

LA NOUVELLE

TRIBUNE**FGF**
FOFédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière - www.fo-fonctionnaires.fr - contact@fo-fonctionnaires.fr

P.12 Dossier

**Rapport L'HORTY :
discrimination ?...**

L'indépendance encore et toujours...!



Christian GROLIER
Secrétaire général Fédération
Générale des Fonctionnaires

Discrimination, diversité, laïcité, service civique, la Ministre de la Fonction publique engage de lourds dossiers sociétaux pour la fin de mandature.

Que personne ne se méprenne, la FGF-FO est bien entendu sensible à ces sujets, car viscéralement attachée aux valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité et laïcité, et à l'égalité des droits tant des usagers que des agents publics.

Mais qui dit attachement aux valeurs républicaines dit attachement à la défense du Statut général et des statuts particuliers. Et sur ce point nos revendications diffèrent largement des propositions de la Ministre.

D'une part, l'application à marche forcée de PPCR développe les corps interministériels (comme ceux des ingénieurs de l'État) et engage la gestion interministérielle, et d'autre part, la volonté de recourir à des CDD (Loi égalité citoyenneté) pour favoriser le recrutement en lieu et place du concours, mettant à mal l'égalité d'accès à l'emploi public, représente une attaque directe contre le statut. La volonté de la Ministre de mettre en place un CPA (Compte Personnel d'Activité), issu de la triste Loi travail pour les fonc-

tionnaires, contribue également à réduire les droits collectifs du statut.

C'est pourquoi nous serons très vigilants vis-à-vis des intentions de la Ministre. A quelques mois des élections présidentielles, la FGF-FO ne se fera pas instrumentaliser par qui que ce soit. Les différents épouvantails agités ici et là pour faire penser que les organisations syndicales pourraient avoir une quelconque responsabilité sur le résultat des futures élections sont des arguments peu sérieux.

C'est pourquoi la FGF-FO continue de marteler ses revendications en toute indépendance. Si la Ministre veut retrouver la confiance des fonctionnaires... qu'elle entende nos revendications :

- Revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice de 8 %.
- Réouverture de véritables négociations sur la grille indiciaire pour améliorer les carrières.
- Maintien du Statut général et des statuts particuliers, donc arrêt des fusions de corps et des CIGeM.
- Arrêt des suppressions de postes.
- Arrêt des restructurations permanentes.

Les fonctionnaires et agents publics ont un besoin vital de donner du sens à leurs missions, ils sont attachés à leur ministère de tutelle et aux missions liées à leurs statuts. Les contre-réformes comme la Réforme territoriale doivent cesser.

La FGF-FO restera donc sur son seul champ de compétences : les revendications des fonctionnaires et agents publics. Dans ce cadre, si d'autres organisations partagent nos revendications, nous mènerons des luttes communes, dans le cas contraire, ce ne sera pas le cas.

Élections ou pas, peu importe, à la FGF-FO, ni consigne de vote, ni accompagnement : l'indépendance ne se négocie pas !

Réforme territoriale...

Ça continue !



Comme d'habitude durant l'été, certains textes ont été publiés. L'un d'entre eux retient particulièrement notre attention. Il s'agit de l'instruction du Premier ministre en date du 3 août 2016. Cette instruction fait suite à la mise en œuvre des schémas d'amélioration de l'accessibilité des services au public. Ces schémas issus de la loi Notre sont élaborés conjointement par le Préfet du département et le Président du conseil départemental. Ils consistent en l'organisation et la répartition des structures de service public, le tout sans aucune consultation ou concertation avec les interlocuteurs sociaux. En effet, c'est par la presse que nous apprenons que l'Aude est le premier département à avoir validé son schéma départemental.

Ainsi, en plus des structures ministérielles et celles des collectivités locales connues, le schéma doit fixer des points supplémentaires pour l'accueil du public ; en résumé la mise en place de maisons au service du public, également instaurées par l'article 100 de la loi Notre. Cette volonté gouvernementale de développer le service public en milieu rural découle du comité interministériel pour la ruralité qui s'est réuni 3 fois depuis 2015, le dernier s'étant tenu le 20 mai 2016.

Après la disparition des directions départementales ministérielles devenues des DDI, la

fusion de directions régionales de différents ministères, et plus récemment la fusion de régions administratives qui a entraîné la fusion des directions régionales concernées, il n'est pas surprenant de constater un manque de présence du service public...

Le gouvernement n'a pas souhaité mettre à plat le problème ni entendre les revendications de Force Ouvrière, à savoir un débat de fond sur quel service public, quelles missions, pour quels acteurs ? Au contraire, il préfère appliquer quelques rustines ici et là avec l'implantation de maisons de service au public.

Ces maisons qui peuvent regrouper tout type de missions de service public faites par tous les interlocuteurs (État, collectivités territoriales, opérateurs) vont donc regrouper des agents de tout statut, voire des salariés du privé. De fait, FO s'inquiète des conséquences sur les conditions de travail des agents et sur l'impact sur leur carrière.

La FGF-FO a saisi le Premier Ministre pour s'indigner de la mise en œuvre, en catimini, de ces schémas départementaux. Étant donné les enjeux, il est nécessaire d'engager un réel dialogue social dans chaque département avec les Sections départementales de la FGF-FO et les unions départementales FO.

A suivre...



Loi Notre : Article 98

I. - L'article 26 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire est ainsi rétabli :

« **Art. 26. - I.** - Sur le territoire de chaque département, l'État et le département élaborent conjointement un schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public, en associant les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

« Ce schéma définit, pour une durée de six ans, un programme d'actions destiné à renforcer l'offre de services dans les zones présentant un déficit d'accessibilité des services. Il comprend un plan de développement de la mutualisation des services sur l'ensemble du territoire départemental.

« Il dresse une liste des services au public existant sur le territoire départemental à la date de son élaboration ou de sa révision, leur localisation et leurs modalités d'accès.

« Le représentant de l'État dans le département et le conseil départemental veillent à la publicité du schéma et à son accessibilité à l'ensemble de la population, en assurant notamment une diffusion dématérialisée ainsi qu'un affichage dans les établissements préfectoraux et à l'hôtel du département.

