

La Tribune

des services publics

n° 388 - Septembre 2021

FO



Dossier

**Régime indemnitaire
(RIFSEEP) : un bilan contrasté**

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^{re} 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



La Pandémie nous protégera-t-elle des réformes MACRON ?

Didier BIRIG

secrétaire général
de la Fédération FO SPS



Les mois passent et malheureusement se ressemblent. Les vagues se succèdent avec leur corolaire de privation ponctuelle de nos libertés. La sortie de crise proposée par le gouvernement clive les Français, d'autant que les méthodes utilisées sont discutables ! La gestion de la crise, avec l'obligation vaccinale et le « pass sanitaire », s'est politisée au point de devenir le prétexte ou l'argument majeur de la confrontation entre le gouvernement et le Président de la République d'une part, et d'autre part, les partis politiques, les gilets jaunes, les anti-vax, les anti-tout.

Au milieu de tout cela, nous avons fait le choix de rester un syndicat, de poser nos revendications et d'exiger une rencontre avec les autorités afin de revoir l'application de l'obligation vaccinale et de ses conséquences en cas de refus des agents. Si nous ne pouvons nier la reprise quasi planétaire de la pandémie au variant Delta, nous ne pouvons pour autant accepter les sanctions que le gouvernement veut appliquer aux récalcitrants. Il faut combattre les thèses complotistes, leurs contrevérités, leurs

mensonges, par de l'information vérifiée, attestée, seule en mesure de convaincre les agents.

Au même moment, nous devons rester vigilants quant aux velléités de ce gouvernement à vouloir continuer de réformer le pays sur le mode qu'il a engagé. Les ballons d'essai sur l'assurance chômage, la retraite, en disent long sur les mesures qu'il souhaite encore imposer. Une question demeure : la suite de la pandémie permettra-t-elle au gouvernement d'y parvenir avant mai 2022 ? Rien n'est moins sûr !

En attendant, profitons des avancées du Ségur dans nos 2 branches (hospitalière et territoriale) ; continuons de revendiquer et prenons toute notre place dans la conférence sociale qui doit encore avoir lieu avant la fin de l'année et dans les négociations qui vont s'ouvrir pour les catégories C en inter-fonction publique ; engrangeons des avancées et portons les revendications des agents. C'est ainsi que nous développerons notre organisation, et que nous nous préparerons pour les élections professionnelles de 2022 !

Editorial	3
Didier BIRIG	
Editorial	4
Yves VEYRIER	
Le mot du Secrétaire	5
Dominique REGNIER	
Télétravail	6
FO FP a signé l'accord : pourquoi ?	
Formations fédérales	7
PSC	8
Dossier	10
RIFSEEP : un bilan contrasté	
Dans vos régions	15
Aquitaine : Poitiers	
p. 16 : PACA : congrès des territoriaux de Marseille	
p. 18 : Outre-Mer : syndicat FO conseil régional de La Réunion	
p. 20 : Rhône-Alpes : l'organisation au sein du GD 73	
Instances fédérales	22
Conférence de branche	
Les Unions	25
Police municipale	
p. 26 : Habitat	
p. 28 : Services funéraires	
Créations de syndicats	28
Qui es-tu ?	29
Patrice BOUYER	

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 3^{ème} trimestre 2021



Yves VEYRIER

*secrétaire général
de la Confédération FO*

La période des congés s'achève, avec une question qui durant l'été a envahi le débat public : celle de la vaccination rendue obligatoire pour certains, et, du fait du passe sanitaire, de fait pour d'autres, en lien avec le risque que représentait la survenue d'une quatrième vague liée au variant Delta. Constants dans notre attitude, nous avons dit qu'il ne nous revenait pas de nous substituer aux pouvoirs publics en la matière. Les prescriptions d'ordre public en matière de santé relèvent de la responsabilité du gouvernement, et des autorités scientifiques et médicales compétentes.

En tant que syndicat, ce qui nous importe est que les mesures nécessaires à une protection la plus efficace de la santé des salariés soient mises en œuvre. C'était vrai pour les masques, le gel ; c'est vrai pour le vaccin qui est aujourd'hui, à l'évidence, le moyen de se protéger individuellement et collectivement.

Pour autant, nous avons contesté que cette politique de vaccination s'appuie sur des menaces de sanctions allant jusqu'au licenciement. Nous sommes intervenus sans relâche en ce sens publiquement comme auprès du gouvernement et du parlement. Si le nouveau motif de licenciement que créait le projet de loi initial a été retiré lors du débat parlementaire, il n'en demeure pas moins que la suspension du contrat de travail comme le maintien d'une rupture de CDD, ne nous agréait pas plus !

Nous avons plaidé au contraire pour que l'accent soit mis sur l'information, l'explication, le rassurement, sur la mise en

place d'un environnement favorable. Si nous avons ainsi obtenu que les salariés puissent se faire vacciner sur le temps de travail, nous avons rappelé nos revendications pour une reconnaissance pleine et entière du Covid-19 en maladie professionnelle et l'annulation du jour de carence.

Nous avons aussi mis l'accent sur le rôle des services publics quant à la lutte contre les inégalités. Le secrétaire général a marqué par sa présence son appui aux démarches engagées par la Fédération lors des conférences de presse consacrées l'une aux services publics territoriaux et à leur rôle – celui des agents – face à la pandémie, comme celle dénonçant la poursuite de fermetures de lits à l'hôpital.

Jusque dans les derniers arbitrages, la Confédération est intervenue au plus haut niveau pour soutenir les revendications portées par la Fédération sur les dispositions du Ségur de la Santé.

Enfin, et bien sûr, puisque le président est revenu sur la réforme des retraites, nous avons rappelé que nous en contestons le bien-fondé considérant que les difficultés rencontrées aujourd'hui ne sont pas celles de nos régimes mais celles de l'emploi – la difficulté d'entrer dans un emploi à temps plein pérenne pour les jeunes, les emplois à bas salaires, scotchés au SMIC et à temps partiel, que subissent plus souvent les femmes, la difficulté de garder ou retrouver un emploi pour les seniors.

Nous ne varierons pas et avons prévenu que nous serions combattifs !

Dominique REGNIER

secrétaire général
de la branche des Services Publics FO



Si la période des congés estivaux a été propice à un repos bien mérité, celui-ci est rythmé par l'air « *ça continue encore et encore...* » : la crise sanitaire et la quatrième vague avec le variant Delta, la promulgation de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire, les mesures phares avec l'extension du pass sanitaire et la vaccination obligatoire...

Constant dans notre position, il ne revient pas à l'organisation syndicale de s'inscrire dans un débat sociétal. Elle a en revanche toutes compétences pour **rejeter et condamner les propositions de sanctions et suspensions envers les agents publics**, telles qu'indiquées dans cette Loi.

C'est une nouvelle attaque contre les agents de la fonction publique territoriale qui pourtant, sont mobilisés depuis plusieurs mois pour assurer la continuité du service public dans des conditions difficiles et, quelques fois, au détriment de leur santé. Sans oublier l'allongement du temps de travail dans de nombreuses collectivités, mené bien souvent à la hussarde y compris au mépris de l'expression sociale démocratique. Bon nombre de nos syndicats ont appelé les agents à la mobilisation pour défendre leurs droits.

Par ailleurs, les annonces de la Ministre de la Fonction Publique faites le 6 juillet dernier avec la continuité du gel de la valeur du point d'indice, la bonification d'un an pour les agents de catégorie C et la réduction de carrière des deux premiers grades de la fonction publique, ne répondent pas à la légitime reconnaissance qu'attendent les agents de la FPT.

Créer le rapport de force

Plus que jamais, nous devons convaincre et rassembler autour des positions de Force Ouvrière afin d'établir le rapport de force mais celui-ci ne peut prendre force et vigueur qu'en accroissant le nombre d'adhérents et en augmentant nos implantations syndicales. Nous renforcerons ainsi notre représentativité lors des prochaines élections professionnelles et lancerons un signal fort au Gouvernement dans sa volonté de marginaliser les syndicats.

C'est le fondement et la destinée de notre syndicalisme libre et indépendant.



Retrouvez ici la circulaire
fédérale relative au
**projet de loi sur le pass
sanitaire et l'obligation
vaccinale pour les
agents publics**

FO fonction publique a signé l'accord télétravail : pourquoi ?

Cet accord-cadre est le socle qui permettra de négocier les accords locaux qui, dans la logique de l'ordonnance négociation collective, ne peuvent qu'améliorer l'accord-cadre.

Celui-ci fixe des points importants pour un télétravail pérenne, et non en situation de crise. Il garde les principes forts de volontariat et réversibilité, et surtout, ouvre la porte à des accords de niveau inférieur ne pouvant que l'améliorer.

