

La Tribune des services publics

n° 387 - Juin 2021

FO

ORGANE DE LA FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ 153, RUE DE ROUVE 75017 PARIS - Publication trimestrielle - 0,64€ DIFFUSION GRATUITE AUX ADHÉRENTS - ISSN N° 26464101

Dossier

Tout comprendre de la Protection Sociale Complémentaire : les enjeux

Réforme de la **protection sociale complémentaire**

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

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

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

Nous sommes toujours là aujourd'hui
pour continuer à défendre et à améliorer la prise
en charge par l'employeur de la protection sociale
et de la santé au travail des agents.

Et nous serons toujours là demain
pour proposer des couvertures complètes
de qualité, en santé comme en prévoyance,
à l'ensemble des agents.

**Car c'est notre mission, en tant que 1^{er} mutuelle des agents
des services publics locaux**, de protéger celles et ceux qui, chaque
jour, participent au bien-être de l'ensemble de la population française.

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



Participation employeur :

retrouvez les données clés dans notre dernier
baromètre MNT/ IFOP sur la protection sociale
complémentaire des agents.

► collectivites.mnt.fr



Pour nous contacter :

► www.mnt.fr



Didier BIRIG

secrétaire général
de la Fédération FO SPS



L'heure n'est pas encore à la trêve estivale !

Ça y est ! Les terrasses reflleurissent sur les bords des trottoirs, les restaurateurs s'activent, l'annonce du déconfinement pour le 19 mai redonne le sourire aux Français. Il était temps, me direz-vous ? Certainement pas au regard des chiffres sanitaires, mais une fois de plus l'économie aura pris le dessus. Alors soit ! La décrue amorcée du nombre de malades, de décès, et l'augmentation du nombre de Français vaccinés nous permettent, peut-être, si les gestes barrières sont respectés, d'éviter une 4^{ème} vague en septembre !

Pendant ce temps, le gouvernement continue son travail de détricotage de la Fonction Publique. Les textes découlant de la Loi de transformation de la Fonction Publique continuent d'être publiés, le Ségur est ralenti par nos revendications sur le niveau des grilles salariales et le secteur du médico-social et du social n'ont pas trouvé dans les accords post Ségur des protocoles à la hauteur de leurs revendications. De sorte que beaucoup d'agents du service public sont écoeurés du manque de reconnaissance face à leur investissement sans faille dans la bataille du COVID.

Même si la séquence qui s'ouvre à nous va redonner du baume au cœur des Français, ne muselons pas nos revendications ! Alors pourquoi ne pas revendiquer la généralisation du versement pour la 2^{ème} année de la prime COVID pour la Fonction Publique ? Pourquoi ne pas exiger que pendant cette période de « guerre » les trimestres réalisés comptent double dans le calcul de la retraite ? Autant de pistes que nous allons explorer pour alimenter nos revendications. Le salaire n'étant pas l'ennemi de la croissance, la reconnaissance des agents de la Fonction Publique doit passer par la négociation des grilles et des carrières pour tous et par le dégel du point d'indice.

Nos revendications ne sont pas encore en vacances, des combats sont encore à mener. Ne nous laissons pas amadouer ou leurrer par l'euphorie du déconfinement, par la période de soldes qui va venir : le gouvernement n'attend que cela pour ne pas avoir à répondre à nos demandes.

L'heure est, plus que jamais, à l'action !

Editorial	3
Didier BIRIG	
Editorial	4
Yves VEYRIER	
Le mot du Secrétaire	5
Dominique REGNIER	
Conférence de presse nationale	6
Quelles répercussions sur les agents suite au Covid-19 ?	
1607 heures	8
Remise en cause des protocoles locaux	
Statut des ANT	9
5 points clés	
Comité national	13
- Visioconférence à Paris	
- Bienvenue aux nouveaux syndicats !	
Secteur social	14
Les agents sociaux dans la douleur	
Dossier	15
PSC... Quésaco ?	
Dans vos régions	20
Hauts-de-France : Grand-Fort-Philippe, des femmes d'honneur	
p. 22 : Occitanie : Les éboueurs de Castres-Mazamet en grève	
Les Unions	24
services funéraires	
p. 25 : eaux	
p. 26 : police municipale	
p. 27 : retraités	
p. 28 : sapeurs-pompiers	
Qui es-tu ?	29
Yvon JAFFRE	

Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière 153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante.org - Directeur de publication : Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral - Impression : FORM'ACTUEL 63450 St SATURNIN - Diffusion : sarl d'édition de la Tribune des Services Publics - N° commission paritaire 0921 S 06335 - ISSN N° 2646-4101 2^{ème} trimestre 2021



Yves VEYRIER

secrétaire général
de la Confédération FO

L'actualité de ce mois de mai, c'est encore et toujours la situation sanitaire et ses conséquences économiques et sociales.

La pandémie est mondiale, ses conséquences sont massives. L'OIT estime qu'en 2020, 114 millions d'emplois ont été détruits et que ce sont les femmes et les jeunes travailleurs qui ont été le plus touchés.

Après désormais plus d'une année de pandémie et malgré les nombreuses restrictions sanitaires qui affectent durement l'activité en général, et portent atteinte de fait à l'action syndicale telles que la possibilité de réunions, d'informations et de contacts avec les salariés, de manifestations, les syndicats et militants FO n'ont jamais baissé et ne baissent pas la garde.

Depuis le début de la pandémie, les agents sont mobilisés pour assurer la continuité du service public auprès de la population dans des conditions de travail rendues difficiles par ce contexte sanitaire et une charge de travail qui augmente, toujours plus pesante et contraignante. C'est ce que montre l'étude menée par la Fédération auprès des fonctionnaires territoriaux, particulièrement mobilisés pendant les confinements : dans presque 90% des cas, la crise a eu un réel impact sur les missions et dans plus de 60% des cas, sur les congés et les RTT.

C'est pourquoi j'ai réaffirmé lors de la conférence de presse de présentation de

cette étude, début mai, que la question de la revalorisation des salariés et de la reconsidération doit être au coeur du plan de relance.

Aux côtés de ses fédérations et syndicats mobilisés pour l'ouverture immédiate de négociations sociales et salariales sur les conditions de travail des fonctionnaires territoriaux, mais aussi pour l'extension du Ségur aux salariés du secteur social et médico-social, la Confédération FO soutient les revendications légitimes des agents. C'est pourquoi FO, avant même la négociation du Ségur de la santé, exigeait un régime indemnitaire spécifique plus conséquent pour ces secteurs d'activités afin de leur attribuer une meilleure reconnaissance. FO considère qu'il est grand temps de renforcer sans attendre le nombre de soignants, pour améliorer de façon pérenne les conditions de travail ; de même qu'il est nécessaire de ré-ouvrir rapidement des lits de réanimation et de soins continus qui font cruellement défaut, pour répondre aux besoins de la population.

FO l'affirme et le revendique : il faut rompre avec les politiques de rigueur qui réduisent le service public à une dépense. Cela vaut pour l'ensemble des services publics et de la Fonction Publique. La Confédération apporte son soutien à ses syndicats mobilisés contre les fermetures de services et les suppressions d'emplois à l'hôpital et dans les différents ministères confrontés à des restructurations.

Dominique REGNIER

Merci !



A l'occasion de ce nouveau numéro de la Tribune, mes premiers mots seront des mots de remerciement.

Merci à l'ensemble des syndicats qui ont participé massivement à l'enquête fédérale ou qui nous ont transmis de nombreuses informations depuis le début de la crise sur l'impact de la COVID 19 dans les collectivités territoriales.

Grâce à votre participation, nous avons pu établir un état précis des conséquences sur la santé des agents, sur les organisations de travail mais aussi l'implication et l'investissement des agents territoriaux, pour assurer la continuité du service public de proximité pendant cette crise sanitaire. Je vous invite à découvrir l'intégralité de cette enquête sur notre site www.foterritoriaux.fr.

Vos remontées nous ont permis de faire entendre à travers la presse, l'engagement sans faille des agents territoriaux lors de cette crise sanitaire.

Aujourd'hui, les agents attendent la juste revalorisation de leur salaire et carrière et la reconnaissance de leur engagement ; Force Ouvrière est à leur coté pour porter cette revendication.

Cependant, le gouvernement n'est pas dans cet état d'esprit puisqu'il souhaite poursuivre sa réforme des retraites là où il l'avait laissé, tout comme la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique et la remise en cause du temps de travail, des régimes indemnitaires, des conditions de travail.

Le « quoiqu'il en coûte » ou les beaux discours du Président de la République sur ce monde qui ne sera jamais comme avant sont bien loin...

Vous trouverez également dans ce numéro, un dossier PSC. C'est l'occasion pour moi de vous rappeler que la position de Force Ouvrière a été favorable sur ce dossier.

En effet, cela va engendrer du droit positif pour nombre d'agents qui ne disposaient pas de protection sociale jusqu'à ce jour.

Toutefois, nous devons poursuivre nos actions et nos revendications, tant au niveau local et national, afin d'améliorer ce dispositif.

Soyons convaincus que l'avenir des fonctionnaires, des agents publics, des salariés, passe par leur investissement et leur implication dans le syndicalisme libre et indépendant. Alors, revendiquons l'augmentation des salaires et la valeur du point d'indice, de meilleurs déroulements de carrières, des créations de postes et une meilleure qualité de vie au travail !

Amitiés syndicalistes

5 mai 2021

Quelles répercussions sur les agents suite au Covid ?

La Fédération Force Ouvrière des Services Publics a organisé un sondage national mettant en avant les différentes répercussions liées à la pandémie chez les personnels territoriaux.