« **II.** - Le projet de schéma est transmis, pour avis, aux organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. Le projet de schéma, éventuellement modifié pour tenir compte des avis recueillis, est soumis, pour avis, au conseil régional ainsi qu'à la conférence territoriale de l'action publique et, pour approbation, au conseil départemental. A l'issue

de ces délibérations, le représentant de l'État dans le département arrête définitivement le schéma.

« La mise en œuvre des actions inscrites dans le schéma donne lieu à une convention conclue entre le représentant de l'État dans le département, le département, les communes et groupements intéressés ainsi que les organismes publics et privés concernés et les associations d'usagers des services au public dans le département. Les parties à la convention s'engagent à mettre en œuvre, chacune dans la limite de ses compétences, les actions programmées.

« **III.** - Le schéma peut, avant l'expiration du délai de six ans mentionné au I, être révisé sur proposition du représentant de l'État dans le département, du département ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, s'ils représentent soit la moitié au moins de ces établissements sur le territoire départemental, soit la moitié au moins de la population départementale au regard du dernier recensement. La procédure de révision est celle prévue au II pour l'élaboration du schéma. La convention conclue pour la mise en œuvre des actions inscrites dans le schéma est modifiée pour tenir compte de la révision du schéma, après consultation des organismes publics et privés et des associations mentionnés au second alinéa du II.

« **IV.** - Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article et précise les délais au terme desquels, en l'absence d'avis donné par les organes délibérants des collectivités territoriales ou des établissements publics de coopération intercommunale consultés, leur avis est réputé donné ».



Paris, le 3 août 2016

Le Premier Ministre

N° 5881/SG

à

Mesdames et messieurs les ministres,
Mesdames et messieurs les préfets de région,
Mesdames et messieurs les préfets de département,
Mesdames et messieurs les recteurs,
Mesdames et messieurs les secrétaires généraux de ministères

Objet : Instruction du Gouvernement relative à l'adaptation de l'implantation des services publics de l'Etat dans les territoires du 5 novembre 2015. Modalités de mise en œuvre. Pouvoir d'alerte des préfets de département.

Annexe : 1

L'adaptation de l'implantation des services de l'Etat est une nécessité qui répond au principe de mutabilité du service public. Elle permet à l'Etat de s'adapter à son environnement et se moderniser afin de répondre plus efficacement aux attentes qui lui sont adressées dans les territoires.

Pour autant, des évolutions insuffisamment préparées et parfois simultanées dans des territoires déjà fragilisés sont facteurs d'inégalité et d'inquiétude croissante des Français. C'est pourquoi j'ai souhaité mettre en place une démarche permettant d'anticiper et de coordonner les modifications d'implantations territoriales des services de l'Etat et de ses opérateurs, notamment les éventuelles fermetures de sites dans une instruction n°5823/SG en date du 5 novembre 2015.

En complément de cette démarche de coordination nationale, j'ai souhaité renforcer la coordination de ces évolutions dans les territoires avec l'élaboration des schémas d'amélioration de l'accessibilité des services au public confiée aux préfets de département.

En effet, dans les territoires les plus fragiles et notamment les territoires ruraux, l'impact cumulé de ces réorganisations n'est pas toujours suffisamment anticipé, ni évalué. Les annonces successives et insuffisamment coordonnées peuvent contrevenir à l'objectif d'égalité d'accès aux services et conduire les élus à douter de la pertinence de l'élaboration des schémas susmentionnés.

Aussi, les préfets ont été invités à conclure les schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité des services publics dès la fin de l'année 2016, afin de renforcer le dialogue avec les élus locaux relatif à l'implantation des différents services au public, et de faciliter l'adaptation des services de l'Etat et de ses opérateurs dans les territoires.

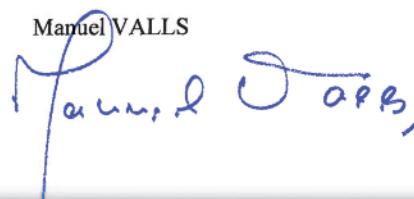
Afin de renforcer l'information dont disposent les préfets de département et leur permettre de prendre en compte les évolutions des implantations locales de l'Etat et de ses opérateurs dans le cadre de l'élaboration des schémas départementaux d'amélioration de l'accessibilité des services publics, il est demandé aux secrétaires généraux des ministères d'établir, avant le 30 septembre 2016, sur une base départementale, un état des lieux prospectif à un an de l'évolution de ces services dans les territoires. Cet état des lieux devra être transmis à chaque préfet de département concerné ainsi

qu'au commissaire général à l'égalité des territoires. Il devra prendre en compte l'évolution des implantations locales de l'Etat mais également celle de ses principaux opérateurs.

Sur la base de ces informations, les préfets disposeront d'un pouvoir d'alerte afin d'obtenir un arbitrage interministériel s'ils estiment que les évolutions envisagées sont susceptibles d'avoir des conséquences négatives sur l'accès au service public dans leur département, notamment au regard de leur aspect cumulatif, des difficultés économiques et sociales propres au territoire, ou de son caractère particulièrement enclavé.

Je vous demande d'apporter votre concours personnel et actif à cette démarche indispensable à la cohérence de l'action du Gouvernement et à la crédibilité de la parole de l'Etat.

Manuel VALLS



Annexe technique

Responsabilités des secrétaires généraux des ministères et du CGET

Avant le 31 mars de chaque année, chaque secrétaire général de ministère adressera à chaque Préfet de département (copie au Préfet de Région) les évolutions des implantations de ses services et de ceux des opérateurs sous sa tutelle, envisagées pour l'année suivante, selon le cadre ci-joint.

Le CGET recevra parallèlement ces mêmes données et les cartographiera par département, afin d'aider le Préfet à avoir une vision globale des évolutions proposées et des territoires particulièrement concernés par des risques de réduction ou de fermetures des services publics des différents ministères ou de leurs opérateurs. Les documents cartographiés seront mis à disposition des préfets avant le 1^{er} mai de chaque année.

NB : pour l'année 2016 et les perspectives 2017, la transmission des informations aux Préfets de département de la part des Secrétaires généraux des ministères est demandée avant le 30 septembre, de la part du CGET avant le 31 octobre.

Responsabilités du préfet de département

Dès réception des informations des différents ministères, le Préfet organisera une réunion du comité des directeurs des services départementaux, élargie aux éventuels directeurs territorialisés des opérateurs en tant que de besoin, afin de partager ses analyses, de faire part de ses questions et d'identifier les ajustements locaux envisageables, le cas échéant.

