

LA NOUVELLE

TRIBUNE

FGF
FO

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



**PAQUET
SALARIAL**

Défendre le statut général des fonctionnaires !



Christian GROLIER
Secrétaire général Fédération
Générale des Fonctionnaires

Le projet de loi de transformation de la fonction publique est en cours de discussion au Parlement. FO Fonction Publique a déposé une analyse des 36 articles de cette loi auprès de l'ensemble des groupes parlementaires.

Le 9 mai 2019, à l'appel de FO et de toutes les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires, les fonctionnaires et agents publics étaient appelés à cesser le travail et à manifester. Plusieurs milliers d'agents se sont mobilisés et nous allons continuer, à tous les niveaux, de mettre la pression sur le gouvernement pour obtenir le retrait du projet de loi.

Sur des points essentiels comme le rôle des organismes consultatifs (CAP, CHSCT), l'emploi titulaire à l'opposé de l'emploi contractuel, par définition précaire, ou encore les outils de management pour licencier de manière directe ou indirecte des fonctionnaires en privatisant leurs missions, nous défendons une Fonction Publique statutaire portant les valeurs de la République avec le maintien des missions.

La FGF-FO défend bec et ongles le statut général des fonctionnaires ; pas simplement parce que c'est le cadre juridique de l'emploi public, mais principalement parce que cela apporte des

garanties aux usagers. En 1946, lors de la création du premier statut, la volonté de protéger le fonctionnaire en le plaçant sous la protection d'une loi et non dans une relation contractuelle avec l'employeur (comme dans le privé) permettait d'assurer la neutralité et l'égalité de traitement des usagers, la loi protégeant des changements politiques ou des pressions de certains lobbies. C'est ce modèle qui permet d'éviter tout clientélisme et de garantir l'égalité des droits sur l'ensemble du territoire.

Ce projet de loi ne doit pas non plus faire oublier les nombreuses attaques de ce gouvernement contre les fonctionnaires et agents publics depuis deux ans.

Gel de la valeur du point d'indice, réinstauration du jour de carence, compensation partielle de la hausse de la CSG, ralentissement des carrières avec l'application de PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), autant d'éléments qui contribuent à réduire le pouvoir d'achat des 5,5 millions d'agents, dont 50 % sont en catégorie C.

La FGF-FO invite l'ensemble de ses syndicats et de ses sections départementales à organiser des assemblées générales, des heures mensuelles d'information pour poursuivre la mobilisation, expliquer les dangers de ce projet de loi et construire, à chaque fois que c'est possible, le rapport de force nécessaire pour faire reculer ce gouvernement.

Au-delà de la Fonction Publique, de nombreux dossiers nous attendent, notamment la future réforme des retraites, nous devons donc être en permanence au plus près des agents, des adhérents et de nos syndicats.

Résister, Revendiquer, Reconquérir !



P.2 Éditorial

P.4 Comment supprimer des services publics

P.6 Protection sociale complémentaire : Position UIAFP-FO

P.12 Action Sociale Interministérielle

P.17 Logement des agents publics

P.19 Congés bonifiés

P.24 Consultations juridiques

Comment supprimer des services publics tout en se débarrassant des fonctionnaires...



En juillet 2018, le comité action publique 2022 a remis son rapport au Premier Ministre. Ce comité, sous la présidence de Ross McInnes (homme d'affaires), de Frédéric Mion (Directeur de l'Institut des études politiques de Paris) et de Véronique Bédague (PDG de NEXITY) avait comme objectif prioritaire « d'accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques avec un engagement ferme : réduire de trois points la part de la dépense publique dans le PIB d'ici 2022 » (lettre de mission du Premier Ministre aux présidents du comité en date du 11 octobre 2017). Sans surprise, le rapport intitulé « Nos 22 propositions pour changer de modèle » est un programme de privatisations et de suppressions pure et simple des services publics. De plus, il dénonce le fait que « le cadre de la gestion publique ne favorise pas les logiques de transformation », ainsi que

« les textes qui fondent le statut de la Fonction Publique ». Il préconise au contraire « un nouveau modèle de gestion publique avec une pleine responsabilité de gestion aux dirigeants des structures administratives ». Il recommande aussi de « donner de la souplesse en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines », « un pilotage par la masse salariale » ainsi que le gel de la valeur du point d'indice : « Cette évolution supposerait de ne plus recourir à des mesures générales de revalorisation (point d'indice notamment) ».

Pour répondre aux préconisations de ce rapport, il faut donc remettre en cause les fondements du statut général des fonctionnaires. C'est ce que le gouvernement a fait avec son projet de loi de « Transformation de la Fonction Publique ».

En effet, grâce au statut général des fonctionnaires tel qu'il existe aujourd'hui, si le gouverne-

ment décide d'abandonner une mission de service public accomplie par des fonctionnaires, ceux-ci restent fonctionnaires et doivent occuper un emploi correspondant à leur grade. On est loin du nouveau modèle de gestion souhaité par le gouvernement ! De plus, si le gouvernement réalise le vaste programme de privatisations et d'abandon de missions de service public prévu par l'Action Publique 2022, que va-t-il faire des fonctionnaires qui effectuent aujourd'hui ces missions ?

Le statut général des fonctionnaires est donc un frein à la politique de suppression des services publics voulue par le gouvernement. C'est la raison pour laquelle le Titre IV du projet de loi de transformation de la Fonction Publique, adopté au conseil des ministres, modifie le statut général des fonctionnaires de manière à expédier des fonctionnaires dans le privé, en cas de suppression d'emploi. C'est en particulier ce que prévoit l'article 28. Celui-ci fixe la situation des fonctionnaires lorsque l'administration confie à une personne morale de droit privé, tout ou partie des activités qu'elle assurait directement. Il prévoit donc le cas d'un service faisant l'objet d'une externalisation vers une personne morale de droit privé ou un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial. Le fonctionnaire est alors détaché automatiquement vers l'entreprise privée (ou EPIC) et devient employé de celle-ci sur un CDI. Il s'agit d'une procédure de détachement d'office.

Si le fonctionnaire parvient, grâce à une mutation, à être affecté sur un emploi statutaire dans une administration de l'État, une collectivité territoriale ou un établissement hospitalier, alors il peut mettre fin à son détachement auprès de l'entreprise privée, sous réserve d'un préavis de trois mois. Si le fonctionnaire est licencié par l'entreprise, il est réintégré dans son corps ou cadre d'emploi d'origine. Il sera alors dans la situation de n'importe quel fonctionnaire dont l'emploi est supprimé.

Voilà le dispositif prévu pour faciliter les privatisations en se débarrassant de nombre de fonctionnaires.

Le projet de loi prévoit d'autres dispositifs pour les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé. A chaque fois, il s'agit de les pousser à perdre la qualité de fonctionnaire sous statut. C'est le cas de l'article 27 qui crée une mise à disposition du fonctionnaire, pour une durée d'un an, auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé ; en vue d'une reconversion dans le secteur concurrentiel.

De plus, la rémunération de l'agent sera partiellement remboursée à l'entreprise privée !

Dans l'objectif d'inciter à la démission les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé, le même article 27 permet au fonctionnaire dans cette situation de percevoir une indemnité de départ volontaire et l'assurance chômage.

Enfin, l'article 24 du projet de loi dispose que la cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaires peut résulter d'une rupture conventionnelle entre l'administration et le fonctionnaire.

Face à un gouvernement qui veut diminuer le nombre de fonctionnaire, face aux restructurations et réformes permanentes, à la détérioration des conditions de travail et aux suppressions d'emplois, nombre de fonctionnaires sont effectivement poussés à bout. Ce dispositif sera alors utilisé pour dégager des fonctionnaires qui n'en peuvent plus.

