletin, vous pouvez recevoir, pour information pendant une période maximale d'un an, nos publications syndicales destinées aux adhérents retraités.

Mme - Mlle - M. (*) - Nom et Prénom.....

Adhérent(e) au Syndicat national FORCE OUVRIÈRE (intitulé du syndicat) :

Affilié(e) à la section de : **(ville ou établissement)**

Fonctionnaire titulaire – Agent contractuel(elle) (*)

Date de départ en retraite (jj/mm/aa) : / / .

Affectation :

Grade :

Souhaite recevoir les publications « Le Lien » et « La lettre de l'UCR-FO » éditées respectivement par l'Union Fédérale des Retraités FO et la Confédération FO, à l'adresse suivante :

N° de rue : Rue :

Code postal : Ville : Tél :

Date et signature

(*) Rayez les mentions inutiles.