Dans le cas où l'orientation d'un ou de plusieurs ministères cible des fermetures sur une même localité, sans envisager de mutualisations de services ou d'alternatives adaptées, le Préfet organise une réunion avec les responsables départementaux concernés pour envisager un compromis utile, et peut, en l'absence de solution, et en accord avec le préfet de région, alerter le Premier ministre et solliciter son arbitrage.

Les décisions du ou des ministères concernés sont suspendues en attendant l'arbitrage correspondant, qui interviendra avant le 31 octobre de chaque année.

Les décisions deviennent alors définitives et sont confirmées par les ministères à chaque préfet de département avant le 31 décembre de chaque année.

Loi déontologie



La loi 2016-483 intitulée « Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » a été publiée le 20 avril 2016.

Sur les 90 articles de cette loi, seuls 18 ont un lien, plus ou moins étroit, avec la « déontologie » comme, par exemple, les dispositions sur le cumul d'activité.

Il s'agit donc d'une loi « fourre-tout » dont les dispositions couvrent de nombreux domaines du Statut général.

La FGF-FO a choisi de regrouper les dispositions de la loi et les commentaires de FO en 5 thèmes :

- Obligations des fonctionnaires ;
- Mesures sur la mobilité et les positions du fonctionnaire ;
- Mesures pour les agents contractuels ;
- Droit syndical ;
- Mesures prises par ordonnances.

OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE

L'article 25 du Titre I du statut général des fonctionnaires est modifié, pour imposer de nouvelles obligations au fonctionnaire :

« *Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, intégrité et probité. Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité* ».

Notons que pour le dictionnaire, intégrité et probité sont des synonymes. Notons également que, jusqu'à présent, il n'avait pas été besoin d'insister sur la nécessaire « intégrité et probité du fonctionnaire » pour savoir que les agents publics, comme tous les citoyens, ne doivent pas se livrer à des malhonnêtetés, malversations, etc. On peut donc légitimement s'interroger sur l'objectif visé par une loi mettant en affichage la déontologie et insistant sur la nécessaire intégrité et probité des fonctionnaires.

Le principe de neutralité des services publics implique la neutralité des agents publics et des bâtiments publics (loi du 9 décembre 1905). Seuls les usagers des services publics ont la liberté d'expression des convictions religieuses (sauf trouble à l'ordre public ou dissimulation du visage). L'obligation de neutralité des agents publics n'est donc pas nouvelle, même si elle n'était pas jusque-là inscrite dans le statut général.

Ce même article 25 de la loi 93-634 (titre I du statut général) est modifié pour attribuer un nouveau pouvoir au chef de service :

« Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service ».

Ainsi, chaque chef de service pourra décliner et adapter les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité. Adapter le statut général et ses principes fondateurs relève d'une logique d'atomisation du statut que FO ne peut que condamner.

MESURES SUR LA MOBILITÉ ET LES POSITIONS DU FONCTIONNAIRE

Art. 9 : Suppression du temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise.

Art. 28 : Création de priorités de mutation liées à la situation personnelle des fonctionnaires justifiant du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans les DOM, TOM et Nouvelle-Calédonie.

Art. 29 : Les positions du fonctionnaire sont inscrites dans le titre I du statut général.

Commentaire FO : Les positions du fonctionnaire inscrites dans la loi déontologie ne sont pas nouvelles. Mais elles étaient jusqu'à présent définies dans les titres II, III et IV du statut général, c'est-à-dire les statuts de chacune des trois fonctions publiques. Cette « remontée » au niveau du titre I est caractéristique de la volonté de prendre des dispositions communes à l'ensemble de la fonction publique, dans une logique inter-fonctions publiques.

Art. 30 : Les catégories sont inscrites dans le titre I du statut général.

Commentaire FO : cet article suit la même logique que l'article précédent. De ce fait, le dernier alinéa de l'article 29 du titre II, portant statut des fonctionnaires de l'Etat, qui définissait les catégories dans ce cadre, est supprimé.

Art. 31 : Suppression de la position hors cadres. Création d'un congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de 45 jours.

Art. 32 : Le statut général s'applique désormais aux agents titularisés dans les autorités administratives indépendantes.

Commentaire FO : Cette mesure s'inscrit dans le mouvement de révision des dérogations au Statut général de la Fonction publique, notamment les EPA dérogatoires.

Les demandes de mutations peuvent désormais être classées selon un barème de mutation rendu public.

Commentaire FO : L'utilisation d'un barème pour les opérations de mutation est ancienne. Essentiellement en cours au sein des personnels enseignants de l'éducation nationale, le barème n'a pas de valeur réglementaire. C'est une mesure d'organisation du service. La loi lui donne une nouvelle portée.

FO sera très vigilante sur le fait que ces nouveaux barèmes ne deviennent pas le support de lignes directrices de gestion favorisant une gestion régionalisée interministérielle voire inter-fonctions publiques.

Art. 59 : Le dispositif de réorientation professionnelle créé en 2009 est supprimé

- Création d'une priorité d'affectation dans tout service ou administration, dans la même zone géographique, pour tout emploi correspondant à son grade, lorsqu'un fonctionnaire, dont l'emploi est supprimé, ne peut être affecté dans son service ou administration sur un emploi correspondant à son grade.

- Création d'une priorité de détachement dans tout service ou administration, dans la même zone géographique, sur tout emploi correspondant à son grade, lorsqu'un fonctionnaire, dont l'emploi est supprimé, ne peut être affecté dans son service ou administration, sur un emploi correspondant à son grade.

FO se félicite de la suppression du dispositif de réorientation professionnelle qu'elle avait dénoncé dès sa création. Pour FO les deux nouveaux dispositifs créés par cet article ne sont pas des garanties, pour le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé, de retrouver un poste correspondant à son grade dans la même zone géographique. En effet, en réduisant les directions et les services déconcentrés de l'État, en supprimant des milliers de postes, en diminuant la présence des Services publics dans les départements ruraux notamment, le gouvernement aura beaucoup de difficultés à mettre en place ce qu'il a inscrit dans la loi.

Art.68 : Recrutement direct sans concours au niveau de la catégorie C.