Il est certain qu'à force de supprimer des missions et des emplois, de remplacer des emplois statutaires par des emplois contractuels, la pénurie d'emploi de fonctionnaires sera telle que nombre d'agent seront contraints de s'engager dans ces dispositifs de sortie du statut de fonctionnaires.

Il n'est donc pas exagéré d'affirmer que ce projet de loi vise essentiellement à faciliter les privatisations et à supprimer des milliers de fonctionnaires pour augmenter le nombre des agents publics sans statut.

Le maintien des services publics et la sauvegarde du statut général des fonctionnaires, au bénéfice de la grande majorité des agents publics, nécessitent donc le retrait du projet de loi de « Transformation de la Fonction Publique » !

Protection sociale complémentaire : Position UIAFP-FO



Le développement de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) est la résultante pour la FGF-FO de la campagne de destruction de notre système solidaire de Sécurité sociale. En effet, le libéralisme et encore plus l'ultra-libéralisme ont pour objectif principal une mercantilisation totale de la société quels que soient le secteur, la morale et les conséquences.

Depuis une décennie, nous constatons la place que prend la PSC au détriment de la Sécurité sociale et les conséquences en matière de prise en charge, d'accessibilité à la mutuelle et le faible niveau de remboursement. Les directives européennes incitent les états membres à aller encore plus loin dans l'assurantielle et non dans l'esprit mutualiste. Nous avons donc les plus grandes craintes sur le devenir de notre système de Sécurité sociale et des mutuelles des ministères.

Dans le contexte de contre-réforme de la Fonction Publique et de remise en cause du statut, nous avons indiqué notre perplexité sur la volonté du gouvernement d'avancer sur ce dossier réellement dans l'intérêt des fonctionnaires et agents publics afin que la protection sociale complémentaire soit une véritable plus-value pour les personnels. Nous avons rappelé que l'ANI du

11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ont, dans de nombreuses branches ou dans certaines entreprises, remis en cause le niveau de couverture qui existait auparavant.

En outre, il n'est pas question pour la FGF-FO que le financement se fasse par le dépouillement de l'Action Sociale ou encore s'inscrive dans une sorte de « *paquet salarial* ».

Le premier groupe de travail s'est tenu sur ce sujet, l'administration n'avait aucun mandat, uniquement la contrainte du ministre de tutelle d'y travailler. Nous avons bien compris que cette mesure ne devrait rien coûter à l'État et que le financement des employeurs pourrait être rendu obligatoire. En rencontrant la mission d'inspection, il nous a paru évident que le versant hospitalier était la partie la plus difficile pour l'administration à faire intégrer dans le moule du référencement mutualiste.

La mission devrait rendre ses conclusions sur les deux versants pour fin mai sauf pour le versant hospitalier. Olivier Dussopt a annoncé que ce rapport serait transmis aux organisations syndicales, contrairement au dernier rapport. Les durées des ordonnances ont été prolongées de 9 mois à 15 mois. Au final, l'assemblée nationale aura peut-être son mot à dire.

Concernant le versant « État »

Au préalable, nous avons rappelé notre attachement à une Sécurité sociale qui assure une couverture à 100 % des assurés sociaux, fidèle aux objectifs de ses créateurs en 1945. Les ordonnances de 1945 ont mis en place un système qui repose sur le principe de la répartition à partir des cotisations des actifs.

FO rappelle sa totale opposition au financement par la CSG.

Pour FO, la Sécurité sociale, financée de manière obligatoire et égalitaire, ouvre des droits identiques à l'ensemble des assurés sociaux et doit couvrir l'ensemble des risques : maladie, prévoyance, accident du travail et dépendance. A l'opposé, nous dénonçons la politique de réductions des dépenses de santé qui conduit à faire supporter à la protection sociale complémentaire les déremboursements résultant de cette politique, la PSC étant là, uniquement pour limiter ou couvrir le reste à charge pour les personnels.

La délégation a également rappelé notre attachement à la solidarité intergénérationnelle, ainsi qu'à l'esprit mutualiste et non assurantiel.

Nous avons dénoncé l'absence de sincérité dans le cadre des négociations du cahier des charges ainsi que la hauteur du montant engagé par l'employeur, l'équivalent d'une boîte de « cachous » par agent. A noter : seuls les agents du ministère des finances ont pu inclure la dépendance dans leur cahier des charges.

Concernant le versant « territorial »

Pour la FPT, il a été rappelé que dès la sortie en 2011 du décret sur la PSC, FO avait dénoncé les imprécisions et les manques du texte, limitant sa portée sociale.

Le caractère aléatoire de l'aide financière dépend de la seule volonté de l'employeur, ce qui, comme c'est le cas avec les régimes indemnitaires, est source de disparités entre les collectivités.

Il a été mis l'accent sur le nombre important d'agents de catégorie C dans la territoriale dont une grande majorité a de faibles revenus, particulièrement aggravés quand ils sont employés à temps non complet.



Pour FO la participation financière de l'employeur doit être revue et significative, et pour donner un sens à cette aide il faut établir un taux minimum pouvant aller à 100 % pour les bas salaires.

Il faut qu'il y ait obligation pour les collectivités de prendre une délibération sur la PSC et que les représentants des personnels soient informés et concertés sur les dispositifs de mise en place du dispositif d'attribution de l'aide. Une véritable portabilité du droit doit être précisée dans les textes.

Il est estimé que 60 % des agents n'ont aucune garantie de maintien de salaire une fois la garantie statutaire épuisée, FO demande donc l'instauration d'une couverture du risque prévoyance généralisée à l'ensemble des agents.

Pour les retraités, FO constate que l'on est loin dans les contrats d'une solidarité intergénérationnelle effective, pourtant souhaitée par le législateur. Nous demandons que, dans la procédure mise en place, le critère de solidarité intergénérationnelle intervienne pour au minimum 45 % dans la décision du choix de l'opérateur.

Force Ouvrière a tenu à rappeler son attachement au libre choix de l'agent concernant l'organisme auprès duquel il souscrit son contrat et demande que les cotisations fassent l'objet d'une défiscalisation.

Concernant le versant « hospitalier »

Nous avons rappelé que la FPH est le seul versant de la Fonction Publique à ne pas avoir pris un dispositif réglementaire après l'abrogation de

l'arrêté Chazelle (19 septembre 1962), ainsi qu'à la suite de la publication de l'article 39 de la loi du 2 février 2007 (dite de modernisation de la fonction publique) qui définit les conditions dans lesquelles l'employeur public peut participer à la protection sociale complémentaire de ses agents.

La tentative d'amorce de discussion entre les organisations syndicales et la DGOS, en 2006, n'a débouché sur aucune mesure pour les agents, à part une circulaire de février 2007 dans laquelle la DGOS demande aux établissements de mettre un terme aux aides directes ou indirectes versées en faveur des mutuelles en instituant des conventions, cela étant dû vraisemblablement à la recherche de l'équilibre des comptes de l'assurance maladie et de l'ONDAM indépassable.

Attachée à la défense du statut, FO a considéré qu'il valait mieux préserver ce qui existait plutôt que de voir s'instaurer un dispositif qui risquerait de remettre en cause les acquis propres à la FPH, c'est à dire :

- L'article 44 de la loi du 8 janvier 1986 (Titre IV) portant sur les soins gratuits.
- Le versement par le CGOS de la « prestation maladie » (prestation d'Action Sociale). Pour les agents de l'AP-HP, l'AGOSPAP (l'équivalent du CGOS) ne versant pas de prestation maladie, ce sont les mutuelles qui versent une allocation à partir du 5^e mois d'arrêt maladie.