Les points essentiels

Le **volontariat**, revendication essentielle de FO, reste le principe majeur pour l'accès au télétravail ainsi que sa réversibilité. Tout agent doit garder la maîtrise de sa modalité d'activité.

C'est la **réalité des missions** qui est prise en compte pour vérifier la possibilité de télétravailler et pas simplement le poste occupé.

L'administration doit donner aux agents les **moyens matériels et techniques pour télétravailler**.

FO est attachée à ce que les agents puissent exercer une partie de leurs missions sur leur lieu de travail : pour le collectif de travail mais aussi pour pouvoir échanger avec les représentants du personnel, continuer de les rencontrer et discuter de leurs conditions de travail.

La durée maximale de télétravail est de **3 jours par semaine**.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent mais peut aussi s'effectuer sur un tiers-lieu. Ceux-ci sont définis en amont et inscrits dans l'autorisation de télétravail.

Concernant les **accidents de trajet** (service), nous avons obtenu que l'agent qui exerce sur un tiers-lieu soit considéré en accident de trajet s'il dépose son enfant à l'école, par exemple.

L'agent en télétravail conserve les **mêmes droits** en matière de prévention, de protection et de promotion de sa santé.

Le **droit à la déconnexion** est reconnu et ses modalités devront être fixées de manière plus précise dans les accords locaux. Il en est de même pour les plages horaires.

La **charge de travail doit rester la même** que celle effectuée sur site.

L'**impact du télétravail sur l'égalité professionnelle**, mais aussi la vigilance contre les violences sexistes et sexuelles inscrite dans l'accord sur l'égalité pro-

fessionnelle, doit faire l'objet d'un suivi vigilant.

Dès le 1^{er} jour de télétravail, celui-ci sera compensé à hauteur de **2,50 euros par jour** avec un plafond annuel de 220 euros (montant plafond défini par l'URSSAF autorisant sa désociation et défiscalisation).

La **prise en compte des agents en situations particulières**, notamment les femmes enceintes ou les proches aidants : ils pourront, à leur demande, solliciter un télétravail à temps plein (5 jours) sur une durée maximum de 3 mois.

Droit syndical

L'agent pourra se rendre sur site un jour de télétravail pour participer à une heure mensuelle d'information syndicale ou à une réunion de l'instance d'une organisation syndicale.

Le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles se limite aux cas de pandémie et de catastrophe naturelle uniquement. En aucun cas, il ne peut y avoir une remise en cause du droit de grève (transports, piquet de grève, etc). A surveiller dans les accords locaux !

Pour FO, la mise en place de l'accord télétravail doit ouvrir la voie à une réflexion globale sur l'organisation du temps de travail, notamment pour les agents ne pouvant bénéficier du télétravail.

Formations fédérales



La vie de la branche des services publics se vit aussi au travers du rythme de la formation syndicale.

Dans une période sanitaire compliquée (confinement, mesures de restrictions), les formations du premier semestre 2021 ont été à maintes reprises déplacées. Malgré ces contraintes, nous avons remarqué l'intérêt que suscitaient ces formations.

En effet, un très grand nombre d'inscriptions nous a amené à, non seulement, limiter la jauge de stagiaires mais également à programmer de nouvelles sessions.

Du 14 au 17 juin 2021, une formation membres du bureau de GD a été organisée.

Celle-ci regroupait des camarades membres du GD, venant de onze départements. Ces ho-

rizons différents, cette mixité, ont révélé une grande richesse. Complétée par un programme présentant, entre autres, des approches sur la communication, le rôle et les missions d'un GD, ses obligations statutaires, ses droits et ses devoirs, la politique syndicale et son développement, outils indispensables pour notre représentativité et pour mieux défendre les intérêts moraux, individuels et collectifs des agents, ont éveillé un véritable engouement.

Une seconde session est d'ores et déjà programmée pour le **deuxième semestre 2021, du 6 au 9 décembre**. Nous invitons les camarades des GD à s'inscrire !

Formations juin 2021

Afin de rendre la formation accessible pour le plus grand nombre de camarades, **s'est tenue du 21 au 25 juin 2021, la formation « d'animateur fédéral »** dans les locaux de notre Fédération, où nous avons eu l'honneur de recevoir la visite de notre secrétaire confédéral **Yves VEYRIER**. Les nouveaux animateurs peuvent désormais délivrer les formations dont les modules sont sur le site internet dans l'espace « syndicats », rubrique « Formation Syndicale ».

Organiser des formations est de la responsabilité de toutes et tous. Offrir de l'éducation ouvrière à nos adhérents, c'est former nos militants et nos responsables de demain. Aussi, notre branche des services publics propose, **du 15 au 19 novembre prochain, une formation « militant(e)s niveau 1 »**. Nous invitons nos responsables de structures afin que ces derniers sollicitent eux-mêmes des camarades adhérents



à s'investir dans l'organisation syndicale - qu'elle soit locale, départementale ou régionale - et devenir des militants. La maîtrise de la communication, la mise en place de stratégie syndicale, la connaissance des statuts de nos structures et surtout, une parfaite connaissance des orientations de notre organisation. Le syndicalisme restant une très belle école de la vie, cette formation de militants aborde également le travail en équipe, indispensable pour la réussite de nos ambitions !

Protection Sociale Complémentaire

Le 18 février, a été publiée au Journal Officiel, l'ordonnance sur la PSC instaurant une participation financière obligatoire de l'employeur.

L'ensemble des agents du service public va enfin pouvoir bénéficier d'un dispositif déjà en place dans le secteur privé (accord ANI) depuis plus de 5 ans.



Le 3 juin dernier, FO a signé l'accord de méthode fixant les modalités de la négociation à venir sur la PSC des agents d'Etat. Ainsi, en 2024, une participation financière à hauteur de 50 % sera attribuée à tous les agents publics de l'Etat. Cette opération se faisant en deux étapes, **une première participation de l'employeur à hauteur de 25 % sera effective dès le 1^{er} janvier 2022.**

50 % estimés à 15 €,

correspondant au panier de soins moyen de sécurité sociale

Pour la Fonction Publique Territoriale, il faudra être plus patient car **cette règle ne s'appliquera de manière obligatoire qu'en 2026 pour la santé et 2025 pour la prévoyance.**

Dans l'attente, les participations déjà mises en place dans les collectivités vont perdurer et pourront même être améliorées.

Participation à hauteur de 50 % de la PSC Santé dans la FPT, c'est pour 2026

A ce jour, les garanties minimales incluses dans les contrats complémentaires

sont celles qui s'appliquent dans le secteur privé, à la suite de l'Accord National Interprofessionnel dit « A.N.I ».

Prévoyance

L'ordonnance crée également une **obligation de participation à hauteur de 20 % minimum** pour l'employeur au financement du contrat prévoyance des agents.

Pour rappel, la prévoyance permet de couvrir les risques financiers sur :

- L'inaptitude au travail ;
- L'incapacité de travail ;
- Le décès.

La prévoyance peut également garantir le maintien de tout ou partie du régime indemnitaire durant toute la durée de l'arrêt.

La position FO

Si la position de FO a été déterminante et a fait pencher la balance du bon côté quant à la signature de cet accord - et ce, même si nous pouvons constater ici un progrès social - il n'en demeure pas moins que nous restons vigilants quant à son application dans la Fonction Publique Territoriale.

En effet, la mise en place de cette ordonnance dans la FPT va faire place à de nombreuses négociations locales, et pour Force Ouvrière, nous devons nous battre localement pour une participation plus conséquente de l'employeur sur la PSC, mais également sur la mise en place du volet prévoyance.





**Vivons
solidaires,
protégeons
chacun**

**La Macif
accompagne
les générations
d'aujourd'hui
et de demain**



Essentiel pour moi

Crédit photo : SolStock - Getty Images.

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.

Régime indemnitaire (RIFSEEP) : un bilan contrasté



La plupart des collectivités ont adopté le nouveau régime indemnitaire, dit RIFSEEP, qui a vocation à se substituer à un maquis de primes et indemnités. Ce régime indemnitaire qui tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est censé simplifier le paysage des primes et s'appliquer sans entraîner de perte de rémunération pour les agents. Le dispositif a-t-il tenu toutes ses promesses ? Des représentants de FO témoignent. Leur bilan n'est pas rose : ils dénoncent un système devenu illisible, qui génère des inégalités, ou encore freine la mobilité.