Cet article prévoit que les recrutements dans les premières échelles de rémunération de la fonction publique conduisent à la constitution d'un comité de sélection composé de plusieurs personnes chargées d'apprécier l'aptitude des candidats et impose le respect de règles de publicité permettant à toutes les personnes susceptibles d'être intéressées de présenter leur candidature.

Les dispositions du statut général de la fonction publique sont adaptées en conséquence, en prévoyant que les conditions d'appréciation de l'aptitude des candidats seront nécessairement fixées dans les statuts particuliers, ce qui n'est actuellement pas le cas.

Art.69 : Modernisation des règles relatives au congé pour maternité, au congé de paternité et au congé pour adoption afin de favoriser l'exercice conjoint de la parentalité

Cet article consacre les engagements du protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, en modifiant le congé pour maternité ou pour adoption et en modernisant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, afin de

favoriser l'exercice conjoint de la parentalité au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Des dispositions transitoires sont prévues pour sécuriser la situation juridique des agents bénéficiant, à la date de publication de la loi, d'un congé pour maternité, ou pour adoption, ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. En outre, dans un souci d'alignement sur le droit du travail et de meilleure protection des agents publics, cet article transpose à la fonction publique les avancées de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, deux possibilités de prolongation du congé parental seront désormais ouvertes aux fonctionnaires :

- En cas de naissances multiples, le congé parental pourra être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants ;
- Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, le congé parental pourra être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

Art. 70 : Suppression de la disposition permettant de placer en disponibilité d'office un fonctionnaire qui refuse successivement 3 offres d'emploi public correspondant à son grade.

Art. 75 : La limite d'âge pour les médecins de prévention est portée, à titre transitoire, à 73 ans, jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour FO, ce n'est pas en prenant des mesures dégradant la retraite des médecins que l'on résoudra la crise de la médecine de prévention. Il est urgent, au contraire, d'améliorer les conditions d'exercice et la rémunération des médecins de prévention.

LES ORDONNANCES

Art. 83 : Le gouvernement est autorisé à légiférer par ordonnances, afin de :

- Favoriser et valoriser l'affectation des agents publics dans des zones connaissant des difficultés particulières de recrutement.
- Adapter et moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires, afin de favoriser la mobilité des agents publics à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques.

Les ordonnances sont prises dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de la loi.

Art. 86 : Le gouvernement est autorisé à légiférer par ordonnances sur la situation des membres du Conseil d'Etat et magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel. En particulier, actualiser les règles régissant l'exercice de leur activité, leur évaluation, leur régime disciplinaire, leur formation et leur avancement.

Les ordonnances sont prises dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la loi.

Art. 88 : Le gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique.

L'ordonnance est prise dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de la loi.

DROIT SYNDICAL - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Art. 47 : Instauration d'une part d'hommes et de femmes dans les instances de représentation du personnel. Les listes de candidats doivent comporter autant d'hommes et de femmes qu'il y en a dans l'instance représentative concernée (CAP, CT...). Cette disposition entre en vigueur au prochain renouvellement général.

Cet article oblige donc à une représentation équilibrée sur les listes électorales. Concernant les désignations, une règle semblable est en cours d'adoption au sein des conseils supérieurs et du conseil commun de la Fonction publique.

Art. 56 : Les obligations comptables prévues dans le code du travail sont désormais obligatoires pour les syndicats dans la fonction publique.

Art. 58 : Cet article concerne les agents qui bénéficient d'une décharge d'activité de service pour l'exercice d'une activité syndicale ou qui sont mis à disposition d'une organisation syndicale.

Dès lors que la décharge syndicale est égale à au moins 70 %, l'agent a droit à :

- l'avancement d'échelon moyen,
- l'avancement d'échelon spécial sur la base de l'ancienneté des fonctionnaires relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé au titre du précédent tableau d'avancement,
- l'avancement de grade au choix sur la base de l'ancienneté acquise par les fonctionnaires relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement.

FO regrette que les changements de corps ne soient pas pris en compte malgré de nombreuses relances, notamment pendant les discussions sur la carrière des permanents syndicaux.

Art. 71 : Congé de formation de 2 jours, pour les membres des CHS-CT, au cours du mandat. L'organisme de formation est au choix de l'agent.

AGENTS CONTRACTUELS

Art. 39 : Ajoute un article au titre I du statut général. Cet article permet aux contractuels de bénéficier de l'ensemble des garanties des fonctionnaires (chapitre II du titre I), d'un article du chapitre consacré aux carrières (article 24), d'une partie d'un autre article de ce chapitre (article 23 bis, sur les déchargés syndicaux) et de l'ensemble des obligations des fonctionnaires à l'exception de l'article 30 sur la suspension du fonctionnaire.

FO a toujours revendiqué l'amélioration des droits individuels et collectifs des agents contractuels. Les garanties dont bénéficient les agents contractuels répondent en partie au combat syndical mené par FO.

En revanche, les obligations qui s'imposent désormais aux agents contractuels posent problème. Pour FO, les obligations du fonctionnaire se conçoivent dans un cadre statutaire, mais de telles obligations ne font pas partie des contraintes qui s'imposent à un salarié dans le cadre d'un contrat de travail.

Art. 41 : Les concours réservés du dispositif Sauvadet sont prolongés jusqu'au 12 mars 2018.

L'éligibilité des agents au dispositif est revue, c'est désormais à la date du 31 mars 2013 que s'apprécie la durée des services et que l'agent contractuel de droit public doit être employé.

Les agents déjà éligibles au dispositif Sauvadet le demeurent jusqu'au 12 mars 2018.

Les concours réservés sont ouverts aux agents des EPA dérogatoires qui justifient des conditions.

Si un EPA dérogatoire ne figure plus sur le décret-liste, tous les agents de cet EPA sont éligibles au dispositif de titularisation pendant une période de 3 ans à compter de la date de sortie du système dérogatoire.

Art. 43 : L'inscription des EPA dérogatoires dans le décret-liste est limité dans le temps.

Les agents occupant les emplois dérogatoires sont recrutés en CDI.

Art. 45 : Les agents recrutés parce qu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires peuvent être en CDI.

Commentaire FO : L'absence de corps de fonctionnaires pouvant remplir les missions très particulières de certains opérateurs publics a souvent servi de prétexte pour :

- ne pas chercher dans les corps existants ou lancer d'appel à candidatures,
- embaucher directement en CDI.