Compte tenu de la spécificité de ce versant, nous entendons conserver ces acquis et, dans ce cadre, les améliorer pour mieux couvrir les agents :

1°/ par une véritable application de l'article 44 du Titre IV, (article 115 pour l'AP-HP), qui prévoit les soins gratuits à tous les établissements relevant de la FPH. Par ailleurs, il faut lever les difficultés d'application intolérables dues au refus de certains établissements qui considèrent que les soins gratuits auraient un caractère d'avantage en nature devant entrer dans l'assiette CSG/CRDS et lever l'obstacle de la couverture en direction des agents retraités

La délégation remet à la mission une lettre circulaire de J.F MATTEI et F. FILLON, en date du 26 janvier 2004, à l'attention du Directeur de

l'ACOSS. Il y est dit notamment que « les soins gratuits ne constituent pas des avantages en nature pour les agents ayant fait l'effort de souscrire une couverture complémentaire », « ...à charge pour les établissements de mettre en place un dispositif permettant d'apprécier la situation de l'agent au regard d'une couverture complémentaire (carte d'adhérent, attestation...) ». Un rappel de ces dispositions à l'attention des établissements, de leurs personnels ainsi que des mutuelles, nous semble utile.

2°/ Pérennisation de la prestation maladie du CGOS

L'assemblée générale de cette association a adopté en juin 2018 une motion se prononçant pour le maintien des prestations dont la maladie qui constitue la plus importante prestation mutualisée versée par le CGOS. En 2018, son montant a été de 95 millions d'euros sur 380 millions de contribution, pour 63 344 agents bénéficiaires, dont 54 779 en maladie ordinaire et 2 972 en longue maladie. Cette prestation maladie est revue et votée chaque année par l'assemblée générale du CGOS. Il faut donc préserver le caractère d'Action Sociale (risque court) pour cette prestation.

Rappelons que le rapport de IGAS Lanne-longue/Verrier (mars 2009) se prononce pour le maintien de l'article 44 et prend acte du versement par le CGOS de la prestation maladie qui représente une « forte particularité de la FPH ».

Quelles pistes pour une PSC dans la FPH ?

Pour FO, nous rappelons notre attachement à l'existant. La priorité pour FO, c'est de s'appuyer sur les acquis statutaires, qu'il nous faut consolider et élargir. La participation des établissements employeurs devra être « un plus », avec la garantie que le socle existant ne soit remis en cause.

Aussi, toute discussion à venir doit prendre en compte cette situation particulière en apportant des garanties et permettre une participation des établissements employeurs permettant à chaque agent hospitalier de l'aider dans le financement de sa couverture complémentaire.

Nous précisons par ailleurs notre refus de voir une « négociation » de la PSC dans le cadre des GHT.



LE MINISTRE DE L'INTERIEUR

LA MINISTRE DES SOLIDARITES
ET DE LA SANTELE MINISTRE DE L'ACTION ET
DES COMPTES PUBLICSLE SECRETAIRE D'ETAT
AUPRES DU MINISTRE DE L'ACTION ET
DES COMPTES PUBLICSParis, le - 9 FEV. 2018
àMadame la cheffe de l'inspection générale des
financesMonsieur le chef de l'inspection générale de
l'administrationMadame la cheffe de l'inspection générale des
affaires sociales,

Les modalités historiques de financement de la protection sociale complémentaire (*i.e.* de la couverture des risques liés à la santé et à la prévoyance) des agents publics issues de l'article R. 523-2 du l'ancien code de la mutualité ont été modifiées à la suite de la remise en cause, en 2005, tant au regard du principe d'égalité en droit interne qu'au regard des règles relatives aux aides d'État en droit européen, du versement de subventions aux mutuelles de fonctionnaires. Les autorités françaises ont alors défini de nouvelles modalités d'aide financière à l'acquisition d'une protection sociale complémentaire au bénéfice de leurs personnels.

Ainsi, l'article 39 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 *de modernisation de la fonction publique* crée l'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires*. Cet article ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents, dès lors que les contrats garantissent la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

La fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT) ont, chacune, décliné cette possibilité de financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents dans des dispositifs réglementaires¹ tenant compte de leurs spécificités. La fonction publique hospitalière (FPH) n'a décliné aucun dispositif *ad hoc*, ce dernier versant de la fonction publique disposant par ailleurs d'un dispositif législatif² organisant la prise en charge par l'établissement d'affectation du fonctionnaire des frais d'hospitalisation dans la limite de six mois et de la gratuité des soins médicaux et des produits pharmaceutiques au sein de l'établissement où il exerce. Des « prestations maladie », versées par les différentes associations de gestion de l'action sociale de la FPH, viennent compléter cette couverture.

¹ FPE : procédure de référencement prévue par le décret n° 2007-1373 du 19 décembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels et précisé par la circulaire n° RDFF1609362C du 27 juin 2016 relative à la procédure de référencement des organismes de protection sociale complémentaire.

FPT : procédures de labellisation et de conventionnement prévus par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale de leurs agents et précisées par la circulaire n° RDFB1220789C du 25 mai 2012 fixent les modalités de mise en œuvre de la participation financière des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents.

² Article 44 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

limite de six mois et de la gratuité des soins médicaux et des produits pharmaceutiques au sein de l'établissement où il exerce. Des « prestations maladie », versées par les différentes associations de gestion de l'action sociale de la FPH, viennent compléter cette couverture.

Dans le rapport de mai 2015, les corps d'inspection ont déjà dressé un bilan de la procédure de référencement de la FPE ainsi que des procédures de labellisation et conventionnement de la FPT. Vous avez également formulé des propositions afin de faire évoluer ces dispositifs, notamment pour les rendre plus efficaces et pour mieux assurer leur compatibilité avec le droit de l'Union européenne. Par ailleurs, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a adopté, le 29 mars 2017, un rapport dressant un bilan de la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire dans les collectivités locales.

S'il semble indispensable que chacun des différents versants de la fonction publique adapte son dispositif en fonction de ses spécificités, un bilan global et transversal apparaît toutefois utile afin d'apprécier l'étendue, la qualité et le coût de la couverture sociale complémentaire des agents publics. Ce bilan semble d'autant plus nécessaire que le paysage de la protection sociale complémentaire a fortement évolué, notamment dans le contexte de la généralisation de la couverture complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident introduit par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 *relative à la sécurisation de l'emploi*.

Dès lors, nous souhaitons voir menée par vos trois corps d'inspection une mission conjointe sur les trois versants de la fonction publique.

Il vous appartiendra d'établir, de manière distincte pour chacun des trois versants de la fonction publique, un état des lieux de la couverture de la protection sociale complémentaire des agents publics. La mission s'attachera à traiter les thèmes suivants :

➤ *Les bénéficiaires dans les trois versants de la fonction publique.*

Vous recueillerez les données relatives au nombre d'agents publics couverts par un dispositif de protection sociale complémentaire en qualité d'assuré principal ou d'ayant droit, en veillant à distinguer les agents publics selon leur statut (fonctionnaires, agent contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé, ouvriers d'État, etc.) et leurs catégories d'emploi ainsi que les contrats selon leur type (contrats sélectionnés de la fonction publique, contrat du marché, contrat groupe d'entreprise) et leur nature (individuel ou collectif).

Vous recueillerez également les grandes caractéristiques de ces contrats (démographie, flux entrants-sortants, part des actifs et des retraités).

Vous apprécierez plus précisément les conséquences éventuelles de la loi de sécurisation de l'emploi sur la couverture des agents publics, actifs et retraités.