Pour 61 % des collectivités et établissements publics ayant répondu en juin 2019 au baromètre HoRHizons ⁽¹⁾ et ayant procédé à la mise en place du RIFSEEP, celle-ci se traduit par le maintien du régime indemnitaire des agents. Pour 37 % des entités locales interrogées, elle entraîne une hausse globale.

dernitaire de leurs agents.

Le passage au RIFSEEP aurait-il été une opportunité pour une minorité non négligeable des agents, les autres bénéficiant du statu quo ? La situation est en réalité plus complexe que ne le laisse percevoir ce rapide bilan.

Primes : près d'un quart du salaire brut moyen

En 2018, la part des primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentait 24,2 % du salaire brut moyen des agents territoriaux. Mais cette proportion variait selon les catégories (30,8 % pour les agents de catégorie A, contre 24,8 % pour les agents de catégorie B et 22,5 % pour les agents de catégorie C).

Source : rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, annexé au projet de loi de finances pour 2021.

Aucune ne déclare constater une baisse du régime indemnitaire des agents. Dans le détail, les communes de moins de 3.500 habitants observent majoritairement un maintien global du régime antérieur, selon ce baromètre paru en octobre 2019. A contrario, la majorité des 5 régions et 35 départements interrogés déclarent une hausse globale du régime in-

Certains responsables syndicaux sont sévères sur le dispositif. « Il y a tellement de choses à revoir : le RIFSEEP est quasiment illisible », déplore par exemple un représentant du syndicat FO du conseil départemental des Côtes d'Armor. Lors de l'instauration en 2017 du RIFSEEP, les agents employés par le département ont déposé quelque 800 recours de-

vant une commission interne, parce qu'ils étaient en désaccord avec les décisions prises. En cause : la classification des emplois grâce à l'utilisation d'indicateurs auxquels sont assortis des points. Cette méthode dite de la « cotation des postes » a permis de répartir ceux-ci dans des groupes de fonctions, auxquels sont attribués des montants de régime indemnitaire. Un guide sur le RIFSEEP, réalisé par l'association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale ⁽²⁾, prévenait en 2016 que cette méthode « peut rapidement se transformer en "usine à gaz" ». C'est bien le sort qu'a connu le RIFSEEP établi par le conseil départemental, selon le syndicat FO de la collectivité. Qui pointe de nombreuses incohérences. Exemple : le poste d'un agent conduit à grimper à une échelle dans le cadre de son activité se verrait attribuer moins de points au titre de l'exposition aux risques qu'un agent travaillant avec les élus.

Les représentants du syndicat FO de ce département observent aussi que les différents directeurs ont – ou non - prêché pour leur paroisse, lors de l'instauration de la « cotation » des postes. D'où des écarts accrus entre les régimes indemnitaires des agents. Le constat est partagé par le syndicat FO du conseil départemental du Morbihan. Ses membres soulignent par ailleurs que les rôles respectifs joués par les services ont été plus ou moins

reconnus. Ces éléments expliqueraient qu'en prenant des groupes de fonctions comparables, le régime indemnitaire des agents de la direction des routes du département du Morbihan soit relativement plus favorable que celui de leurs collègues en charge du patrimoine et des archives. La technicité de ces derniers « a été niée » au moment de la cotation de leurs postes, regrette **Michelle RUZ-LE BADÉZET, secrétaire générale adjointe du syndicat FO du département du Morbihan**. Or, ce choix est lourd de conséquences : non seulement les personnels pénalisés perçoivent des montants de primes plus faibles, mais ils sont aussi désavantagés pour les avancements de grades et les promotions. En effet, l'administration s'appuie sur la cotation RIFSEEP pour départager deux agents que les appréciations placent à égalité.

Pour FO, la déclassification de certains agents n'arriverait pas si le régime indemnitaire était fondé sur le grade. Mais le RIFSEEP a précisément créé une « déconnexion » entre le grade et le montant de la prime. En cela, il constitue « une atteinte grave » au statut de la fonction publique, critique le syndicat.

Jeu de dupes

Certes, le désagrément ne concerne pas les agents en place. En effet, en cas d'évolution à la baisse liée au RIFSEEP, ils bénéficient du maintien à titre individuel du régime indem-

nitaire antérieur. Un principe que, par exemple, le conseil départemental du Morbihan a confirmé dans une délibération de janvier 2021. Mais dont l'application n'a qu'un temps, en cas de mobilité interne vers un emploi dont la cotation est inférieure. Dans cette situation, le régime indemnitaire des agents concernés est maintenu dans un premier temps. Mais il diminue ensuite, au fur et à mesure de l'évolution du traitement indiciaire (avancements, mesures réglementaires) jusqu'à ce que les agents atteignent le montant brut du régime indemnitaire du groupe de fonctions de l'emploi occupé. Michelle RUZ-LE BADÉZET dénonce « *un véritable jeu de dupes* » aux conséquences néfastes sur le fonctionnement de la collectivité. « *Le RIFSEEP est devenu une prime à l'immobilisme pour les agents qui étaient en place lors de son instauration en 2017 : avant de demander une mobilité, ils regardent si le poste à pourvoir, a un RIFSEEP correspondant au moins au leur. Dans le cas contraire, il arrive qu'ils refusent la perspective d'une mobilité* », regrette-t-elle.

Autre écueil possible : l'absence de prise en compte de l'évolution d'un poste, ce dernier se voyant par exemple adjoindre de nouvelles missions. Dans une telle situation, la cotation du poste devrait logiquement être revue. Mais cela n'est pas automatique. Selon les responsables FO des départements des Côtes d'Armor et du Morbihan, l'administration

s'avère plutôt avare, n'acceptant que de rares modifications.

Il arrive aussi que des agents demeurent sur le même poste et que celui-ci soit inchangé. Dans pareil cas, il est légitime que la collectivité puisse tenir compte, dans la part du RIFSEEP liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE), de l'expérience acquise au fil des années. Ce que le pouvoir réglementaire a admis :

le décret de mai 2014 instaurant le nouveau régime indemnitaire prévoit que le montant de l'IFSE « fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ». Mais, pour l'heure, « quasiment aucune direction des ressources humaines [du secteur public local] ne semble s'être penchée sur la question ⁽³⁾. »

Inhérente à un réexamen en fonction de l'expérience

personnelle, l'approche individuelle de la rémunération est prégnante avec le RIFSEEP. Pour **Christophe ODERMATT, délégué fédéral FO services publics pour l'Alsace**, cela s'explique par des raisons objectives : *"Les collectivités utilisent le levier du RIFSEEP pour attirer les meilleurs talents. Si les agents qu'elles souhaitent recruter, ont un régime indemnitaire plus élevé dans leur collectivité d'origine, elles seront conduites à un alignement sur ce régime indemnitaire"*. En outre, en créant par exemple des "expertises", lesquelles sont valorisées dans le cadre du RIFSEEP, les collectivités tentent de faire face aux difficultés de recrutement pour les métiers en tension. Mais ces mesures ont une conséquence : des agents exerçant des missions identiques - ou quasi-identiques - peuvent percevoir des rémunérations indemnitaires différentes. Une situation éloignée de l'équité de traitement entre les agents, que prône FO.

Le problème est accru par l'existence du complément indemnitaire annuel (CIA), qui est attribué sur la base de l'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Un exercice durant lequel l'agent court le risque d'être évalué seulement sur "un ressenti", et non sur des éléments factuels, pointe **Souad CORTONE D'AMORE, secrétaire générale adjointe du syndicat FO de la Collectivité européenne d'Alsace (CEA)**.

Un dispositif en voie de généralisation

Près de 70 % du millier de collectivités interrogées dans le cadre du baromètre "HoRHizons 2020" déclaraient en octobre 2020 avoir mis en place le RIFSEEP. Quasi-généralisé dans les grandes collectivités et intercommunalités, le dispositif était moins répandu dans les communes de plus de 3.500 habitants : seulement 58 % des communes de cette taille disaient l'avoir instauré. On notera aussi que 73 % des répondants ont activé le complément indemnitaire annuel (CIA).

Début juillet 2021, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques indiquait aux représentants des syndicats et des employeurs que 13 % à 14 % des collectivités n'avaient toujours pas délibéré pour la mise en place du RIFSEEP. Amélie DE MONTCHALIN ajoutait qu'elle préparait une instruction, afin d'attirer l'attention des préfets sur ce manquement.

Par ailleurs, lorsque les collectivités ont établi le RIFSEEP, celui-ci s'applique désormais à la majeure partie de leurs agents. Pendant plusieurs années, de nombreux cadres d'emplois, en particulier dans les filières technique et sanitaire et sociale, n'avaient pu se le voir appliquer, au motif de la non-publication des arrêtés pour les corps de référence à l'Etat. Un décret du 27 février 2020 a apporté une solution juridique permettant leur éligibilité.