La FGF-FO considère que le développement des bourses d'emplois publics donne une meilleure possibilité de recherche d'agents pouvant exercer des fonctions rares, y compris au sein de personnels comme les ouvriers de l'État.

Le mouvement de fusion des corps fait mécaniquement disparaître de nombreuses spécialités. Il y a donc un risque de trouver de moins en moins de « corps de fonctionnaires » dont les missions pourraient couvrir ces emplois rares avec pour conséquence d'augmenter le recours au CDI.



Rapport L'HORTY

Discrimination

dans les recrutements
de la Fonction Publique



Le rapport de M. L'HORTY a le mérite de susciter le débat autour des risques de discrimination dans les recrutements de la Fonction publique. Le critiquer dans sa forme est un exercice difficile car il est le fruit d'un travail scientifique rigoureux, même si nous aurions apprécié qu'il aille plus loin dans la prise en compte des réalités sociales débouchant sur des inégalités d'accès à la Fonction publique.

Recrutement et discrimination

Les données introductives du rapport sont les suivantes :

- 1/4 des recruté(e)s sont des titulaires.
- 2/3 des titulaires sont recrutés par concours.

Aboutissant à faire dire au rédacteur du rapport que 1/6 des recrutements se font par concours.

FO souligne que tous les recrutements ne peuvent être traités indistinctement car ils ne sont pas égaux :

- D'un point de vue du régime juridique d'emploi (fonctionnaires, contractuels).
- D'un point de vue des besoins R.H. (niveau, durée, cause) du recrutement.

La synthèse faite par le rapport : La « marginalité du concours » articulée à l'existence de discriminations pourrait nous emmener vers une vision paradoxale et confuse de la réalité.

L'accessibilité à l'emploi public

Force Ouvrière considère que la Fonction publique doit être également accessible à l'ensemble des Français, des ressortissants des États Membres de l'Union Européenne et de l'EEE selon le droit existant.

L'objectif essentiel étant de recruter les meilleurs pour assurer le meilleur Service public.

La diversité est un objectif sous-jacent pour lutter contre les discriminations mais ne saurait constituer une fin en soi ; si les politiques de recrutement se focalisaient sur l'idée d'une fonction publique à l'image de la société elles contrarieraient rapidement le principe « les meilleurs pour le meilleur ». L'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen ne postule pas que les emplois publics devraient refléter la composition du corps social.

En conséquence il serait injuste d'accuser le concours de faire obstacle à l'entrée dans les métiers publics. La Fonction Publique ne peut résoudre des maux dont elle n'est pas responsable. L'échec social génère de l'échec scolaire ; lequel se traduit hélas dans la réussite aux examens et aux concours.

Ces derniers seraient-ils discriminant ?

Notre organisation syndicale se méfie des constats qui aboutissent au gré de dialectiques discutables à remettre en cause le recrutement par concours et, de fait, l'emploi statutaire. Principe qui ne méconnaît pas la nécessité d'un recrutement à dimension sociale comme le recrutement en catégorie C (E3-C1) sans concours.

Le rapport de M. L'HORTY essaie de montrer comment des processus discriminatoires peuvent entraver la recherche d'une diversité de talents et de mérites notamment en utilisant la méthode des testings et en déduisant des résultats quels candidats auraient les moins de chances de réussir.

Force Ouvrière considère qu'il y a matière à confronter l'analyse du recrutement dans la Fonction publique à un contexte plus large – celui de la recherche d'emploi en général, notamment en comparant les recrutements Public/Privé sur des postes équivalents. Il serait intéressant d'établir les liens entre certains facteurs : catégories socio-professionnelles d'origine, lieu de résidence, sexe... avec la réussite scolaire puis l'accès à l'emploi.

Sans oublier de pondérer chacun des groupes sociaux présents aux phases de recrutement dans la Fonction publique au regard de leurs places respectives dans la société française.

Sans oublier le contexte : Il est en effet évident que la faiblesse du nombre de recrutements, « *la contraction des volumes* », dit le rapport, accroît la sélectivité et les phénomènes d'éviction.

Le dossier de presse diffusé par le ministère joue avec le feu...

FO considère qu'engager un débat sur l'autoreproduction prétendue des fonctionnaires entre eux en avançant le chiffre de 33 % des fonctionnaires enfants de parents fonctionnaires est dangereux. C'est jouer les pompiers incendiaires.

Une ambiguïté fréquente du gouvernement qui « défendrait » les agents publics tout en les montrant du doigt.

EXTRAIT RAPPORT L'HORTY

« *Les inégalités sociales dans l'accès à l'emploi public se sont développées. En particulier, les enfants d'agent publics sont surreprésentés dans les recrutements publics. Alors que les enfants de cadres du*

public représentent 2,6% des actifs occupés, ils constituent 10% des cadres de la fonction publique d'État, soit quatre fois plus. Un tiers des agents de la fonction publique d'État sont des enfants de fonctionnaires et cette proportion s'élève à mesure que l'on monte dans la hiérarchie ».

Sur ce sujet, les explications peuvent être multiples :

Par exemple, un climat anti-fonctionnaire (fonctionnaires bashing) peu favorable à l'attractivité du secteur. Mais tout aussi bien, les valeurs du service public portées par les familles de fonctionnaires. Nier cela serait nier les comportements et les cultures propres à chaque groupe social.

On pourrait tout aussi bien dire « *mon boucher est le fils de son père... boucher lui-même* » ; d'autres exemples de la sorte pourraient être donnés. C'est pourquoi il faut se méfier des extraits qui pourraient être utilisés comme clichés défavorables par des officines organisées contre la Fonction publique et les fonctionnaires (telle l'IFRAP).

Ne pas oublier le contexte économique et social

Pour finir la Fonction publique n'est pas imperméable à la situation économique et sociale ambiante ; Force Ouvrière tient à rappeler que :

- Le chômage augmente sans cesse.
- Les revenus des agents publics se sont dégradés.
- La/les classes moyennes sont sacrifiées par les politiques de rigueur et d'austérité.
- Le taux de pauvreté a explosé.

Il nous apparaît, hélas, compréhensible que la tension et la compétition entre les individus et les groupes sociaux augmentent de concert.