Ce 5 mai, FO a rendu public le résultat de l'enquête réalisée auprès d'un millier de structures, en présence des principaux médias parisiens.

Suite aux réponses apportées, la Fédération a pu réaliser un rapport très complet et chiffré sur la gestion de la crise sanitaire dans les collectivités.

De
gauche à
droite :

Laurent MATEU
et Johann LAURENCY,
Secrétaires fédéraux territoriaux,
Dominique REGNIER, Secrétaire
général de la branche
des Services Publics FO SPS,
Yves VEYRIER, Secrétaire général
de la Confédération FO
et Didier BIRIG, Secrétaire
général de la Fédération
FO SPS



Vous souhaitez prendre connaissance des résultats de l'enquête...



Le Figaro

" La Fédération FO Services Publics et Santé (SPS) a demandé jeudi « l'ouverture immédiate de négociations sociales et salariales » sur les conditions de travail des fonctionnaires territoriaux, particulièrement mobilisés pendant les confinements, sur la base d'une étude du syndicat qui révèle un impact sur les missions de 90% d'entre eux." [...]

AEF

" Coronavirus : six collectivités sur dix ont modifié les congés de leurs agents en raison de la crise sanitaire, selon FO.

Dans un tiers des collectivités territoriales, les agents ont perdu des jours de congé depuis mars 2020, d'après une consultation menée par Force Ouvrière auprès de ses syndicats adhérents, publiée mercredi 5 mai 2021. Près d'une collectivité sur quatre a imposé des dates de départ en vacances. En outre, la moitié des agents territoriaux ont vu leurs horaires modifiés. Regrettant l'invisibilité de ces personnels «de la deuxième ligne» mobilisés pendant la crise, le syndicat réclame une revalorisation salariale pour les catégories C. [...]"

La gazette

" Nous souhaitons ouvrir des négociations sur l'attribution de points supplémentaires

pour valoriser les carrières des agents et faciliter l'avancement de grade. Il nous faut reconstruire des grilles indiciaires notamment des agents de catégorie C » avance Yves VEYRIER, secrétaire général confédéral.

Le syndicat a déjà sollicité à ce propos la ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, Amélie DE MONTCHALIN. La lettre envoyée mi-avril par le syndicat attend une réponse." [...]

Boursorama

" Si le syndicat n'a pas de données sur le nombre d'agents touchés par le Covid-19, M. REGNIER a rappelé que « la Fédération a porté plainte contre X en juin 2020 car de nombreux agents ont été exposés ». La plainte est en cours d'instruction selon lui." [...]

AFP

" « Les personnels territoriaux sont essentiels et font partie des travailleurs de la 'deuxième ligne' mais on en parle trop peu. Ils sont invisibles », déplore Yves VEYRIER, secrétaire général de FO, lors de la présentation de l'enquête, qui souhaite les mettre au cœur du plan de relance. « Ces métiers doivent être revalorisés. Nous demandons l'ouverture de négociations sur les carrières et sur les grilles indiciaires, en particulier pour les catégories C », complète Dominique REGNIER." [...]

1607 heures : remise en cause des protocoles locaux sur le temps de travail

L'obligation de l'application du temps de travail à 1600 H + 7 H (solidarité) dans les collectivités passe mal. En effet, beaucoup d'entre elles vont beaucoup plus loin et profite de la situation pour amputer considérablement jours de congés et RTT.

Il y a pourtant des moyens de faire autrement : mise en place de protocoles particuliers, application de repos compensateurs, application sur les heures supplémentaires, respect strict des horaires, compensation pour travail du dimanche, récupération des temps de repas, etc. Toutes ces sujétions particulières peuvent et doivent être négociées !

Nous appelons toutes les structures FO à imiter les camarades de Nanterre (photo ci-dessous) et bien d'autres, à faire entendre leurs mécontentements et exiger l'ouverture de réelles négociations.

Partout en France, le temps de travail est mis à mal ; l'application des 1607 heures doit faire l'objet de négociations.

Ville de Paris
Nanterre, Dunkerque

Chambéry, Strasbourg,
St-Etienne, Panazol

Rennes, Luçon, Lorient
La Roche/Yon, Le Mans
Rouen, Nantes, Saintes

Marseille, Pau, Rodez
Limoux, Bègles



En grève depuis le 3 mai, les agents territoriaux de la ville de Nanterre, soutenus à l'appel de leur syndicat FO et de l'intersyndicale, se sont rassemblés mardi 18 mai sur le parvis de la mairie pour exprimer leur opposition à la remise en cause des accords sur le temps de travail et la mise en place du RIFSEEP, le nouveau dispositif indemnitaire.

Plus de 400 agents étaient en grève et ont manifesté dans les rues de Nanterre.

Le statut des agents à temps non complet en 5 points clés

Ce statut a été rénové par un décret du 17 février 2020, qui a assoupli le recours à ces agents. Toutes les collectivités peuvent, depuis ce décret, créer des emplois à temps non complet. Les collectivités territoriales, quelle que soit leur taille, ont désormais la possibilité de créer de tels emplois.

Créer un emploi permanent à temps non complet

Avant l'intervention du décret du 17 février 2020, seules certaines collectivités pouvaient créer des emplois permanents à temps non complet :

- Les communes dont la population n'excédait par le seuil de 5 000 habitants ;
- Leurs établissements publics ;
- Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale ;
- Les syndicats intercommunaux, districts, syndicats et communautés d'agglomération nouvelles regroupant des communes dont la population cumulée n'excédait pas 5 000 habitants ;
- Les offices publics d'habitation à loyer modéré dont le nombre de logements n'excédait pas 800 ;
- Les centres de gestion départementaux.

Ces collectivités ne pouvaient alors créer des emplois permanents à temps non complet que pour les fonctions attachées à certains cadres d'emplois (professeurs et assistants d'enseignement artistique, secrétaires de mairie, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles [Atsem]).

Encore le nombre d'emplois pouvant être créés dans chacun de ces cadres d'emplois était-il limité.

Le décret du 17 février 2020 est venu supprimer l'intégralité de ces restrictions, permettant ainsi à toutes les collectivités locales et assimilées de créer des emplois à temps non complet, dans n'importe quel cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale et sans aucune limite de nombre.

Comme pour tout emploi public, ces emplois doivent être créés par délibération de l'organe délibérant, laquelle doit préciser la quotité de temps de travail hebdomadaire attachée à l'emploi concerné, en fraction de temps complet exprimée en heures.

Cette précision est importante puisqu'elle permet de déterminer les règles qui seront applicables à l'agent recruté sur cet emploi, ces dernières différant selon que la durée hebdomadaire de travail qui y est attachée est égale ou supérieure à 50% d'un temps complet ou y est inférieure.



Gérer le cumul d'activités des agents à temps non complet

S'agissant du cumul d'activités publiques, un fonctionnaire peut occuper plusieurs emplois publics permanents à temps non complet dès lors que **la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet.**

Il est également possible pour un agent de cumuler un emploi permanent à temps non complet avec un emploi permanent à temps complet, toujours dans cette limite de 15%.

Concernant le cumul avec une activité privée lucrative, si l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 pose le principe de l'interdiction d'un tel cumul pour tout agent public, il y apporte dans le même temps des exceptions, notamment s'agissant **des fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet dont la quotité de travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale ou réglementaire du travail.** Ces derniers peuvent, en effet, en dehors de leurs obligations

de service et dans des conditions compatibles avec ces dernières, exercer une activité privée lucrative, sous la seule réserve de déclarer par écrit cette dernière à leur(s) employeur(s) public(s). Il appartient d'ailleurs à l'autorité territoriale d'informer les agents concernés de cette faculté.

Cette possibilité est en revanche plus limitée pour les agents à temps non complet dont la quotité de travail est supérieure à 70% de la durée légale ou réglementaire du travail puisque n'entrant pas dans l'exception posée par l'article 25 septies, ils sont soumis aux règles de cumul applicables aux agents à temps complet, lesquelles reposent principalement sur un régime d'autorisation préalable.

Se coordonner en cas de pluralité d'employeurs publics

La question du cumul amène à s'interroger sur les modalités de gestion de l'agent occupant plus d'un emploi à temps non complet auprès de plusieurs employeurs publics.

Le décret du 20 mars 1991 apporte quelques précisions.

S'agissant tout d'abord de l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent, celle-ci doit être faite par l'autorité de la collectivité ou de l'établissement qui emploie l'agent pour la plus grande quotité ou, en cas de durée égale, par celle qui l'a recruté en premier, après avis ou sur proposition de ses autres employeurs.

Les mêmes règles s'appliquent s'agissant des décisions relatives

à l'**avancement**, à une exception près puisqu'il est prévu qu'en cas de désaccord entre les différents employeurs de l'agent, lesdites décisions ne pourront être prises que si la proposition d'avancement recueille l'accord d'au moins deux tiers des employeurs concernés, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire totale de service effectuée par l'agent ou d'au moins la moitié de ces autorités, représentant plus de deux tiers de la durée hebdomadaire totale de service de l'agent.

Autrement posé, si en matière d'appréciation de la valeur professionnelle, la décision appartient, en cas de désaccord, à l'autorité qui emploie l'agent pour la plus grande quotité de temps de travail ou à celle qui l'a recruté en premier, en matière d'avancement, une majorité d'employeurs doit y être favorable.

En termes de **discipline**, à l'inverse, chaque employeur est libre de sanctionner l'agent à raison des faits fautifs qu'il a commis, sous réserve d'obtenir l'avis préalable de ses autres employeurs.

Une exception existe cependant s'agissant de la **sanction d'exclusion temporaire** de fonctions, qui, si elle est prise par l'un des employeurs de l'agent, doit par principe être appliquée par les autres, ces derniers disposant toutefois d'un pouvoir d'appréciation leur permettant d'en prononcer le sursis.

Octroyer des congés aux agents à temps non complet

Le décret du 17 février 2020 élar-

git les congés dont peuvent bénéficier les agents à temps non complet, tenant compte des évolutions en la matière (congé de naissance, congé pour la validation des acquis de l'expérience, congé de solidarité familiale...).

Il rappelle également que les agents occupant des emplois à temps non complet au sein de plusieurs collectivités sont nécessairement placés en congé sur la même période dans chacune d'entre elles.

En cas de désaccord entre ces dernières, la décision d'octroyer un congé sur une période déterminée appartient à l'employeur auquel l'agent consacre la plus grande partie de son activité ou, en cas de durée égale, à celui qui l'a recruté en premier.

Toutefois, la pratique a révélé que ces règles n'étaient pas suffisantes pour résoudre les désaccords pouvant intervenir en la matière, dès lors qu'il arrivait souvent qu'un agent ait été recruté pour la même quotité et au même moment par plusieurs employeurs.

Aussi le décret du 17 février 2020 est-il venu ajouter des règles supplémentaires, prévoyant qu'en cas de désaccord et d'égalité sur la date de recrutement de l'agent, la décision de lui octroyer des congés sur une période donnée appartenait à l'employeur qui comptait le plus faible effectif. Et qu'en cas d'égalité d'effectif, il appartient à l'agent de choisir sa collectivité de référence, laquelle prendrait alors la décision de la période à retenir pour ses congés, sans qu'il soit précisé si ce choix doit être fait en amont ou au moment où survient le désaccord.

Modifier la quotité de travail des agents à temps non complet

En vertu de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire d'un emploi permanent à temps non complet, dès lors qu'elle excède 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et a pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), est assimilée à la suppression d'un emploi.

L'agent concerné doit alors être reclassé ou, en cas d'impossibilité, placé en surnombre pendant un an puis pris en charge par le centre de gestion, dans les conditions prévues par l'article 97.

Ces dispositions ne sont toutefois applicables qu'aux seuls agents dont la quotité de temps de travail est supérieure ou égale à 50% d'un temps complet.

Pour les autres, le décret prévoyait seulement, avant l'intervention du décret du 17 février 2020, que toute modification à la hausse ou à la baisse de leur quotité de temps de travail était assimilée à une suppression de leur emploi.

L'agent pouvait alors soit accepter cette modification, soit la refuser. Dans ce dernier cas, il était mis fin à ses fonctions, en contrepartie de quoi il percevait une indemnité.

Le décret du 17 février 2020 modifie la situation de ces agents. Désormais et à l'instar des em-

plois à temps non complet doté d'une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 50% d'un temps complet, les emplois à temps non complet dotés d'une quotité inférieure ne seront considérés comme supprimés que lorsque la modification, à la hausse ou à la baisse, de cette quotité excédera 10%.

Et, dans une telle hypothèse, les agents concernés ne pourront être licenciés que lorsque leur reclassement dans un autre emploi, comportant un temps de service équivalent et relevant de la même catégorie hiérarchique ou d'une catégorie inférieure si l'agent y consent, s'avère impossible. Aucune précision n'est en revanche donnée sur les contours de cette obligation de reclassement.

Pour Force Ouvrière, la généralisation d'emploi permanent à temps non complet n'est, ni plus ni moins, que l'organisation de la précarité dans la Fonction Publique Territoriale.

En effet, comme nous avons pu l'indiquer lors d'un entretien courant 2020 avec le Directeur de la DGCL, cette mesure concernera essentiellement les agents de catégorie C, soit les plus bas salaires. Mesure, selon lui, qui permettrait justement aux agents à temps non complet d'augmenter leurs revenus en cumulant les emplois. Gros hic pour FO : la demande ne va pas en ce sens car il s'agit bien d'avoir un maximum de personnels sur une durée relativement courte où le besoin de personnels est important (*exemple : passage à la cantine des écoliers - comment alors, pour un agent, cumuler deux emplois dans une cantine scolaire ?!*...).

L'exemple des aides à domicile est quant à lui, flagrant.

Une majorité de ces agents sont déjà à temps non complet, avec une amplitude horaire très large. Les besoins principaux sont : le matin au réveil, le midi au repas, début de soirée, au coucher. Ainsi, un agent peut faire seulement 3 à 6 h/jour sur une amplitude de 12 heures ;

ajoutez à cela les déplacements d'un domicile à l'autre.

Comment, sur ce métier, cumuler deux emplois : être à la même heure dans deux endroits différents ?

Cette mesure gouvernementale n'a qu'un objectif : réduire la voilure ! Ainsi, les collectivités pourront avoir des agents sur les moments stratégiques de la journée à moindre coût.

Pour FORCE OUVRIÈRE, le gouvernement, en assouplissant la loi, ne fait que donner aux collectivités territoriales une solution nouvelle afin d'alléger leur masse salariale et diminuer de façon déguisée le nombre d'emplois à temps plein dans la FPT.

Pour FO, cette mesure n'aura que très peu d'impact positif et ne touchera à la marge, que certains personnels pouvant déjà faire la même chose sous un autre statut.

C'est une nouvelle fois une attaque contre le statut de la Fonction Publique !





**Vivons
solidaires,
protégeons
chacun**

**Macif Solidarité
Coups Durs
est là pour
vous aider**

**MACIF
Solidarité
coups durs**

Un service d'accompagnement à distance offert aux sociétaires Macif, proposant un soutien et des conseils lors de difficultés financières ou familiales.



Pour contacter Macif Solidarité Coups Durs :

 N°Cristal 09 69 32 84 19

APPEL NON SURTAXE

Essentiel pour moi

Crédit photo : Willie B. Thomas / Getty Images.

Le service Solidarité Coups Durs proposé par la Macif est mis en œuvre par **DOMPLUS**, SAS au capital de 786560 euros, RCS Grenoble 431693027, siège social : 3 rue Roland Garros 38320 Eybens. **Ce service est réservé aux sociétaires de la Macif, personnes physiques.**

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

Visioconférence à Paris

Le comité national s'est réuni du 29 mars au 31 avril. Il a eu lieu en visioconférence, une nouvelle fois, en raison des conditions sanitaires actuelles.

Lundi, la séance s'est déroulée en plénière. A l'ordre du jour - hormis l'actualité nationale et internationale en cette période de pandémie : l'actualité syndicale, les élections CNRACL, le développement des structures, les élections professionnelles de 2022... autant de sujets d'importance qui ont animé de nombreux et riches échanges.

La séance du mardi s'est déroulée quant à elle, pour la branche publique, toujours en visio mais au siège de la Confédération.



Développement, élections, communication, formations, interventions des unions, CNFPT, entre autres sujets, n'ont pas manqué pour alimenter les échanges.

Mercredi, en plénière et toujours en visio, lecture et approbation de la résolution.

Le secrétaire de la Confédération, **Yves VEYRIER**, est venu clôturer les travaux de notre comité national.

Un point sur la situation nationale, sur les grands chantiers qui nous attendent comme la retraite mais également un retour sur les élections dans les TPE et à la CNRACL.

**CREATIONS DE SYNDICATS
2020-2021**

Bienvenue !

FO Territoriaux est heureux d'accueillir 5 nouvelles structures. Longue vie à elles !

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

TERRITORIAUX ST RAPHAEL (83) le 15.02.21

OFFICE DE L'EAU MARTINIQUE - ODE (972) le 01.09.20

COURRIERES TERRITORIAUX (62) le 07.01.21

FORT DE FRANCE SYND MIXTE ELECTRICITE MARTINIQUE SMEM (972) le 29.01.21

METZ METROPOLE (57) le 16.04.21

Les agents sociaux dans la douleur

Une assistante sociale tuée lors d'une visite à domicile à Virey-sous-Bar dans l'Aube.

Force Ouvrière s'associe à la douleur de tous les agents du secteur social et milite pour que des mesures de protection et de formation à la prévention des risques soient prises.

Mère de deux enfants, âgée de 36 ans, elle a été tuée par arme à feu lors d'une visite mensuelle au domicile d'un usager.

La mort d'une assistante sociale du département de l'Aube nous rappelle combien les professionnels sont démunis face à des personnes qu'ils aident ou protègent alors qu'elles basculent dans la violence. La recrudescence des actes de violence et d'incivilité depuis plusieurs années n'est contestée par personne.

Les services d'accueil ont vu les incivilités se multiplier mais également les agressions souvent verbales (menaces, insultes...)

mais parfois physiques (coups, menaces avec arme...).

Les agents sociaux devant aller sur le terrain l'ont également constaté : les risques encourus de violence se sont multipliés.

Certaines collectivités, par le biais des CHSCT, ont mis des mesures en place, telles que des boutons d'alarme dans les accueils, ou bien des protocoles de visites sur le terrain. La présence de chien chez les usagers peut parfois se révé-

ler dangereuse. Ainsi, une travailleuse sociale du Conseil Départemental s'est vu défigurer par un chien lors d'une visite à domicile.

Même si la cible visée est bien l'institution, ce sont bien les agents territoriaux et notamment ceux du secteur social qui se retrouvent trop souvent seuls devant des personnes ne trouvant que la violence pour exprimer leur colère ou leur haine de la société et de ses représentants. L'impatience, les non-réponses institutionnelles à leurs questions ou tout sim-

plement des refus de demandes d'aides sont des facteurs aggravants, de la colère que ces usagers expriment devant ceux qui ne sont pas toujours les décideurs mais de simples exécutants.

Même s'il ne faut pas généraliser, la période de confinement que nous vivons actuellement n'améliorant pas les choses, il est plus que tant de s'en inquiéter et de prendre des mesures nécessaires afin de protéger tous les acteurs du secteur social.

Pour FO, la question de la sécurité de tous les travailleurs, et particulièrement ceux exposés à des risques particuliers tels que dans le secteur social, doit être une priorité.

Protection sociale complémentaire :

la Fonction Publique Territoriale à la retraite



Tant que l'obligation – introduite par une récente ordonnance – du financement par les employeurs publics locaux d'une part du coût de la couverture sociale complémentaire de leurs employés, ne sera pas mise en oeuvre, la situation des agents territoriaux demeurera peu enviable. L'état des lieux que nous avons mené, met en évidence un retard criant du secteur public local sur le secteur privé et de forts écarts entre les collectivités elles-mêmes. Un nombre non marginal d'agents territoriaux doivent ainsi se passer de complémentaire santé et renoncer à des soins médicaux.

Par une ordonnance publiée le 18 février⁽¹⁾, le gouvernement a renforcé la protection sociale complémentaire des agents publics. Le texte, qui était prévu par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, instaure l'obligation pour les employeurs publics de contribuer à la moitié au moins des frais liés à la complémentaire santé de leurs agents. La participation sera déterminée sur la base d'un socle minimal de prestations en

santé. Dans la fonction publique territoriale, la mesure entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Elle sera précédée, à partir de 2025, de l'obligation pour les employeurs territoriaux de prendre en charge au moins 20% du coût des garanties dont bénéficient les agents en matière de prévoyance (risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité, l'inaptitude ou au décès).

Les agents publics devront donc patienter encore plusieurs années avant de bénéficier de droits qui, pourtant, ont été ouverts en 2016 aux salariés du secteur privé. Depuis cette date, toute entreprise ou association a en effet l'obligation d'offrir une couverture complémentaire santé collective à ses salariés, avec une participation de sa part au moins égale à 50% de la cotisation.

Aide facultative et sans minimum

La réforme ne sera pas accessible pour les agents territoriaux, car le cadre juridique actuel, fixé par un décret de novembre 2011⁽²⁾, est peu contraignant pour les employeurs. Leur aide à l'acquisition d'une mutuelle ou d'une assurance est

facultative et ne comporte pas de minimum. Si la collectivité ou l'établissement public décide d'intervenir, il le fait soit pour le risque santé, soit au titre de la prévoyance, ou encore pour les deux risques.

Dans ce contexte, nombre de collectivités n'ont encore pris aucune mesure. Les enquêtes sur le sujet font état, cependant, d'une progression depuis 2016. Si moins de la moitié des collectivités sondées indiquaient, cette année-là, «avoir mis en place une protection sociale complémentaire», elles étaient 56% à répondre, en 2019, qu'elles avaient initié une action dans ce domaine⁽³⁾. Dans le détail, la moitié de ces collectivités proposaient un dispositif touchant les deux volets (santé et prévoyance), 38% offraient leur concours dans le domaine de la prévoyance uniquement et 12% en matière de complémentaire santé seulement.

Un récent sondage⁽⁴⁾ confirme que la participation des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents est montée en puissance au cours des dernières années. Certaines collectivités ont par exemple relevé

leur niveau de participation lors de l'alignement du temps de travail des agents sur la norme de 1.607 heures imposée par la loi du 6 août 2019.

L'enquête permet aussi de constater que le concours de l'employeur est plus souvent proposé pour la prévoyance : 78% des collectivités interrogées offrent un coup de pouce dans ce domaine, contre 66% pour la complémentaire santé. Lorsqu'elles accordent une aide financière à leurs agents, cette participation s'élève à 12,20 euros par mois et par agent en prévoyance et 18,90 euros par mois et par agent en santé. Des montants moyens qui cachent en réalité une très grande diversité de pratiques.

Des situations très disparates

De bons élèves se distinguent. Comme dans les Pyrénées-Orientales, où selon nos informations, la commune de Corbère-les-Cabanès (1.050 habitants) et des structures intercommunales (SIVM Des Deux Corbère, SIAEP Bouleternère) soutiennent leurs agents à hauteur de 40 euros par agent et par mois (avec un supplément de 20 euros pour le conjoint et de 20 euros par enfant à charge dans la limite de deux enfants) en santé et de 20 euros par agent et par mois en prévoyance. Des montants conséquents que peu de structures rurales ont adoptés. En Lozère, bon nombre des communes qui ont souscrit le

contrat de prévoyance proposé par le centre de gestion ont décidé d'attribuer une «obole symbolique» d'1 euro par agent et par mois, comme le remarque **Michel BUFFOLO, secrétaire régional FO pour le Languedoc-Roussillon**, qui déplore une forme de «mépris». Le département de la Lozère n'a pas été plus généreux au moment de la souscription du contrat en 2020. Toutefois, sa participation est passée à 15 euros par adhérent et par mois, à compter du 1^{er} mai dernier.

D'autres communes n'offrent aucune aide à leurs agents. Elles sont souvent situées en zone rurale, mais certaines sont aussi urbaines. Comme Verneuil-sur-Seine, La Celle-Saint-Cloud ou Bois d'Arcy, villes des Yvelines allant de 14.000 à 21.000 habitants et qui, selon nos informations, ne versent pas un centime pour la complémentaire santé de leurs agents. Dans le même département, la ville de Chatou (30.000 habitants) n'effectue pas plus d'efforts. D'une taille semblable, la commune de Guyancourt effectue un geste, mais celui-ci n'est pas mirobolant. Sa participation va de 4 à 12 euros en fonction de l'indice de rémunération de l'agent et n'est attribuée qu'à la centaine d'agents (sur un effectif total supérieur à 900 employés) à avoir choisi de souscrire le contrat exclusif proposé par Harmonie mutuelle, négocié par le Centre interdépartemental de gestion (CIG) de la Grande couronne. Non loin de là, la ville des Mureaux, qui appartient à la

même strate de population, verse en moyenne 5 euros par mois et par agent pour la complémentaire santé. Les faibles montants engagés par de nombreux employeurs territoriaux des Yvelines font dire à **Axel DJOUMER, secrétaire général du groupement départemental FO** que leur politique est de façade. La ville de Versailles, chef-lieu du département, fait beaucoup mieux, avec des aides significatives : chaque mois, elle dépense pour un agent des montants moyens de 23 euros en santé et de 14 euros en prévoyance.

Aides plus élevées pour les bas salaires

Selon les enquêtes menées à l'échelle nationale, les collectivités et intercommunalités les plus grandes sont proportionnellement plus nombreuses à être mobilisées pour aider leurs personnels à acquérir une couverture complémentaire. Mais leurs dépenses en la matière varient fortement et portent plus souvent sur le volet prévoyance. On retrouve dans cette catégorie de collectivités des employeurs qui font totalement l'impasse. Quand les aides existent, elles peuvent être assez limitées. Comme à Amiens, où seuls les agents les plus faiblement rémunérés de la ville et de la communauté d'agglomération perçoivent une aide pour la mutuelle santé. Selon nos informations, celle-ci est comprise entre 5 et 8 euros, suivant l'indice de traitement et le nombre d'enfants. De leur

côté, les agents de la ville de Montpellier ont droit à une aide pour la complémentaire santé, qui va de 15 euros par mois pour les agents aux revenus les plus faibles à 10 euros mensuels pour ceux dont le revenu fiscal de référence dépasse un certain seuil (26.550 euros). Son versement est conditionné à la souscription d'un contrat auprès d'une des trois mutuelles avec lesquelles la ville a conclu des conventions. L'aide versée par Montpellier Méditerranée métropole est du même ordre (de 10 à 16 euros par mois selon les revenus des agents).

L'aide que la Ville de Paris accorde à ses agents pour la complémentaire santé s'élève à 260 euros par an pour ceux dont le revenu est le plus bas, mais passe à 108 euros au-delà d'un certain niveau de salaire. Les personnels avaient obtenu cette aide (de 200 euros initialement) après un mouvement social mené en 2004. Les syndicats, dont FO, revendiquaient à l'époque une «prime de vie chère» de 500 euros annuels, se souvient Patrick Auffret, secrétaire général FO des agents territoriaux de la capitale. Depuis 2020, la ville propose à ses agents d'adhérer à une assurance prévoyance et attribue une aide à ceux qui franchissent le pas, mais celle-ci est fortement dégressive lorsque le revenu augmente.

Au total, si la taille de la collectivité est un facteur souvent déterminant de l'existence ou non d'une aide à la couverture complémentaire, il semble en revanche qu'il n'y ait pas de lien avec le critère de l'appartenance

politique (gauche ou droite) de l'exécutif local. Le niveau de la participation versée par les employeurs semble dépendre plus souvent du poids et de l'action des syndicats locaux, comme le pense Axel DJOUMER. Dans les instances consultatives du personnel, les interlocuteurs qui abordent spontanément la question de la protection sociale complémentaire sont rares, relève le responsable syndical. Dans ce contexte, poursuit-il, il appartient aux représentants du personnel de jouer pleinement leur rôle, en portant régulièrement ce sujet à l'ordre du jour.

La santé sacrifiée

Bien que telle ou telle collectivité puisse revendiquer sa bienveillance à l'égard de ses employés, la plupart des employeurs locaux n'ont pas encore intégré le bien-être au travail en direction des personnels, estime **Patrice CARRÉ, secrétaire régional FO pour le Nord-Pas-de-Calais**. Les élus locaux pilotent le centre communal ou intercommunal d'action sociale (CCAS ou CIAS) et font de la santé de leurs concitoyens une priorité, mais ils délaissent celle de leurs agents, se désolent-ils. En regrettant un défaut criant d'information. Quels employeurs publics locaux font savoir par exemple que la Caisse primaire d'assurance maladie aide au paiement des dépenses de santé des personnes aux revenus modestes, interroge-t-il.

Avec une contribution modique ou absente de leur employeur à la couverture santé, il arrive que des agents territoriaux ne puissent souscrire un contrat

d'assurance ou de mutuelle, parce que la cotisation est trop lourde à l'égard de leur budget. Selon une enquête Harris interactive pour la Mutualité Fonction publique⁽⁵⁾, réalisée au début de l'année, auprès d'un échantillon représentatif de 1.500 agents publics, 6% des 1,9 million d'agents territoriaux n'auraient pas de complémentaire santé. Mais le chiffre pourrait être supérieur en réalité, estime Patrice CARRÉ. «L'assurance complémentaire santé est l'une des premières dépenses dont les agents font l'économie en cas de difficulté financière», constatait le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), il y a dix ans⁽⁶⁾. Moins remboursés pour leurs dépenses de santé, les agents concernés renoncent plus souvent à certains soins (visite chez un dentiste ou un spécialiste, prothèses dentaires ou auditives, optique). Ce peut être aussi le cas des agents dont la complémentaire santé «low cost» offre de médiocres prestations. Parce que leurs revenus sont faibles, les femmes seules pour élever leurs enfants sont plus souvent concernées, constate Patrice Carré. Les agents contractuels ou au statut précaire peuvent aussi avoir plus de difficultés à financer leur complémentaire santé, la participation de leur employeur pouvant faire défaut. A Montpellier, par exemple, la ville ne verse son aide qu'aux agents ayant une ancienneté minimale de 6 mois et un taux d'emploi de 50% au moins.

Levier de motivation

Les agents qui cherchent à faire

des économies abandonnent parfois aussi leur garantie « maintien de salaire », parce qu'une cotisation de 20 à 30 euros par mois représente quelques jours d'achats alimentaires, pointe le CSFPT. Or, s'ils tombent malades, leur traitement est réduit de moitié, dès que l'arrêt maladie dépasse une durée de trois mois. Leur situation peut alors être gravement fragilisée.

Les employeurs locaux auraient tout intérêt à investir massivement dans la santé de leurs agents pour éviter de telles situations, plaident les responsables syndicaux de FO. Lorsqu'elles peuvent être mises en œuvre, des actions de prévention permettent de faire baisser la facture globale des soins, argumentent-ils. Des aides en matière de protection

sociale complémentaire peuvent aussi constituer un excellent levier de motivation et un élément de reconnaissance du travail des agents. Force Ouvrière militera pour renforcer les garanties (en santé et prévoyance) qui, à l'avenir, seront obligatoirement financées par les employeurs locaux. Le syndicat poussera aussi à la conclusion d'accords locaux permettant de mettre en œuvre une participation des collectivités aussi rapidement que possible.

**Thomas Beurey
pour Force Ouvrière**

⁽¹⁾Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

⁽²⁾Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des col-

lectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

⁽³⁾Baromètre Horizons 2019 réalisé en juin 2019 par l'institut CSA pour les associations d'élus locaux (AMF, ADF et Régions de France), le CNFPT et la Fédération nationale des centres de gestion. Base : échantillon « raisonné » de 811 collectivités et établissements publics territoriaux.

⁽⁴⁾Baromètre MNT – IFOP, « Les collectivités et la protection sociale complémentaire de leurs agents ». Enquête menée en novembre/décembre 2020 auprès de 301 décideurs représentatifs des collectivités territoriales.

⁽⁵⁾Observatoire de la fragilité sociale dans la fonction publique, février 2021.

⁽⁶⁾CSFPT, La précarité dans la fonction publique territoriale, rapport de mars 2011.

Une complémentaire «100 % FO»

Mutuelle Marseille Métropole (MMM) est une assurance complémentaire entièrement gérée par le syndicat.

La complémentaire santé offre quatre formules de garanties labellisées - c'est-à-dire éligibles à la participation de l'employeur - qui assurent le remboursement des frais médicaux. La mutuelle assure aussi le fonctionnement d'un centre de santé, ouvert à tous, à Marseille. On peut y consulter des médecins généralistes et une quinzaine de spécialistes. MMM, c'est aussi une assurance destinée à couvrir le passage à demi-traitement en cas d'arrêt maladie dépassant trois mois. Deux options existent : la garantie d'un forfait mensuel de l'ordre de 450 euros pour les bas salaires, ou la garantie du maintien de 80% de la rémunération (y compris les primes).

La mutuelle, qui a fêté ses 75 ans d'existence, comprend quelque 15.000 adhérents, principalement des agents de la

Ville de Marseille et de la Métropole, ainsi que leurs ayants droit. S'il s'agit d'une mutuelle territoriale, membre de l'Union Mutame, elle n'en est pas moins ouverte aux actifs et retraités du secteur privé. De même, l'adhésion n'est pas réservée aux résidents de Marseille et de ses environs. Bien au contraire. Présente aujourd'hui à Lyon, la mutuelle entend étendre son réseau à d'autres agglomérations.

Cette société de personnes à but non lucratif, régie par le code de la mutualité, fonctionne grâce à une équipe d'une trentaine de salariés et un conseil d'administration composé de membres bénévoles, élus par l'assemblée générale.

Grâce au réseau de Force Ouvrière, la MMM est une mutuelle proche de ses adhérents. « S'ils ont un souci, ils se rapprochent de leur délégué FO, qui peut trouver rapidement une solution », explique l'entourage du président de la mutuelle, Patrick RUÉ.

**Mutuelle
Marseille
Métropole**

**CONTRATS
LABÉLISÉS
éligibles à la
participation
employeur**

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



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

Patrick RUÉ, Président de la **MMM**

REJOIGNEZ-NOUS !

08 05 25 75 07

mutuelle-marseille.com



Syndicat FO de Grand-Fort-Philippe

Des femmes d'honneur

A l'initiative de deux collègues, Dorothee et Angie, le syndicat FO de Grand-Fort-Philippe (59) a été créé en novembre 2019.

Elles nous racontent.

« En 2018, suite à des problèmes rencontrés avec ma hiérarchie, j'ai décidé de prendre les choses en mains, je me suis alors syndiquée à FO CUD et rapprochée de son secrétaire **Patrice CARRÉ**.

Son accompagnement psychologique et son soutien m'ont permis de faire entendre ma voix. »



« C'est pareil pour moi, précise Angie,



en 2015, j'ai vécu des pressions psychologiques pendant plus de 5 mois.

A cette époque, Dorothee avait interpellé le premier adjoint qui est tout de suite intervenu en ma faveur.

En 2018, quand Dorothee a vécu à son tour la même situation que moi, nous avons tout de suite fait appeler à Patrice pour nous syndiquer. Quand nous l'avons rencontré, nous étions bien loin d'imaginer l'importance de ses interventions ! »

« Nous avons très vite rencontré une équipe syndicale redoutable et surtout efficace. Leur écoute et leur réconfort nous ont fait un bien fou : pour la première fois, quelqu'un comprenait nos souffrances et nos questionnements étaient entendus.

C'est là que l'aventure a commencé, car oui... on parle bien

d'aventure ! Pendant un an, nous avons été rattachées à FO CUD. Un an pendant lequel nous voyions les choses changer : beaucoup d'agents, de collègues, se sont rapprochés de nous pour se syndiquer.

Angie et moi avons alors décidé de monter un syndicat FO dans notre collectivité.

On ne peut pas vous cacher que la collectivité n'a pas vu d'un très bon œil cette création ; jamais auparavant, un syndicat n'avait été présent pour véritablement exercer un contre-pouvoir légal, » indique Dorothee.

« Pour Angie, c'était l'effet boule de neige, estimant leurs droits et leurs dignités bafoués. Les collègues, devant l'efficacité de FO, ont très vite voulu nous rejoindre.

Lorsque l'on a monté le syndicat, nous n'étions que deux : Dorothee, secrétaire, et moi-

même, trésorière - et ce sans aucune connaissance en matière de droit syndical ! Avec une grosse pression sur les épaules car il nous tient à cœur de bien faire les choses.

Nous n'étions pas dans les temps pour nous présenter aux élections pros de 2018... qu'à cela ne tienne, qui veut, peut ! Nous avons pris les choses en mains et en février 2020, face aux non-réponses de la situation de malaise dans la collectivité, nous avons décidé de faire grève, ce qui n'était jusqu'alors jamais arrivé dans notre commune. Même si l'équipe municipale n'a pas pris au sérieux notre ras-le-bol, nous donnant déraison, le processus est lancé et a été entendu à l'extérieur, et nous savons qu'il est rare que les retours soient immédiats. »

Un syndicat de femmes ?

« Travaillant dans un CCAS, on pourrait penser que... Même si nous sommes deux femmes à avoir monté notre syndicat, il est constitué de femmes et d'hommes, dont deux, nous ont rejoint au bureau.

Aujourd'hui, les agents, quel que soit leur sexe, nous sollicitent tout autant ; notre implication est reconnue. Être une femme n'est pas un problème auprès des collègues, la confiance est présente. Nous intervenons dès qu'un agent nous sollicite, le soutien est immédiat, c'est ce qui est retenu par les adhérents. Sur 60 titulaires, nous sommes 25 adhérents et nous défendons tout le monde. »

La vie de famille

« Ça a été un peu compliqué au départ : il a fallu s'adapter, mon mari ayant été lui-même délégué syndical, il a vite compris. Même si cela n'est pas toujours simple, le résultat en vaut la peine », nous dit Dorothée.

Pour Angie, qui a deux enfants de 8 et 11 ans, ce n'est pas facile tous les jours de concilier le travail, le syndicat et la vie de famille. « Il y a les devoirs à faire et comme nous n'avons pour l'instant ni temps syndical, ni locaux, ni matériel, mon travail de trésorière se fait à la maison. » Mais comme le dit Dorothée : « le jeu en vaut la chandelle, nous avons le mérite d'exister, de tenir et surtout défendre nos droits ! Nous attendons avec impatience la signature (courant mai 2021) d'un protocole entre FO et Monsieur le Maire, nous attribuant des droits syndicaux. Ça va nous faciliter la vie.

Pour toutes les deux « aucun regret, au contraire, on aurait dû le faire plus tôt. Ça a enrichi notre vie de famille. »

Le travail

« Nous n'avons aucun temps syndical, il faut donc concilier Travail, Syndicat et Vie de famille, mais on y arrive et on aime notre métier.

Actuellement accompagnantes

sociales, et maintenant que nous connaissons nos droits, nous allons commencer une VAE afin de devenir assistantes sociales.

L'accompagnement

Après deux années de tensions, notre persévérance a fini par payer, FO nous a été d'un grand secours. Nicolas (Secrétaire FO CUD), Patrice (Délégué fédéral), Martine (trésorière Focud) et José (Secrétaire FO Coudekerque), nous ont pris « sous leurs ailes », un peu comme des tuteurs. Sans eux, cela aurait été beaucoup plus difficile. Un grand merci à eux !



Chronologie d'un mouvement de grève historique sur les terres de Jean Jaurès

Du jamais vu depuis des décennies !

Depuis 2018, FO est majoritaire sur la communauté d'agglomération Castres/Mazamet.

La cinquantaine d'agents de ce service de collecte des déchets ménagers nous ont demandé de les accompagner afin de déposer un préavis de grève. Celle-ci a donc débuté le 19 avril, reconduite 2 fois, pour se finir le dimanche 9 mai.

Pour info, il y avait environ 95% de grévistes - même

les contractuels qui représentent 40% de ce service on fait grève. Dans cette communauté d'agglomération qui compte environ 350 agents, les contractuels représentent 1/3 des effectifs.

Les motivations qui ont amenés ces agents à faire grève sont plus que légitimes : dégradation des conditions de travail, résorption de la précarité des contractuels, meilleur déroulement de carrière et une augmentation du régime indemnitaire.

Le 19 avril, une délégation FO s'est rendue au parc des expositions pour rencontrer le Président de l'agglo, qui est aussi le maire de la ville de Castres, sous-préfecture du Tarn.

Après 5 minutes de discussion debout, il n'a pas voulu écouter notre cahier de revendications, prétextant qu'il préférerait d'abord rencontrer les agents en direct.



Nous les en avons informés et le bras de fer a commencé !

Ce mouvement hyper médiatisé localement et au niveau national (TF1, France 2, RT France Paris), ainsi qu'un soutien considérable de la population, a joué en notre faveur.

Après plusieurs réunions – cette fois-ci assis - le Président n'avait pas d'autre choix que nous écouter. Il a finalement

accepté de signer le relevé de conclusion et le faire passer au prochain conseil communautaire du mois de juin.

Je tiens à souligner que cette grève fut exemplaire en plusieurs points : le comportement des grévistes sans aucun débordement malgré le blocage des différents sites, la préfecture qui, à aucun moment, ne nous a envoyé les forces

de l'ordre et une bonne communication avec le GD FO des Services Publics du Tarn.

En ces temps si difficiles, ils ont osé et montré que c'est possible !

Serge SOBREIRA
Secrétaire départemental FO
des Services Publics du Tarn



Tarn : les éboueurs de la communauté d'agglomération Castres-Mazamet en grève dès ce lundi

Leur mobilisation n'est pas passée inaperçue. Ce lundi 19 avril, une quarantaine d'agents de la Communauté d'Agglomération de Castres Mazamet (CACM), du service de la collecte des déchets ménagers, ont formé un piquet de grève au rond-point du McDonald's, zone industrielle de Mélou à Castres.

« Les avantages sociaux dont bénéficient les agents se réduisent à peau de chagrin »

« Oui, nos conditions de travail se dégradent et notre hiérarchie n'est pas à l'écoute des contraintes rencontrées et ce depuis de nombreuses années. Nous avons le sentiment d'être un personnel de seconde catégorie, mal considéré. Alors que le métier que nous exerçons n'a rien à voir avec celui que nos aînés ont connu, nos évolutions de carrières, elles, sont restées d'un autre âge. Et plus généralement, au niveau de l'agglomération, on peut dire que les avantages sociaux dont bénéficient les agents se réduisent à peau de chagrin », a confié de son côté, un agent de la CACM.

Après la souffrance, la colère

Depuis quelques années donc, la souffrance des agents s'est transformée en colère.

« Tous, sont déterminés à se faire entendre. Certains agents pourtant à l'approche de la retraite, ont décidé de « motiver les troupes », à l'image de Pascal, salarié à la CACM depuis 1993. « Nous avons les salaires les plus bas chez les fonctionnaires. Moi je pars à la retraite dans six mois et je vais à peine toucher 1000 euros... Alors je suis en colère, mais surtout inquiet pour les collègues et leur avenir. Nous sommes vraiment des pions, à peine mieux considérés que les ordures que nous transportons », a-t-il confié.

Revalorisation de la carrière, pérennisation de tous les contractuels, augmentation du régime indemnitaire... Les agents demandent également un audit au sein du service par la médecine du travail « afin d'évaluer auprès des agents les risques psychosociaux ».

<https://www.ladepeche.fr/2021/04/19/tarn-les-eboueurs-de-la-communaute-dagglomeration-castres-mazamet-en- greve-des-ce-lundi-9497424.php>

Si vous souhaitez les soutenir, une collecte a été mise en place pour aider les camarades à continuer la lutte.

https://www.leetchi.com/c/greve-des-eboueurs-de-castres-tarn?utm_source=copylink&utm_medium=social_sharing

La Commune de Paris et l'évolution sociale de la pompe funèbre



Les obsèques de Louise Michel (Albert Peters-Desteract)

Le double siège de Paris a fait voler en éclats bien des verrous concernant l'organisation des obsèques à Paris.

Il a bouleversé tous les règlements administratifs, sanitaires et légaux en vigueur depuis le début du XIX^e siècle : les cimetières se sont retrouvés au cœur de la ville ; les fosses saturées des anciens champs des morts ont été rouvertes ; les cortèges funéraires ont traversé Paris presque sans interruption jusqu'en janvier 1871, rendant la mort omniprésente dans la capitale. Dans cette situation exceptionnelle, les acteurs jusque-là traditionnels de la mort, ont rempli leur fonction.

Léon VAFFLARD, l'entrepreneur des pompes funèbres de Paris, est celui qui oblige la ville à sortir du provisoire qui se prolonge longtemps après la fin des sièges. Mise en de-

meure de faire des choix, la ville est amenée à prendre plusieurs décisions majeures qu'il est légitime de considérer comme des conséquences de la rupture de 1870-1871 : d'abord en 1874, la fosse commune disparaît. Puis, en 1886, deux grands cimetières extra-muros sont ouverts aux inhumations des Parisiens à Bagneux et à Pantin. En 1889 est inauguré le premier crématorium français, au sein du symbolique cimetière du Père-Lachaise. Enfin, après des débats de près de 25 ans, **les pompes funèbres de Paris sont municipalisées en 1904.**

Toutes ces décisions montrent que les années 1870-1871 peuvent être considérées comme un carrefour pour l'activité de pompes funèbres à Paris. Des voies, longtemps empruntées, se ferment : celle de la fosse commune, de la mort régie par une entreprise privée sous adjudication, de l'arrangement cimétériel. D'autres chemins qu'on voyait s'annoncer se dessinent plus nettement ; ceux d'une culture de la mort plus individualisée, plus respectueuse de la dignité des défunts et des vœux des familles. Les désirs d'honneurs et de tombes militaires individualisées, de nécropoles ou de carrés militaires

dans les cimetières communaux, exprimés dès 1870, furent entendus dès 1914 par les Républicains qui s'appuyèrent sur le « culte des morts » pour stimuler et renforcer le culte national de la patrie.

**Source : Stéphanie Sauget
Revue historique**

SPIC et EPIC

Les SPIC et EPIC sont des établissements publics, mais compte tenu de leur caractère industriel et commercial, répondent à des règles différentes de celles des EPA (Etablissements Publics Administratifs). En effet, les personnels recrutés par ces services ou établissements sont des salariés de droit privé ou des fonctionnaires territoriaux détachés.

De plus en plus nombreux dans le domaine de l'eau et de l'assainissement, les SPIC et EPIC sont des formes juridiques qui sont très souvent utilisées par les collectivités. En effet, ces formes d'établissement permettent d'afficher politiquement un retour en régie de la compétence eau et assainissement au sein de la collectivité tout en évitant la création de nouveaux emplois dans la FPT. Ainsi, les collectivités affichent publiquement un retour dans la sphère publique de la compétence eau et assainissement, tout en étant de droit public pour la gestion financière et administrative, et sous droit privé pour la gestion du personnel et les ressources humaines. Ces établissements et services sont, de fait, en dehors des règles habituelles de la fonction publique territoriale et sont donc soumis au respect du code du travail. Au moment de leur création, ils permettent ainsi de regrouper au sein d'une même entité, des anciens sala-

riés du privé et aussi des fonctionnaires territoriaux qui travaillaient précédemment sur la compétence eau et assainissement. Ces derniers rejoignant ce type d'établissement y sont maintenant détachés d'office sur CDI.

Cette forme juridique permet par la même occasion de réaliser des excédents budgétaires et non des bénéfices, ainsi les salariés et fonctionnaires détachés n'ont pas de participation aux bénéfices comme dans un établissement privé classique, mais elle a un autre intérêt. En utilisant ces formes de personnalités morales, les collectivités gardent la main sur ces services publics tout en recourant à des salariés de droit privé ou en obligeant des fonctionnaires territoriaux, se détachant ainsi des effectifs de leur EPA d'origine. Les salariés de droit privé ne bénéficient ni des garanties des fonctionnaires, ni des accords de branche ou d'entreprise en vigueur dans ces domaines. Ces salariés de droit privé et fonctionnaires détachés sont régulièrement confrontés à des problématiques juridiques car de nombreux textes de lois s'opposent entre le droit public qui s'applique à l'établissement (SPIC et EPIC) et le droit privé qui s'applique aux salariés.

Un des objectifs de l'Union des Syndicats FO de l'eau et de l'assainissement est, depuis plusieurs années, de faire entrer de plein droit l'ensemble

de nos collègues des SPIC et EPIC dans les accords de branche conclus avec la FP2E (Fédération Patronale des entreprises de l'eau). Il s'agit d'un dossier complexe car il fait entrer en jeu, à la fois, le ministère du travail, les associations d'employeurs territoriaux et la direction générale des collectivités locales qui dépend du ministère de l'intérieur.

Certains EPIC sont cependant adhérents à la FP2E et leurs salariés bénéficient des dispositions de la convention collective. Ainsi, nos camarades du Service de l'assainissement de Rennes Métropole sont rattachés à la convention collective des entreprises de l'eau et de l'assainissement. Dans ce cadre, l'Union a pu leur apporter son aide pour les négociations en cours et la mise en place du CSE. Il reste beaucoup à faire, notamment en matière de formation, pour que nos camarades des EPIC et SPIC soient syndicalement armés afin de défendre au mieux les intérêts des salariés de ces établissements.

**SPIC : Services Publics à caractère industriel et commercial*

EPIC : Etablissements publics à caractère industriel et commercial

Depuis la loi de transformation de la fonction publique, les fonctionnaires sont détachés d'office lorsqu'un service est délégué au secteur privé. Pour l'heure, nous ne savons pas encore si cela s'applique aux EPIC et SPIC.

Des rencontres avec le gouvernement et les employeurs territoriaux

Le développement de notre section FO PM étant une priorité, le bureau se rapproche de toutes les régions et de chaque Groupement Départementaux afin d'y créer des commissions et de s'y implanter.

Volet social

Prime de risque

Pour l'ensemble de la filière, suppression de l'actuelle ISF, remplacée par la création d'une prime de risque à un taux unique équivalent à 25% du salaire indiciaire, soumise à cotisation CNRACL et dont l'attribution devient statutaire (la prime n'est plus liée à l'exercice des missions, mais aux risques lors de l'exercice de missions de sécurité publique).

Reconnaissance de la pénibilité

L'article 1^{er} de la loi 57-444 du 8 avril 1957 a instauré pour les fonctionnaires actifs de la police nationale un système dit de bonification quinquennale qui leur accorde au titre du calcul de leur pension une bonification de 1/5^e du temps de service accompli, dans la limite de cinq annuités.

La vocation de ce dispositif est de compenser la dangerosité et la pénibilité du métier, les contraintes de disponibilité et de rythme de travail qui leur sont imposées tout au long de leur carrière et de prendre en compte l'âge des fonctionnaires face aux capacités opérationnelles que demandent leurs emplois.

Attribution d'une NBI

Création d'une NBI spécifique aux agents affectés dans les unités spécialisées et pour les agents titulaires d'une qualification spécifique : cyno-technique motocycliste cavalier moniteur en maniement des armes, moniteur GTPI.

Dotations de matériels de riposte et de défense adaptés

Pour FO Police Municipale, la dotation de matériels de riposte et de défense adaptés doit devenir obligatoire ; les catégories d'armes étant dites complémentaires ne peuvent suffire face à la recrudescence de violences et d'incivilités. Il n'est pas possible de continuer à exposer des policiers municipaux sans leur donner les moyens nécessaires pour faire face à toutes les situations auxquelles ils sont susceptibles d'être confrontés et lors de l'exercice de leurs missions. Laisser le choix aux maires consiste à entretenir l'idée que « l'armement » peut-être dangereux. Nous rappelons à ce titre que les policiers municipaux suivent la même formation à l'armement que leurs homologues nationaux et que dans la majorité des cas, ils s'entraînent bien au-delà des seules séances de tirs obligatoires prévues par la loi.

Cadre d'emplois des ASVP

Il faut parvenir à la création d'un véritable statut particulier pour ces agents, dont l'utilité n'est plus

à démontrer. Il n'est plus possible d'admettre les dérives que nous connaissons actuellement par certains maires utilisant des ASVP en lieu et place des policiers municipaux.

Un uniforme spécifique (dans son aspect et sa couleur), la couleur et la sérigraphie des véhicules doivent permettre de les distinguer. Ces caractéristiques seront identiques sur l'ensemble du territoire national mais bien distinctes de celles réservées aux services de police, nationale et municipale, et à la gendarmerie.

Il faut obtenir le respect de telles mesures afin que certains maires cessent d'employer des ASVP sur des missions exclusivement réservées aux policiers municipaux. Dès lors, cette profession ne devrait plus être exposée, comme cela peut être le cas aujourd'hui, à des risques qui nécessiteraient des moyens de protection ou de défense.

Néanmoins, compte tenu du caractère répressif de certaines de leurs missions, nous proposons qu'ils puissent être dotés d'aérosols de défense.

Intégration des gardes champêtres

Nous revendiquons que les gardes champêtres puissent bénéficier d'une passerelle pour intégrer la police municipale comme nos homologues de la police nationale et de la gendarmerie.

Elections 2021

FO conforte sa 3^e place chez les actifs

Les résultats de ce scrutin qui s'est déroulé du 1^{er} au 15 mars 2021, démontrent en première analyse, une très forte baisse de la participation. En effet, alors que 31,63% des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers s'étaient mobilisés en 2021, seulement 16,28% de ces électeurs ont voté cette année.

Dans le détail, les résultats pour le collège des affiliés actifs se déclinent comme suit :

INSCRITS : 2 444 328
VOTANTS : 397 722
BLANCS : 2 643
NULS : 809
EXPRIMES : 394 268 (16,28%)

Cette très faible participation démontre une fois de plus que le vote par correspondance ou électronique ne saurait remplacer le vote physique à l'urne ou par correspondance.

Force Ouvrière obtient 71 026 suffrages (18,01 %)

Ce pourcentage de voix pour FO est quasiment identique à celui obtenu lors du précédent scrutin de 2014 (18,79%). Ce résultat permet de confirmer notre représentativité au Conseil d'Administration de la CNRACL avec Francis VOILLOT,

titulaire, et Dominique REGNIER en qualité de suppléant.

A cette occasion, la Fédération FO SPS remercie les mili-

Nos représentants au Conseil d'Administration de la CNRACL :



Francis VOILLOT et Dominique REGNIER

tants ainsi que ses structures syndicales (syndicats – GD – Régions) pour leur engagement dans cette campagne électorale mais aussi et tout naturellement, les agents qui ont pris un peu de leur temps pour voter pour ses listes.

Les élus Force Ouvrière au Conseil d'Administration de la CNRACL continuent, pour leur part, à porter haut et fort leur mandat et défendre les positions et revendications de FO :

- Son opposition à la retraite par points et aux comptes notionnels ;
- Le maintien de la règle de calcul de la retraite sur la base de l'indice détenu au cours des 6 derniers mois ;
- L'augmentation régulière et conséquente des pensions ;
- Le retour et la pérennisation salaires/retraites ;
- L'intégration de toutes les primes et indemnités dans le calcul de la retraite ;

→ Le maintien et le développement des Fonds d'action sociale (FAS) pour répondre aux besoins vitaux des retraités ;

→ Le droit à la retraite à taux plein à 60 ans.

Comme pour les précédentes élections à la CNRACL, il convient d'en faire une analyse très précise et surtout de s'appuyer sur ces résultats pour soutenir le développement de notre organisation. Département par département, l'outil cartographie fait apparaître les voix obtenues par Force Ouvrière dans les collectivités ou établissements où il n'existe pas de syndicat Force Ouvrière.

Par ailleurs, les administrateurs FO seront très vigilants sur les conséquences de la loi de la transformation de la fonction publique qui permet l'élargissement de recours aux contractuels, impactant ainsi le nombre d'affiliés.

Sur la contre-réforme des retraites, il n'est plus ici nécessaire d'expliquer la teneur et le bien fondé des revendications de FO, ni convaincre au terme de deux années et demie de combat. Et le gouvernement devrait admettre que les arguments qui lui ont été opposés doivent être entendus. A cet égard, FO ne fléchira pas !

Oui, on doit améliorer les droits à la retraite, en particulier pour toutes celles et ceux – dont

souvent les salariés dits de la « première » et « deuxième ligne », du secteur sanitaire, social et médico-social – dont les emplois, carrières, traitement et salaires conduisent à des pensions insuffisantes. Non, on ne doit pas détruire l'existant pour lui substituer un régime unique par points qui n'améliorera en rien leur situation, mais dont tout un chacun a compris que l'objectif est de donner aux gouvernements demain la possibi-

lité permanente d'agir sur l'âge de départ et le niveau des pensions. En tout état de cause, la première conséquence, immédiate, serait la baisse drastique de l'ensemble des pensions servies aux fonctionnaires, chacun l'aura compris !

Pour FO, la bataille des retraites se poursuit : cela signifie la défense de notre caisse de retraite, la CNRACL, de notre régime et niveau de pension.

Sapeurs-pompiers

Les décideurs demandent tout au service public et le service public le fait...

Depuis de longs mois, les équipes hospitalières, les enseignants, les forces de l'ordre, les services de secours et tous les fonctionnaires territoriaux ou d'Etat, font face, avec leurs moyens, au COVID 19.

On leur a dit d'économiser les masques et ils l'ont fait ; de modifier leur mode de travail et ils l'ont fait ; d'économiser les vaccins et ils l'ont fait ; de piquer à tour de bras et ils l'ont fait, encore une fois ! Ils ont râlé, mais ils l'ont fait, sans compter leur temps, leur peine et leurs efforts.

Par contre, lorsqu'ils ont demandé des renforts, des moyens et plus de reconnaissance, on leur a expliqué comment s'en passer.

Depuis le printemps dernier, nous n'avons que partiellement tiré les enseignements de ce début de crise. Les retours du terrain ont trop souvent été oubliés. Les considérations économiques

ont trop souvent été mises en avant pour refuser des demandes justifiées du terrain.

Quand les femmes et les hommes qui travaillent au service des autres, au quotidien, sont aussi peu écoutés, le sentiment d'abandon n'est jamais très loin.

Alors merci de nous avoir applaudi mais ce dont nous avons besoin, ce sont des actes et non des discours ; ce sont des renforts et des moyens !

Quand des laboratoires voient leurs bénéfiques s'envoler, même sans produire de vaccin, il est inconcevable que dans les services des hôpitaux, des SDIS, des écoles, des mairies et de toutes les collectivités, les équipes doivent s'adapter au manque de personnels et de moyens.

L'union nationale Force Ouvrière des Services d'Incendie et de Secours (FO SIS) s'est fermement positionnée contre la publication du dé-

cret permettant aux sapeurs-pompiers, non médicaux et non paramédicaux, de pratiquer les injections de vaccin après une formation de 1 à 3 heures.

Pour FO SIS, les sapeurs-pompiers peuvent activement participer à la vaccination de masse de la population mais dans le cadre de la logistique ou de la coordination des centres de vaccinations.

Enfin, on ne peut pas s'empêcher de penser qu'il y a une raison financière pour demander aux sapeurs-pompiers de vacciner quand on regarde le coût forfaitaire concernant les charges de personnels :

- Personnel de santé – médecin : 880 €/jour
- Personnel de santé – infirmière : 440 €/jour
- Personnel sapeur-pompier (vaccinateur ou non) 96 €/jour

Qui es-tu ?

Yvon JAFFRÉ

Secrétaire régional



Je suis sapeur-pompier professionnel au SDIS 56.

J'ai 49 ans. Je suis marié et j'ai 3 enfants. Je pratique la course à pied, le vélo de route et un peu de natation.

Ton parcours professionnel

Je suis rentré dans la vie active à l'âge de 18 ans en effectuant mon service militaire dans les troupes aéroportées de 1989 à 1990.

De fin 1990 à fin 1991, je vis de petits boulots en intérim.

De 1992 à 1997, employé dans un premier temps en CDD, puis en CDI, à la suite d'un mouvement social (1^{ères} grèves),

comme manutentionnaire à l'arsenal de Lorient.

De 1997 à 2003, mutation au sein de l'entreprise comme chauffeur poids lourd.

Le 1^{er} Avril 2003, je suis recruté au service départemental d'incendie et de secours du Morbihan en qualité d'opérateur, avec le statut de PATS.

En 2017, je suis détaché au statut de sapeur-pompier professionnel après un an et demi de dures négociations pour reconnaître la spécificité des opérateurs PATS. J'effectue une formation d'intégration SPP de trois mois et demi, de janvier à mi-avril 2017.

Le 1^{er} janvier 2019, mobilité au

centre d'incendie et de secours de Quiberon.

J'ai également été sapeur-pompier volontaire de 1991 à fin 2017.

Ton parcours syndical

Ma première expérience syndicale remonte à 1995, dans le privé, suite à une revendication commune des travailleurs sous-traitants, pour l'arsenal de Lorient. Nous avons obtenu gain de cause après plus d'un mois de grève sans salaire.

Le syndicat auquel j'avais adhéré à cette époque n'a pas

répondu à mes attentes par la suite.

J'adhère au syndicat FO en 2008, considérant que sans un syndicat représentatif dans la Fonction Publique, on n'obtient pas grand-chose !...

Fin 2011, suite aux accords de Bercy, je suis sollicité pour travailler à la réforme de la filière SPP et sur la situation des opérateurs en salle opérationnelle (CTA/CODIS). J'ai participé à l'élaboration d'un REAC (Référentiel Emploi Activités et Compétences) pour ces derniers, ainsi qu'un référentiel formation.

Ces référentiels seront par la suite reconnus par le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et utilisés pour la formation des agents exerçant dans une salle opérationnelle.

Aux élections de 2014, je suis élu à la CAP du CDG56 et au CT du SDIS56.

En 2015, nos adhérents opérateurs PATS du Morbihan me sollicitent pour que leur spécificité soit reconnue. S'engage alors une longue négociation qui aboutira, en mai 2016, à un accord concernant le détachement/intégration sous conditions des opérateurs PATS, au statut de sapeur-pompier professionnel. Une fois encore, ce dossier aura une portée nationale.

Pourquoi FO ?

Je rencontre Force Ouvrière dans les années 2000 lorsqu'un sapeur-pompier professionnel -

Pierrick JANVIER - arrivé par voie de mutation au centre d'incendie et de secours où j'étais sapeur-pompier volontaire, crée un bureau syndical dans le Morbihan.

Je travaillais alors dans le privé et observais de loin la création et le fonctionnement de ce nouveau syndicat chez les SPP. Je me suis rendu compte de l'investissement des membres du bureau sous la dynamique de son secrétaire. Je me suis retrouvé dans l'état d'esprit que dégagait ce bureau syndical : négociations pour l'intérêt général et particulier, non catégoriel, défense des agents, apolitique, qualité de vie au travail. J'ai décidé d'y adhérer !

J'ai été conforté dans ma décision en 2009 et 2010, suite à deux drames qui ont touché le centre de secours. Le bureau syndical a tout mis en œuvre pour que les agents blessés et les proches des disparus ne soient pas seuls dans toutes les démarches administratives nécessaires dans ce genre de circonstances.

J'ai observé des membres du bureau FO complètement investis, altruistes, bienveillants et très professionnels dans le traitement de ce genre de dossier, avec une Fédération puissante en soutien, qui est à l'écoute de ses adhérents et avec des valeurs dans lesquelles je me retrouve également.

Mon rôle au sein de l'organisation

Délégué fédéral depuis le 1^{er}

septembre 2020, je prends mon rôle très à cœur, comme tout ce que j'entreprends !

Je souhaite être le lien privilégié entre les Secrétaires de GD et la Fédération afin que la communication se fasse dans les meilleures conditions possibles.

Je souhaite contribuer au développement de nos structures régionales ; un syndicat fort aura toujours plus de poids dans les diverses négociations que nous menons.

Accompagner au mieux les Secrétaires de GD, et particulièrement dans la période difficile que nous traversons face à des collectivités qui adaptent les règles comme bon leur semble...

J'aimerais m'investir dans la formation : un adhérent bien formé apportera obligatoirement des choses positives.

La formation permet également de créer ce réseau de communication d'une collectivité à une autre, d'un département à un autre, etc.

Et si l'on me sollicite sur des dossiers nationaux comme cela a déjà été le cas, je répondrai présent suivant mes connaissances et mes compétences.

Pour conclure

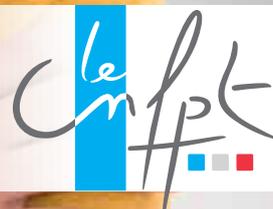
"Ne fais pas aux autres ce que tu ne voudrais pas que l'on te fasse". J'essaye d'appliquer cet adage au mieux dans les diverses négociations, en prenant également en compte l'intérêt général.

LE CNFPT ACCOMPAGNE
LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES ET AGENTS
POUR RELEVER LES DÉFIS
DU SERVICE PUBLIC LOCAL

DÉCOUVREZ NOTRE
OFFRE DE FORMATION
ADAPTÉE AU CONTEXTE
SANITAIRE

#CNFPTAVECVOUS

+ d'informations sur
cnfpt.fr



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

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

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/territoriaux

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



ASSURÉMENT HUMAIN

Véronique,
secrétaire de mairie.

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2020.

* Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de la Fonction Publique Territoriale. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat AUTO PASS entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

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

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

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

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