Toutefois, les agents contractuels de droit privé (tels que les contrats aidés) et les apprentis sont exclus du bénéfice du RIFSEEP. Les policiers et les sapeurs-pompiers ne sont pas non plus concernés par ce régime indemnitaire (ils ont des primes spécifiques). De leur côté, les contractuels de droit public en bénéficient à condition que la délibération de la collectivité le prévoie expressément.

Négociation individuelle

Catherine DUBÉ MUNTANER, secrétaire du groupement départemental services publics FO pour le Morbihan abonde dans le même sens : *"la négociation sur le régime indemnitaire est non plus collective, mais individuelle, c'est-à-dire au cas par cas"*. De même qu'une réforme plus récente - la négociation de la rupture conventionnelle introduite par la loi de transformation de la fonction publique - le nouveau régime indemnitaire contribue du coup à modifier le rôle des représentants syndicaux : *"Nous devenons en quelque sorte les conseillers des agents"*, estime Catherine DUBÉ MUNTANER.

Qui regrette cette évolution : *"chez FO, nos revendications sont collectives"*.

Mais s'il a été source de déceptions dans certaines collectivités, le RIFSEEP s'est traduit par un gain en matière de rémunération pour un certain nombre d'agents. Comme ceux de la métropole de Bordeaux : avec la mise en place du nouveau régime indemnitaire le 1^{er} septembre 2018, les agents ont gagné au minimum 120 euros de plus par mois, se félicite **Sylvain VERNET, secrétaire général du syndicat FO des agents de Bordeaux métropole**. Toutefois, du fait de la crise sanitaire, les syndicats locaux ont déjà été informés que la métropole ne compte pas accroître

à brève échéance l'enveloppe dédiée au RIFSEEP (environ 3 millions d'euros par an).

Thomas Beurey pour Force ouvrière

⁽¹⁾ Baromètre annuel initié par les associations d'élus locaux (AMF, ADF, Régions de France), en partenariat avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).

⁽²⁾ ANCDG, *Mettre en place ou actualiser un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle*, 2016.

⁽³⁾ Maud PARNAUDEAU, « Faute de critères, pas de réexamen de la part "fonctions" », *La Gazette des communes*, 21 juillet 2021.

Une fusée à deux étages

Le Rifseep est constitué de deux parts : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

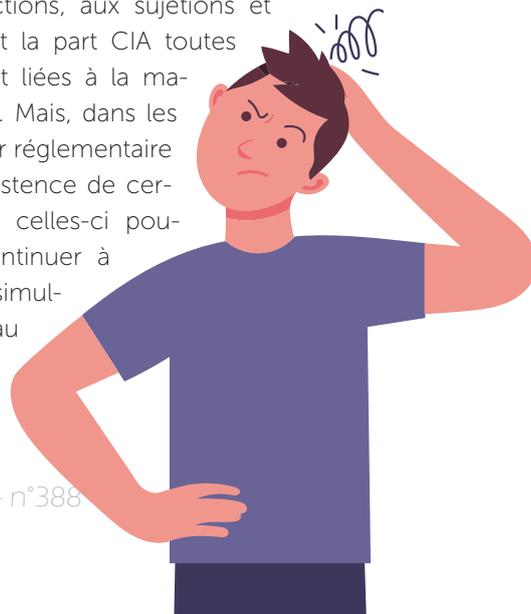
L'IFSE tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Elle est versée mensuellement.

Lorsqu'une part CIA a été instituée pour les corps homologues de la fonction publique d'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de prévoir un montant plafond de CIA, tout en étant libres d'en fixer le montant (dans la limite du plafond global des deux parts, défini pour le corps équivalent de la fonction publique d'Etat).

Le versement aux fonctionnaires du CIA tient

compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Le montant du CIA est donc lié aux appréciations formulées lors de l'entretien professionnel. Ce complément peut varier d'une année sur l'autre.

Dans un but de simplification, la part IFSE avait vocation à remplacer les primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise et la part CIA toutes celles qui sont liées à la manière de servir. Mais, dans les faits, le pouvoir réglementaire a prorogé l'existence de certaines primes, celles-ci pouvant donc continuer à être versées simultanément au RIFSEEP.



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



Poitiers

Les territoriaux FO bouclent de «bonnes négos» avec leur employeur

Une partie du conseil syndical autour de Didier Birig, secrétaire général de la Fédération FO SPS (3e à gauche) et de Stéphane Renaudon, secrétaire général local.
© Photo NR

La deuxième force syndicale chez les agents des collectivités territoriales de Poitiers et Grand Poitiers vient de boucler un cycle de négociations qu'elle juge positif.

Réuni récemment en assemblée générale salle des Castors à Buxerolles, le syndicat Force Ouvrière des territoriaux de Poitiers, Grand Poitiers et du CCAS, la deuxième force syndicale chez les quelques 3.600 agents avait invité **Didier BIRIG**, le secrétaire général de la Fédération des services publics et des services de santé. Au cours de cette réunion, le point a été fait sur l'état des négociations et des chantiers menés en 2021 avec l'employeur, en l'occurrence la nouvelle équipe municipale arrivée aux affaires il y a tout juste un an.

« Ils ont changé la méthode »

« Globalement, a souligné **Stéphane RENAUDON**, secrétaire général des territoriaux FO, nombre de nos propositions ont trouvé un écho favorable. Nous avons enregistré de belles avancées et de bons accords à l'issue de négociations

positives ». Le responsable attribue ce succès au changement de méthode adoptée par les élus. « On nous a dit voilà une enveloppe de 520.000 €. Où est-ce qu'on met l'argent ? Les élus se sont engagés à renouveler cette enveloppe du même montant chaque année. Cela permet d'anticiper et de savoir où l'on va ».

Parmi les avancées saluées par le syndicat, on notera l'alignement du régime indemnitaire de la filière administrative sur la filière technique, une meilleure participation de l'employeur aux mutuelles et aux titres-restaurants, ou encore une augmentation de 100 € à partir du 1^{er} juillet pour les agents de la police municipale. **Concernant ce qu'on appelle le Ségur de la santé**, le syndicat se félicite là encore de l'augmentation de 183 € nets pour l'ensemble des métiers des Ehpad, et de la prime « Grand âge » de 118 € bruts mensuels

qui pourra être versée aux agents des résidences autonomes et aides à domicile. « Il n'y a pas de première et de deuxième ligne comme le dit le président Macron, a souligné **Didier BIRIG**, c'est une construction métaphorique, il y a des services publics. On a vraiment besoin d'une reconnaissance de l'ensemble des agents ! ».

Seule pierre d'achoppement, le télétravail sur lequel « la négociation n'a pas abouti. Nous pensons que la nouvelle municipalité allait plus s'emparer du sujet, relève **Stéphane RENAUDON**, mais la porte n'est pas fermée ». Pour l'heure, la règle est fixée à deux jours de télétravail par semaine. « Notre demande, précisent les syndicalistes FO, c'est trois jours avec un jour flottant ».

La Fédération encourage tous les syndicats à revendiquer et négocier.

Source : la nouvelle république.fr
Publié le 20/07/2021



Congrès des territoriaux FO de la métropole Aix-Marseille-P



Il s'est tenu les 1^{er} et 2 juillet 2021 dans la cité phocéenne, au Dôme.

Ce fut, d'abord, le Congrès des « retrouvailles », après deux années de frustrations imposées par les nécessaires me-

sures de protection sanitaire (confinements, ASA et autres télétravail...).

Ce fut aussi, du coup, un Congrès très attendu par l'ensemble des 92 sections du Syndicat et ses 650 Délégués.

Un Congrès inscrit dans un contexte particulier

Une sortie de crise sanitaire (même si les faits nous convaincront plus tard qu'il n'en est rien), un lendemain chaotique de scrutins politiques, départemental et régional, et une situation sociale, sur la Ville de Marseille, en voie de normalisation, avec la venue annoncée de **M. Benoît PAYAN**, Maire de Marseille.

Le vendredi 2 juillet, au lendemain de son élection à la Présidence du Conseil départemental, ce sera au tour de **Mme Martine VASSAL**, en sa qualité de Présidente de la Métropole, de venir saluer les congressistes

Après une vidéo reprenant les moments forts des mobilisations locales et nationales, **les rapports d'activité et de trésorerie ont été approuvés à l'unanimité.**

Le Bureau, constitué autour de **Patrick RUÉ** (ci-contre), est donc reparti pour trois années



Marseille et Provence

Cap vers 2022 !



de mandat à la tête du plus important syndicat de Territoriaux de France.