Ce rapport montre avant tout que développer le service public et l'emploi public en temps de crise est un rempart contre le décrochage social. Ce que reconnaît une officine libérale comme l'OCDE.

FORCE OUVRIERE revendique clairement l'ouverture des postes indispensables pour fournir le meilleur service public à nos concitoyens.

SYNTHÈSE DU RAPPORT L'HORTY LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC

Le rôle de référence joué par le recrutement par concours dans la fonction publique laisse à penser que l'accès à l'emploi public dans son ensemble ne serait pas ou peu exposé au risque de discrimination. C'est une erreur pour deux raisons.

La première est purement mécanique et tient à la faible place des concours dans l'ensemble des opérations de recrutement des trois versants de la fonction publique. Même si les flux d'entrée ont beaucoup diminué depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, la fonction publique effectue encore chaque année près de 500 000 recrutements, pour tous types de contrats et pour toutes durées confondues. Dans cet ensemble, le recrutement de titulaires représente moins d'une entrée sur quatre. Comme le recrutement par concours ne représente que les deux tiers des recrutements des titulaires, du fait du développement des nouvelles voies d'accès sans concours, on peut dire que le recrutement par concours ne couvre aujourd'hui qu'un sixième de l'ensemble des recrutements publics.

La deuxième raison est liée à la nature même du risque discriminatoire. On se représente à tort le profil type du discriminateur comme celui d'une personne isolée ouvertement raciste ou sexiste qui œuvrerait de façon consciente pour favoriser la sélection de certains candidats au détriment d'autres. Bien au contraire, un grand nombre de travaux scientifiques sur les ressorts des comportements discriminatoires indiquent que les discriminateurs sont avant tout victimes de leurs stéréotypes, c'est-à-dire de raccourcis cognitifs associant les caractéristiques des candidats à des aptitudes. Ces stéréotypes sont plus ou moins précis, ils sont positifs ou négatifs, ils ne sont ni toujours vrais, ni toujours faux, et surtout, ils opèrent à l'insu du discriminateur. Les stéréotypes accélèrent la prise de décision mais ils introduisent des erreurs de jugement.

Pour ces deux raisons, le droit commun des concours n'est pas un rempart efficace pour se protéger du risque de discrimination. L'anonymat des candidats, le caractère unique, impartial et indépendant du jury, l'égalité formelle des candidats face aux épreuves, bref, toutes les dispositions générales sur l'organisation des concours constituent autant de précautions à la fois nécessaires et insuffisantes. Les discriminations sont favorisées par la sélectivité du recrutement, elles sont liées à la définition des postes à pourvoir, à la durée des contrats, mais aussi aux caractéristiques

majoritaires parmi les collègues de travail, à celles des candidats et du jury. Tout ce qui peut influencer la prise de décision par le jury est un canal potentiel pour le risque de discrimination entre les candidats. L'organisation du concours, son caractère plus ou moins concentré dans l'espace, les conditions d'éligibilité ou encore, la nature des épreuves, sont autant de leviers pour élargir l'action publique en faveur de l'égalité.

Fortes de ces constats, de très nombreuses administrations ont ajouté au droit commun du recrutement par concours un vaste ensemble d'actions nouvelles pour l'égalité. Encouragés par un portage politique au plus haut niveau, de nombreux acteurs publics ont engagé leurs institutions dans cette voie, au travers de la signature de chartes et de l'obtention de labels certifiant un déroulement standardisé des procédures d'embauche. Les entités publiques ont mieux diffusé l'information sur les opportunités d'emploi et travaillé sur la définition de fiches de postes moins sélectives. Elles ont modifié les règles de constitution des jurys tout en conduisant des actions plus ou moins systématiques auprès des jurys pour les sensibiliser aux effets des stéréotypes. Elles ont professionnalisé les acteurs et le processus du recrutement, tout en changeant le contenu des épreuves de nombreux concours. Elles ont développé les voies d'accès aménagées, les emplois PACTE, l'apprentissage, les classes préparatoires intégrées, parmi d'autres actions.

Ces actions sont d'une grande diversité et elles sont déployées avec des contenus et des intensités variables selon les administrations. En outre

elles ne sont pas ou peu évaluées.

L'objet de ce rapport établi à la demande du Premier Ministre, est de prendre une mesure objective du risque discriminatoire dans l'accès à l'emploi public tout en contribuant à l'évaluation de ces nouvelles actions pour l'égalité. Le champ d'observation est étroit puisqu'il se limite à l'accès à l'emploi public et il est très large en même temps parce qu'il couvre différents critères de discriminations, selon le sexe, l'origine, le lieu de résidence, la situation familiale, et qu'il englobe toutes les voies de recrutement (concours, recrutements sans concours, voie contractuelle) dans les trois versants de la fonction publique.

Il est particulièrement difficile d'analyser les discriminations dans l'accès à l'emploi, qui se font à l'insu des discriminateurs et sans que les discriminés en

**L'objet de ce rapport
est de prendre
une mesure objective
du risque
discriminatoire**

aient nécessairement conscience, puisqu'ils n'observent qu'une toute petite partie du processus du recrutement. Pour mesurer le phénomène, on ne peut donc ni s'appuyer sur le ressenti des acteurs du recrutement, ni sur celui des candidats, ni sur des entretiens, ni sur des statistiques de plaintes, ni sur des enquêtes. Il faut mettre en œuvre des stratégies ad hoc permettant de révéler le fait discriminatoire.

Pour mener à bien cette mission, nous avons bénéficié de la participation et de l'accompagnement d'un comité de suivi composé de recruteurs publics, auquel ont été associés des chercheurs de toutes disciplines, spécialistes du recrutement, des discriminations, ou de l'emploi public. Nous avons réalisé une vingtaine d'auditions d'une durée de deux heures environ, avec plus de soixante représentants des ressources humaines de toutes les entités de la fonction publique d'État et de quelques entités de la fonction publique hospitalière et territoriale. Ces entretiens nous ont permis de saisir à la fois la réalité et la diversité du déploiement des nouvelles actions pour l'égalité.

Nous nous sommes appuyés sur la combinaison de deux types de méthode qui n'avaient encore jamais été appliquées en France : l'exploitation systématique de bases de données de concours externes de la fonction publique d'État, d'une part, et la réalisation de tests de discrimination dans le domaine de l'accès à l'emploi public et dans celui de l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi public, d'autre part.

Nous avons constitué un large panel statistique de concours externes de la fonction publique d'État et nous avons travaillé sur les bases individuelles de gestion des candidatures, anonymes et exhaustives. Ce panel couvre plus de 400 000 candidats dans 90 concours externes relevant de cinq ministères (affaires étrangères, intérieur, travail, éducation nationale et recherche), suivis pendant 4 à 8 ans jusqu'en 2015. L'exploitation systématique de ces données révèle des inégalités fortes dans les chances de succès des candidats : les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine, ou encore celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de ZUS, ont moins de chance de réussir les écrits puis les oraux de nombreux concours, tandis qu'à l'inverse les chances de succès sont plus élevées, toutes choses égales par ailleurs, pour les personnes qui habitent Paris et celles qui vivent en couple. Nous trouvons aussi de nombreux biais évaluatifs des jurys de concours qui augmentent ou réduisent les chances de réussite des candidats potentiellement discriminés lorsque toutes leurs caractéristiques individuelles sont révélées, à l'oral, relativement à l'écrit.

Avec le temps et sous l'effet des actions pour l'égalité effectuées dans les différents ministères, certaines sources d'inégalités des chances de succès se réduisent et des biais évaluatifs s'estompent, mais d'autres persistent ou se renforcent, sans que l'on puisse dessiner un schéma univoque pour l'ensemble.

Les tests de discriminations ont été réalisés entre les mois d'octobre 2015 et d'avril 2016. Tout d'abord, l'effet du sexe et de l'origine du candidat a été testé dans 70 commissariats et 150 établissements hospitaliers, au travers de tests d'accès à l'information sur les métiers de gardien de la paix et d'infirmier. Nous ne trouvons aucune différence de traitement dans les commissariats mais nous trouvons des discriminations dans les hôpitaux publics entre une candidate française et une candidate qui signale une origine maghrébine par son patronyme. Ensuite, nous avons testé l'effet

d'une origine maghrébine et celui du lieu de résidence dans l'accès à l'emploi, en envoyant au total 3258 candidatures en réponse à 1086 offres d'emploi. A nouveau, ces tests n'indiquent pas de différences de traitement dans la fonction publique d'État. En revanche, ils indiquent que les candidats d'origine maghrébine sont pénalisés dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale et qu'il en va de même pour les candidats qui habitent dans un quartier relevant de la politique de la ville. Ces discriminations sont parfois plus marquées dans le privé que dans le public, elles sont plus fortes pour les emplois qui relèvent de la catégorie C et sont plus marquées pour les emplois contractuels.

L'analyse des données de concours de la fonction publique d'État, combinée à des tests ponctuels de discrimination, est selon nous la seule méthode permettant d'améliorer l'état de nos connaissances sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public. Au terme de cette mission, nous ne formulons qu'une seule recommandation : la mise en place d'un outil de pilotage des politiques d'égalité consistant à pérenniser ce type d'investigation. En unifiant l'ensemble des formulaires dématérialisés d'inscription aux concours de la fonction publique et en coordonnant les systèmes d'information et de gestion des concours des ministères et des écoles du service public, il deviendrait possible de créer un réservoir de données de concours, individuelles, anonymes et exhaustives qui pourrait être utilisé de façon régulière pour le suivi de l'égalité de chaque concours. Ce dispositif de recueil et de traitement des fichiers de gestion de concours serait utilement complété par des tests ponctuels de discrimination et par des outils complémentaires d'évaluation d'impact, ciblés sur quelques politiques d'égalité.

**Une seule
recommandation -
Mise en place d'un outil
de pilotage
des politiques d'égalité**

Médecine de prévention

FO exige des mesures d'urgence pour améliorer la médecine de prévention

Les agents publics subissent de plein fouet les réformes incessantes et la dégradation des services publics. C'est dans ce contexte que les carences de la médecine de prévention s'aggravent de façon préoccupante.

Les grandes insuffisances de la médecine de prévention sont telles que la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a dû reconnaître une situation de crise.

Anne Coquin Georgeac, médecin de prévention et représentante FO, a témoigné des conditions d'exercice des médecins de prévention, lors d'un groupe de travail qui a eu lieu à la DGAFP. Les principaux éléments de son intervention ont fait apparaître que :

L'attractivité de la médecine de prévention comporte deux axes :

- d'une part, la rémunération, la prévoyance... qui n'est pas le point le plus important dans la demande des médecins de prévention (car ils ont fait un choix en n'exerçant pas en secteur privé),
- d'autre part, les conditions d'exercice.

Mais, en se penchant sur l'organisation et l'attractivité de la médecine de prévention, on ne peut faire l'économie de savoir ce qu'est la médecine de prévention aujourd'hui, alors que le décret 82-453 modifié est obsolète et ne correspond plus à la réalité, près de 35 ans plus tard :

- l'absence de secrétariat médical, d'infirmière le plus souvent, en contravention avec le décret (à mettre en perspective avec la médecine du travail en secteur privé où, à chaque médecin en santé au travail, correspond un (e) assistante en santé au travail)
- l'empilement d'une dizaine de type de visites médicales : d'affectation, de fin d'activité notamment pour les effets de produits CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction), de suivi post-professionnel amiante, etc. (non connues du décret qui se limite à trois types de visites), leurs



suites (aménagements...) et l'explosion des risques psychosociaux impactant le temps médical de façon importante, non connue en 1982 !

- l'activité dans le cadre de la médecine statutaire : rapports au comité médical, à la commission de réforme, réunions..., celle en milieu de travail : multiplication des CHSCT : enquêtes de CHSCT, accompagnement de visites de délégations de CHSCT qui n'existaient pas antérieurement..., outre la mission de tiers temps : études de postes, intervention dans les services (milieux dégradés au plan RPS), etc.
- de plus, dans la majorité des cas, le médecin de prévention assure le secrétariat médical (gestion des plannings de visites, accueil téléphonique, frappe des courriers, des rapports, liaisons avec Chorus (facturations labo, ordres de mission...)).

Toutes choses qui nécessitent que soit revu le temps médical, mesuré au sens de 1982, et qui relève aussi des conditions d'exercice en médecine de prévention.

Les médecins de prévention des ministères économiques et financiers ont signé, en 2016, à plus de 70 %, une pétition exigeant des moyens humains.

Les médecins de prévention ont besoin de bien connaître le milieu professionnel dans lequel ils interviennent. Les volontés de mutualiser les services de médecin de prévention ne conduisent qu'à multiplier les milieux d'intervention et dégrader encore les conditions d'exercice des médecins.

Deux camarades et amis

nous ont quittés

GÉRARD GAMBLIN



Gérard GAMBLIN, notre camarade, notre ami, nous a quitté subitement le 22 août 2016.

Avant de prendre une retraite méritée sur l'île de la Guadeloupe, où il avait des attaches de longue date, il fut trésorier de la FGF-FO de 1991 à 2003.

Pendant son mandat, il œuvra, sous l'égide de Roland GAILLARD, à la modernisation de la Fédération. Grâce à lui le « 46, rue des Petites Écuries » est devenu la « maison FO des fonctionnaires et agents publics de l'État ». Son attachement à considérer et entretenir notre patrimoine nous a doté d'un outil de travail que beaucoup aimeraient posséder.

Cependant, son rôle ne s'est pas limité à être un superintendant.

Militant dans l'âme, dès son entrée dans la Police nationale, il a assuré la formation syndicale, organisée par la FGF. Des centaines de stagiaires l'ont écouté. Il a défendu le Statut général avec passion et conviction, sans jamais oublier de rappeler les revendications FO.

Sa grande connaissance du Statut lui a permis de mener à bien son rôle de directeur de publication de « La Nouvelle Tribune », organe essentiel pour diffuser les informations et les orientations de Force Ouvrière sur la Fonction publique.

Au terme d'un parcours militant riche et varié, notre organisation a utilisé l'expérience de Gérard en le désignant au CESE pour représenter la Confédération.

Nous avons une pensée émue pour sa famille et ses proches.

LUC KAÇAR



Notre camarade Luc KAÇAR vient de nous quitter brutalement à l'âge de 54 ans.

Après avoir milité dans le département de l'Aisne (02) comme secrétaire Départemental du Syndicat FO du Trésor et de la Section FGF, mais aussi à l'Union Départementale en qualité de Trésorier, il a rejoint le Syndicat National FO des Finances Publiques en qualité de Secrétaire Général-Adjoint. Il était en même temps membre du bureau Fédéral de la FGF depuis le Congrès de Tours de 2009.

Le Secrétariat Fédéral National s'associe à la peine de sa famille ainsi qu'à ses proches.



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

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

Profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès des **170 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

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

Pour toute information :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone : **N°Azur 0 810 892 015**

Coût d'un appel local



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



Retraite du
Service
Public !

A part moi,
qui s'occupe de
ma retraite ?



RETRAITE, Préfon vous répond

Préfon est le diminutif de
Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.
Préfon-Retraite est le complément de retraite des agents du service public,
qui vous garantit à l'échéance une rente à vie en fonction de votre épargne.
Avec Préfon-Retraite, votre épargne est défiscalisée* et intégralement sécurisée.
Mais savez-vous que Préfon-Retraite est ouvert non seulement à tous les agents du service public
mais aussi à des millions de personnes comme leur conjoint ?

Vous vous posez des questions ?
Renseignez-vous, appelez Préfon.

Code Préfon : FO1

30 25

APPEL
GRATUIT
depuis un poste fixe

www.prefon-retraite.fr

Retraite
Préfon
Complémentaire et Nécessaire

* Sous réserve de la fiscalité en vigueur.

Le régime PREFON-RETRAITE est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L. 441-1 et suivants du Code des assurances, dont l'objet est la constitution et le service d'une retraite par rente au profit des affiliés. Il est souscrit par : L'association PREFON, Association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social, 12 bis, rue de Courcelles à Paris 8^{ème}, dont l'objet social est de développer des liens de solidarité entre les fonctionnaires ou assimilés, notamment en leur offrant la possibilité de bénéficier de retraites complémentaires auprès de : CNP Assurances, société anonyme au capital de 594 151 292 euros entièrement libéré, ayant son siège social 4, Place Raoul Dautry à Paris 15^{ème}, entreprise régie par le Code des assurances, assureur du régime PREFON-RETRAITE.



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

Dépôt légal : mai 2016
Représentant légal :
Christian GROLIER
Directeur de publication :
Christian GROLIER
Rédacteur en chef :
Claude SIMONEAU
Imprimerie :
Vincent Imprimeries - Tours

Gratuité pour les adhérents

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



SYNDICAT DE LA
PRESSE
SOCIALE



Fédération Générale
des Fonctionnaires
FORCE OUVRIÈRE

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

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

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

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

CONSULTATIONS JURIDIQUES EN DROIT ADMINISTRATIF

Cette prestation est constituée de deux services :

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

RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES

Ce service de consultation par téléphone se tiendra au **01 45 23 05 57** à partir de **16 h 30 jusqu'à 18 h 30** (voir dates ci-dessous). **ATTENTION** : ce numéro de téléphone ne répond que le jour de la consultation. Il ne pourra être examiné, dans ce cadre, que des affaires simples, ou des questions ne nécessitant pas de recherches importantes.

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

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

Calendrier des CONSULTATIONS JURIDIQUES : DROIT ADMINISTRATIF

RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES
6 octobre 2016
3 novembre 2016
1 ^{er} décembre 2016

CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.
20 octobre 2016
17 novembre 2016
15 décembre 2016

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

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

Avis aux adhérents - Changement d'adresse

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

Nom : Prénom :
Syndicat d'appartenance :
Ancienne adresse :
Nouvelle adresse :
.....
A le 2016
(signature)

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

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

Mme - Mlle - M. (*) - Nom et Prénom.....
Adhérent(e) au Syndicat national Force Ouvrière (intitulé du syndicat) :
.....
Affilié(e) à la section de : (ville ou établissement)
.....
Fonctionnaire titulaire – Agent contractuel(elle) (*)
Date de départ en retraite (jj/mm/aa) : / / .
Affectation :
Grade :
Souhaite recevoir les publications « **Le Lien** » et « **La lettre de l'UCR-FO** » éditées respectivement par l'Union Fédérale des Retraités FO et la Confédération FO, à l'adresse suivante :
N° de rue : Rue :
Code postal : Ville : Tél :

Date et signature :

(*) Rayez les mentions inutiles.