➤ *L'appréciation du coût et de la qualité de la couverture de la protection sociale complémentaire des agents publics.*

Votre étude portera non seulement sur la couverture « santé » mais aussi sur la couverture « prévoyance » des agents publics pour les risques lourds tels que l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès. S'agissant de ces risques, vous porterez un examen attentif à l'adéquation des prestations offertes dans les contrats avec les garanties dites « statutaires » propres aux agents publics.

Vous établirez un état comparatif des coûts des contrats de protection sociale complémentaire tant pour les agents que pour les employeurs publics dans chacun des versants de la fonction publique ainsi que la part de la prise en charge financière par les employeurs publics.

Vous réaliserez ensuite une étude des niveaux de garanties des couvertures pour chacun des risques (santé et prévoyance) entre les différents contrats existants sélectionnés dans la fonction publique et les autres contrats existants sur le marché. Vous pourrez utiliser à cet effet le système de classement mis au point par la DREES (classes A à E) afin de jauger le niveau des garanties. Vous mettrez ensuite en corrélation les niveaux de garanties ainsi identifiés avec les montants moyens mensuels des cotisations payées par les bénéficiaires pour un panel de contrat existant sur le marché dans chacune de ces classes. De cette manière, vous établirez un bilan comparé entre les prestations offertes par les contrats sélectionnés dans la fonction publique et un panel de contrat existant sur le marché.

Pour la fonction publique de l'État, vous analyserez les prestations des contrats récemment référencés au regard des prestations proposées auparavant dans le cadre des anciennes conventions de référencement.

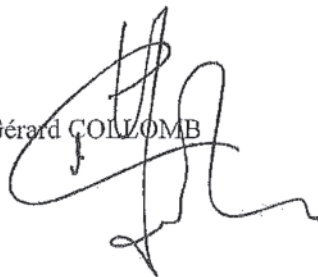
Vous recueillerez les données relatives aux montants des cotisations et des prestations et leur répartition entre les risques couverts. Vous apprécierez également la part des frais de gestion dans les différents dispositifs.

Vous évalueriez enfin l'opportunité de la mise en œuvre d'un dispositif de participation au financement de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique hospitalière.

La mission bénéficiera du concours de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, de la direction du budget, de la direction générale des collectivités locales et de la direction générale de l'offre de soins. Elle se rapprochera de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution, de la direction de la sécurité sociale, de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, de la direction générale du Trésor et de la direction générale des finances publiques et de l'institut de recherche et documentation en économie de la santé. Elle rencontrera l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Elle pourra également interroger les organismes de protection sociale complémentaire, les organismes délivrant les labels, ainsi que les employeurs publics.

Nous souhaitons que la totalité de vos conclusions puissent faire l'objet d'un rapport que vous nous remettrez au plus tard dans les quatre mois suivant l'établissement de la présente lettre de mission.

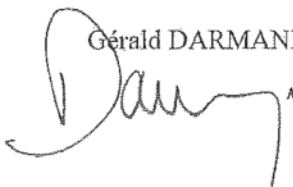
Gérard COLLOMB



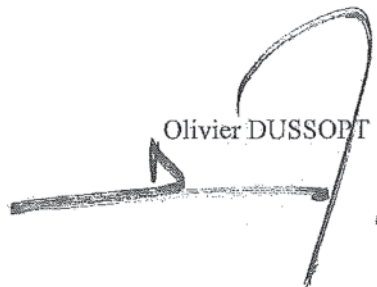
Agnès BUZYN



Gérald DARMANIN



Olivier DUSSOPT



Action Sociale Interministérielle



Les désignations des délégations FO dans les **SRIAS** (Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale) et les **FIPHFP** (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) locaux ont été faites.

Concernant le FIPHFP, la situation reste inchangée en nombre de sièges et la plupart des délégations ont été renouvelées sans trop de difficultés. Les camarades qui siégeaient déjà ont, en grande majorité, accepté de reprendre leur mandat et d'autres se sont engagés à leur tour dans ces instances ô combien importantes pour les agents concernés par le handicap ; l'UIAFP (Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique, car le FIPHFP englobe les 3 versants) sera présente pour les aider si besoin.

Pour l'**ASI** (Action Sociale Interministérielle qui ne couvre que le périmètre de la Fonction Publique de l'État), les bons résultats obtenus aux dernières élections nous ont permis de gagner un

siège supplémentaire, ce qui a fait passer de 4 à 6 (1 titulaire + 1 suppléant) le nombre de camarades pouvant siéger aussi bien au **CIAS** (Comité Interministériel d'Action Sociale), qui est l'instance nationale, qu'en **SRIAS**. Une avancée incontestable que beaucoup ont trouvé formidable... et pourtant, nous avons eu les pires difficultés, dans certaines régions, à obtenir les 6 noms nécessaires pour faire une délégation complète !!!! Malgré des demandes à tous niveaux ! Quel dommage...

C'est donc l'occasion, avec des délégations renforcées, de porter à la connaissance de chacun le rôle et l'importance des structures régionales de l'**ASI**, au sein desquelles les camarades Force Ouvrière s'engagent avec enthousiasme et pugnacité.

Le **CIAS** est l'instance de concertation et de pilotage chargée de proposer les orientations de l'Action Sociale interministérielle tant au niveau national qu'à l'échelon déconcentré.

Les **SRIAS** sont, en région, un relais du **CIAS** (Comité Interministériel d'Action Sociale) qui offre aux agents de l'aide dans différents domaines : cela va du logement d'urgence à la place en crèche, de l'aide à l'installation (AIP) aux CESU, de l'aide au maintien à domicile jusqu'aux colonies de vacances. Les camarades qui siègent dans ces instances font de leur mieux pour répondre aux attentes des agents et pour faire connaître les actions malgré des difficultés de plus en plus importantes, notamment liées au périmètre géographique démesuré, conséquence néfaste de la création des 13 régions.

Aujourd'hui l'**ASI** est très observée par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) et, compte tenu des évolutions de la fonction publique, elle reste un secteur qui peut apporter des réponses aux agents quand l'administration est défaillante. Et malgré cela, malgré l'engagement de camarades pour faire connaître ces possibilités, l'ASI reste un recours peu utilisé et peu valorisé par nos structures. Notre rôle, comme représentant syndical (et en tant que tel), est notamment de permettre à la majorité des agents de bénéficier de l'existant pour améliorer leur cadre de vie. Cela n'enlève rien à la valeur revendicative de nos démarches et actions, sectorielles ou communes, cela ne change pas la volonté de porter

nos valeurs haut et fort et de continuer à se battre pour faire progresser la situation des agents dans la Fonction Publique. Mais méconnaître ou négliger ces instances et les possibilités qu'elles apportent (et celles qu'elles pourraient apporter) à nos collègues sur le terrain serait une erreur importante à l'heure où les agents croulent sous les mauvaises nouvelles, les annonces angoissantes et les menaces sombres de restructuration et de restriction.

Prenons tous quelques minutes de temps en temps pour penser à l'Action Sociale Interministérielle et à l'intérêt qu'elle présente pour nos adhérents et pour les agents que vous représentez. Assurons-nous que les camarades qui la portent soient soutenus et efficaces et n'hésitons pas à passer l'information autour de nous...

Ce ne seront pas des minutes perdues..... et si nous voulons pouvoir aller encore plus loin, il faut mettre toutes les chances de notre côté en utilisant d'ores et déjà et au mieux la totalité des possibilités offertes. L'**ASI** est un vecteur de communication important pour faire connaître une autre facette de notre action syndicale, porteuse des valeurs de solidarité, d'égalité et de justice sociale.