On retiendra le soutien appuyé de notre Secrétaire Général confédéral, **Yves VEYRIER**, et une intervention forte du Secrétaire Général des Services Publics de la Fédération, **Dominique RÉGNIER**.

Celle-ci était d'ailleurs largement représentée avec Dominique, **Laurent MATEU**, **Pierrick JANVIER**, ainsi que bien sûr, **Karima** (cf. photo de droite) et **Patrick**, nos fédéraux locaux.

Tout au long de ces deux journées, le nombre des interventions, leur qualité et leur niveau de combativité ont permis de mesurer, si nécessaire, le dynamisme intact des sections et la détermination des Délégués à porter les revendications des Agents sur l'ensemble des dossiers brûlants de la Ville de Marseille et de la Métropole

Des positions fortes du Syndicat se sont dégagées, notamment sur les écoles, les crèches, la Police municipale, les Parcs et Jardins, la collecte, les Ports, mais aussi le temps de travail,

la mise place du service minimum, les effectifs, le Service Public et le pouvoir d'achat, la situation de nos retraités ou encore la réorganisation des services municipaux !

La force du Congrès a d'ores et déjà pesé sur ce dernier dossier en permettant au Syndicat d'obtenir, de premières et fortes avancées...

**Nul doute :
les Territoriaux FO
de Marseille et de
la Métropole sont
prêts pour 2022 !**



Syndicat FO conseil régional de la Réunion

Une équipe engagée et unie qui partage fièrement les valeurs de FO, à l'image de leur Secrétaire générale Sylvie Hélène AZOULAY



Depuis le 2 décembre 2010, Sylvie Hélène AZOULAY est Secrétaire générale adjointe du GD FO de la Réunion.

Les combats gagnés au cas par cas sont le résultat d'un travail d'une structure non clientéliste.

**FO région Réunion
travaille pour
l'intérêt général**

En effet, « nos agents constatent d'année en année, qu'à FO, nos membres du bureau privilégient la voie du concours et ne conçoivent pas se faire promouvoir au détriment de tous les autres agents. »

« Intégrité, justice, il n'y a que comme ça qu'on redonnera du sens noble au syndicalisme. »
« Chez nous, on ne distribue pas de cadeaux, on ne fait pas

de promesses, mais dans les moments délicats, ceux qui font appel à nous, savent qu'ils peuvent compter sur nous. »

A peine quatre ans après la création du syndicat, les agents de la région Réunion ont fait confiance à l'équipe FO dès les élections de 2014 et en 2018, une progression significative : **1 siège dans 2 commissions (CT, CAP C) en 2014, pour arriver**



à 1 siège dans 6 commissions (CT, CAP B (groupe sup), CAP C, CCPA, CCPB, CCPC) en 2018 !

Depuis sa création, FO région Réunion n'a eu de cesse de défendre les droits des agents en revendiquant notamment :

- un **plan de titularisation** cadré ;
- la **revalorisation** de la part employeur **des tickets restaurant à 60%** ;
- l'**augmentation de la plage horaire variable** de travail ;
- l'**application de la NBI** pour tous agents y ayant droit ;
- la **réduction de la part variable** dans l'application du RIFSEEP ;
- la **création d'un véritable comité d'œuvre social** ;
- un **meilleur suivi des ATTEE** dans les EPLE ;
- l'**évolution du ratio d'avancement de grade** dans la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, etc.

Une femme de terrain et de convictions

Egalement chanteuse émérite, bon nombre de grévistes ont entendu Sylvie Hélène AZOULAY animer et dénoncer toutes les mesures négatives du gouvernement en chantant des parodies lors des manifestations à la Réunion. «Notre équipe a été présente à toutes les grèves. Les enjeux des réformes, depuis quelques années, sont trop importants et nous devons rester mobilisés ensemble», indique Sylvie. «Avec la crise sanitaire, il est demandé aux agents de s'adapter. Je pense notamment aux ATTEE en EPLE qui subissent la double autorité. Dans ce contexte particulier et inédit, il est nécessaire d'être vigilant sur les conditions de travail des agents, sur les mesures impactant leur carrière et leur salaire.»

contact

FO région Réunion
80 rue François de Mahy
97410 St-Pierre de la Réunion

 02 62 35 73 36

 force-ouvriere@cr-reunion.fr

 [force Ouvrière Région Réunion](#)



L'organisation au sein du GD 73



Depuis 2016, Laurence D'INTRONO (au centre, ci-dessus) en est la Secrétaire générale.

Le groupement départemental branche territoriale compte **une trentaine de syndicats et une centaine d'adhérents** pour le syndicat départemental des territoriaux de la Savoie.

Depuis 2018, nous sommes la **1^{ère} organisation syndicale majoritaire en CT et dans les 3 CAP au CDG.**

Notre équipe, au sein du bureau GD, est composée de 13 membres. 8 d'entre eux, en décharge d'activité totale ou partielle, se répartissent le département. Nous avons mis en place des responsables de secteurs et faisons le point tous ensemble régulièrement.

Rôle du secrétaire de GD à l'année

→ Lien avec l'ensemble

de nos syndicats. Les représenter auprès de leur direction si nécessaire, suivre leurs actions, leurs transmettre l'actualité nationale, locale et statutaire régulièrement, les aider sur leurs instances CT et donner matière à leurs revendications. Veiller et participer à leur assemblée générale annuelle en insistant sur l'importance de mobiliser l'ensemble de leurs adhérents et de préparer leurs revendications sur l'année à venir.

Nous veillons à relancer un syndicat dès qu'il ne donne plus de nouvelles afin d'éviter des dissolutions.

→ Lien avec les adhérents isolés.

Les informer, les défendre, répondre à leur demande individuelle et les assister si besoin, les tenir au courant de leur déroulement de carrière, leurs droits et obligations... Envois individuels de la Tribune (revue trimestrielle de la Fédération).

Chaque année, nous faisons un point sur les adhésions et relançons chaque adhérent, si le renouvellement se fait attendre, afin de comprendre et/ou apporter des explications.

→ Organisation d'un planning annuel des réunions du GD.

Organisation d'une réunion mensuelle - sauf juillet et août - avec l'ensemble des syndicats et des isolés et 4 réunions avec la Santé en inter GD. A chacune d'entre elles, nous essayons de nous retrouver dans une commune différente où il y a un syndicat afin d'investir chaque équipe locale.

Ces réunions se déroulent de la façon suivante : le matin, actualités statutaires, tour de table, échanges et l'après-midi, soit par une tournée de distribution de tracts dans le secteur - surtout avant nos élections - ou par un diaporama sur un thème d'actualité (les lignes directrices de gestion, par exemple).

Nous tenons également une réunion de bureau GD régulièrement et travaillons main dans la main sur de multiples sujets comme « *qui connaît qui ?* » et/ou pour la mission de développement.

Participation aux réunions du comité régional.

→ Tenue de fichier par syndicat avec toutes les coordonnées des adhérents, et par métiers afin d'envoyer des in-

formations plus spécifiques à chacun.

→ **Tenue d'un tableau des AG annuelles avec obligation d'inviter l'UD, le GD, dans le 1^{er} trimestre.** Préparation du suivi du nombre d'adhérents de l'année.

→ **Élaboration d'un journal local** une fois par trimestre ou semestre, sur l'actualité statutaire mais aussi locale afin de faire connaître nos accords, nos actions, formations...

→ **Lien très important avec le CDG.** Participation à toutes les réunions organisées par le CDG auprès des collectivités. Lien direct en cas de problème avec une collectivité. Conserver un dialogue social étroit avec le CDG afin d'être une OS incontournable.

→ **Suivi de toutes informations statutaires ou médicales** à la demande des agents passant par notre GD. Contact des agents à chaque dossier en CT et CHSCT afin de rentrer en contact et démontrer notre rôle dans ces instances, cela permet une véritable reconnaissance de notre travail et dans la syndicalisation.

→ **Élaboration et suivi d'un plan d'action régulier par secteur, toute l'année,** avec mise en place de tournées dans les services accompagnées de diffusion de documents et des coordonnées et contact de notre GD ainsi que des dates et lieux de nos réunions d'information.

Une trésorière à plein temps

Elle assure le suivi des adhésions avec la Fédération et l'UD. Nous avons choisi depuis le départ, la mise en place du prélèvement automatique. Elle effectue une relance systématique des versements trimestriels, assure la commande de l'ensemble des cartes et timbres sur le département et assure la distribution du matériel à chaque syndicat. Elle fait une mise à jour régulière des adresses mails de l'ensemble des syndicats et des adhérents.