La FGF-FO reste au côté des délégations SRIAS et CIAS afin de continuer le combat pour l'Action Sociale.

L'équipe du CIAS est composée de 3 titulaires et 6 suppléants ; nous avons fait au mieux afin de couvrir un maximum de domaines professionnels et géographiques :

- Sylviane JOURDIN – FINANCES/ DGFIP 80 – SRIAS HAUTS-DE-FRANCE
- Michel MONTOTO – FSMI/SGP 31 – SRIAS OCCITANIE
- Pascal WEST – FEETS/DDT 68 – SRIAS GRAND EST
- Nathalie DEMONT – FGF
- Anne FLORENTIN – FSMI/PREFECTURE 94 – SRIAS ILE-DE-FRANCE
- Romain BOCCARA – FNEC/SNUDI 75
- Christine COSNEFROY – DEFENSE/ SNPAD 33 – SRIAS NOUVELLE AQUITAINE
- Amélie REGNIER – FAGE/ AGRICULTURE 69
- Abdel NAHASS – FSMI/SGP 54



Déclaration des organisations syndicales au CIAS du 11 avril 2019

Le renouvellement des instances de l'Action Sociale Interministérielle est en train de s'effectuer au moment même où le projet de réforme de la fonction publique est rejeté par l'ensemble des organisations syndicales. Celles-ci tiennent donc à exprimer ici leurs préoccupations concernant l'Action Sociale pour les agents de la Fonction Publique de l'État.

La question budgétaire est essentielle. Tous les ans, des crédits votés par le parlement sont dédiés à l'ASI, mais dans les faits il ne nous est pas permis de les utiliser dans leur totalité.

Depuis 2012, le budget consommé de l'ASI est en baisse constante, passant de 138 M€ en 2012 à 112 M€ en 2018. Nous le dénonçons avec force chaque année.

Ainsi, lors du CIAS du 14 décembre 2017, pour remédier à la sous-consommation d'1 M€ qui s'annonçait, les organisations syndicales ont travaillé et proposé 4 mesures :

- l'augmentation des plafonds et des montants du CESU garde d'enfants,
- la réservation de berceaux supplémentaires avec une augmentation sur l'année de 336 places,
- l'abondement du budget des SRIAS avec la prise en compte des effectifs militaires,
- L'extension de l'AIP-ville en zone ALUR.

Si les 3 dernières mesures ont été mises en œuvre, le CESU n'a pas été réactualisé (ni son plafond, ni son montant), alors que cette mesure était la plus significative.

Pire, après le coup de rabot sur l'ASI de 6 M€ en 2017, nous avons en 2018 une sous-consommation de 6,8 M€. Découvrir en janvier 2019 que seul 30 % du budget 2018 dédié aux RIA a été consommé met à mal le principe de sincérité budgétaire. Dans le même temps, nous assistons à une tentative de fiscalisation de l'ASI par l'application d'une TVA sur une prestation individuelle, la PIM, et par la menace d'une épée de Damoclès sur les compléments sociaux. Quel positionnement étonnant alors que nous nous situons dans le cadre d'une harmonisation tarifaire. Il nous semble que l'État employeur cherche à reprendre pour partie ce qu'il a consenti à octroyer.

L'Action Sociale Interministérielle manque particulièrement d'ambition.

La politique en faveur de la petite enfance est mise en avant, en particulier depuis la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle. Certes, l'augmentation du nombre de berceaux est un point positif, même si cela a été possible grâce à la renégociation en région, mais dans les faits les crédits accordés au CESU et aux réservations de places en crèche sont en diminution constante

depuis 2012, passant de 77,8 M€ à 57,5 M€ en 2018.

Soit une perte de 20 M€ en six ans pour une politique qui nous promet de réduire prioritairement les inégalités femmes/hommes !

Malgré les nombreuses propositions des organisations syndicales, force est de constater que l'état employeur n'a pas assumé son rôle.

Espérant être enfin entendues, les organisations syndicales demandent de travailler très rapidement sur plusieurs pistes :

1. Le CESU garde d'enfants doit être redynamisé avec l'augmentation des plafonds, la revalorisation des montants de la prestation et surtout la réintroduction d'une troisième tranche.

Cela représenterait 4 000 bénéficiaires de plus, soit 2 M€ de dépenses supplémentaires, en se basant sur le montant annuel moyen de 495 € ces quatre dernières années.

2. Le Chèque-Vacances, dont le barème n'a pas changé depuis 2011, doit être revu à la hausse.

De plus, une campagne de promotion, comme celle de 2011 à la radio, doit permettre de remonter sensiblement le nombre d'ouverture de plans.

3. En l'absence d'informations claires sur la consommation de l'Aide au Maintien à Domicile, nous exigeons une étude sur son périmètre actuel. Nous demandons la réintroduction de la 7^e, puis de la 8^e tranche de la CNAV.

4. L'Aide à l'Installation des Personnels (A.I.P) doit être revalorisée de 30 % pour venir en aide aux agents en première affectation.

L'érosion des crédits et du nombre de bénéficiaires de l'ASI ne sont pas une fatalité, c'est avant tout une question de volonté politique.

En matière de fonctionnement de nos instances, nous souhaitons qu'elles puissent répondre au mieux aux attentes des personnels (un véritable lien entre CIAS et SRIAS).

L'Action Sociale Interministérielle est un acteur essentiel du soutien aux agents de la Fonction Publique ; à ce titre, elle mérite un budget adapté

et conséquent ainsi qu'une gestion permettant de l'utiliser intelligemment et totalement.

Les organisations syndicales siégeant au CIAS ont, une fois de plus, travaillé ensemble afin de préparer, pour la prochaine mandature, un projet cohérent et ambitieux. Pour le mener à bien, elles revendiquent que l'administration s'en donne les moyens, notamment en prenant en compte les demandes suivantes :

La CP Famille actuelle doit être scindée en deux afin de pouvoir traiter tous les sujets efficacement.

La CP Logement doit pouvoir intervenir pour relancer une réelle politique et répondre aux besoins évidents des agents, et la CP restauration doit développer ses propositions au-delà du suivi des travaux en RIA. Ces deux CP ne doivent pas être fusionnées.

Dans le domaine de la restauration, nous avons vu tout au long du dernier mandat qu'il y avait lieu d'avoir une vraie articulation entre la CP et le travail qui doit être effectué au plan local.



La CP SRIAS doit tenir un rôle central car elle est, par définition, multi-thématiques. Le but est que les décisions du CIAS soient transmises aux SRIAS et que ces dernières fassent des retours sur les différents thèmes afin de pouvoir les faire évoluer dans le même sens. Cela représente beaucoup de travail ; de plus, malgré ce qui a pu être avancé, les situations consécutives aux fusions de régions sont loin d'être stabilisées et la mise en place de nouvelles équipes va nécessiter de la formation et un suivi rigoureux.

A ce stade, nous estimons donc pertinent et indispensable d'avoir un CIAS dont le travail repose sur 6 commissions, ce qui permettra à chacune d'elle de fonctionner correctement et ainsi mettre en œuvre la politique portée par l'ensemble des représentants des personnels. En ce sens, la DGAFP pourrait envoyer un signal positif dans une période où les moyens budgétaires sont sacrifiés de la même façon que le dialogue social.

Unies pour l'Action Sociale, comme elles le sont pour s'opposer au projet néfaste de transformation de la Fonction Publique, les organisations syndicales du CIAS réclament la prise en compte de ces revendications.