→ **Assistance juridique.** Le suivi des dossiers sur le département est obligatoirement vu par le GD.

→ **Suivi régulier des infos mises en ligne sur le site de la Fédération** et retransmission à nos syndicats et adhérents isolés.

→ **Gestion du planning de formations syndicales :** suivi des inscriptions, relances...

→ **Mise en place de commissions professionnelles :** police, EHPAD et ATSEM.

→ **Mise en place d'un groupe de travail sur la préparation des élections pro :** nous avons la cartographie mise en place par la Fédération mais nous connaissons bien notre secteur et nous visons déjà à conforter nos CT locaux existants et à cibler nos nouvelles implantations par des réunions d'infos, « *qui connaît qui et où ?* », par le croisement de nos

fichiers, les RDV effectués dans l'année... Nous bloquons nos dates par mois et par secteurs **afin que tout le département soit visité au minimum 2 fois avant le jour J des élections. Le GD suit tous les CT locaux et du CDG avec la préparation et reproduction des professions de foi, documents, propagande, etc. Le GD participe à tous les protocoles du département.**

→ **Relance de nos syndicats afin qu'ils tiennent régulièrement des réunions de bureau** au sein de leurs établissements et si besoin, présence du GD.

→ **Personnalisation des tracts** fédéraux pour chaque syndicat, si besoin.

→ **Elaboration d'un protocole** de droits syndicaux par un RDV avec la collectivité à chaque renouvellement d'élections.

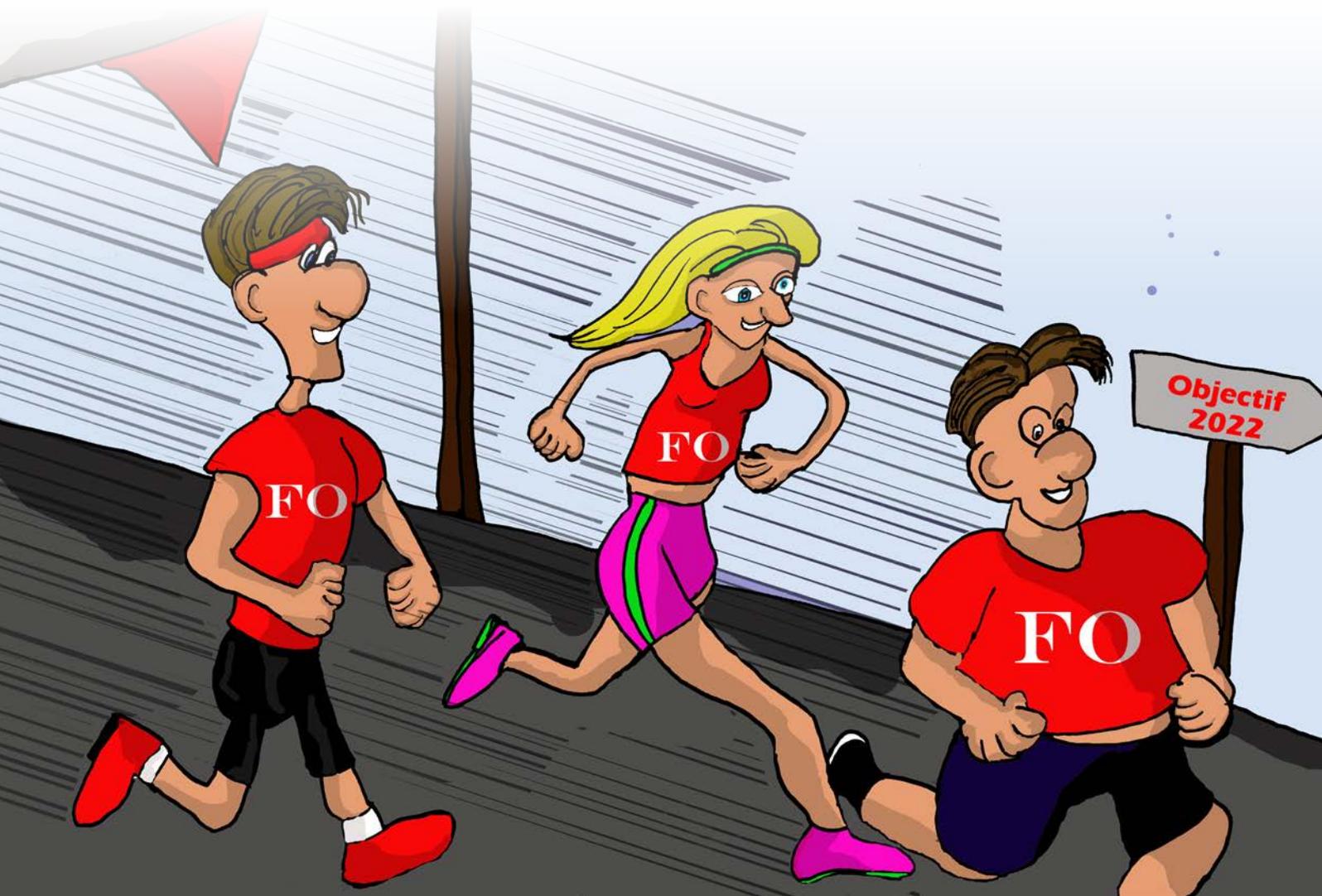
→ **Participation à chaque congrès** départemental, régional, fédéral et confédéral.

→ **Suivi de tous les documents CT ou CHSCT** des nouveaux syndicats afin de leur donner matière à négocier.

Le plus important... toujours être présents !

A chaque renouvellement d'un maire ou du préfet, nous demandons un RDV afin de se présenter et donner la position FO, d'informer de notre représentativité sur le département et d'entretenir des relations en cas de litige.

Conférence de branche



L'ensemble des membres du comité national était réuni à Cap Ferret du 1^{er} au 3 juin. Des retrouvailles en présentiel très attendues après 18 mois où les comités nationaux n'ont pu se tenir qu'en visioconférence.

Une première matinée en plénière où **Didier BIRIG**, secrétaire général, a entre autre, fait un point d'actualité sur la situation sanitaire que le monde entier vit depuis plus de 15 mois.

Crise sanitaire, Ségur, reconnaissance des agents territoriaux, retraites... sont des sujets qu'il était indispensable d'aborder.

Dominique RÉGNIER, secrétaire de la branche publique, n'a pas manqué de rappeler l'implication essentielle des agents territoriaux pendant cette période de crise sanitaire et les revendications FO pour une véritable reconnaissance de leur mobilisation.

Une première journée où les travaux de branche ont pu commencer dès le début d'après-midi.

Au programme, des travaux pour les services publics : **les élections professionnelles 2022**. Enjeux majeurs pour notre organisation, les élections de décembre 2022 doivent être un moment propice au développement de FO dans les collectivités territoriales.



Des ateliers riches en échanges et dans un climat de bonne humeur où chacun a pu s'exprimer et apporter les éléments indispensables à la réussite de ces élections à venir.

Fin des travaux le 3 juin à midi. Tout le monde repart motivé, heureux de s'être enfin retrouvé et déterminé plus que jamais à porter les valeurs FO dans leurs territoires et auprès des agents.

Stratégie, objectif, outil étaient les thèmes des ateliers de travail mis en place par le bureau fédéral. Une innovation dans la façon de travailler qui a été très appréciée par l'ensemble des trois groupes constitués des camarades délégués fédéraux et des représentants des unions nationales.



**Bonne retraite
Camarade !**

D'autre part, à l'occasion de cette conférence, le pot de départ de notre camarade Didier PIROT a été un moment de convivialité apprécié de tous ; Didier étant depuis de nombreuses années le spécialiste juridique de la Fédération. Son implication et sa disponibilité reconnues de tous se devaient d'être saluées en présentiel, après un départ en mode "visio" lors du comité national d'octobre 2020.

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



Public-privé, c'est tous ensemble

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

« Que le secrétaire général réunisse toutes les fédérations pour les écouter au milieu d'une mobilisation, c'est une première pour moi et c'est important », explique Dejan Terzic, secrétaire général de la fédération de l'alimentation-FGTA-FO. La rencontre s'est tenue au lendemain du discours du Premier ministre, qui a confirmé sa volonté d'imposer un régime « Public ou privé, c'est le même combat, même si ce n'est pas le même problème », estime Sébastien Burin, secrétaire général de la FIC-FO. Plus le gouvernement s'explique et plus le mouvement est fort, soutient-il. « Le gouvernement est une machine à fabriquer des problèmes », dit-il. « Le gouvernement a beau essayer de diviser les travailleurs et les générations, la force de la confédération, c'est de rassembler tous les salariés, explique-t-il. La bataille est engagée avec tous les secteurs contre la liquidation de l'ensemble des régimes. »

Même son de cloche chez Philippe Herbeck, secrétaire général de FO-Chemins de fer. « Le gouvernement joue la division entre FO et les autres organisations syndicales », dit-il. « Le gouvernement veut nous empêcher de gagner contre la réforme. » FO est la première organisation à avoir lancé un appel à la mobilisation massive le 17 décembre.



Forte mobilisation des salariés précaires

« La famille c'est pour les générations futures », estime Bernard Lefebvre, directeur général adjoint de FO-Tourisme. Selon le bilan de la journée, FO a réuni plus de 100 000 personnes à Paris.

Des chiffres utiles au quotidien...

REPÈRES

Co qui change

Le Smic a été révisé, le 1^{er} janvier 2020 de 621, à partir de 1 162,90 euros nets (1 322 euros bruts) le 1^{er} janvier 2018, soit 15,5% d'augmentation annuelle. C'est le 1^{er} janvier 2018 que le Smic a été révisé pour la première fois depuis sa création en 1970. Une augmentation de 15,5% est prévue pour le 1^{er} janvier 2021.

SALAIRES

Le SMIC a augmenté de 15,5% le 1^{er} janvier 2020. Le salaire net moyen a augmenté de 1,5% le 1^{er} janvier 2020.

SÉCURITÉ SOCIALE

Le montant des cotisations sociales a augmenté de 1,5% le 1^{er} janvier 2020.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Le montant des cotisations complémentaires a augmenté de 1,5% le 1^{er} janvier 2020.

CONTRIBUTION PUBLIQUE

Le montant des cotisations publiques a augmenté de 1,5% le 1^{er} janvier 2020.

ABONNEZ VOUS

Bulletin d'abonnement

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

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

Honteux !

Comment la Police municipale est-elle considérée ?

Ces derniers mois, nous avons rencontré différents ministères, élus locaux, parlementaires et partenaires, afin de faire prendre conscience du manque de considération de notre profession.

Nous avons eu beaucoup de promesses mais aucune n'a été tenue...

Effectivement, en décembre, nous avons obtenu une place dans « le Beauvau de la sécurité » à la dernière minute. Nous le répétons : avoir une place dans ce grenelle de la sécurité était essentiel, parce qu'une loi LOPPSI (Loi d'Orientation et de Programmation pour la Performance de la Sécurité Intérieure) est prévue pour l'année prochaine afin de donner suite à cette grande concertation.

Le Beauvau touchant à sa fin, nous n'avons eu aucun contact sur notre participation, pire, ils n'ont même pas répondu à nos différents courriers de relance. La 3^{ème} force de sécurité intérieure en France n'est pas conviée à une réforme en profondeur de la sécurité ! Une fois de plus, une loi va être créée sans consultation de notre profession.

A la suite de l'agression lâche sur notre collègue de la Chapelle

sur Erdre, nous avons sollicité une audience avec le ministre de l'Intérieur pour pointer du doigt les défaillances de notre profession, afin que des actes de cette nature ne se répètent plus. Dans ce périple meurtrier, n'oublions pas que des collègues gendarmes ont aussi payé un lourd tribut.

Mais là aussi, une fin de non-recevoir nous a été retournée.

Depuis des mois, nous avons aussi sollicité un rendez-vous avec l'Association des Maires de France, qui sont nos employeurs, afin d'échanger sur l'évolution de notre corporation.

Même si au début des contacts ont été établis, très vite le silence radio est devenu une habitude malgré plusieurs relances...

Mais aussi depuis 2019, la Commission Consultative des Polices Municipales n'a pas été réunie. Nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises dans nos différentes audiences et courriers : encore une fois, l'ignorance fait partie des pratiques du gouvernement.

Comme nous vous l'avons annoncé lors de nos précédents tracts, si le gouvernement ne prend pas ses responsabilités et ne considère pas la Police municipale, nous allons prendre les nôtres. Nous avons toujours

priviliégié le dialogue social, mais en vain, nous allons rentrer dans le rapport de force.

Nous ne tolérons plus le silence autour de notre métier alors que nous voyons la confiance que les français témoignent envers ces femmes et hommes engagés. Notre professionnalisme n'est plus à démontrer.

N'oublions pas que nous sommes des cibles : nous représentons et défendons les valeurs de la République. Les Policiers municipaux n'hésitent pas à se mettre en danger. Notre métier est en évolution constante. Nous n'accepterons plus d'être les oubliés de cette République.

Alors cher(e)s collègues, vu que le gouvernement méprise la Police municipale, levons le pied ! **Nous appelons à faire comme nos dirigeants : devenons sourds, aveugles et muets !**

Traitons les urgences. Reprenons notre coeur de métier : la proximité. Ceci est une première étape... S'il faut aller dans la rue pour se faire entendre, nous sommes prêts !

Policiers municipaux, ASVP, nous portons votre voix, mobilisez-vous !

Le Bureau national

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT signe

l'accord de méthode pour l'harmonisation des CCN des OPH et des COOP HLM



Depuis plusieurs années, le ministère du travail restructure les branches professionnelles notamment celles de moins de 5 000 salariés. C'est dans ce contexte qu'à compter de 2018, la branche des Offices Publics de l'Habitat et celle des Coopératives HLM ont engagé un dialogue en vue d'un rapprochement de leur CCN d'origine.

En Novembre 2018, un arrêté portant fusion des champs conventionnels des conventions collectives nationales des Sociétés Coopératives HLM et du Personnel des Offices Publics de l'Habitat, est venu acter ce rapprochement.

Il faut savoir que suite à cet arrêté, la CFDT Construction et bois qui siège à la Commission Paritaire des Coop HLM s'est opposée à ce rapprochement en déposant un recours au Conseil d'Etat, alors que la CFDT INTERCO qui siège à la CPPNI des OPH y est favorable.

Depuis, les partenaires sociaux (employeurs des COOP HLM, OPH et organisations syndicales) ont essayé de mettre en place un accord de méthode en vue d'harmoniser les deux CCN.

Bien aidé par la posture du collège employeur, la CFDT Construction et bois a toujours refusé tout dialogue afin de parvenir à un accord de méthode, se retranchant derrière la décision du Conseil d'Etat. Ce qui a

fait perdre deux ans et demi de négociation car la loi fixe un délai de cinq ans aux partenaires sociaux pour négocier et parvenir à la mise en place de la nouvelle convention collective sur le nouveau périmètre s'appliquant à l'ensemble des personnels.

Au bout des cinq ans, si les partenaires sociaux n'arrivent pas à trouver un accord, c'est la convention collective nationale des Offices Publics de l'Habitat qui s'appliquera.

Après bien des discussions, nous avons fait un pas en avant en signant à l'unanimité l'accord de méthode (fédération des COOP HLM, fédération des OPH, CFDT INTERCO, CGT, FO, CFDT Construction et bois, CFE-CGC) pour la convergence des conventions collectives nationales des branches

du Personnel des sociétés coopératives HLM et du Personnel des Offices Publics de l'Habitat. Cet accord vient définir la méthode et le calendrier des réunions des partenaires sociaux afin d'aboutir à une nouvelle convention collective nationale unique.

Pour ce faire, l'accord constitue une instance paritaire de négociation (IPN) apte à entamer la négociation jusqu'à la **nouvelle mesure de représentativité des branches professionnelles prévue dernier trimestre 2021**.

Lors de la première réunion qui s'est tenue le 2 juillet dernier, les délégations (employeurs – syndicats) ont désigné un président et un vice-président. La présidence de l'instance paritaire de négociation a été donnée au collègue employeur.

Dès la parution de l'arrêté de représentativité,

cette instance paritaire de négociation (IPN) cédera sa place à une Commission Paritaire Permanente d'Interprétation (CPPNI) correspondant au champ fusionné qui poursuivra le travail amorcé par l'instance paritaire de négociation.

L'accord détermine également la composition de cette instance, ses attributions, ses modalités et moyens de fonctionnement.

Les spécificités propres à chacune des branches seront préservées et les partenaires sociaux ont identifié des thèmes à négocier. Il faudra lors de la **prochaine réunion prévue au mois d'octobre 2021** définir des priorités dans les thèmes.

La convention collective nationale des Offices Publics de l'Habitat ainsi que la convention collective nationale des Sociétés coopératives HLM dans leurs articles identifient des thèmes.