S'agissant des SRIAS, toutes les organisations syndicales n'ont cessé, depuis la mise en place de la réforme territoriale, de répéter que les SRIAS avaient des difficultés de plus en plus importantes dans leur fonctionnement. Elles sont liées à l'importance des déplacements qui découragent tant les administrations que les représentants des personnels de participer aux instances. Les réunions doivent être écourtées pour reprendre les transports. La qualité des échanges s'en ressent et le temps consacré à élaborer les programmes s'en trouve réduit.

De plus, les procédures sont plus complexes en raison du recours plus systématique à l'appel d'offre. De fait, le recours à la billetterie devient plus fréquent car les actions de qualité nécessitent un investissement impossible à tenir dans de telles conditions. Le suivi des RIA et de leurs besoins de rénovation n'est pas correctement assuré et cela s'est traduit par une importante sous-consommation en 2018.

En bref, il y a un vrai problème de fonctionnement de l'Action Sociale dans les régions et le groupe

de travail de mai 2018 n'a apporté aucune réponse satisfaisante parce que vous n'avez pas répondu aux demandes des organisations syndicales qui étaient pourtant loin d'être excessives. Nous réitérons donc nos demandes en termes de doublement des suppléants par titulaire pour les SRIAS, à tout le moins dans les régions comportant une vice-présidence ainsi que deux correspondants administratifs à temps plein

Par ailleurs, les bouleversements d'ampleur que veut faire subir le gouvernement aux services publics et à ses agents chargés de les mettre en œuvre va aggraver les conditions de vie au travail et l'articulation avec la vie privée. L'Action Sociale ne pourra pas être simple spectatrice des contraintes de toutes sortes que devront supporter une fois de plus les personnels face à la révision des missions, aux multiples réorganisations de services et autres suppressions de postes.

L'Action Sociale interministérielle ne pourra se contenter d'être un petit supplément d'âme à une gestion des personnels totalement déshumanisée. Il lui faudra donc bien des moyens à la hauteur des enjeux dans les domaines essentiels que sont le logement, la garde d'enfants ou la restauration. Elle ne peut s'exercer chichement uniquement pour ceux qui seraient dans la plus grande précarité. L'Action Sociale Interministérielle doit permettre l'amélioration des conditions de vie des agents, des pensionnés et de leur famille.

Enfin, à l'heure où les établissements publics sont soumis à des cures d'austérité visant tant leurs effectifs que leurs moyens financiers, il nous apparaît toujours plus injuste que leurs personnels relevant de la fonction publique d'État soit arbitrairement exclus de l'ASI, en fonction du seul bon vouloir de leur direction. Ces personnels fonctionnaires de l'État ne sont pas différents des fonctionnaires directement rattachés aux ministères et doivent donc bénéficier en tant que tels de l'ensemble des actions de l'ASI, y compris de celles relevant des SRIAS.

La qualité d'un employeur se juge entre autre à la capacité qu'il a de prendre en compte les conditions de vie de ses employés et les améliorations qu'il peut y apporter, notamment par le biais de son Action Sociale. À ce titre, nous attendons que l'État soit exemplaire en la matière.

Logement des Agents Publics

Rendre « utile et responsable » le placement des réserves et provisions des régimes de retraites peut passer par « améliorer l'accès au logement des agents publics ».



Telle est la démarche entreprise par l'ERAFP dans le cadre d'une convention de première présentation signée en début d'année 2017 entre l'ERAFP (Bénéficiaire), la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP – Déléataire qui assure la gestion pour le compte du Bénéficiaire) et le groupe CDC-Habitat (ex SNI).

Ce droit porte au total sur **550 logements** (5,7 % de la totalité des logements du fonds dans lequel l'ERAFP a investi).

Depuis la signature de la convention on constate :

- **Logements proposés : 471 logements répartis sur 32 résidences franciliennes** (dont les livraisons sont prévues jusqu'à fin 2019) ont été proposés à la DGAFP. Les logements sont proposés dès la signature du contrat de VEFA (démarrage du chantier), soit 18 à 24 mois avant la livraison. Les prochaines propositions porteront sur des résidences qui seront livrées en 2019 et 2020.

- **Logements réservés :** la DGAFP a exprimé un intérêt pour le logement de ses agents sur une grande partie des résidences proposées (24 résidences retenues sur 32 proposées).

Les premières annonces de location ont été diffusées auprès des agents via l'outil SYPLO au début de l'année 2017 (9 résidences déjà livrées ou avec des livraisons imminentes) :

en cette phase de démarrage, le taux de réponse des agents est encore limité, ce qui plaide pour la mise en place d'actions de communication sur ce nouveau produit qu'est le logement intermédiaire.

Ce dispositif a donné peu de résultats et fut assez décevant. Depuis l'application de cette convention il y a un an, seuls 16 baux ont été signés. Des taux de chute successifs importants ont été constatés (dossiers sans suite).

Ce résultat décevant s'explique par le fait que le dispositif mis en œuvre était à l'origine conçu pour du logement social et non du logement intermédiaire. Par ailleurs, la DGAFP a souhaité

limiter ce dispositif à l'Île-de-France dans un premier temps. Il s'agit d'une zone importante en nombre de logements à livrer, mais au total cela ne représente que 30 % des opérations du FLI.

Il est donc apparu nécessaire de modifier le dispositif. CDC Habitat (ex-SNI) a proposé d'utiliser son site d'annonces de logements, en développant un espace spécifique pour les réservations de logements intermédiaires du FLI. Celui-ci est devenu opérationnel.

C'est l'objet de la nouvelle démarche expliquée dans le document établi par CDC Habitat.

Pourquoi investir dans le logement des agents publics ?

La clientèle naturelle du logement intermédiaire est constituée par les agents publics (Éducation Nationale, Hôpital, Défense...) et les autres « key workers », c'est-à-dire tous ceux qui contribuent au fonctionnement de la ville, mais qui ont de plus en plus de mal à se loger dans les grandes agglomérations, compte tenu du niveau des loyers de marché.

Un droit de première présentation est proposé aux investisseurs du fonds, qu'ils soient publics ou privés, dont l'ERAFP, le FRR, EDF (en cours d'analyse), et indirectement la PREFON.

Par ce biais, des agents de la Fonction Publique ou des services publics disposent d'un accès prioritaire au portefeuille de logement du FLI (droit de première présentation).

Pour le compte de l'ERAFP, ce dispositif, développé avec la DGAFP et uniquement en Île-de-France, est opérationnel depuis le mois de février 2017.

Au-delà du prototype que représente le FLI, une réflexion est en cours pour le développement de l'offre de logements à loyers maîtrisés pour tous les agents de la fonction publique et notamment par :

- l'extension à d'autres territoires au-delà des frontières franciliennes,
- l'extension à l'ensemble des agents des trois versants de la Fonction Publique.

Cette opération a été soutenue et accompagnée par FO. N'hésitez donc pas à la diffuser et la promouvoir et à demander d'en bénéficier, le cas échéant.

cdc habitat

DEVENEZ LOCATAIRE

Des logements neufs

Un loyer de 10 à 15% inférieur au marché

Sans honoraires

Un accès exclusif à des logements réservés à la fonction publique

Vos avantages

- Un espace personnalisé sur notre site web.
- Un traitement prioritaire de votre dossier.
- Un parcours de location entièrement dématérialisé, du dépôt de votre dossier à la signature de votre bail.
- L'accès à l'ensemble des offres de CDC Habitat.

Je crée mon compte

Comment accéder aux offres

1. J'accède au **compte de la fonction publique** en cliquant sur le lien ci-dessus ou directement sur : <https://www.cdc-habitat.fr/fonctionpublique>
2. Je crée mon compte personnel
3. Je consulte les logements réservés et disponibles correspondant à mes critères
4. Je complète le formulaire de contact, pour avoir plus de renseignements sur un logement, ou transmettre ma candidature

Sans honoraires | **Bail de 6 ans** | **Loyer 10% à 15% inférieur au marché** | **Traitement prioritaire des dossiers partenaires** | **Accès à votre espace web locataire**

cdc habitat

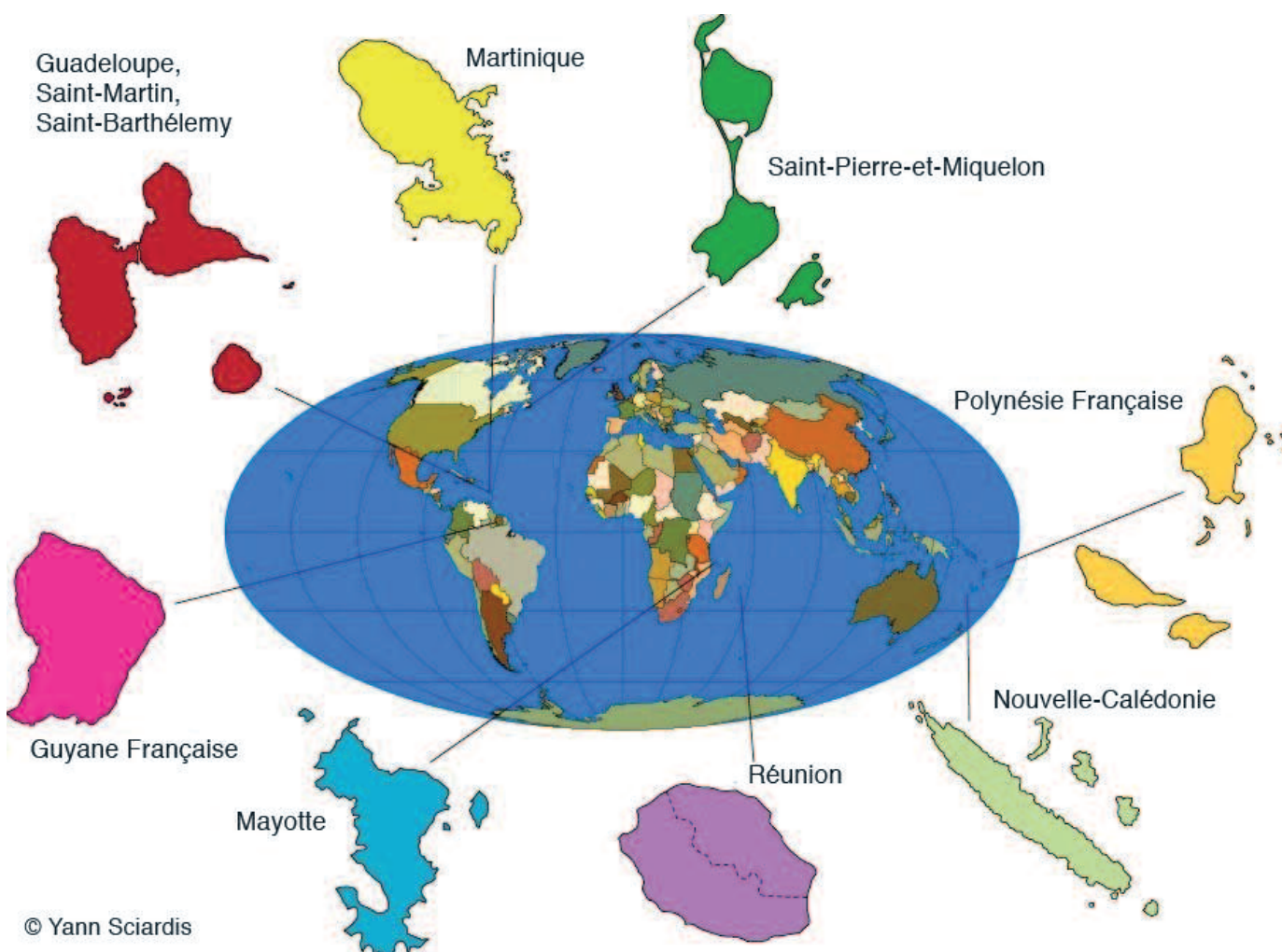
Contactez-nous : 09 70 40 25 04
Prix d'un appel local

Société Anonyme d'Économie Mixte à Direction et Conseil de Surveillance au capital de 816 441 600 Euros
N° SIREN : 490 821 118 RCS PARIS
Titulaire de la carte professionnelle "Gestion Immobilière", Transaction sur Immeubles et Fonds de Commerce et "Syndic de copropriété" n° OPI 7501 2015 030 030 L15 délivrée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris Île-de-France le 30/11/2016
Garantie Financière : Credit Agricole Corporate and Investment Bank - 12, place des États-Unis - CS 22052 - 92547 MONTEUIL CEDEX
Tél : 01 55 03 30 00 - Fax : 01 55 03 30 46 - www.cdc-habitat.fr

Glossaire :

- ERAF : Établissement de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique.
- CDC-HABITAT : Opérateur immobilier.
- VEFA : Vente en État Futur Achèvement.
- FLI : Fond de Logement Intermédiaire.

Les congés bonifiés : un acquis !



HISTORIQUE

La France, afin d'administrer ses colonies (vers 1910) qui deviendront par la suite des départements d'Outre-Mer, a mis en place un certain nombre de mesures pour attirer les fonctionnaires de l'hexagone en Outre-Mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion).

Il y a, entre autres, la bonification des congés, la majoration des traitements, la prime d'installation et d'éloignement ainsi que des indemnités spécifiques.

En 1963 fut créé le Bureau pour le Développement des Migrations dans les Départements d'Outre-Mer (BUMIDOM), sous la gouvernance de Michel Debré.

Ce bureau, entre 1963 et 1981, a fait venir plus de 70 000 ultra-marins dans l'hexagone pour, selon son créateur, régler la question d'une démographie galopante et du chômage massif dans les départements d'Outre-Mer. La réalité fut tout autre, puisque l'histoire douloureuse des enfants réunionnais pour repeupler le départe-

ment de la Creuse nous rappelle que ce n'était pas l'eldorado tant espéré par leurs parents à qui les conditions de départ ont été cachées. Ils furent placés sans salaire afin d'aider les paysans ou accomplir des tâches ingrates en contrepartie du gîte et du couvert ! La même chose a été faite pour la Martinique, la Guadeloupe et la Guyane. Par ailleurs, un autre secteur manquait cruellement de main d'œuvre, le secteur de la Fonction Publique qui était très faiblement rémunéré et mal perçu par la population.

Ce bureau, après avoir changé plusieurs fois de noms, s'appelle aujourd'hui l'Agence de l'Outre-Mer pour la Mobilité (LADOM). Cette mobilité forcée a perduré puisque l'ultra-marin, lorsqu'il passe un concours dans son département, a l'obligation de prendre son poste dans l'hexagone et effectue un certain nombre d'années avant de pouvoir demander sa mutation dans son département d'origine.

Ces fonctionnaires originaires de l'Outre-Mer, à leur prise de poste dans l'hexagone, n'ont pas eu les mêmes droits que les fonctionnaires métropolitains installés en Outre-Mer. Il a fallu trois grandes grèves en 1947, en 1950 et la dernière en 1959 pendant plusieurs mois pour obtenir les mêmes droits que les fonctionnaires de l'hexagone basés en Outre-Mer. C'est bien par la lutte qu'ils acquirent ces droits malgré les conditions de leur arrivée en France métropolitaine.

QU'EST-CE QUE LE CONGÉ BONIFIÉ ?

Ce congé consiste à donner la possibilité aux fonctionnaires originaires d'Outre-Mer situés dans l'hexagone de pouvoir repartir dans leur département d'origine tous les trois ans, avec une bonification de 30 jours de congé en plus des 25 jours annuels, la prise en charge des billets d'avion de l'agent ainsi que de sa famille par son service, la majoration de son traitement lorsqu'il est sur place pour tenir compte de la vie chère dans les départements d'origine. Cette vie chère est consécutive des lois coloniales qui sont pour la plupart encore en vigueur tels que l'octroi de mer (taxe sur tous types de marchandises importées par les départements d'Outre-Mer), l'interdiction de commercialiser avec les pays voisins, l'interdiction de planter des vignes aux Antilles Françaises etc...

QUE PROPOSE LE GOUVERNEMENT COMME CONTRE-RÉFORME AUX CONGÉS BONIFIÉS ?

Dans un document « tombé du camion », le gouvernement propose de :

- Supprimer la prime de vie chère lorsque les fonctionnaires originaires d'Outre-Mer sont en congés bonifiés.
- Supprimer la bonification des congés, donc des 30 jours supplémentaires.
- De prendre en charge les billets d'avion non plus par les services mais grâce à une subvention dans le cadre de la continuité territoriale gérée par la région.

En contrepartie de ces suppressions et contre-réformes, le gouvernement propose à ces fonctionnaires de pouvoir partir plus souvent tous les 2 ans au lieu de tous les trois ans actuellement.

LE REFUS DE FO FONCTION PUBLIQUE D'ACCEPTER CE PROJET

Prenons point par point les propositions du gouvernement :

Suppression de la prime de vie chère

Nous considérons qu'avant de supprimer la prime de vie chère, les politiques devraient s'attaquer à la source de cette vie chère dans les départements d'Outre-Mer comme par exemple, supprimer définitivement l'octroi de mer. C'est bien entre autres cette taxe qui fait en sorte que les produits sont deux à dix fois plus chers que dans l'hexagone.

Pour exemple, les prix ont augmenté de 50 % en moyenne en quelques années dans les départements d'Outre-Mer. En effet, comment enlever cette prime sans s'attaquer à la source du problème, la prime leur serait enlevée mais les prix à la consommation n'auraient pas bougé, c'est tout simplement scandaleux ! Tous les travailleurs en Outre-Mer devraient avoir la prime de vie chère en attendant que les politiques s'attaquent réellement sur le fond à cette situation datant de l'époque coloniale.

Suppression de la bonification de 30 jours et partir tous les deux ans en lieu et place de tous les 3 ans.

Nous pourrions dire que partir plus souvent peut être une très bonne chose, mais n'oubliez pas que vous partirez peut-être tous les deux ans mais sans la prime de vie chère, sans être sûr que le billet soit réellement pris en charge, sans les 30 jours de bonification et donc uniquement les 25 jours de congés pour ceux qui réussiront à le garder au regard de leur situation familiale et des contraintes que cela impose souvent en terme de congés ainsi que d'absences pour s'occuper de ses enfants. Par ailleurs, cette suppression de bonification des 30 jours viendrait soulager la gestion des organisations de travail des DRH au regard des suppressions d'effectifs dans la Fonction Publique.

Est-ce aux fonctionnaires d'Outre-Mer de subir les conséquences de cette suppression d'effectifs qui n'est autre que la résultante d'une orientation politique budgétaire contestable ?

Pour un célibataire, qui est hébergé par ses parents pendant les congés bonifiés, le coût est moindre, mais prenez par exemple des fonctionnaires de catégorie C avec trois enfants. Il leur faut trouver un hébergement car la famille ne pourra pas tous les loger et prévoir la location d'un véhicule au regard de la réalité des transports en commun, sans oublier le coût de la vie sur place.

Les 30 jours en plus des congés annuels font en sorte que les fonctionnaires au bout de trois ans puissent réellement passer du temps avec leurs familles, se ressourcer et récupérer également des longues heures d'avion à l'aller et également au retour.

Partir tous les deux ans sans les droits acquis, FO Fonction Publique **dit « NON »**.

La prise en charge des billets d'avion dans le cadre de la continuité territoriale.

Les politiques dans les régions d'Outre-Mer ont décidé de mettre en place une subvention pour les familles d'Outre-Mer qui ont leurs enfants ou petits-enfants dans l'hexagone, d'où le nom de continuité territoriale (pas de cassure en terme de lien avec la métropole).

Ce sont des subventions qui ne paient pas l'ensemble du billet d'avion du fonctionnaire mais une aide au regard de sa situation financière et de son centre d'intérêt moral. D'un billet pris en charge en totalité par le service pour le fonctionnaire et sa famille, ce gouvernement propose une aide pour pouvoir payer leur billet d'avion. Pour information, il faut savoir que cette aide est votée chaque année par les régions d'Outre-Mer et n'a aucun caractère définitif.

Pour toutes ces raisons et au regard de l'histoire de cette migration forcée, ce gouvernement ne peut pas balayer ce droit acquis de cette manière-là, par le seul prisme budgétaire. La FGF-FO s'y opposera et apportera son soutien à l'ensemble des fonctionnaires originaires d'Outre-Mer.

FO FONCTION PUBLIQUE DANS L'ACTION

Nous avons été auditionnés par les députés de la Réunion et de la Guyane sur ce dossier, nous avons exigé le retrait pur et simple du projet de ce gouvernement.

Le conseiller de la ministre de l'Outre-Mer nous a reçu le lundi 29 avril à 13 h 30. Il nous a affirmé que la prime de vie chère n'était plus remise en cause ainsi que la prise en charge des billets d'avion par les services. Une première réunion se tiendra avec la présentation d'un bilan sur les congés bonifiés.

Nous avons également manifesté en date du 28 mars 2019 devant le ministère de l'action et des comptes publics, nous étions plus de 2 000 agents, ainsi que le 9 mai.

Nous avons pu obtenir une réponse orale de M. Dussopt, questionné sur ce dossier à l'assemblée nationale, où il a répondu qu'il ne supprimerait pas la prime de vie chère et que la prise en charge des billets se ferait toujours par les services.

Ne lâchons rien, continuons le combat sur ce dossier comme sur celui de la retraite, contre le projet de loi de transformation de la Fonction Publique, CAP 2022, et pour défendre notre système de Sécurité sociale.



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

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

Profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès des **170 000 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 :  **N°Azur 0 810 892 015**

Coût d'un appel local



SÉJOURS & TRANSPORTS



HÉBERGEMENT



RESTAURATION



CULTURE & DÉCOUVERTE



LOISIRS & DÉTENTE



Utilisable toute l'année pour vos week-ends, vos vacances et vos loisirs, partout en France et pour des séjours vers les pays membres de l'Union européenne chez nos **170 000 partenaires du tourisme et des loisirs**.



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

LA NOUVELLE

TRIBUNE FGF FO



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

Dépôt légal : juin 2019
Représentant légal :
Christian GROLIER
Directeur de publication :
Christian GROLIER
Rédacteur en chef :
Claude SIMONEAU
Imprimerie :
Vincent Imprimeries - Tours

Gratuité pour les adhérents

46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
CPPAP 0120 S 05458
ISSN : 0992-9819
Photos : FGF-FO
Prix : 0,15 €



SYNDICAT DE LA
PRESSE
SOCIALE

FO 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

RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES
4 avril 2019
2 mai 2019
6 juin 2019
4 juillet 2019
5 septembre 2019

CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.
18 avril 2019
16 mai 2019
20 juin 2019
18 juillet 2019
19 septembre 2019

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 :

.....

A..... le..... 2019
(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.