Ils sont tous importants, toutefois, et sans faire un ordre précis, **la délégation Force Ouvrière a souhaité ouvrir des discussions au plus vite sur la classification et la grille des minimaux salariaux** des Offices Publics de l'Habitat et celle des Sociétés Coopératives HLM. La convergence des deux conventions collectives nationales ne

doit pas se faire au détriment des personnels.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a eu raison trop tôt, comme très souvent, et regrette que les personnels des sociétés COOP HLM et des OPH aient été pris en otage depuis deux ans et demi car dans une décision rendue le 1^{er} juillet 2021, le Conseil d'Etat a définitivement rejeté le recours de la fédération CFDT Construction et bois contre l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion de la branche professionnelle des Offices Publics de l'Habitat avec celle de la branche professionnelle des Sociétés COOP HLM. Par ce jugement, **la Haute Cour valide la fusion de ces deux branches professionnelles du secteur HLM**.

Une seule chose compte pour l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT : la mise en œuvre de l'accord de méthode dans l'intérêt des personnels des Offices Publics de l'Habitat et des Sociétés COOP HLM.

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT s'est investie pleinement depuis novembre 2018 pour défendre les acquis sociaux des salariés des deux branches OPH et COOP HLM - ce qui n'est pas le cas de tous.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN



Un été brumeux

Un été 2021 sous le signe de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires plus que difficile dans les entreprises du funéraire et du flou sur la mise en place du pass sanitaire pour nos métiers.

Au Conseil National des Opérations Funéraires, l'Union Nationale des Services Funéraires accompagne la période de transition que vit l'instance en raison du départ de **Madame DORLIAT** pour la préfecture de l'Eure. Dès la nomination de son/sa remplaçant(e), **Bruno GRENIER**, notre représentant fédéral dans cette instance, poursuivra le travail débuté il y a 4 ans.

Pour la branche, la trêve estivale est bien méritée pour notre équipe de négociateurs qui, de par leur implication dans

le sauvetage de la branche des pompes funèbres ces derniers mois et la mise en place de l'association paritaire, ont permis à FO de devenir un partenaire majeur dans ce domaine.

Espérons que la synergie entre syndicats de salariés et patronaux créée ce printemps se poursuive cet automne.

La crise sanitaire perdure et les salariés des Pompes Funèbres sont encore et toujours les grands oubliés de l'histoire. Après l'enfumage de la prime gouvernementale peu ou pas appliquée par le patronat, les conditions difficiles et parfois dangereuses d'hygiène et de sécurité imposées par la succession de règles sanitaires souvent contradictoires, c'est au tour du pass sanitaire de soulever des inquiétudes car, bien que non obligatoire pour

les professionnels du secteur funéraire, les EHPAD ou les hôpitaux soumis à cette règle deviennent restrictifs pour toute opération post-mortem. **Que deviendront nos salariés réticents à la vaccination?**

L'UNSF souhaite à **Rose GIRARDIN et Richard FAURE**, nos camarades d'Hygeco (première société de thanatopraxie où FO pèse 30 % de taux de représentativité) plus de réussite dans leurs NAO sur les salaires, que nos camarades d'OGF qui en sortent. Leur direction n'a proposé que 0,5 % d'augmentation.

Cela laisse présager qu'à cause de sa seule motivation financière à gérer sa ressource humaine, le leader du marché funéraire français se prépare à un nouveau bilan social annuel désastreux !

**CREATIONS DE SYNDICATS
2020-2021**

Bienvenue !

**FO Territoriaux est heureux
d'accueillir 2 nouvelles structures.
Longue vie à elles !**

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

**CIAS DU HAUT VAL DE SEVRE (79) le 05.11.2020 (reçu en mai 2021)
SYNDICAT DES AGENTS DU PAYS DES ABERS (29) le 21.04.2021**

Patrice BOUYER

Du Maine-et-Loire à la Haute-Savoie

Qui es-tu ?

Bonjour les camarades !

Je suis actuellement agent des collectivités territoriales de Haute-Savoie.

J'ai 55 ans, 2 enfants et 2 petites filles. Je suis randonneur en montagne et passionné de nature depuis toujours.

Ton parcours professionnel

J'ai intégré le monde du travail à 16 ans comme apprenti en carrosserie automobile.

De 18 à 26 ans, j'ai été artisan dans l'entreprise familiale. Ne supportant plus le poids des banques sur l'entreprise et le lobbying automobile, **à 27 ans j'ai décidé de changer de travail et suis devenu agent forestier dans le privé.**

Cinq ans plus tard, je suis entré dans la fonction publique territoriale au District de l'agglomération d'Angers en tant qu'agent stagiaire bûcheron sylviculteur.

Ton parcours syndical

En avril 1999, à l'annonce de ma titularisation, je décide de prendre ma carte syndicale à Force Ouvrière : j'avais pris conscience de la nécessité de défendre les services publics et je ne supportais plus les inégalités sociales.

En avril 2000, nous décidons avec 2 autres camarades de créer notre propre syndicat dans notre collectivité afin de bénéficier de notre propre outil syndical indépendant des élus politiques de la collectivité, pour que cet outil puisse nous permettre de regrouper les salariés autour de leurs revendications.

C'est sur cette base, avec cette orientation, que **nous avons pu développer notre implantation de 2001 à 2018** lors des élections professionnelles :

- en 2001 : 10 % ;
 - en 2008 : 20 % ;
 - en 2014 : 30 % ;
 - en 2018 avec mutualisation des Comités Techniques de la ville d'Angers et de l'Agglo : 25 %.
- Si nous avons pu aussi obtenir ces résultats, c'est que nous nous sommes battus quotidiennement au plus proche des agents, contre la mise en œuvre des différentes réformes qui nous étaient infligées : la réforme du temps de travail en 2001, celle des retraites de 2003, 2010, 2012 et 2019, sans oublier bien sûr tous les combats menés contre la mise en œuvre du pacte de responsabilité, au travers des différentes lois de transformation de la fonction publique (ex : lois MAPTAM, Notr ,etc).

Durant toute ces années, nous nous sommes bien sûr appli-

qués à rester sur le terrain de la défense des acquis sociaux, du statut, des carrières (contre le PPCR, le gel du point d'indice...). Ces bagarres passent d'une part, par la tenue des instances syndicales pour décider collective-ment des actions à mener, et d'autre part, par la tenue de réunions d'informations pour discuter avec les agents, les regrouper, les tenir informés et leur exposer les conséquences des choix politiques de nos gouvernants et élus.

Ton rôle au sein de l'organisation

Secrétaire du groupement départemental du Maine-et-Loire de 2009 à 2020, je considérais mon rôle comme celui d'un coordinateur entre les responsables des différents syndicats des collectivités pour analyser les textes de loi et mieux nous armer face aux différentes attaques, pour décider de nos actions, de nos positions et les faire remonter à notre Fédération.

Qui es-tu ?

Patrice BOUYER

En outre, dans le cadre de la loi sur la représentativité syndicale de 2008, l'objectif 1^{er} était de faire en sorte que l'on développe et adapte notre organisation syndicale aux restructurations de nos différentes collectivités, auxquelles on continue d'imposer les différentes lois de transformation de la fonction publique - Non à la loi Dussopt !

Pour conclure

Après plus de vingt ans en tant que secrétaire de mon syndicat

et onze du GD 49, ma volonté de combattre les inégalités et de défendre nos valeurs de service public républicain sur le terrain de la lutte des classes reste intacte.

C'est dans cet état d'esprit que j'entends faire vivre ces valeurs en aidant et formant les militants syndicalistes engagés au sein du groupement départemental de la Haute-Savoie, où je viens d'être fraîchement élu nouveau secrétaire général du syndicat des Petites col-

lectivités et Etablissements territoriaux du 74 (26 novembre 2020) et secrétaire général du GD Haute-Savoie (1^{er} Avril 2021).

*A très bientôt mes camarades,
Fraternellement,
Patrice*

STYLOS FO TERRITORIAUX disponibles auprès de la Fédération

Offre valable jusqu'à épuisement des stocks

**TARIF TTC PORT COMPRIS
50 PIÈCES
(conditionnement minimum)**

25€

**Téléchargez le bon de commande
sur www.foterritoriaux.org**

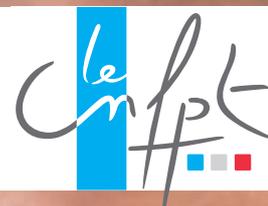


LE CNFPT ACCOMPAGNE LES COLLECTIVITÉS ET LES AGENTS POUR RELEVER LES DÉFIS DU SERVICE PUBLIC LOCAL.

Inventons ensemble
vos solutions formation.
Découvrez **notre offre
de services.**

+ d'informations et inscriptions
sur **cnfpt.fr**

#CNFPTAVECVOUS



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES