

LA NOUVELLE

**TRIBUNE****FGF**  
**FO**Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière - [www.fo-fonctionnaires.fr](http://www.fo-fonctionnaires.fr) - [contact@fo-fonctionnaires.fr](mailto:contact@fo-fonctionnaires.fr)**XXII<sup>e</sup> Congrès  
de la FGF-FO****du 13 au 17 mars 2017 à ARRAS**



# Le statut général des fonctionnaires pour un **service public** **républicain !**

**Christian GROLIER**  
Secrétaire général Fédération  
Générale des Fonctionnaires



Le congrès de la FGF-FO se tiendra du 13 au 17 mars 2017, à Arras. Tous les syndicats nationaux de la Fonction Publique de l'État et leurs fédérations, issus de tous les ministères et des assemblées, y participeront et pourront s'exprimer sur le rapport d'activité des 4 dernières années et établir les résolutions revendicatives de la fédération pour les prochaines années.

Moment fort de la vie d'une organisation, le congrès est aussi l'organe souverain de notre structure.

Notre congrès se place dans un moment crucial pour l'avenir du service public, à quelques mois des élections présidentielles.

Pour la FGF-FO, défendre le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers, ce n'est pas que défendre les intérêts particuliers des fonctionnaires... C'est bien plus ! Le statut garant de l'indépendance et de la neutralité du fonctionnaire dans l'exercice de ses missions est également le reflet des valeurs républicaines. Car le service public, c'est avant tout l'égalité des droits et l'égalité de traitement des usagers. Quels que soient

leurs opinions, leurs croyances, leur pouvoir d'achat, le service public rend le même service aux usagers. Sur l'ensemble du territoire, il est le garant de la cohésion sociale. De fait, les valeurs de la République, liberté, égalité, fraternité et laïcité, sont fondatrices du statut. C'est pourquoi FO emploie sciemment le terme de service public républicain !

Ce modèle social, autour de valeurs et de droits collectifs dans lequel il faut englober la protection sociale (sécurité sociale, retraite, etc.), se trouve aujourd'hui mis à mal par une vision libérale de la société et par les politiques d'austérité.

Dans un contexte difficile pour les citoyens (chômage élevé, insécurité, etc.) il est plus que jamais nécessaire d'éviter le repli sur soi ou de penser que l'individualisme sera un moyen de s'en sortir. Lors des dernières crises

économiques et sociales, il a été clairement démontré que notre modèle social fondé sur des valeurs de solidarité et d'égalité a été le meilleur outil pour maintenir la cohésion du pays.

Le statut général et les statuts particuliers sont donc des éléments incontournables de cette égalité des droits et de lutte contre un certain clientélisme.

C'est pourquoi la FGF-FO place son congrès sous le thème du statut général des fonctionnaires et mettra tout en œuvre pour le défendre et l'améliorer.

Bonne lecture de ce rapport d'activité, et tous mes remerciements aux secrétaires fédéraux qui ont contribué à sa rédaction et aux secrétaires administratives pour sa mise en page, son illustration et l'organisation du congrès.

Rendez-vous à Arras !



P.2 Éditorial

P.3 Ordre du jour

P.5 Situation générale

P.9 Réforme territoriale

P.14 PPCR

P.21 Pouvoir d'achat

P.22 Encadrement supérieur

P.24 Formation professionnelle

P.25 Égalité professionnelle

P.26 Laïcité

P.26 Agents non titulaires

P.27 Outre-Mer

P.28 International/Europe

P.30 Retraites

P.33 RAFFP

P.35 Pénibilité

P.36 Hygiène et Sécurité

P.38 Action sociale

P.40 FIPHFP

P.42 UFR-FO

P.45 Hommage à Roland Gaillard

# Ordre du jour

## Lundi 13 mars 2017

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>13 h 00 à 14 h 45</b> | ■ Accueil des délégués – Remise des dossiers aux congressistes.   |
| <b>15 h 00</b>           | ■ Ouverture du Congrès par le Trésorier.<br>■ Constitution de la commission de contrôle des mandats et des votes.<br>■ Allocution du Secrétaire général de l'UD du Pas-de-Calais.<br>■ Présentation du rapport moral et d'activité par le Secrétaire général.<br>■ Présentation du rapport financier par le Trésorier fédéral.<br>■ Compte-rendu de la Commission de Contrôle des comptes sur le rapport financier.<br>■ Intervention des délégués.<br>■ Compte-rendu de la Commission des mandats. |
| <b>19 h 00</b>           | ■ Fin des travaux.  |

## Mardi 14 mars 2017

- |                |  |
|----------------|--|
| <b>8 h 45</b>  | ■ Suite des interventions.   |
| <b>12 h 15</b> | ■ Restauration sur place.  |
| <b>14 h 00</b> | ■ Réponses du Secrétaire général et du Trésorier fédéral.  |
| <b>16 h 15</b> | ■ Vote sur le rapport moral et d'activité.   |
| <b>17 h 30</b> | ■ Vote sur le rapport financier.<br>■ Examen des modifications statutaires : discussion et vote. |
| <b>18 h 45</b> | ■ Élection du bureau fédéral.  |
| <b>19 h 00</b> | ■ Fin des travaux.   |

### Mercredi 15 mars 2017

<b>8 h 30</b>	■ Réunion du bureau fédéral – Élection du Secrétariat fédéral.
<b>9 h 00</b>	■ Séance plénière – Proclamation des résultats de l'élection au Secrétariat fédéral. ■ Constitutions des commissions.
<b>9 h 45</b>	■ Travaux des commissions pour l'élaboration des motions revendicatives.
<b>12 h 30</b>	■ Restauration sur place.
<b>14 h 00</b>	■ Reprise des travaux des commissions.
<b>14 h 30</b>	■ Assemblée générale de l'UFR.

### Jeudi 16 mars 2017

<b>9 h 00</b>	■ Compte-rendu de l'Assemblée générale de l'UFR. ■ Intervention des invités : <ul style="list-style-type: none"><li>• Philippe Charry, Secrétaire général de la fédération FO-COM.</li><li>• Yves Kottelat, Secrétaire général de la Fédération des Services Publics et de Santé (FSPS-FO).</li><li>• Jan Willem Goudriaan, Secrétaire général de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP).</li><li>• Rosa Pavanelli, Secrétaire générale de l'Internationale des Services Publics.</li><li>• Jean-Claude Mailly, Secrétaire général de la Confédération FO.</li></ul> ■ Discussion des résolutions et votes.
<b>12 h 15</b>	■ Restauration sur place.
<b>14 h 00</b>	■ Reprise de la discussion des résolutions et votes.
<b>17 h 45</b>	■ Allocution de clôture du Congrès par le Secrétaire général.
<b>18 h 00</b>	■ Clôture du Congrès.
<b>20 h 00</b>	■ Soirée fraternelle.

### Vendredi 17 mars 2017

	■ Retour des congressistes.
--	-----------------------------

# Situation générale

**E**n validant dès son arrivée au pouvoir le pacte budgétaire européen, François Hollande continuait de placer la France sous le joug dogmatique de la réduction de la dépense publique et des 3 % de déficit public (0 % à terme) et il engageait une énième réforme de l'État appelée MAP (Modernisation de l'Action Publique).

Cette contrainte budgétaire a pesé tout au long de ce mandat syndical, tant sur les suppressions de postes que sur la perte de pouvoir d'achat et le ralentissement des carrières (GVT – Glissement Vieillesse-Technicité).

Durant ces 4 ans, le gouvernement a voulu changer la sémantique, on ne dit plus « suppression de postes » mais « redéploiement », avec l'annonce claire de l'arrêt du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux.

Le redéploiement des postes annoncé principalement en faveur de l'Éducation nationale (60 000 postes) et des forces de sécurité, effectué au détriment notamment des Ministères de la Défense, de l'Économie et des Finances, et de l'Écologie et de l'Environnement, a également été un leurre.

Pour bien comprendre la mystification de ces annonces, il suffit de les comparer à la réalité (*source cour des comptes*). Prenons l'exemple des forces de sécurité, police et gendarmerie : 9 000 postes annoncés en plus mais au final seulement 390 réalisés...

Concernant l'Éducation nationale, les chiffres issus du bilan social publiés par le ministère sont révélateurs :

- Personnels de direction : 909 ETP en 2012 et 693 ETP en 2015, soit – 216 ETP.
- Personnels administratifs (C, B, A) 66407 ETP en 2006, et 58165 en 2014, soit – 8242 ETP.
- Personnels enseignants dans le public, il passe de 720 655 (2010-2011) à 717 526 (2014-2015), soit – 3129.

Sans revenir sur une litanie de chiffres, ces exemples sont incontournables, non content de ne pas créer de postes supplémentaires, ces redéploiements n'ont même pas compensé les départs en retraite alors que dans le même temps le nombre d'élèves a fortement augmenté.

Cela se confirme également à la présentation de chaque projet de loi de Finances. Les effectifs globaux sont prévus en baisse chaque année. 2013 (- 2317), 2014 (- 3174), 2015 (- 1278) et 2016

(- 393). Si on prend une période plus large de 2004 au 31 décembre 2014, c'est 264 300 postes qui ont été supprimés dans la seule Fonction Publique de l'État. Les « jaunes budgétaires » annexés au projet de lois de finances sont aussi très explicites ; ceux des PLF 2017, 2016 et 2015 qui couvrent les années 2014, 2013 et 2012 reconnaissent 19 396 agents en moins, soit bien plus que les prévisions.

En résumé des redéploiements à dose homéopathique dans de rares secteurs, mais surtout une réalité incontournable, les suppressions de postes continuent inexorablement et les conditions d'exercice des missions se compliquent de fait.

Concernant les salaires, la contrainte du Pacte budgétaire européen a également été forte et le gel de la valeur du point d'indice, commencé en 2010, s'est perpétué jusqu'en 2016. Malgré une pression incessante de plusieurs syndicats, dont FO, la seule organisation à revendiquer une revalorisation précise (+ 8 % représentant la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2010 vis-à-vis de l'inflation), le gouvernement n'a dégelé la valeur du point qu'à l'approche des élections présidentielles. Une valeur du point revalorisée de 1,2 % mais effectuée en 2 fois (+ 0,6 % en juillet 2016 et + 0,6 % en février 2017). Nous ne sommes pas dupes de ce geste électoraliste !

Et ce, d'autant plus que le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) place désormais les négociations salariales sous la contrainte d'indicateurs macro-économiques.

En plus des problématiques budgétaires impactant les effectifs, les salaires et les carrières, un changement profond d'organisation des services avec la mise en œuvre de la Réforme territoriale préfigure une attaque forte sur les 3 versants de la Fonction Publique et les statuts particuliers. La loi déontologie, droits et obligations en est l'instrument.

Le mandat syndical qui s'achève a été animé par de lourds dossiers auxquels il faut ajouter les élections professionnelles 2014 dans la Fonction Publique et de nouvelles règles de dialogue social avec le principe des accords dit majoritaires. Rappelons que 4 accords ont été soumis à la signature des fédérations de Fonctionnaires durant ces 4 ans écoulés, à savoir :

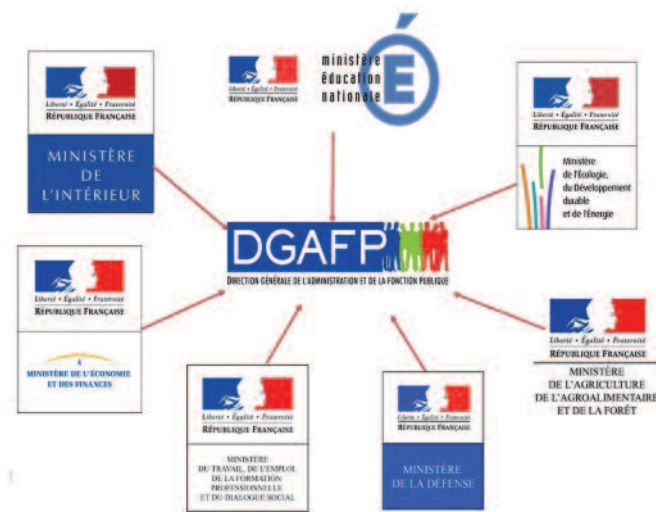
- Égalité professionnelle Femmes/hommes.
- Risques psycho-sociaux.
- Qualité de vie au travail.

## ■ PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations).

Ces accords touchaient les 3 versants de la Fonction Publique. L'UIAFP, au titre de FO, n'a signé que celui sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.

## MAP - Réforme territoriale

La MAP annoncée dès le début du quinquennat présidentiel se traduira réellement le 2 juillet 2014 en Conseil des Ministres par le Secrétariat d'État à la Réforme de l'État et à la simplification piloté par Thierry Mandon. Son objet est de réorganiser la présence des services de l'État au plan départemental et plus largement des services publics en lien avec les réformes territoriales en cours. Une revue des missions de l'État sera lancée et sera rapidement oubliée, le départ de Thierry Mandon entraînant la fin de cette Revue et la « mort » du Conseil National des Services Publics qui ne sera plus convoqué.



Dans le même temps, de nombreux textes seront publiés : la loi MPTAM (Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles), la loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) et la loi relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.

D'autres textes comme le décret portant charte de déconcentration, des instructions du Premier ministre (notamment celle du 5 août 2016), les arrêtés déconcentrant les actes de gestion des agents et le futur décret dit décret « DRH de l'État » seront l'arsenal de mises en œuvre de la régionalisation de l'action publique.

La FGF-FO tout au long des réunions et instances de consultation a rappelé son opposition à ces textes et a voté contre lors de leur présentation aux différents conseils.

Dans ce contexte qui annonce l'affaiblissement programmé des gestions ministérielles, et la volonté d'une interministérialité forcée, nous devons défendre pied à pied les statuts particuliers et les missions ministérielles.

## Protection Sociale des Fonctionnaires (PSC)



L'article 22 bis du statut général prévoit que les employeurs publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent.

Cette participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

À la veille d'un nouveau référencement (1<sup>er</sup> trimestre 2017), la FGF-FO a travaillé de manière concertée mais parfois difficile avec la MFP (Mutualité Fonction Publique), notamment ces deux dernières années. Travail difficile car même si les orientations de fond ne posent pas de problème majeur avec la MFP, notamment les valeurs communes d'égalité et de solidarité intergénérationnelle, les mutations du paysage mutualiste et les « mariages » mutuelles/assureurs nous inquiètent fortement.

De plus, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 (rejeté par FO), transposé dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, a rendu obligatoire la complémentaire santé dans le secteur privé. Son impact dans le public reste encore à déterminer.

Nous avons saisi plusieurs fois (notamment en intersyndicale) la Ministre de la Fonction Publique pour garantir les valeurs mutualistes préalable au référen-



cement et notamment tenter d'obtenir le couplage de l'offre santé/prévoyance avec la dépendance. Nous n'avons malheureusement obtenu que partiellement satisfaction.

Pour autant, nous rappelons notre attachement aux mutuelles de la Fonction Publique et suivrons l'avancée des référencements dans les différents ministères concernés.

## Syndicalisme et Dialogue social

### Élections professionnelles 2014

A tous les niveaux de notre organisation, l'implication de chacun a été exemplaire dans cette campagne électorale. Dans la continuité du travail syndical effectué depuis des années par les syndicats et les sections départementales, FO a pu maintenir et même confirmer sa 1<sup>re</sup> place dans la Fonction Publique de l'État. Nous conservons notre 3<sup>e</sup> place dans l'ensemble de la Fonction Publique (3 versants) et tant dans la branche territoriale qu'hospitalière, nous continuons de progresser.

FO est la seule organisation confédérée à progresser lors de ces élections dans les 3 versants.

Rappelons que dans la Fonction Publique, il n'y a pas un pourcentage à atteindre comme dans le privé pour être reconnu représentatif. C'est l'attribution du siège au CSFPE ou au CCFP qui permet d'être représentatif. A l'inverse du privé, ce système permet à des organisations comme la CTFC, la



CGC ou encore la FA-FP d'être « représentatives » alors qu'elles n'atteignent même pas 4 %...

Bien entendu le Gouvernement profite de ce système, notamment lors de signature d'éventuels accords ou protocoles.

Enfin, dans la perspective des futures élections professionnelles de 2018, chacun doit être en mesure de répondre à l'obligation qui nous est faite à travers la loi déontologie. En effet, les listes de candidats devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes fixé, par avance, à partir d'un décret en Conseil d'État. Les conseils supérieurs des trois Fonctions Publiques et le conseil commun de la Fonction Publique seront également soumis aux règles de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au 1<sup>er</sup> janvier 2019

	TOTAL 3 FP			FPE - Résultats définitifs		
	2008-11	2014	Évolution 2011-14	2011	2014	Évolution 2011-14
<b>CGT</b>	25,4 %	<b>23,0 %</b>	- 2,4	15,8 %	<b>13,4 %</b>	- 2,4
<b>CFDT</b>	19,1 %	<b>19,2 %</b>	0,1	14,6 %	<b>14,0 %</b>	- 0,6
<b>FO</b>	18,1 %	<b>18,6 %</b>	0,5	16,6 %	<b>17,0 %</b>	0,4
<b>UNSA</b>	9,3 %	<b>10,3 %</b>	1,0	14,0 %	<b>14,8 %</b>	0,8
<b>FSU</b>	8,2 %	<b>7,9 %</b>	- 0,3	15,8 %	<b>15,6 %</b>	- 0,2
<b>Solidaires</b>	6,6 %	<b>6,8 %</b>	0,2	8,6 %	<b>9,0 %</b>	0,4
<b>CFTC</b>	4,0 %	<b>3,3 %</b>	- 0,7	3,9 %	<b>3,4 %</b>	- 0,5
<b>CGC</b>	2,9 %	<b>2,9 %</b>	0,0	5,2 %	<b>5,4 %</b>	0,2
<b>DIVERS</b>	3,2 %	<b>3,2 %</b>	0,0	4,0 %	<b>4,7 %</b>	0,7
<b>FA FP</b>	2,5 %	<b>2,6 %</b>	0,1		<b>0,1 %</b>	0,1
<b>FGAF</b>	0,7 %	<b>1,9 %</b>	1,2	1,5 %	<b>2,6 %</b>	1,1

## Dialogue social national

Tant vanté, tant loué, le dialogue social n'a jamais été aussi pauvre en termes d'échanges et d'écoutes avec l'administration. Pourtant, dès le début de son quinquennat le Président Hollande avait dit : « *rien ne se fera sans le dialogue social* ». Démarré en fanfare au début du quinquennat par l'organisation de grandes conférences sociales, il s'est vite transformé en autoritarisme social de la part du gouvernement, notamment avec l'arrivée du Premier Ministre Manuel Valls. Le dernier triste exemple de la loi Travail en est une parfaite illustration.

Une des explications de cet échec est à chercher dans la stratégie gouvernementale. Le Gouvernement entendait le dialogue social comme la recherche du soutien des syndicats. Même si certaines organisations ont clairement soutenu le Gouvernement, d'autres ont refusé, dont FO bien entendu, attachée à l'indépendance syndicale.

Quatre protocoles concernant les 3 versants de la Fonction Publique ont marqué cette mandature :

- Égalité professionnelle femmes/hommes.
- Risques psychosociaux.
- Qualité de vie au travail.
- Parcours professionnels, carrières et rémunérations.

Tant dans les discussions que pour les décisions finales, nous avons travaillé en format UIAFP et les bureaux fédéraux de la FGF-FO et les instances de la FSPS-FO ont été régulièrement informés et consultés afin d'obtenir un mandat.

**FO a signé un seul protocole, celui sur l'égalité professionnelle femmes/hommes ; ce qui n'a pas empêché la FGF-FO de participer à de multiples réunions du CSFPE et du CCFP (et leurs commissions spécialisées) ainsi qu'aux très nombreuses réunions de l'agenda social, sans compter les autres instances (CIAS, FIPHFP, FSESP, Préfon, Ircantec, ERAFP, MFP...).**

## Dialogue social local

Pour soi-disant expliquer la Réforme territoriale, notamment la recomposition des régions administratives (qui a entraîné la fusion des directions régionales ministérielles), la Ministre de la Fonction Publique a créé une instance informelle interministérielle de dialogue social au plan régional. Autour des coordonnateurs régionaux de la FGF-FO, les secrétaires départementaux de la FGF-FO ou des secrétaires de section départementale des syndicats nationaux ont participé à ces réunions en refu-

sant toute cogestion. Ils ont systématiquement rappelé l'opposition de notre organisation à la Réforme territoriale.

## Instances FGF-FO

Conformément aux statuts de la Fédération, nous avons réuni durant ces 4 ans le bureau Fédéral selon une fréquence mensuelle. De même, le Conseil Fédéral instance statutaire entre deux congrès s'est tenu les 3 et 4 juin 2015 au siège de la Confédération FO. Une motion votée à l'unanimité a été rédigée et publiée.

Nous avons également régulièrement animé et développé le réseau des sections départementales. Nous sommes particulièrement satisfaits de constater que les sections départementales sont de plus en plus constituées par des syndicats de tous horizons ministériels.

## Formation syndicale

Comme annoncé au précédent Congrès de Nîmes, la FGF-FO a relancé la formation syndicale. Des stages de 1<sup>er</sup> niveau ouverts à tous les militants proposés par les syndicats nationaux ont débuté en 2015 et depuis 2016, un nouveau stage s'est ajouté consacré à la négociation et au dialogue social réservé aux secrétaires départementaux de la FGF-FO.

Plus d'une douzaine de stages de 3 jours en moyenne ont ainsi été réalisés. Je profite de ce rapport pour remercier chaleureusement Jean-Claude Jacquier, notre formateur, pour son investissement et sa disponibilité pour animer ces stages.

L'objectif est de poursuivre ces formations lors de la prochaine mandature et éventuellement d'en proposer de nouvelles, notamment sur les questions juridiques permettant de comprendre et préparer les procédures de recours.

## Syndicalisation

Malgré une baisse des effectifs de la Fonction Publique sur les quatre dernières années, la FGF-FO a maintenu son niveau de cotisants. Rappelons que seuls les adhérents déclarés par les syndicats nationaux reçoivent nos publications (notamment *La Nouvelle Tribune*) et ont accès à la totalité des informations contenues sur le site Internet (par leur identification dans la partie « adhérent »).

Tout en étant satisfaite de ce maintien en termes d'adhésions, la FGF-FO continuera son soutien matériel aux syndicats nationaux, notamment à travers les conventions de sessions de formation.



# Réforme territoriale

Notre congrès de Nîmes en mars 2013 se tenait sous le gouvernement Hollande-Ayrault, aux commandes de notre pays depuis un an.

La promesse de campagne de stopper la Réforme Générale des Politiques Publiques (RGPP) mise en œuvre par le gouvernement Sarkozy-Fillon était attendue.

Notre espoir sera de courte durée, puisque le gouvernement décidait de poursuivre cette réforme mais sous une autre appellation, celle de la Modernisation de l'Action Publique (MAP) concomitamment avec un projet de loi de décentralisation et son acte III. Nous allons découvrir au cours de ces quatre années que cette réforme va muter et devenir une réforme destructrice du service public.

Le gouvernement allait engager dans le même temps une réforme de l'administration de l'État en région en parallèle au projet de loi sur la Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles (MAP-TAM), en s'inscrivant délibérément dans la logique de réduction des dépenses publiques initiée par la RGPP et poursuivie par la MAP.



Ces réformes découlent des politiques d'austérité imposés par la Commission européenne en termes de déficits publics pour les trois versants de la Fonction Publique (État, Territorial et Hospitalier). Notre fédération s'est opposée dès l'origine à ces réformes en s'associant et en sou-

tenant le rassemblement du 30 mai 2013 organisé par la FSPS devant le Sénat contre le projet de loi MAPTAM, de même que dans la grève du 10 septembre 2013 contre la casse permanente du service public.

A notre opposition sur le fond, s'ajoute celui sur la forme puisque nous avons dénoncé le pseudo dialogue social prôné par le gouvernement qui voulait mettre en œuvre les préconisations des rapports Desforges et Pêcheur concernant la mobilité et l'avenir de la Fonction Publique, sans dialogue avec les organisations syndicales et en contournant la consultation des comités techniques ministériels.

COMMUNIQUÉ DU 11 JANVIER 2013

**Acte III de décentralisation  
et modernisation de l'action publique.  
Un contrat antirépublicain.  
La FGF-FO dit NON NON et NON !**

COMMUNIQUÉ

**Intersyndicale du 19 novembre 2013  
MAP et REATE : les organisations  
syndicales demandent à rencontrer  
Marylise LEBRANCU.**

Le gouvernement restant sourd à nos interpellations et à nos revendications et face à l'effet néfaste de ces réformes sur la Fonction Publique, notre fédération dans le cadre de l'UIAFP a appelé les agents publics des trois versants à une journée d'actions le 18 mars 2014 pour défendre l'accès aux services publics, et renforcer ses moyens pour garantir l'égalité républicaine

**COMMUNIQUÉ**

**Le 15 mai 2014 avec FORCE OUVRIÈRE, tous en grève pour défendre son statut, ses missions et revendiquer l'amélioration du pouvoir d'achat !**

Malgré nos actions, le gouvernement poursuivait dans la cacophonie entre les ministères et le secrétariat d'État sur ses réformes (décentralisation, fusion des régions, création des maisons de service au public), notre organisation syndicale avait alors demandé un vrai débat de fond sur le rôle et les missions de service public.

Nous pensions que l'installation par le premier ministre du Conseil national des services publics, qui devait être selon ses dires « *un espace de débat nécessaire sur toutes ces questions et sur l'évolution des services publics. J'ai souhaité que sa composition soit large, car l'État et le service public sont l'affaire de tous : citoyens, entreprises, élus nationaux et locaux, syndicats* », permettrait ce débat.

Or ce débat n'aura jamais lieu et sera transformé par la ministre de la Fonction Publique en une commission spécialisée au sein du CSFPE (Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État) et du CCFP (Conseil Commun de la Fonction Publique) pour traiter de la réforme de l'État.

Mais entre-temps, le gouvernement Valls qui a succédé à celui de Jean-marc Ayrault va accélérer la réforme territoriale.

En janvier 2014, une première loi est publiée dite de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles (MAPTAM), puis deux autres projets de loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRÉ) qui fixent entre autres le rôle, la composition et le financement des maisons de service au public ainsi que la délimitation des régions.

La restructuration des services dans la Fonction Publique Territoriale qui en découlera aura un

impact aussi fort que celui que nous avons connu sur le périmètre de l'État avec la RéATE qui a regroupé dans un même service des agents issus de ministères différents, entraînant des inégalités de traitement, de rémunération et de carrière.

La FGF-FO s'est opposée à cette interministérialité qui sert de prétexte à l'administration pour fusionner les statuts particuliers, harmoniser les régimes indemnitaires et les taux pro/pro vers le bas !

**Dans chaque instance où elle s'exprime, la FGF-FO rappelle ses revendications de défense du statut général de la Fonction Publique, des statuts particuliers et de la spécificité des trois versants.**

**COMMUNIQUÉ**

**Le 25 septembre 2014 : projet de loi sur la nouvelle organisation territoriale de la République « les maisons de service au public ».**

En cette fin d'année 2014, le gouvernement poursuit son travail de sape de la Fonction Publique d'État avec la fusion des directions régionales des services en demandant par exemple aux préfets des régions Bourgogne et Franche-Comté d'identifier les conséquences du regroupement des deux régions sur les services déconcentrés de l'État.

Pour faciliter cette réforme, l'administration mettra en place une nouvelle formation au sein du conseil supérieur de la Fonction Publique afin d'organiser le dialogue social sur les conséquences en terme de ressources humaines des réformes engagées par le gouvernement.

Pour FORCE OUVRIÈRE, il est clair que notre organisation syndicale refuse d'accompagner les conséquences désastreuses de ces réformes sur les agents, a contrario d'autres OS !

**FORCE OUVRIÈRE ne participera à aucune démarche d'accompagnement de la réforme de l'organisation territoriale de l'État en région.**

**COMMUNIQUÉ**

**Le 19 novembre 2014 : RÉFORME DE L'ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT.**

**Un plan social pour la Fonction Publique**

Les positions défendues et les actions menées contre ces réformes par FORCE OUVRIÈRE et sa Fédération Générale des Fonctionnaires ont reçu un écho très positif auprès des agents publics qui ont compris les enjeux des réformes touchant leurs missions et leurs statuts.

Ils nous ont fait confiance pour défendre leurs intérêts en votant pour notre organisation syndicale aux élections professionnelles de décembre 2014 et en nous octroyant la première place !

Ce vote en faveur de FORCE OUVRIÈRE démontre que l'indépendance syndicale et le syndicalisme confédéré restent une référence pour les salariés.

En effet FORCE OUVRIÈRE, en ne se positionnant pas sur un plan politique et en défendant le seul intérêt particulier des travailleurs, reste donc le premier représentant des fonctionnaires et agents de la Fonction Publique de l'État.

#### ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2014 :

**FORCE OUVRIÈRE :  
première organisation syndicale  
de la Fonction Publique de l'État**

**Pour FORCE OUVRIÈRE  
Il n'y a pas de République  
sans service public !**

Dans la continuité de la réforme territoriale, la loi du 16 janvier 2015 fait passer la France de 22 régions à 13, entraînant la réorganisation des services régionaux de la Fonction Publique d'État dans tous les ministères auprès des chefs-lieux de région.

Pour la FGF-FO, cette nouvelle carte des régions va éloigner la présence du service public des citoyens, et ce n'est pas la volonté du gouvernement de développer le numérique qui compensera la présence physique du service public.

Le service public de proximité est le meilleur moyen d'assurer la cohésion sociale et l'égalité des droits dans notre pays.

La concentration des moyens et des effectifs donne au préfet de la région fusionnée des pouvoirs supplémentaires sur la gestion des personnels.

C'est ce qui se confirmera lorsque le projet de décret de déconcentration sera présenté au CSFPE en avril 2014, sans consultation préalable des représentants des personnels.

FORCE OUVRIÈRE boycottera cette instance avec trois autres organisations syndicales, en rappelant son opposition à ce texte et aux enjeux qui en découleront.

#### COMMUNIQUÉ

**le 28 avril 2015, décret  
déconcentration : vers la fin  
de la gestion ministérielle... !**

- La FGF-FO rappelle sa totale opposition à la régionalisation de la Fonction Publique de l'État et revendique une organisation et une déclinaison ministérielle ;
- La FGF-FO revendique le maintien des statuts particuliers de corps, la continuité de la gestion ministérielle et des règles nationales de gestion ;
- La FGF-FO réaffirme sa totale opposition aux fusions de régions.

Le 6 mai 2015, le gouvernement passe en force le décret portant charte de déconcentration qu'aucune organisation syndicale n'avait soutenu, dans la continuité de ce décret l'administration présentait le rapport d'inspection sur « l'évolution de l'organisation régionale de l'État consécutive à la nouvelle délimitation des régions ».

Ce rapport démontre clairement que FORCE OUVRIÈRE avait raison et que des milliers d'agents seront alors confrontés par une mobilité fonctionnelle ou géographique.

Dans le cadre de ces nouvelles réorganisations territoriales, des Préfets préfigurateurs sont chargés de travailler localement sur ces restructurations, impliquant une concertation locale interministérielle entre les Préfets préfigurateurs et les organisations syndicales.

Cette concertation a fait l'objet d'une circulaire de la Ministre de la Fonction Publique qui précise que c'est l'organisation siégeant au CSFPE qui peut procéder à la désignation de ses représentants, la Confédération FORCE OUVRIÈRE confirmera la FGF-FO comme l'interlocutrice habilitée auprès du Préfet de région pour coordonner la présence de FO dans les délégations de concertation avec les unions départementales FO.

La mise en place des coordonnateurs FGF-FO au plan national a été présentée et validée par le bureau fédéral de la FGF-FO le 9 mars 2015.



Au plan national, un groupe de travail interministériel a été mis en place pour suivre la mise en œuvre et le calendrier de la réorganisation des services de l'État. La FGF-FO avait rappelé son opposition à cette instance qui nie la représentativité et s'apparente davantage à une chambre d'enregistrement qu'à un véritable lieu de débats et martelé son opposition à la fusion de directions régionales de périmètre ministériel différent.

**COMMUNIQUÉ****Le 2 juin 2015 : réforme territoriale, il est urgent d'arrêter le massacre !**

Les trois versants de la Fonction Publique sont dans le collimateur de l'austérité et confrontés à la même logique de réforme territoriale.

La FGF-FO, constante dans ses positions face à la réforme territoriale, a dénoncé le simulacre de dialogue social et boycotté le CSFPE du 18 juin 2015 où les textes présentés n'avaient pas été concertés avec les OS, seuls la CGT et Solidaires s'associeront à ce boycott.

Alors que les Préfets préfigureurs peaufinent leurs diagnostics territoriaux, l'administration tente d'humaniser la réforme territoriale en mettant en place un plan d'accompagnement ressources humaines dont l'esquisse nous sera présenté le 16 juin 2016 et où notre fédération a aussitôt démontré que ce dispositif relevait plus d'un catalogue de bonnes intentions pour nous faire accepter la réforme territoriale et que les mesures financières mises en place étaient très loin de compenser la mobilité imposée par les restructurations.

**COMMUNIQUÉ**

**Le 2 juillet 2015 :  
réforme territoriale, accompagne-  
ment ressources humaines  
BEAUCOUP DE FLOU !**

C'est ce qui se confirmera avec la déclinaison finale du plan d'accompagnement RH présenté le 2 septembre 2015 sur lequel notre fédération FGF-FO vous a présenté un dossier complet que nous avons intitulé « un accompagnement RH au rabais ! »

L'administration maintiendra ses réunions sur la réforme territoriale pendant les dramatiques événements du 13 novembre 2015, alors que les rassemblements syndicaux sont interdits.

Notre fédération avait alors réagi sur le fait que l'actualité ne devait pas faire oublier dans quelles conditions désastreuses se déroulait la réforme des administrations régionales de l'État.

**COMMUNIQUÉ**

**Le 18 novembre 2015 :  
réforme territoriale  
FORCE OUVRIÈRE maintient  
ses revendications**

Le remaniement ministériel du 12 février 2016 est venu perturber l'agenda social, mais pas le rythme des réformes en cours. Lors d'une audience avec la nouvelle ministre de la Fonction Publique, Annick Girardin, le 24 février 2016, nous dénonçons à nouveau, la réforme territoriale tant sur le fond que sur la forme, ainsi qu'un dialogue social inexistant.

**COMMUNIQUÉ**

**Le 24 février 2016 : réforme territoriale.  
Audience avec la nouvelle Ministre  
de la Fonction Publique**

Nous nous rendons rapidement compte que le changement de ministre n'influe pas sur la politique de réforme territoriale lancée à marche forcée, et que la réalité des restructurations est moins idyllique que ne le laisse penser l'administration.

**COMMUNIQUÉ DU 13 JUILLET 2016**

**Le 13 juillet 2016 :  
réforme territoriale de l'État.  
A marche forcée**

Notre organisation syndicale s'est opposée à ces textes et réformes, parce que le transfert progressif de la mise en œuvre des politiques publiques nationales vers les régions affaiblit les ministères dans leur capacité à porter leurs politiques.

**Depuis 2015 et les différentes lois citées ci-dessus, les ministres deviennent de plus en plus de simples porte-paroles de leurs ministères.**

FO soutient que cette régionalisation de l'action publique va engendrer à terme des choix différents suivant les territoires et créer des inégalités de droit tant pour les usagers que pour les agents publics.

Les schémas d'amélioration de l'accessibilité aux services au public (loi Notre) sont établis par le Préfet du département et le Président du Conseil départemental, sans aucune consultation des organisations syndicales. Ils ont vocation à déterminer les implantations de structures de service public notamment en milieu rural, et prônent l'ouverture de maisons de service au public.

FO n'est pas favorable à ces maisons, inquiète des conséquences sur les conditions de travail des personnels (temps de travail notamment) et sur leur carrière (le « chef » de la maison s'exprimant sur l'activité des personnels notamment pour l'entretien professionnel).

FORCE OUVRIÈRE avait demandé au gouvernement de mettre à plat ces problématiques et d'avoir un débat de fond sur quel service public ? quelles missions ? pour quels acteurs ? Le Conseil National des Services Publics devait être le lieu de ce débat qui n'a hélas pas eu lieu.

A l'inverse il a préféré décider seul, par exemple, l'implantation des maisons de service au public.

La mise en œuvre de PPCR étend le nombre de corps interministériels (CIGeM), crée des dispositions statutaires communes à plusieurs corps (ingé-

nieurs de l'État) et envisage des corps communs aux 3 versants de la Fonction Publique.

L'harmonisation des grilles indiciaires, les cadences d'avancement (suppression des réductions d'ancienneté), l'allongement des carrières, etc., la mise en place progressive d'une DRH de l'État, marginalisent les DRH ministérielles et empêchent les ministères de mettre en adéquation missions et moyens.

DRH de l'État permettant à terme d'ouvrir une gestion régionale et interministérielle par le Préfet au détriment des ministères. En résumé, les régions pourront mettre en œuvre les politiques publiques et avoir la main sur les effectifs interministériels pour adapter leur choix.

Cette interministérialité, qui entraîne des fusions de services et rompt la relation entre l'agent et son ministère de tutelle, crée une perte d'appartenance d'identité administrative chez les agents publics ballotés de réformes en réformes et de restructurations en restructurations.

FO, attachée à l'égalité du service rendu aux citoyens et à l'égalité des droits, rejette toute volonté de régionaliser l'action publique et de l'adapter au regard de préoccupations de lobbies locaux.

Plus que jamais la cohésion sociale garantie par un service public républicain de portée nationale est indispensable. Les problèmes de sécurité, l'éducation, la transition écologique et les politiques sociales et de l'emploi doivent être initiées et portées par les ministères, y compris dans leur déclinaison territoriale.



# Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations



**A**près son Congrès de Beaune en 2000, la Fédération générale des fonctionnaires et la Fédération des services publics et de santé F.O. ont publié les revendications de Force Ouvrière pour une véritable réforme de la grille indiciaire.

Notre congrès de Nîmes en 2013 a lancé leur actualisation, notamment au regard des observations du Rapport de Mme Carole Moniolle (IRES-2013), avec pour objectif de conforter notre volonté de défendre et d'améliorer l'unité de la grille indiciaire pour les trois versants de la Fonction Publique.

Pour cela il nous a paru essentiel de conserver les principes conducteurs de la grille proposée en 2000, à savoir : le maintien des catégories, la parité des filières professionnelles, un déroulement de carrière attractif, un démarrage de la grille à 120% du SMIC, un coefficient multiplicateur de x 6 entre le bas et le haut de la grille, l'intégration d'une part des primes et indemnités dans le traitement indiciaire, et à diplôme égal une grille équivalente.

Le tout en garantissant la spécificité des grilles de certains corps ou certaines filières et en reconnaissant que le cadencage des grilles ainsi que l'avancement et les promotions dépendent des corps concernés.

**Ces revendications rappellent notre attachement à ce que la rémunération des fonctionnaires reste liée au grade détenu et non à l'emploi occupé. Ce principe constitue un fondement essentiel d'indépendance et de neutralité de la Fonction Publique, principes confortant la Fonction Publique de carrière.**

Or, ce principe a été sérieusement écorné avec le développement de la prime de fonctions et de résultats (PFR), et aujourd'hui la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP - décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Sa vocation transversale (le RIFSEEP est, en effet, applicable à toutes les catégories statutaires ainsi qu'à toutes les filières) et englobante (il n'est pas, par principe, cumulable avec les primes et indemnités de même nature) en fait le nouvel instrument de la simplification indemnitaire.

Le changement de logique est notable, au-delà des critiques convergentes (complexité, individualisation...), à un régime indemnitaire principalement fondé sur la référence au grade et à l'échelon est substituée une approche résolument fonctionnelle.

**La politique salariale pratiquée par les gouvernements successifs depuis plus de 10 ans oppose clairement le traitement indiciaire, attribut consubstantiel du statut général, et la volonté d'individualiser les rémunérations comme levier de la politique de ressources humaines.**

Le développement des primes entretient également l'inégalité professionnelle hommes/femmes. Les femmes sont moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, elles sont très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers) alors que cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres cadres de



la FPE. La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,0 % dans la FPE (20,2 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), soit moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,5 % dans la FPT et 23,3 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %) en 2014.

La Fédération générale des fonctionnaires a, de longue date, critiqué la dérive de la politique salariale au bénéfice de la part variable contre le traitement statutaire ; comme elle ne cesse de revendiquer l'intégration d'une part des primes et indemnités, notamment liées à la fonction, dans le traitement indiciaire.

Nous avons toujours marqué notre refus de la rémunération au mérite ou à la performance, qu'elle soit mesurée individuellement ou collectivement.

**Fin 2013, Bernard Pêcheur remettait son rapport sur la Fonction Publique demandé quelques mois plus tôt par le premier ministre de l'époque, Jean-Marc Ayrault.**

Ce rapport avait pour objet d'identifier les évolutions nécessaires des modes de recrutement, de rémunération, de gestion et d'organisation des carrières ainsi que des parcours professionnels les mieux à même de placer la gestion des ressources humaines et le dialogue social au service de la modernisation de l'action publique.

Comme suite à ce rapport la ministre de la Fonction Publique Marylise Lebranchu, le 9 décembre 2013, fixait le cadre du chantier « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », avec comme objectifs, améliorer la situation des agents, réformer et simplifier l'architecture statutaire, rénover les grilles indiciaires et le cadre de la politique salariale ainsi que de définir des règles en matière de gestion des ressources humaines et de carrières des fonctionnaires.

Après 2 années (2013-2015) de discussions puis de négociations, un projet de protocole a été soumis aux organisations syndicales représentatives dans la Fonction Publique.

Dès le début FO a dénoncé la méthode, consistant à mêler deux sujets n'ayant aucun lien : la gestion des ressources humaines d'un part et d'autre part la refonte des grilles indiciaires.

Malgré le refus du Gouvernement de scinder l'accord en deux parties au prétexte que la revalorisation de la grille était une contrepartie aux mesures RH, et nonobstant la position de la DGAFP de ne pas vouloir nous livrer des données essentielles comme la pyramide des âges permettant ainsi d'évaluer le nombre de bénéficiaires de telle ou telle mesure, ou les moyens alloués au financement des mesures, FO est restée à la table des discussions.

Tout au long du processus FO a systématiquement porté et défendu le statut et le pouvoir d'achat des agents sur la base de nos revendications pour tenter d'infléchir les orientations et propositions du gouvernement.

Ce projet de protocole s'est inscrit dans un contexte qui, tout au long de la négociation, a pesé :

### Le ministère confond gestion des ressources humaines et refonte des grilles.

- Une réduction des dépenses publiques : baisse de 50 milliards d'euros des budgets publics entre 2015 et 2017 (dont 18 milliards pour l'État, une réduction de 11 milliards des dotations aux collectivités, un plan d'économie de 3 milliards pour les hôpitaux - l'équivalent de 22 000 postes supprimés -). Cette réduction sert à financer le pacte de responsabilité et à réduire les déficits publics.
- Des réformes telles que la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, la réforme territoriale, le projet de loi de modernisation de la santé qui ont pour effet d'affaiblir le service public et la République.
- Enfin, le gel de la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires et agents publics entre 2010 et 2016 a engendré une baisse du pouvoir d'achat qui s'élève depuis le gel du point à près de 8 % (depuis 2000 à presque 20 % - sans oublier par exemple l'impact de la hausse des cotisations retraites) !

Il convenait donc, pour FO, d'appréhender le contenu de cette réforme en prenant en compte ces éléments auxquels il fallait ajouter la situation au quotidien des personnels de la Fonction Publique (fonctionnaires et agents publics) en termes de conditions de travail, d'exercice et de reconnaissance professionnel, de respect des statuts, de droit à retraite.

En validant le protocole nous aurions renoncé à exiger un rattrapage des pertes antérieures de pouvoir d'achat et une revalorisation au regard de l'évolution du coût de la vie. Il n'en était pas question !

FO après consultation de ses instances a donc décidé de ne pas signer cet accord.

De même la CGT et Solidaires l'ont rejeté et malgré la signature des six autres organisations l'accord PPCR n'a pas recueilli les 50 % nécessaires à son application.

Pendant des mois la Ministre de la Fonction Publique n'a eu de cesse de marteler que sans accord majoritaire, le gouvernement ne mettrait pas en œuvre le projet PPCR.

Mais au lendemain de la date butoir permettant de définir les positions des organisations syndicales, le Premier Ministre décide que cet accord sera néanmoins appliqué, désavouant ainsi sa ministre.

Par cet acte inédit le Premier Ministre bafouait les règles et instaurait le 49-3 du dialogue social.

Nous l'avons dit et écrit, PPCR est une réforme en trompe-l'œil.

Au premier abord, cette réforme semble séduisante, elle conforterait et améliorerait les carrières.

A y regarder de plus près, ce n'est qu'une machine à faire des économies de masse salariale sur le moyen et le long terme.

Elle s'attache à réduire l'effet glissement vieillesse technicité (G.V.T) en allongeant les parcours, en réduisant les possibilités d'avancement, en enfermant les agents dans leurs catégories.

Si les reclassements 2017/2020 offrent quelques opportunités, elles sont, en réalité, financées par des déroulements de carrière ralentis et par le transfert primes/points.

Cette revalorisation est loin de couvrir la perte de pouvoir d'achat générée par le gel du point d'indice (2010-2015) et l'amélioration des grilles est effective aux endroits (début et fin de carrière) où il y a peu d'agents.

On retrouve ce choix, par exemple, dans la fusion des échelles 4 et 5 de la catégorie C alors qu'il aurait fallu, au moins, fusionner les échelles 3 et 4 pour offrir un début de gain à ceux dont les traitements sont les plus faibles.

De plus PPCR engendre, pour une majorité d'agents au grade terminal de leur corps bénéficiant d'une promotion de corps de C en B, une inversion de carrière.

Tout au long du processus concertation, négociation du projet d'accord PPCR, qui fut rebaptisé par la ministre « Avenir de la Fonction Publique », FO a porté avec force ses revendications sur chacun des

thèmes proposés par l'administration. Jusqu'au dernier moment FO a tenté de faire évoluer le projet en démontrant à l'administration la faiblesse de leur projet.

## Adapter le statut aux besoins de la société auxquels doit répondre l'action publique

Sur ce sujet nous avons systématiquement réaffirmé notre attachement au statut général des fonctionnaires, aux statuts particuliers de corps et cadres d'emplois ainsi qu'à l'indépendance des trois versants (État, Territorial et Hospitalier).

Nous avons défendu sans réserve la Fonction Publique de carrière, en particulier la séparation du grade et de l'emploi. De même, nous affirmons que l'emploi afférent aux grades doit rester défini par les statuts particuliers.

Nous avons ainsi pu faire retirer de l'accord toutes les mises en place de filières métiers ou autres systèmes remettant en cause les statuts, ou le concours comme mode principal de recrutement.

## PPCR, une refonte en trompe-l'œil.

## Renforcer l'unité de la Fonction Publique

L'objectif du gouvernement est très clair. Renforcer l'unité de la Fonction Publique, c'est mettre en place des règles de simplification et d'harmonisation des carrières, et de mutualisation afin de faciliter des mobilités imposées aux agents des trois versants dans le cadre des restructurations en cours et à venir.

Nous nous sommes opposés à l'instauration de statuts communs à plusieurs corps et cadres d'emploi, et dès le début des négociations, FO a indiqué que ce point était un obstacle majeur à tout accord et en a demandé le retrait.

Même si le terme de cadres professionnels, communs aux trois versants de la Fonction Publique, a été retiré, la volonté reste la même quand le gouvernement indique : « *des dispositions communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place dans les filières estimées comme les plus pertinentes en termes d'identité de missions...* ».

L'exemple des ingénieurs de l'État en est la parfaite illustration.

Sont ainsi remises en cause les spécificités de chaque corps particulier ou cadre d'emploi pour tendre vers le statut unique pour les trois versants (État, Territorial et Hospitalier).

Concernant la Fonction Publique de l'État, FO a regretté l'engagement non respecté par la Ministre de revenir sur les fusions de corps incomparables telles celles de corps administratifs et de contrôle. FO a confirmé son opposition à de nouvelles fusions de corps au développement de CIGeM dont le seul objet est la maîtrise de l'avancement à travers un contrôle renforcé des ratios promus/promouvables et en aucun cas l'amélioration des mobilités ou la diversification des carrières comme cela était affirmé par la Ministre.

### Mieux répondre aux besoins du service public

Vouloir garantir la présence de services publics sur tout le territoire et assurer une égalité des usagers devant le service public supposait, pour FO, qu'un terme soit mis à la diminution voire à la suppression des services publics, tant en zones rurales qu'en zones urbaines et péri-urbaines.

Mais le gouvernement a malheureusement fait exactement l'inverse en accélérant la réforme territoriale et notamment la recombinaison des régions, mais aussi en instaurant des métropoles et les futurs groupements territoriaux hospitaliers qui réduisent la présence du service public et entraînent des mobilités forcées pour les personnels.

L'administration a présenté au CSFPE du 14 novembre 2016 un projet de décret relatif au renforcement des ressources humaines dans la Fonction Publique. Même si ce décret ne s'inscrit pas dans la logique du droit souple tel que voulait le mettre en place le gouvernement, il renforce et transforme fondamentalement le rôle de la DGAFP.

Présenté dans la presse sous l'appellation « DRH de l'État », ce projet de décret est l'outil permettant au gouvernement de piloter la mise en place du protocole PPCR.

Ce décret précise que la DGAFP définit les choix RH et garantit sa cohérence entre les trois versants (auparavant son rôle était la coordination). Elle définit les orientations en matière de GEPEEC (auparavant elle coordonnait) et prône les actions favorisant la mobilité des agents (nouveau par rapport au texte précédent).

Ce projet de décret accentue aussi le rôle de la DGAFP dans l'élaboration des règles relatives à la santé au travail, aux risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail au détriment des compétences propres des ministères.



### Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire

Assurer un service public de qualité sur l'ensemble du territoire est pour FO une priorité. Mais cela ne peut se réduire comme le souhaitait le gouvernement à la création d'un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs. Pour FO, une rémunération adaptée, des carrières attractives, de la mobilité choisie, le tout accompagné de mesures sociales notamment en termes de logement, crèches et restauration administrative doivent être les éléments incontournables pour donner de l'attractivité à la Fonction Publique.

Assurer un service de qualité était une « soi-disant » volonté du gouvernement. Mais en refusant d'y mettre tous les moyens, comme l'a dénoncé FO, cet objectif ne sera pas atteint.

### Attirer, développer et mieux reconnaître les compétences et les qualifications dont le service public a besoin

Sur ces points le gouvernement a confirmé le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou d'un cadre d'emplois est lié non seulement au niveau de diplôme ou de qualification requis au recrutement, mais également au niveau des missions à accomplir.

Sur ce point FO a rappelé que seul le diplôme doit permettre la classification dans une catégorie (C, B et A), et en aucun cas la mission ou les responsabilités.

De plus, l'accord prévoit de faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue, un véritable objet de dialogue social en per-





mettant aux comités techniques d'exercer pleinement leurs compétences en la matière, dans les trois versants de la Fonction Publique.

Pour FO les organisations syndicales n'ont pas vocation à faire de la GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences) d'une part, et d'autre part un des facteurs d'attractivité est la garantie qui devrait être accordée aux agents d'une évolution de leur pouvoir d'achat par une revalorisation annuelle de la valeur du point d'indice correspondant au minimum à l'évolution du coût de la vie.

## Harmoniser les carrières et les rémunérations

Sur cet axe, FO a rappelé son attachement indéfectible à la grille unique ainsi qu'au principe à diplôme égal, grille équivalente.

Comme nous le revendiquons depuis de nombreuses années, FO est favorable à l'intégration des primes statutaires dans le traitement. De même, nous avons insisté sur l'impérieuse nécessité de revaloriser au minimum la valeur du point d'indice par une indexation annuelle sur l'inflation. En effet cela permet à la fois le maintien du pouvoir d'achat des grilles indiciaires mais aussi garantit le niveau des pensions. La transformation d'une partie des primes en points d'indice interviendra à partir de 2016 pour les agents de la catégorie B (et catégorie A « sociaux ») et à partir de 2017 pour les catégories C et A. Pour cette dernière, elle se fera en deux temps, 4 points en 2017 et 5 points en 2018.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que peu ou pas de prime, cette transformation se

traduira par une augmentation du traitement indiciaire :

- 4 points pour la catégorie C soit 18,76 € bruts mensuels.
- 6 points pour la catégorie B soit 28,14 € bruts mensuels.
- 9 points pour la catégorie A soit 42,21 € bruts mensuels.

Pour les futurs retraités, le gain mensuel pour une pension complète sera de :

- 14 € en catégorie C.
- 21 € en catégorie B.
- 31 € en catégorie A.

Les écarts de cotisations sociales entre le traitement et le régime indemnitaire sont compensés par des points (1 point pour les catégories B et C, 2 points pour la catégorie A). En réalité le transfert primes/points par catégorie (C, B, A) est : 3, 5, et 7 points.

Ce transfert permet en partie d'afficher une amélioration des traitements de début et de fin de carrière et d'augmenter les écarts entre les catégories C, B et A ; il est très loin de la moyenne des primes perçues par chaque catégorie.

Ces intégrations de primes sont pour FO ridicules.

Concernant l'égalité salariale femmes/hommes, et dans la continuité de l'accord que nous avons signé, FO exige que les filières majoritairement féminines soient à parité salariale avec celles majoritairement masculines. L'allongement de la durée des carrières, proposé pour tenir compte de la durée effective de la vie professionnelle, découle de l'allongement de la durée de cotisation pour percevoir une retraite à taux plein. C'est pourquoi FO ne peut pas être favorable à un quelconque allongement des carrières.

Le dernier point de cet axe sur le paysage indemnitaire ne peut s'entendre sans évoquer le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). FO qui a voté contre ce texte en demande l'abrogation, et revendique l'instauration d'un nouveau système qui maintienne le lien entre l'indemnitaire et les grades.

## Harmoniser les déroulements de carrières

La construction d'une Fonction Publique plus unifiée peut être entendue par Force Ouvrière dans la mesure où elle s'inscrit dans une notion de parité entre les grilles indiciaires des mêmes catégories et cadres d'emploi comparables. Mais en aucun cas

FO ne partage la notion de filière telle que portée par le rapport de Bernard Pécheur.

Le Statut général des fonctionnaires garantit un déroulement de carrière sur au moins un grade. Le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) prévoit une possibilité d'un déroulement de carrière sur deux grades.

Extrait : « **Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement** ».

Les signataires et promoteurs de PPCR (CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CGC, FAFP) ont cru entendre ou lire la promesse que, désormais, chaque agent pourrait changer de grade et finir sa carrière au moins dans un grade supérieur à celui de son recrutement.

Lors d'un groupe de travail sur la mise en place de PPCR (jeudi 3/11), **la DGAFP a confirmé qu'il ne s'agissait que d'une possibilité.**

L'engagement du Gouvernement c'est, au mieux, un effort sur les taux de promotion dans les cas de blocage, et une adaptation des épreuves des examens professionnels pour en améliorer les chances de réussite. Sans garantie, quand on sait la réduction permanente des budgets et... la valeur des promesses après 2017.

FO est évidemment favorable à ce qu'un agent construise sa carrière sur plusieurs grades, mais pour cela il faut prioritairement lever les freins à l'avancement. La mise en œuvre d'un principe de carrière doit être un droit réel et non un droit formel.

Enfin, garantir simplement un déroulement de carrière sur deux grades alors même que la grille indiciaire de chaque catégorie (C, B et A) est construite sur trois grades risque de réduire davantage encore les possibilités de promotion ; un vrai paradoxe quand ce gouvernement allonge les durées de carrière. Il faut remarquer que rien n'est dit sur la promotion entraînant changement de corps, ou cadres d'emplois...

FO se félicite d'avoir fait retirer l'inscription des ratios pro/pro dans les décrets statutaires. Par ailleurs FO souligne que les ratios existants sont notoirement insuffisants pour permettre des promotions à la hauteur du nombre de promouvables.

FO s'est également opposée à la suppression des réductions d'ancienneté, donc de la durée mini-

male d'avancement d'échelon et des durées intermédiaires. Dans la Fonction Publique territoriale comme dans la Fonction Publique hospitalière, cela aura pour conséquence d'allonger la durée entre deux échelons.

Ceux qui se sont laissés séduire par des bornages indiciaires attrayants, en grande partie payés par le transfert primes/points, découvrent un véritable miroir aux alouettes avec les réalités de la mise en œuvre de PPCR.

## Améliorer la rémunération des fonctionnaires

FO a considéré que la proposition du gouvernement sur la revalorisation des grilles était insuffisante. Pour FO l'amplitude et la masse indiciaires de chaque catégorie auraient dû être considérablement augmentées, notamment par une plus grande intégration des primes.

Par ailleurs, FO a regretté la mise en œuvre du calendrier qui s'avère trop étalée dans le temps.

De plus, FO a dénoncé des propositions de revalorisation des grilles autofinancées par l'allongement des durées de carrière, la manière de distribuer les points et le transfert de primes en points.

L'effort est du côté des agents, pas du gouvernement.

Le tassement de la grille sera de fait toujours présent, la paupérisation des agents de catégorie C aussi, et l'attractivité de la Fonction Publique ne fait pas encore rêver...

Les revendications de FO sont connues sur ce point, notamment par :

- Démarrage de la grille indiciaire à 120 % du SMIC.
- Coefficient multiplicateur égal à 6 entre l'indice le plus bas de la grille et celui le plus élevé.
- Intégration d'une part plus importante des primes dans le traitement.

## L'exigence de la transformation du A+ en véritable catégorie

Concernant l'encadrement, l'UIAFP-FO regrette la non-prise en compte de sa revendication de la création d'une 4<sup>e</sup> catégorie A+ qui aurait consolidé l'encadrement supérieur et ouvert des perspectives aux corps de A type. L'UIAFP-FO regrette que les modalités de revalorisation de la grille de catégorie A ne s'applique qu'aux corps types.

## Transfert Primes/Points : miroir aux alouettes.

## Restructuration et revalorisation de la catégorie C, soit 2,392 millions d'agents (2017-2020)

Le nombre de grades est réduit de quatre à trois, par fusion des échelles 4 et 5.

En théorie, un fonctionnaire de catégorie C effectuant une carrière complète atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement. Ces nouvelles carrières seront revalorisées en plusieurs étapes entre 2017 et 2020. Il est à noter que la grille des agents de maîtrise fera l'objet d'une restructuration et d'une revalorisation spécifique.

## Restructuration et revalorisation de la catégorie A, soit 1,768 million d'agents (2017-2020)

La structure des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration est modifiée par la suppression d'un échelon dans chacun de ces grades. Les indices de pied de grilles et sommitaux sont améliorés pour éviter, d'une part la smicardisation du début de carrière, et d'autre part pour compenser la baisse programmée des taux d'avancement de grade (sans compter la suppression des RTS).

Un grade répondant aux caractéristiques de la hors classe des attachés d'administration de l'État devrait être créé dans les cadres d'emplois et corps d'attachés d'administration territoriale et hospitalière.

La revendication de FORCE OUVRIERE pour un accès au troisième grade (Hors Classe) par la voie du tableau d'avancement a abouti (dans un maximum de 20% des promotions dans la FPE). Des conditions adaptées doivent être mises en place dans la FPT et la FPH où les effectifs ne permettent pas d'appliquer un quota.

Nous réclamons toujours le décontingement de l'échelon spécial du sommet de grade. Les corps et les cadres d'emplois de A-type doivent terminer véritablement au HEA avec une transposition sur les grilles des corps particuliers.

## Pour les grilles de catégorie B, soit 1,04 million d'agents (2016-2018)

Le nombre de grades des corps et cadres d'emplois de la catégorie B reste inchangé. L'écart entre les sommets de catégorie C et B est augmenté (100 points en 2015 ; 114 points en 2020).

## Amélioration des procédures de recrutement

La rénovation des épreuves des concours sera poursuivie pour les adapter au niveau de qualification, aux compétences attendues et tenir compte du principe de la séparation du grade et de l'emploi.

Le recours aux concours sur titres sera développé pour les professions réglementées.

Les procédures de recrutement sans concours dans le premier grade de la catégorie C seront harmonisées entre les trois versants de la Fonction Publique.

Pour mettre fin aux « reçus-collés » dans la Fonction Publique Territoriale, des mesures devraient être prises (conservation du bénéfice du concours pendant quatre ans) pour permettre le recrutement effectif des lauréats sur des postes ouverts aux concours.

## Simplification et harmonisation de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents

La DGAFP devait prévoir un dispositif permettant de reconnaître de manière plus juste, simple et harmonisée entre les trois versants de la Fonction Publique, la valeur professionnelle des fonctionnaires, cependant à ce jour rien n'a été proposé !

Pour FO, c'est lâcher la proie pour l'ombre. La suppression des RTS, de l'avancement au « mini » dans les FPH et FPT est inadmissible. Les agents de catégorie C en seront clairement pénalisés. Nous rejetons fermement l'idée de coupler évaluation et avancement.

## Revalorisation de la filière sociale et paramédicale (2016-2018)

Les fonctionnaires relevant de la filière sociale seront repositionnés en catégorie A. FO dénonce que cette requalification se fasse sur le « petit A » (infirmiers de catégorie A et assimilés). Leur grille sera revalorisée, à partir de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence. FO revendique la parité des grilles-types de chaque catégorie. Les grilles indiciaires doivent reposer sur le diplôme de recrutement et non sur la « valeur » du métier.

**FORCE OUVRIÈRE N'A PAS SIGNÉ PPCR.  
SA MISE EN ŒUVRE NOUS DONNE RAISON !**



# Pouvoir d'achat



## Négociations salariales régulières (à partir de février 2016)

L'accord PPCR reprend les mesures déjà prévues par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Il prévoit des négociations triennales sur les orientations en matière d'évolution des rémunérations et des carrières, ainsi qu'une réunion annuelle destinée à dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et à définir, le cas échéant, les mesures d'ajustement à apporter au regard des principaux indicateurs macroéconomiques. FO rejette l'idée de lier les négociations salariales au budget ou à l'économie (taux d'inflation, croissance du PIB, évolution des salaires...). C'est pourquoi, nous ne partageons pas la volonté affichée de s'appuyer sur des indicateurs multiples mêlant des éléments de rémunération et de carrière, nous revendiquons à minima l'indexation du point d'indice sur l'évolution des prix.

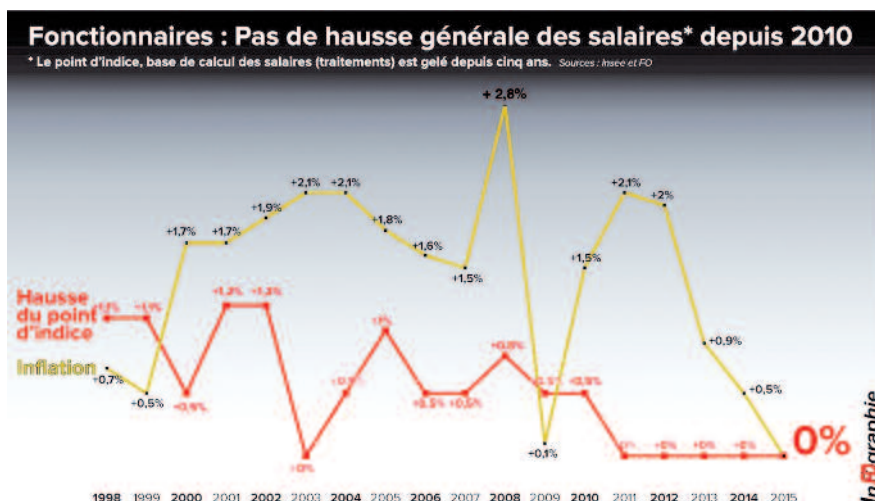
Pertes de pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2000 et depuis 2010 :

**A** lors que la loi de Finances pour 2016 avait acté la stabilité du point d'indice qui devait permettre d'économiser à nouveau 600 millions d'euros dans le budget de l'État (en euros constants), soit 7 milliards d'économies depuis 2010, et que le protocole PPCR indiquait que la valeur du point d'indice devait dépendre « des principaux indicateurs macroéconomiques », la Ministre de la Fonction Publique annonçait le 17 mars 2016 la fin du gel du point d'indice. Après 6 années de perte de pouvoir d'achat les fonctionnaires verront leur traitement indiciaire revalorisé de 1,2 % en deux fois. (0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et 0,6 % au 1<sup>er</sup> février 2017).

La valeur du point est passée ainsi de 4,6303 € à 4,6581 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et passera à 4,6860 € le 1<sup>er</sup> février 2017.

Pour FO cette augmentation est loin de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires depuis 15 ans. Ce rattrapage, toujours exigé par FO, nécessite une augmentation de 8 % de la valeur du point et l'attribution immédiate de 50 points d'indice supplémentaires.

	Depuis 2000	Depuis 2010
<b>Catégorie C</b>	- 3500 €/an	- 1300 €/an
<b>Catégorie B</b>	- 4600 €/ an	-1700 €/an
<b>Catégorie A</b>	- 7850 €/an	- 2900 €/an



# Encadrement supérieur

**L'**encadrement supérieur dans la Fonction Publique reste, de toutes évidences, une zone floue.

Cela tient en premier lieu à l'absence de catégorie spécifique. L'usage nous fait appeler la zone supérieure de la catégorie A ; A+, A', grands corps, encadrement supérieur et dirigeant.

**Cette confusion savamment entretenue nous paraît obsolète.**

D'une part, si l'on tient compte de l'augmentation du poids de la catégorie A dans la Fonction Publique de l'État au gré des récentes requalifications de corps en catégorie A (corps des infirmiers) ou déjà anciennes (corps des instituteurs) ; et d'autre part le foisonnement de corps atypiques dans l'ensemble de cette catégorie, lequel s'accompagne de très nombreux niveaux de recrutement Licence - Master - Doctorat (grandes écoles).

Pour preuve, il suffit d'observer la pluralité de situations qui se cachent derrière le mot « ingénieur » dans la Fonction Publique de l'État.

La FGF-FO a plaidé lors des discussions autour de PPCR pour que l'encadrement supérieur soit tout aussi concerné que les autres corps et que le A+ soit consolidé en créant une quatrième catégorie A+.

Cela offrirait de nombreux avantages :

- Identifier le/les niveau(x) de recrutement des corps concernés (cela a-t-il encore un sens d'ouvrir le concours externe de l'ENA au niveau licence ?).
- Normaliser le passage A/A+ en permettant l'établissement d'un véritable tableau d'avancement selon les modalités ordinaires. Pour FO, il est absolument nécessaire de mettre fin aux tours extérieurs dont le manque de transparence et le caractère discrétionnaire ne sauraient être admis dans une Fonction Publique moderne.



- Permettrait également de s'interroger sur la place des grands corps issus des concours X, Mines, Ponts, ENA dans les carrières de A+.

Cette dernière question a placé Force Ouvrière au centre d'un débat média-

tique et politique dont l'évènement le plus symbolique aura été la mission lancée par Marylise Lebranchu en 2015 sur les modalités d'accès aux grands corps... et la reculade de la Ministre Annick Girardin qui a enterré toute réforme en ce sens.

Pourquoi faut-il réformer l'accès aux grands corps ? Parce qu'il n'est plus supportable que la reconnaissance du mérite (la réussite à un concours ou un bon rang de classement en grande école) concoure à ce que tout ou l'essentiel d'une carrière soit joué à l'âge de 25 ans grâce à l'entrée dans un « grand corps ».

L'élite administrative (Conseil d'État, Cours des comptes, IGF, IGA, IGAS) est aujourd'hui nourrie de lauréats appartenant aux catégories professionnelles les plus aisées et citadines, enfin... parisiennes pourrait-on dire... La diminution au fil du temps des postes offerts dans ces corps accentue la sélectivité, donc le déterminisme social.

Sans mettre aucunement en cause la qualité des femmes et des hommes qui en font partie, on s'interrogera sur ce que devient le rêve républicain de l'égal accès aux plus hautes fonctions si elles se retrouvent statutairement préemptées par un groupe social qui se reproduit ainsi.

Sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy, l'idée fut de supprimer le rang de classement pour que les administrations choisissent leurs hauts fonctionnaires dans les promotions des écoles.

La FGF-FO a dit clairement son refus d'un tel système créant un marché de l'emploi sous trafic d'influence, notamment politique. Le concours, le rang de classement, aussi frustes et imparfaits soient-ils, sont garants d'un recrutement républicain.

L'autre solution que nous préconisons est la suppression de l'accès direct aux grands corps. Ceux-ci doivent, au gré de la spécificité de leurs missions, notamment les inspections générales, n'être accessibles qu'après une première partie de carrière où l'agent aura fait ses preuves.

Il s'agit donc d'en faire des corps de débouché. Dès lors l'ENA ne formerait plus que des administrateurs civils à l'instar des IRA pour les attachés d'administration.

Cette proposition n'empêcherait pas les grandes juridictions, les inspections générales, d'utiliser des administrateurs en début de carrière avant qu'ils n'accèdent ou pas aux « Grands corps ». Cette idée a trouvé un écho très favorable y compris parmi l'encadrement dirigeant. De nombreux articles dans la presse ainsi que la participation à des colloques en témoignent.

FO est la seule organisation à la porter clairement et publiquement.

Cependant, notre réflexion ne s'est pas arrêtée à ce que produisent les grandes écoles comme l'ENA, mais comment pourrait évoluer la formation initiale des cadres supérieurs publics au regard des besoins émergents des réorganisations de l'action publique.

Notre place au Conseil d'administration de l'ENA s'avère en ce sens déterminante. Elle s'inscrit avant tout dans la défense des écoles de service public, en particulier celle qui demeure au centre de bien des critiques. Pour la FGF-FO, l'ENA ne doit pas disparaître mais doit être consolidée dans sa mission de recrutement et formation des cadres supérieurs et dirigeants administratifs du service public.

Aujourd'hui elle peine à accomplir cette mission. En matière de recrutement, malgré les réformes, le concours interne baisse en attractivité. Il doit retrouver une dimension professionnelle de promotion sociale en abandonnant tout ce qui en fait, en réalité, un second concours externe ! La Prép'ENA mériterait d'être valorisée explicitement dans les parcours de carrière.

Enfin, sans remettre en cause son statut essentiel d'école d'application, l'ENA doit absolument s'émanciper d'une tutelle ministérielle qui en fait l'école du gouvernement et des gouvernants au lieu de celle des cadres supérieurs publics, lequel gouvernement, n'étant pas à une contradiction près, fragilise les écoles du RESP (réseau des écoles de service public) en étranglant leurs moyens financiers et en augmentant leurs charges.

### Une 4<sup>e</sup> catégorie pour renforcer la place de l'encadrement supérieur.

L'ENA doit en conséquence réfléchir à son statut, d'une part pour faire jeu égal avec les écoles d'ingénieurs pour lesquelles le doctorat s'affirme comme une étape cruciale d'un parcours d'excellence et d'autre part pour continuer à être la référence et le pôle d'attractivité vers lequel tous ceux qui ont besoin de former des cadres supérieurs publics doivent se tourner. Nous voyons donc favorablement l'évolution de son statut associée à un ensemble universitaire cohérent et fort. Cette nouvelle étape nous apparaît nécessaire pour éviter sa faillite financière programmée et surtout faire rempart aux projets de sortir la haute Fonction Publique du statut en privilégiant le recours à des contractuels.

D'une manière générale le nouveau cadre statutaire, qui se met progressivement en place, oblige les écoles d'application du service public à revoir leurs objectifs. La défense des corps, le respect de la spécificité des trois versants de la Fonction Publique exigent l'identification d'une formation professionnelle qui leur demeure propre. Toutefois, les grands mouvements de convergences statutaires ainsi que la manière dont l'emploi public change de visage (niveau de GRH) doivent nous amener à réfléchir à une éventuelle part transversale de la formation initiale..

Administrateurs civils ou administrateurs publics ? telle est la question qu'il faudra mettre en débat. Cette réflexion s'étend également aux IRA pour les attachés d'administration. Réfléchie avec nos camarades de la FSPS-FO, au sein de l'UIAFP, cette prospective n'ignore pas la défense des droits des personnels d'encadrement supérieur :

- A la demande d'élèves du concours interne de l'ENA, nous avons saisi la ministre de la Fonction Publique, le Conseil d'État et l'école elle-même, d'une inversion de carrière importante due aux très désavantageux reclassements dans les grands corps !

La remise d'un mémoire très technique aura permis d'être entendu et qu'un chantier de modification statutaire s'ouvre.

**Qu'ils (elles) soient A+ ou catégorie C, notre combat est le même ; défendre les personnels, défendre leurs droits.**



# Formation professionnelle

Dans la suite logique de la loi et des décrets de 2007 sur « la formation professionnelle tout au long de la vie », la formation professionnelle a continué à évoluer vers davantage d'interministérialité et d'individualisation. La lettre de mission pour le Directeur général de l'Administration et de la Fonction Publique, signée par le Premier ministre et la ministre de la Fonction Publique le 15 décembre 2015, annonçait clairement la couleur : « *Vous conduirez un chantier d'amélioration de l'appareil de formation initiale et continue de l'État permettant une meilleure anticipation des besoins des ministères en emplois comme en compétences. Vous vous assurerez dans ce cadre que les plans de formation ministériels soient articulés avec les objectifs que vous aurez définis en matière de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, Emplois et Compétences (GPEEC).*

*Vous travaillerez également à l'élaboration de priorités interministérielles de formation initiale et continue plus affirmées et veillerez à la cohérence des plans ministériels avec ces priorités. Vous ouvrirez dans cette perspective avec les ministères un chantier visant à accroître la mutualisation des actions de formation pour en conforter la dimension interministérielle ».*

A contrario, la FGF-FO a défendu le principe d'une formation professionnelle au choix et à l'initiative de l'agent, pour les besoins de son évolution de carrière ou de ses aspirations personnelles.

La FGF-FO a donc dénoncé la logique de cette lettre de mission qui transforme la formation professionnelle en outil du pilotage de la GPEEC, dans les mains de l'autorité hiérarchique ; autrement dit,



un outil qui servirait à préparer la mobilité fonctionnelle forcée et les restructurations.

La DGAFP devenue DRH de l'État exerce désormais un contrôle sur les formations ministérielles, afin de s'assurer que celles-ci correspondent aux priorités interministérielles.

La logique de l'individualisation de la formation professionnelle est également à l'œuvre avec le remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF) par le Compte Personnel de Formation (CPF) (ordonnance prise en application de l'article 44 de la loi travail).

Si les différences entre le CPF et le DIF sont minimes, il faut néanmoins souligner que les conditions d'octroi des heures de formation seront plus restrictives dans le cadre du CPF qu'elles ne l'étaient dans le cadre du DIF. En effet, le chef de service ne pouvait refuser le DIF que pour des nécessités de service motivées, il pourra en revanche refuser le CPF pour tout motif (y compris le contenu de la formation). Comme le CPF peut être utilisé aussi bien pendant les heures de service qu'en dehors de celles-ci, les heures de formation accordées par l'autorité hiérarchique pendant le temps de service risquent d'être réduites à la portion congrue.

La FGF-FO a refusé de cautionner les prétendues discussions préparatoires à la mise en place du CPF par voie d'ordonnance, alors que l'ensemble du dispositif était déjà décidé par le Gouvernement. Le boycott de ces réunions a été préparé en intersyndicale avec la CGT et Solidaires et a fait l'objet de communiqués de presse communs.

# Égalité professionnelle femmes/hommes



Le 8 août 2013, l'UIAFP-FO a signé le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique. Une circulaire du 8 juillet 2013 en détaillera le contenu, et notamment les 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction Publique ;
- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

De nombreux textes seront publiés par la suite et notamment les lois 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et **2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.**

**La loi égalité (article 67) prévoit notamment que les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur dans les trois versants de la Fonction Publique doivent compter annuellement au moins 40 % de personnes de chaque sexe.**

**La loi déontologie, qui est une loi fourre-tout, rejetée par FO car elle tend à vouloir unifier les trois versants de la Fonction Publique, rend cependant effective la mesure 10 du protocole. Cette loi inscrit dans le statut le congé de paternité et d'accueil de l'enfant avec traitement d'une durée de 11 jours consécutifs, et la possibilité de fractionner ce congé en**

**deux périodes. De même, elle ouvre la possibilité de prendre ce congé au père fonctionnaire, ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire ou au fonctionnaire lié par un PACS ou vivant en concubinage avec elle.**

De nombreux travaux de recherche ont été lancés qui permettent de démontrer qu'un écart de salaire entre les femmes et les hommes persiste dans la Fonction Publique même s'il est inférieur au secteur privé (12 % dans le public contre 19 % dans le privé). Les grandes causes avancées en sont la concentration des femmes et des hommes dans certains emplois ou niveaux d'activité différents et les interruptions de carrière, notamment liées à la maternité.

Cette avancée législative et réglementaire et les différentes études ne peuvent cependant masquer les réalités des choix politiques et budgétaires effectués par le gouvernement, notamment sur les corps et missions à vocation fortement féminisée (santé et social), le signal donné par PPCR est en totale opposition avec une mesure pouvant favoriser l'égalité salariale.

En effet, quand le gouvernement propose une catégorie C qui démarre péniblement à peine au-dessus du smic, ou quand il place les corps infirmiers et prochainement sociaux très féminisés dans un petit A, donc dans une grille indiciaire inférieure à celle des attachés, il démontre que les bonnes intentions ne valent pas grand-chose face aux politiques d'austérité.

Pour la FGF-FO, le meilleur remède pour lutter contre les inégalités salaire femmes/hommes c'est l'application égalitaire de grille indiciaire, à savoir : à diplôme égal, salaire égal.



## Laïcité

La FGF-FO a participé à la commission « Laïcité et Fonction Publique » installée par la ministre de la Fonction Publique de juin à décembre 2016. A cette occasion, la FGF-FO a rappelé son attachement indéfectible à la laïcité de l'école et de l'État et à la loi de 1905 de séparation des églises et de l'État.

La neutralité des fonctionnaires est un élément fondamental du statut général de la Fonction Publique. La FGF-FO a également insisté dans cette commission sur le fait que les employeurs publics étaient tenus de respecter scrupuleusement le principe de laïcité dans les bâtiments publics.

Le rapport de cette commission sera rendu public le 9 décembre 2016, après la rédaction de ce rapport d'activité.

## Agents non titulaires



### Obtenir les titularisations

Le respect de l'article 3 du statut général est une préoccupation constante de la FGF-FO : l'emploi statutaire doit être la règle générale et l'emploi contractuel une exception.

C'est pourquoi la première revendication en faveur des agents contractuels est d'obtenir leur titularisation (la situation particulière des agents contractuels qui bénéficient déjà d'un quasi statut nécessite l'organisation de conditions de titularisation qui ne soient pas à leur défaveur).

Depuis la mise en place du dispositif d'accès à la titularisation dit « Sauvadet », la FGF-FO n'a eu de cesse d'exiger que le nombre de postes soient à la hauteur du nombre d'agents à titulariser.

Cela serait possible dans le cadre d'une politique d'augmentation de l'emploi public : les postes mis au concours réservés pourraient résorber l'emploi précaire tout en laissant aux concours externes la part de recrutement la plus importante, sans oublier les concours internes qui doivent comporter un nombre de postes suffisant pour permettre l'évolution de carrière des agents.

Mais la politique de suppression d'emplois publics n'a pas permis les titularisations nécessaires. Après quatre ans d'accès spécifiques à la titularisation, la part de l'emploi contractuel n'a pas diminué dans la Fonction Publique.

Le dispositif « Sauvadet » est reconduit pour deux ans, mais insistons à nouveau : seule une augmentation

significative du nombre de postes proposés aux concours de recrutement pourrait effectivement contribuer à résorber la précarité et l'emploi contractuel.

### Améliorer la situation des agents contractuels

La défense des intérêts matériels et moraux des agents contractuels fait pleinement partie du mandat de la FGF-FO. Les garanties collectives des contractuels sont fixées par une partie importante du titre I du statut général de la Fonction Publique mais également par le décret 86-83 pour les agents contractuels de l'État.

Désormais, les agents contractuels bénéficient de l'ensemble des garanties prévues au chapitre II du titre I du statut général (liberté d'opinion, non discrimination, garanties contre le harcèlement, action sociale, droit de grève, protection fonctionnelle). Ils bénéficient également 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).

Ces garanties répondent en partie au combat syndical mené par la FGF-FO.

En outre, le décret 86-83 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État a été modifié en 2014. La FGF-FO avait alors largement contribué aux discussions aboutissant à l'amélioration des dispositions sur les congés (congé d'accueil de l'enfant, congé pour raison familiale, congé pour convenances personnelles, congé pour mandat électif).



# Outre-Mer

## La problématique récurrente de la vie chère

Le phénomène de la vie chère représente un enjeu social majeur dans les DOM. La loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 relative à la régulation économique Outre-Mer devait mettre en place des dispositions permettant la modération des prix.

Force est de constater que ce problème est loin d'être réglé.

La cherté de la vie reste une réalité. Une capsule de Nespresso fait un bond de 35 à 55 centimes en traversant l'Atlantique, tandis qu'un DVD coûte facilement 5 € de plus qu'en métropole, idem pour le beurre, les yaourts, le café, les vêtements, sans oublier les voitures et les pièces détachées.

## La Fonction Publique dans les DOM

La Fonction Publique dans ses trois versants n'a pas été épargnée par les effets négatifs des politiques d'austérité budgétaire menées dans le cadre de la RGPP et de la MAP (restructurations, fermetures de services, suppressions de postes, avancements en berne, etc...).

Les agents en poste dans les territoires ultra-marins ont le sentiment d'être les oubliés de la République tant leurs conditions de travail et de vie se sont dégradées ces dernières années.

Ce ne sont pas les dispositions concernant la Fonction Publique inscrites dans le projet de loi sur l'égalité réelle Outre-Mer qui vont améliorer la situation des agents en fonction dans les DOM.

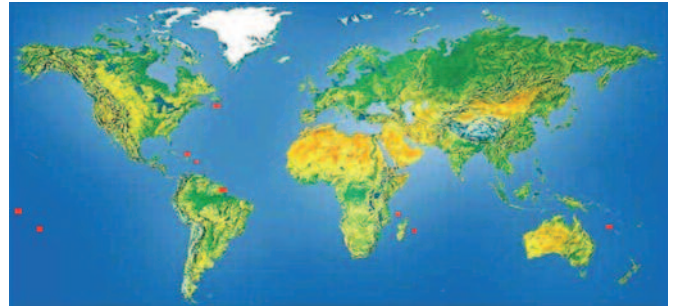
En effet, les seules mesures proposées par le gouvernement sont de mutualiser, à titre expérimental, les actions de formation et d'actions concourant à l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions d'une part, et d'autre part de mutualiser les politiques de ressources humaines.

Pour FO ces mesures ne répondent pas aux légitimes revendications des agents exerçant leurs missions Outre-Mer.

## Mayotte : une départementalisation inachevée

Dans le rapport d'activité du congrès de Nîmes la FGF-FO avait évoqué les difficultés socio-économiques rencontrées par le 101<sup>e</sup> département français, Mayotte.

4 ans après, la situation sur l'île n'a pas beaucoup changé.



En mars dernier une grève générale lancée par une intersyndicale (CGT, FSU, UD FO, l'UIR CFDT, SAEM, Snuipp et Solidaires) soutenue des élus du conseil départemental a paralysé l'île de Mayotte.

Les principaux axes routiers ont été bloqués chaque jour par des barrages, et des manifestations ont rassemblé plusieurs centaines de personnes,

Ce mouvement réclamait et réclame toujours l'égalité réelle entre Mayotte et la métropole. L'île a choisi en 1976 de **rester** française, alors que le reste des **Comores** accédait à l'indépendance, et est officiellement devenue le 101<sup>e</sup> département français en mars 2011. Toutefois, elle ne jouit pas encore totalement des mêmes droits que les autres territoires français dans plusieurs domaines.

De nombreux indicateurs économiques montrent que l'égalité réelle est très loin d'être atteinte entre Mayotte et la France métropolitaine, comme l'indique le rapport Lurel. Il y a même un écart très important entre Mayotte et les autres départements d'Outre-Mer, à **commencer** par le plus proche, **La Réunion**, également situé dans l'océan Indien.

Le chômage touche 19 % de la **population** active et 61 % des 15-24 ans, et plus de 27,6 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté. L'indice de **développement** humain, qui regroupe des indicateurs de richesse, d'éducation et de santé, place Mayotte à la 107<sup>e</sup> position alors que la France est 20<sup>e</sup>. Selon l'économiste Olivier Sudrie, avec un taux de croissance de 4,5 % par an, il faudrait trente-trois ans à Mayotte pour « converger » vers le niveau de l'Hexagone.

Quant à La Cour des comptes, elle estimait dans **un rapport thématique** publié en janvier 2016 que la départementalisation de Mayotte n'avait pas été suffisamment « préparée et pilotée ». La situation financière du département et des communes est pointée comme étant « proche de l'impasse ». Quant à l'effort budgétaire de l'État pour l'île, s'il a été augmenté, il reste insuffisant, toujours selon la Cour des comptes.

Elle souligne aussi dans son rapport le « besoin d'infrastructures de bases » à Mayotte, comme des écoles et des habitations, mais aussi les difficultés sociales sur l'île. Trois Mahorais sur 10 en âge de travailler ont un emploi et **41,4 % des moins de 30 ans** sont au chômage.

## Wallis-et-Futuna : un nouveau statut pour les agents non-titulaires

La FGF-FO a toujours plaidé pour que les agents du territoire de Wallis-et-Futuna se trouvent dans une situation juridique la plus proche possible de leurs homologues métropolitains, ceci afin de les inscrire dans l'espace national de l'emploi public et de construire les passerelles statutaires leur permettant, le cas échéant, des mobilités volontaires.

C'est pourquoi nous avons travaillé avec la DGAFP à la refonte du cadre juridique d'emploi des ANT à Wallis-et-Futuna.

Malgré de nombreux écueils principalement liés aux orientations politiques du ministère des Outre-Mer, nous avons réussi à poser les bases statutaires permettant une négociation locale pour en préciser les modalités de mise en œuvre.

D'emblée, nous avons plaidé pour intituler ce décret « Statut des agents publics non-titulaires de l'État », pour lui donner une portée statutaire de droit commun.

Si ce décret s'apparente plus à un quasi-statut qu'à l'organisation de l'emploi contractuel opérée par le décret 86-83, nous avons revendiqué que son éco-

nomie générale s'inspire du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

La réussite du volet statutaire de ce dossier Outre-Mer est à mettre à l'actif de la collaboration étroite et fructueuse avec les camarades FO du territoire.

Mais tout n'est pas fini pour autant. Il est nécessaire d'obtenir l'engagement d'une application effective et sincère de ces dispositions, notamment pour vérifier que les corps et grades de la Fonction Publique ne recèlent pas d'obstacles à la candidature des ANT de Wallis-et-Futuna aux concours internes des corps et cadres d'emploi. FO pense qu'il faut aller plus loin dans le parallélisme de forme avec les grades et catégories en abandonnant le terme de structures d'emplois au profit de cadres statutaires et en se référant aux catégories A, B et C.

D'une manière générale, le texte modernise et sécurise la situation des agents publics sur le territoire en tenant compte de leurs spécificités sans les y enfermer.

Mais il convient d'obtenir des engagements sur l'élaboration de l'architecture des nouveaux emplois et les mécanismes de transition

La FGF-FO réaffirme son orientation d'un ensemble statutaire ultramarin pleinement inscrit dans les principes du statut général des fonctionnaires.

# International et Europe

**E**n dehors de nos frontières l'activité de la FGF-FO se concentre essentiellement sur l'Europe avec la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP).

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

## International

Cette dernière a connu ces trois dernières années un nouvel essor avec l'arrivée au poste de secrétaire générale de Rosa Pavenelli. Essentiellement basé sur la coopération et l'entraide le syndicalisme international dans le secteur des services publics s'attache à permettre l'existence de droits sociaux dans de nombreux pays du monde.

La liberté syndicale est un combat de tous les jours et parfois à nos portes, la situation en Turquie nous en a fait la triste démonstration.



Au-delà du principe fondamental d'expression et organisation des travailleurs, l'ISP se mobilise pour l'égalité des genres, contre le travail précaire et la privatisation des services publics, plus particulièrement le lien essentiel qui est l'accès à l'eau potable.

L'actualité de la tragédie des migrants et réfugiés nous rappelle que lorsque le besoin de solidarité frappe à nos portes, la fraternité n'est pas le premier réflexe.

L'ISP a, en conséquence, défendu des lanceurs d'alerte qui ont révélé les plans d'évasions fiscales à optimisation agressive (Luxleaks).

La justice fiscale a été au centre de l'action de l'EPSU au travers de l'opération Unhappy Meal pour

contraindre le gouvernement français à taxer Mc Donald's à hauteur de ses profits en France.

La FGF-FO s'est associée à cette campagne notamment dans le cadre de la politique des placements, des réserves et provisions des régimes de retraite.

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

## Europe

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

Le programme de travail en cours, issu du congrès de Toulouse organisé avec l'aide de FO, s'axe sur :

### Renforcer l'intérêt général en donnant

- un rôle de réglementation, de protection et social plus fort aux administrations nationales et de l'UE,
- une plus grande confiance des citoyens envers les administrations via une vision plus concrète des administrations européennes et des gouvernements centraux, ainsi que des actions concrètes pour lutter contre la corruption,
- la diminution de l'influence des intérêts des entreprises dans l'élaboration des politiques publiques et dans les prestations des services,
- une image plus concrète de ce que les gouvernements centraux et l'administration européenne sont ou devraient être,
- des systèmes fiscaux plus justes, suppression des paradis fiscaux, diminution de la fraude fiscale, de la gestion fiscale agressive des entreprises, et d'une concurrence/dumping fiscal nocif.

### Des lieux de travail modèles pour les droits syndicaux

#### Défendre les droits syndicaux en prenant les mesures suivantes :

- restaurer et/ou améliorer les droits à l'information et à la consultation, y compris sur l'austérité liée à la restructuration sur la base de l'application des directives européennes,
- amélioration du SDC CGA (comité de dialogue social sectoriel) concernant les participations des affiliés, la mise en œuvre des décisions et la représentativité d'EUPAE (80 % des employeurs de l'UE d'ici 2019, par rapport aux 55 % actuels).

#### Des emplois plus nombreux et porteurs de sens

- augmenter l'emploi chez les jeunes,
- faire reculer les conditions de travail précaires,

- améliorer la santé et sécurité,
- égalité entre les femmes et les hommes,
- des effectifs plus diversifiés dans le secteur public, afin de refléter la société au sens large et selon les principes d'un lieu de travail dénué de toute discrimination,
- une administration plus ouverte aux minorités non nationales/ethniques.

**La FSESP en tant qu'organisation recherche à consolider la participation des affiliés à tous les niveaux et dans tous les pays, et établir des liens plus solides entre les niveaux local, national, européen et mondial.**

**Elle travaille à une meilleure stratégie de communication et une meilleure promotion de ses actions par les affiliés.**

Néanmoins, la crise de confiance qui traverse l'Union Européenne depuis 2008 provoque un repli sur soi des États membres. Le mouvement syndical n'échappe pas à cette tendance.

Le nombre d'affiliés à la FSESP diminue sensiblement, et cela malgré l'action énergique menée par le nouveau secrétaire général, Jan-Willem Goudriaan, qui a succédé à Carola Fischbach-Pyttel.

Paradoxalement, ce qui progresse le mieux est le comité de dialogue social sectoriel pour les administrations d'État et européennes. Animé par Nadja Salson, il permet aux représentants des administrations étatiques structurées dans le réseau EUPAE, d'échanger et de négocier avec la représentation syndicale TUNED (FSESP + CESI).

Au programme :

- Recommandations pour réduire l'écart de rémunération femmes/hommes.
- Réponse à la consultation sur une consolidation de la directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs.
- Un accord-cadre signé par la ministre Marylise Lebranchu sur ce sujet est en examen auprès de la commission pour sa transformation en directive.

Toutefois, les politiques d'austérité et de rigueur que mènent les pays européens conduisent à des réductions budgétaires qui pénalisent les fonctions publiques. La Commission et des États membres semblent peu enclins à respecter le droit des travailleurs à être consultés et informés sur les restructurations...

La FGF-FO milite pour le maintien d'un dialogue soutenu avec les camarades syndicalistes des autres pays européens.

En cette période troublée maintenir échanges et solidarité constitue un rempart contre la remise en cause des valeurs du service public que nous portons collectivement.



# Retraites



**E**n 2015, 116 000 fonctionnaires ont bénéficié d'une pension de droit direct, portant le nombre total de retraités de la Fonction Publique à 3,7 millions.

Les deux tiers de cet effectif appartiennent à la Fonction Publique de l'État (2,4 millions).

Le nombre de départs en retraite en 2015 a été plus faible que les années précédentes (121 000 en 2014, 124 000 en 2013 et 140 000 en 2012).

Le recul progressif à 62 ans de l'âge d'ouverture des droits en est la conséquence majeure mais il faut compter aussi avec l'augmentation progressive de la durée d'assurance à 166 trimestres (41,5 ans) en 2015.

En conséquence, l'âge moyen de départ s'élève désormais à 61 ans et 3 mois pour un(e) fonctionnaire civil(e) d'État. 3 mois de plus qu'en 2014. Il augmente en raison du recul de l'âge légal, également par la baisse des départs anticipés (catégories actives).

## Des pensions en berne

Le montant moyen des pensions augmente malgré le ralentissement puis le gel de la valeur du point d'indice : (chiffres FPE).

Année	2015	2010	2000
Euros	2 126	2 035	1 765

Cette progression est un trompe l'œil. Elle découle de revalorisation ou refonte de grilles indiciaires mais surtout du maintien en activité des agents. Ce mouvement bonifie l'assiette du calcul de la pension. Toutefois, il ne doit pas masquer des pertes bien réelles. En euros constants de 2015, la pension moyenne d'un agent partant en retraite en 2000 était en réalité plus importante qu'aujourd'hui (2 208 € contre 2 126 €).

## Geler le point d'indice aujourd'hui... c'est baisser les pensions de demain

En gelant le point d'indice de 2010 jusqu'en 2016 (soit 6 années), le gouvernement a fait d'une pierre deux coups :

Il a agi immédiatement sur la masse salariale des agents publics. Il a baissé sur le long terme les futures pensions.

Exemple : entre 2006 et 2013 : 7 années - l'inflation cumulée a été de 13,2 %.

Si le point avait été gelé sur cette période de 7 ans, un agent parti en retraite avec l'indice majoré 515 en 2013 perdrait 228 euros par mois de pouvoir d'achat par rapport à un collègue parti avec le même indice en 2006.

Sur 25 années d'espérance de vie en retraite cela représenterait 68 400 euros ; une perte définitive non compensée malgré les futures revalorisations annuelles des retraites basées sur l'inflation constatée.

Dans le secteur privé les 25 meilleures années sont revalorisées au moment de la liquidation. C'est-à-dire recalculées en tenant compte de la hausse des prix. Stopper ce mécanisme provoquerait une levée de bouclier.

C'est pourtant ce que fait le gouvernement pour les fonctionnaires en gelant leur traitement. La France, aux ordres de la Commission Européenne, baisse les retraites des fonctionnaires.

## La FGF-FO a dénoncé cette spoliation des futurs retraités de la Fonction Publique

Cette chute du pouvoir d'achat participe d'une baisse de rendement interne des pensions publiques aggravée par la hausse progressive des cotisations (de 7,85 % à 11,10 % en 2020).

Cette tendance à la baisse du niveau de pension est traduite par la diminution du taux de remplacement au fil des générations (le taux de remplacement T % (R)) est le rapport entre la dernière rémunération et la première retraite. Ainsi pour une carrière complète (42 ans) un fonctionnaire obtient théoriquement 75 %, 1,785 % par an, du traitement indiciaire détenu pendant les 6 derniers mois d'activité.

En réalité le véritable T % (R) d'un fonctionnaire doit être basé sur l'intégralité de sa rémunération. Dans ce cas, le mythe des 75 % s'évanouit rapidement.

Réforme après réforme les retraites s'érodent au fil des générations. Contrairement aux idées reçues les anciens salaires du privé de la génération 1946 ont bénéficié de taux de remplacement légèrement plus élevés que les anciens salariés du public (75,2 % contre 73,9 %).

De 1936 à 1946, les médians déclinent plus fortement dans le public (- 7,3 points) que dans le privé (- 3,4 points).

Les écarts entre les hommes et les femmes se réduisent progressivement, ce qui ne solutionne pas pour autant les phénomènes de discriminations salariales.

Pour un fonctionnaire le taux de remplacement du salaire par la retraite dépend essentiellement de la part des primes dans sa rémunération en fin de carrière : plus la part des primes est élevée, plus le taux de remplacement est faible.

Génération après génération ce taux diminue dans la Fonction Publique, essentiellement en raison de la hausse de la part des primes en fin de carrière. Cette baisse accompagne celle du taux de remplacement des salaires du privé, compte tenu de l'évolution des paramètres de la CNAC, de l'ARRCO et l'AGIRC.

C'est pourquoi il est important de suivre l'évolution des primes des fonctionnaires.

Jusqu'à présent la part des primes dans la rémunération des différentes catégories de fonctionnaires civils et de l'État, en particulier, a plutôt eu tendance à augmenter au fil des générations, notamment entre celles de 1936 à 1966.

La mise en place du Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) sur une partie des primes n'a pas constitué la réponse attendue pour prendre en compte les rémunérations accessoires dans le calcul de la pension (*voir encadré - RAFP et illusion perdue*).

Le rendement de ce régime par capitalisation est trop faible pour assurer une retraite décente sur les

primes et son assiette pénalise les agents ayant beaucoup de primes et un indice faible (2 points de taux de remplacement pour une carrière complète est ridicule) !

La réforme Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) a entamé un transfert de points d'indice en primes avec l'équivalent à 9 points d'indice pour la catégorie A, 6 points pour la catégorie B, 4 points pour la catégorie C. Avec PPCR la baisse attendue de la part de primes serait comprise, selon la DGAFP, entre 0,6 et 1,0 point pour la génération 1954.

C'est notoirement insuffisant. Pour un agent de catégorie B actif en fin de carrière, cela correspond à environ 0,8 % de ses primes.

L'évolution de la part des primes dans la rémunération est pour le moins préoccupante. Par exemple la part des primes d'une catégorie B sédentaire à 59 ans (génération 1936 à 1954) est passée de 17 % à 26 %, soit une hausse de la part des primes de 0,5 point par génération en moyenne, et cela même si cette

hausse fut irrégulière.

L'augmentation violente des primes liée à la « redistribution » des économies générées par les suppressions de postes consécutives à la RGPP a accru ce phénomène.

La FGF-FO a, de tous temps, dénoncé cette dérive qui appauvrit mécaniquement la grille indiciaire et installe des inégalités discutables entre agents de mêmes niveaux.

## Public/Privé – Inégaux ?

Ainsi que le démontre régulièrement le COR, les écarts statistiques ne traduisent pas nécessairement des problèmes d'équité.

En premier lieu le niveau moyen des pensions, si ce dernier est plus élevé chez les fonctionnaires que dans le secteur privé, cela est dû à la structure d'emploi. Les fonctionnaires ont un niveau de qualification plus élevé qu'ailleurs. Le poids des enseignants, plus de 800 000 agents, est, en ce sens, déterminant.

Pour preuve, le taux de remplacement (net de cotisations sociales) à la liquidation des salariés finissant leur carrière dans le secteur public représente en médiane 73,9 %, contre 75,9 % dans le secteur privé (génération 1946). Il en va de même pour l'âge de départ en retraite quand on soustrait, chez les fonctionnaires, le départ des agents en service actif.

**RETRAITES  
PUBLIC/PRIVÉ,  
des systèmes  
différents,  
des résultats  
comparables.**

L'âge moyen s'égalise public/privé autour de 62 ans. Cela fait donc belle lurette que le Conseil d'Orientation des Retraites tente d'alerter l'opinion sur ces réalités. En vain, les médias se satisfont de raccourcis, les libéraux caricaturent et le gouvernement en exercice joue la duplicité.

## Le statut général des fonctionnaires

Pourquoi remettre en question l'adhésion des nouveaux fonctionnaires au Code des pensions civiles et militaires si ce n'est pour, *in fine*, remettre en cause le statut lui-même.

Un système de retraite fondé sur le calcul d'une pension lié à l'indice détenu au terme de la carrière (6 derniers mois) implique un traitement terminal qui soit sommital.

Sans développer plus avant, cette progression de carrière se traduit par une structuration en grades et échelons et une organisation en corps et catégories.

Il ne peut exister de statut général des fonctionnaires sans code des pensions civiles et militaires. Cela ne signifie pas que l'un comme l'autre ne nécessitent pas des améliorations.

Nos revendications témoignent de la nécessité de réformer les carrières (exemple : part des primes, suppression des échelons contingentés) pour améliorer le niveau des pensions, et de la nécessité de repenser l'articulation des droits contributifs et non contributifs au sein du Code des pensions.

L'exigence de solidarité intra et inter-générationnelle est pour la FGF-FO un des facteurs de la cohésion sociale.

Il nous apparaît donc indispensable qu'elles soient parties intégrantes de notre système de retraite cela en mesurant l'effort contributif.

La présence de la FGF-FO aux côtés et en appui de la confédération FO au COR, depuis sa création, marque ce combat de tous les jours. Défendre la spécificité de nos pensions c'est défendre l'existence d'un statut général pour les fonctionnaires afin d'assurer aux citoyens et aux usagers ce qu'ils sont en droit d'attendre d'un service public républicain.

Il en va de même pour les agents sous contrat. Le statut général des fonctionnaires prévoit la primauté

des fonctionnaires sur les emplois publics, sans méconnaître le besoin de recours à des personnels non titulaires. Ces exceptions s'organisent au sein de la Fonction Publique. C'est pourquoi les agents non titulaires exercent sous contrat de droit public, avec un régime de retraite qui leur est propre : l'IRCANTEC.

Ce régime, proche dans son architecture des régimes ARRCO et AGIRC, n'en demeure pas moins singulier. Il est justifié par la séparation des sphères « public et privé ». Cela vaut pour le fondement de la situation d'agent non titulaire mais également pour, le cas échéant, marquer l'appartenance des institutions ou établissements qui les emploient au service public, à une mission d'intérêt général.

La Fonction Publique est toujours attaquée à ses marges, aux endroits où l'action publique se trouve interrogée et mise en cause. Aux extrémités théoriques de cette question, on aboutit au débat d'une Fonction Publique régaliennne ou non.

Le mandat de la FGF au conseil d'administration de l'IRCANTEC s'articule autour de deux axes, le rendement du régime dans un équilibre de long terme et la prévention d'un régime public spécifique et adapté aux agents non titulaires.

Sur le premier axe, nous avons sévèrement critiqué la réforme de 2008 qui a entraîné une baisse drastique du rendement. Sur ce point, il

est important de rappeler que l'IRCANTEC est un régime de passage. Son rendement ne saurait donc être comparé à un régime principal de droits directs, ne serait-ce qu'au regard des effets négatifs des poly-pensions.

Concernant l'équilibre du régime, l'IRCANTEC présente une forte sensibilité aux politiques qualitatives et quantitatives d'emploi public. Le renouvellement des générations n'est donc pas assuré par un régime malgré tout obligatoire. Le choix de constituer des réserves adossées aux engagements prévisibles nous semble relever d'une saine gestion, pour tant que la stratégie de pilotage financier s'appuie sur des projections plausibles et la politique extra-financière des placements s'avère compatible avec les valeurs que porte le mouvement syndical.

C'est le mandat donné aux administrateurs lors du renouvellement de la gouvernance fin 2015.

**DÉFENDRE LE STATUT,  
c'est défendre  
le code des pensions.**





# RAFP

## Les illusions perdues



Le régime (ou retraite) additionnel de la Fonction Publique issu de la loi Fillon de 2003 sur les retraites a démarré en 2005.

Un peu plus de dix ans après son lancement nous en faisons un bilan globalement négatif.

Ce régime est censé permettre de prendre en compte une partie des primes et indemnités dans le calcul de la pension des fonctionnaires.

Le système est le suivant : une cotisation de 10 % (5 % agent / 5 % employeur) sur une assiette de primes correspondant à 20 % de traitement indiciaire.

Par exemple, un agent à l'indice majoré 500 (soit  $500 \times 4,69 \text{ €} = 2\,845 \text{ €}$  brut perçoit 700 euros de primes. Le RAFFP retient pour cotisation une assiette de  $2\,845 \text{ €} \times 20 \% = 569 \text{ €}$  sur 700 €.

La cotisation globale est donc de 56,90 €, lesquels sont convertis en points. Le nombre de points dépend de la Valeur Acquisition d'achat du point (VA).

Au moment de la liquidation, on calcule la pension annuelle en multipliant le total des points acquis par la Valeur de Service (VS) du point.

En 2005 :  $VA = 1 \text{ €}$  et  $VS = 0,04 \text{ €}$ . Le rendement technique du régime était donc de 4 % soit un temps de retour sur cotisation de 25 ans. C'est peu et long, car cela suppose, pour un départ en retraite à 60 ans, une espérance de vie jusqu'au moins 85 ans (sur deux têtes car la réversion est incluse).

En 2016 :  $VA = 1,1967 \text{ €}$  et  $VS = 0,04474 \text{ €}$ . Le rendement technique passe à 26,7 années, mais cette fois à 62 ans !

Le rendement du RAFFP s'est donc dégradé puisqu'il faut, en théorie, atteindre  $62 + 26,74 = 88,74$  ans pour retrouver toutes ses cotisations : selon l'INSEE, en 2014, l'espérance de vie d'un Français est de 82,6 ans et d'une Française de 87,3 ans (à 62 ans en 2013 ; 20,68 pour une femme – 25,22 pour un homme).

Que s'est-il donc passé en 10 années pour que ce régime de retraite n'en soit plus vraiment un ?

Il faut chercher dans son mode de financement et dans son pilotage pour en trouver quelques explications.

Premièrement le RAFFP est un régime par capitalisation, chacun constitue son propre compte de droit sans mécanisme de solidarité intra ou inter-générationnel (à l'exception de la réversion). Les sommes correspondant aux cotisations sont investies en placements financiers (actions, obligations, immobilier).

La valeur des droits se retrouve très sensible à la conjoncture économique : le niveau des rémunérations et la valorisation des marchés financiers.

En second lieu, la réglementation applicable au RAFFP s'avère extrêmement prudente. Une des lois de la finance étant pas de rendement sans risque, les actifs du régime rapportent très peu.

Si l'argent des cotisations est bien protégé, cette protection rend impossible le service d'une retraite digne de ce nom.

A titre de comparaison :

- le rendement théorique du RAFP est de 3,73 %,
- le rendement théorique de l'IRCANTEC est de 7,75 %,
- le rendement théorique de l'ARRCO et l'AGIRC est de 6,56 % (ramené progressivement à 6 %).

Il est donc aisé de constater que ce régime est très loin d'assurer une retraite - pension - sur des bases au moins équivalentes aux principaux régimes complémentaires obligatoires en points.

Si le niveau des cotisations des employeurs peut être mis en cause, force est d'admettre qu'un régime de retraite par capitalisation construit comme un produit commercial d'épargne retraite ne saurait rapporter plus qu'un plan d'épargne ordinaire.

Force Ouvrière a critiqué l'instauration du RAFP dès son commencement. Les faits nous donnent raison. Ce régime serait tout au mieux une épargne salariale (l'agent verse 1 €, l'employeur abonde d'1€), mais ce n'est pas son objectif social.

Notre revendication d'arrêt de la retraite additionnelle et de sa conversion conserve donc tout son sens.

En 2016, les actifs de l'ERAFP s'élèvent à environ 26 milliards d'euros en valeur boursière. A maturité vers 2050, ils devraient avoisiner les 100 milliards d'euros. Cette somme cantonnée (elle n'est pas fondue dans le budget de l'État) est gigantesque et suscite bien des convoitises, notamment dans son utilisation.

La présence des organisations syndicales et en particulier de Force Ouvrière au sein du conseil d'administration de l'établissement se révèle d'une impérieuse nécessité.

Les administrateurs FO exercent leur mandat dans l'objectif de protéger les droits des agents.

Pour cela, ils se sont attachés à défendre le niveau des retraites (valeur des droits et maintien du niveau des rentes) ; ce qui nous a conduit à nous opposer à la dégradation du tarif début 2015 et à revendiquer régulièrement la revalorisation de la valeur de service du point.

Par ailleurs, la politique du placement de ces 26 milliards d'euros est un sujet en soit. FO s'est donc mobilisée depuis la création du régime pour donner un cadre et une orientation à la gestion extra-financière des fonds. L'ISR (Investissement Sociallement Responsable) constitue le cœur de cette politique. Les enjeux contemporains en matière climatique et de croissance soutenable impliquent une rigoureuse sélection des produits financiers et un engagement actionnarial fort et déterminé.

L'environnement, le social et la gouvernance constituent les axes essentiels de cette action. Ils conduisent le conseil d'administration à peser sur les entreprises et les secteurs qui, dans leur activité ou leurs pratiques, contreviendraient au respect des normes que nous défendons, des valeurs que nous portons, en tant qu'organisation syndicale, comme, à titre d'exemple, le respect des conventions de l'OIT, et la justice fiscale.

La FGF-FO s'est également engagée dans le projet de financement par les fonds de retraites, de logements intermédiaires à destination des agents publics en collaboration avec une filiale de la Caisse des dépôts. Nous regrettons que le gouvernement reste encore timoré sur le sujet, mais nous gardons espoir qu'il offre bientôt quelques solutions aux besoins gigantesques qui s'expriment en la matière.

Au final, la FGF-FO considère que les pouvoirs publics n'ont pas la mesure de ce qu'est et devient le RAFP. Nos demandes réitérées, avec toutes les organisations syndicales de la Fonction Publique, d'un bilan global du régime ne trouvent pas écho à la mesure de la question. Pire, les tentatives répétées des tutelles à écarter les représentants des cotisants et bénéficiaires de l'administration du régime prouvent l'incapacité de l'État à admettre un véritable pilotage social d'un régime qui appartient aux fonctionnaires des trois versants de la Fonction Publique.

Un rendement désastreux, une gouvernance sous contrainte technocratique : A quoi bon continuer ?

### En finir avec la retraite additionnelle

# Pénibilité

**É**largir et améliorer le service actif.

Réforme des retraites :

2009 – Fillon = 60 ans et 40 annuités

2013 – Ayrault = 62 ans et 43 annuités

La dégradation des conditions de départ en retraite continue son escalade infernale.

A cela s'ajoute la promesse du candidat Hollande en 2012 : « *Je ferai en sorte que tous ceux qui ont 60 ans et qui auront cotisé la totalité de leurs annuités retrouvent le droit de partir à la retraite à taux plein à cet âge-là* ».

Partir à la retraite à 60 ans avec 42 voire 43 années de cotisation induit un début de carrière à 17 ou 18 ans, ce qui est de moins en moins le cas pour les jeunes générations entrant plus tardivement sur le marché du travail.

Le départ anticipé pour service actif subit le même sort. Il devient progressivement inopérant tant la décote rend dissuasif un départ à 52 ou 57 ans.

C'est pourquoi le gouvernement laisse mourir à petit feu le service actif dans le même temps où il essaie d'étendre le compte pénibilité à la Fonction Publique.

Introduit par la réforme des retraites de 2013, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) initialement prévu pour 2015, n'a pas posé l'étape de la négociation collective.

Véritable usine à gaz, le C3P approche la pénibilité selon une logique triple : Prévention – Réparation – Compensation.

La FGF-FO a détaillé dans une *Nouvelle Tribune* (n° 400 – juin 2014) en quoi limiter la prise en compte de la pénibilité à la seule réparation de dommages physiques est une impasse.

L'accident de travail et les maladies professionnelles ne sont pas les seuls marqueurs d'un travail pénible, même s'ils doivent être pris en compte, notamment via les CHSCT.

Pour la FGF-FO, le C3P n'a pas sa place dans la Fonction Publique. Le service actif nous paraît suffisamment pertinent pour assurer la compression d'un travail pénible.

Nous revendiquons une approche « non pathologique » qui reconnaisse des situations de travail usantes, traumatisantes, que subissent les agents appartenant à des corps de fonctionnaires dont les missions sont pénibles.

## L'invalidité et l'incapacité ne peuvent être le facteur essentiel de la reconnaissance de la pénibilité

L'existence d'un dispositif statutaire propre à la Fonction Publique constitue un point d'appui solide qui mérite d'être défendu, préservé et amélioré.

Depuis plus de 50 ans le service actif est la réponse du statut général des fonctionnaires aux contraintes physiques et psychologiques, aux environnements agressifs et aux rythmes de travail atypiques.

Pour la FGF-FO, la reconnaissance de la pénibilité doit rester attachée à une définition collective sur une base réglementaire.

Pour améliorer le service actif, la bonification des années sous ce statut est indispensable. Pour rendre réalisable un départ effectif à partir de 57 ans la FGF propose la mise en place d'une bonification d'une année par 5 années de services actifs dans un maximum de 25 ans.

Ce système existe déjà par ailleurs pour les personnels

pénitentiaires, la police, les douanes, la navigation aérienne, les militaires. Il est connu sous le nom de bonification du 1/5<sup>e</sup>.

L'élargissement du service actif participerait à la modernisation du Statut général des fonctionnaires.

Les exemples de Météo France, des infirmiers, des instituteurs devenus professeurs des écoles, démontrent l'inanité de restreindre le service actif aux seuls corps de catégorie C et B. Ce n'est plus la réalité de l'emploi public aujourd'hui !

Pour la FGF-FO, défendre le service actif passe par sa modernisation, donc son élargissement à toutes les catégories.

C'est pourquoi nous défendons l'idée de rattacher le service actif au statut de corps en fonction de la pénibilité des missions.





# Hygiène, sécurité et conditions de travail



Les conditions de travail des fonctionnaires se sont continuellement détériorées ces dernières années. Les raisons sont connues : diminution du nombre d'emplois titulaires, réformes et restructurations incessantes, austérité appliquée au fonctionnement même du service public. Ce à quoi il faut ajouter l'allongement de la durée d'activité (imposée par les lois contre les retraites), l'allongement de la durée de carrière (encore accentuée avec la « Grille PPCR ») et également l'individualisation des droits et des rémunérations qui accentue la pression sur les agents publics.

## La défense des garanties statutaires

Lorsque les missions sont clairement définies dans les statuts particuliers, c'est déjà une première garantie pour le fonctionnaire de ne pas être taillable et corvéable à merci dans le cadre de la polyvalence interministérielle. Or, les missions spécifiques à chaque corps ministériel sont progressivement remises en cause par tous les bouts : au niveau local par les nouvelles prérogatives des préfets et au niveau national par le développement de la gestion interministérielle pilotée par la DGAFP.

Le combat de la FGF-FO pour la défense des statuts particuliers et des missions ministérielles a donc toute son importance lorsqu'on aborde les conditions de travail des fonctionnaires.

Par ailleurs, le fonctionnaire victime d'une mobilité forcée, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique doit subir toutes les contraintes liées aux nouvelles conditions d'exercice (déménagement, nouvelles missions). Les conséquences pour l'agent sont bien assimilables à une dégradation des conditions d'exercice.

Là encore, face aux restructurations, la défense de l'articulation statut général/statuts particuliers, le refus des mobilités forcées, sont des enjeux essentiels des conditions d'exercice des fonctionnaires. C'est ce qui a été systématiquement mis en avant par la FGF-FO.

## Emploi public et reclassement

La diminution de l'emploi statutaire pèse sur la capacité de l'ensemble des agents d'exercer les missions de service public qui leur sont confiées, mais en plus, elle empêche le reclassement des agents dont l'état de santé le nécessite. Les groupes de travail (menés dans le cadre de l'agenda social dans la Fonction Publique) se sont tous heurtés à ce constat implacable : les suppressions d'emplois réduisent pratiquement à néant les possibilités de reclassement pour raison de santé. Il est par ailleurs inacceptable que les agents reclassés subissent une baisse de rémunération. C'est pourquoi la FGF-FO a systématiquement revendiqué le maintien du montant de l'indemnitaire pour les agents reclassés.

## Médecine de prévention : pour le respect des dispositions réglementaires

Les services de médecine de prévention souffrent de moyens humains très insuffisants. Les médecins de prévention exercent dans des conditions déplorables, pour une rémunération inférieure au privé. Ceci nuit à l'attractivité de la fonction et augmente encore la pénurie de médecins. Non seulement aucune mesure n'est prise pour améliorer le fonctionnement des services de médecine de prévention, mais la pénurie de médecin devient le prétexte pour chercher à déréglementer.

La FGF-FO s'est constamment opposée aux propositions de modifier le rythme de la surveillance médicale des agents fixé par le décret 82-453, ce qui reviendrait à adapter la réglementation aux mesures d'austérité.

La FGF-FO s'est également opposée à la suppression du temps réglementaire que le médecin de prévention doit consacrer au milieu de travail, ou encore à la mutualisation des services de médecine de prévention.

En effet, les médecins de prévention ont besoin de bien connaître le milieu professionnel dans lequel ils interviennent. La multiplication des milieux d'intervention, engendrée par une mutualisation interministérielle, voire inter-fonctions publiques, ne pourrait que dégrader encore leurs conditions d'exercice et augmenter la pénurie de personnels médicaux.

## Instances médicales

La pénurie de médecins agréés est le prétexte pour remettre en cause les prérogatives voire l'existence des comités médicaux et des commissions de réforme. La réglementation existante est amenée à être revue par l'article 11 de l'ordonnance prise en application de l'article 44 de la « loi travail ».

Là encore, la FGF-FO a défendu la réglementation existante.

## Pénibilité

Les groupes de travail (réunis dans le cadre de l'agenda social) sur la pénibilité sont restés sur un travail de cartographie ou d'élaboration de fiches individuelles pour les agents publics exposés à l'un des dix risques professionnels identifiés par le code du travail. Or, ces dix risques professionnels (uniquement physiques) ne correspondent pas à la



réalité de la pénibilité dans la Fonction Publique, en particulier pour toutes les missions qui nécessitent un contact direct avec le public.

La prévention de la pénibilité ne peut donc pas être abordée à partir de ces seuls critères. Elle nécessite, de toutes façons, une réelle politique d'amélioration des conditions de travail et ne peut être prise en compte sur une base individuelle, ce qui enfoncerait un nouveau clou dans les garanties statutaires donc collectives.

La compensation de la pénibilité existe statutairement grâce au service actif. La FGF-FO n'a eu de cesse d'opposer l'amélioration du service actif à l'individuation dans la reconnaissance de la pénibilité.

## Les moyens du CHSCT

Cinq ans après la transformation des CHS en CHSCT, cette nouvelle instance consultative a toujours aussi peu de moyens pour fonctionner. Un contingent annuel d'autorisations d'absence a été instauré par le décret du 27 octobre 2014, mais le même décret supprime les autorisations d'absence de droit pour visite de site.

Si les membres du CHSCT veulent effectuer une visite de site, ce sera au détriment des quelques jours accordés au titre de leur contingent...

La FGF-FO a souligné l'insuffisance de ces moyens en temps syndical lors des discussions institutionnelles autour de ce décret.

Les membres des CHS-CT ont droit à une formation de 5 jours au cours de leur mandat, mais ils ne peuvent choisir l'organisme de formation que pour 2 des 5 jours (décret n° 2016-1403 du 18 octobre 2016).

Pour la FGF-FO, les membres des CHS-CT devraient pouvoir choisir leur organisme de formation pour la totalité de la formation. C'est la position qu'elle a défendue lors des discussions préalables à la parution du décret 2016-1403.

# Action sociale interministérielle



« **L'**action sociale interministérielle, harmonisée par le Comité Interministériel consultatif d'Action Sociale (CIAS), vise en particulier à répondre aux préoccupations et attentes générales et transverses exprimées par l'ensemble des agents dans le cadre des orientations fixées par le ministre chargé de la Fonction Publique en matière de gestion des ressources humaines. Ces dernières années, l'action sociale interministérielle s'est tout particulièrement attachée à favoriser et faciliter pour les agents la conciliation de leur vies professionnelle et familiale ».

Voici la présentation de l'Action Sociale Interministérielle (ASI) faite sur le site du portail de la Fonction Publique. La réalité est toute autre...

Ces dernières années ont surtout été marquées par un désengagement de plus en plus net de la politique sociale dans la Fonction Publique et l'ASI, comme d'autres secteurs, a été impactée à différents niveaux. Comme lors du précédent exercice (2010-2013), force est de constater que la situation est de moins en moins favorable et que les réformes successives mettent à mal les rouages administratifs, déjà bien grippés, qui sont censés porter cette action sociale.

L'un des effets les plus calamiteux de cette réforme est l'application sans discernement de la réforme territoriale aux sections régionales interministérielles d'action sociale.

Il aurait été, en effet, tout à fait possible pour l'Administration de laisser les instances régionales terminer leur mandature jusqu'aux élections de 2018 et profiter de cette période pour envisager la

mise en place d'une nouvelle « formule » compatible ! la délégation FGF-FO a porté cette revendication tout au long de l'année 2015 et tenté, par de nombreux moyens, d'éviter ce passage en force en proposant des projets alternatifs tout à fait réalistes et réalisables.

Au lieu de cela, la décision a été prise (arrêté du 8 juillet 2016) après une parodie de dialogue social qui a simplement permis d'obtenir la possibilité de garder deux suppléants (au lieu d'un seul) pour chaque titulaire dans les régions fusionnées, le nombre de titulaires restant, hélas, le même que sur le périmètre régional précédent.

Ces régions fusionnées sont au nombre de 7 et cela porte donc à 22, pour notre organisation syndicale, le nombre de camarades qui « disparaissent » de la sphère des SRIAS. Ce résultat est évidemment le même pour les autres organisations syndicales au sein de chaque section régionale... ce qui signifie une présence encore plus restreinte sur le terrain ! Présence ponctionnée encore par l'extension du périmètre, contraignant nos camarades à passer des heures de trajet pour se rendre à des réunions. Quand on y réfléchit, on ne peut que constater que c'est grotesque mais l'administration a décidé une fois pour toutes que le ridicule ne l'atteignait pas ! En revanche, la difficulté de mener à bien leur mandat et la lassitude risquent bien d'atteindre nos représentants...

Oui, décidément, l'ASI n'est pas au mieux de sa forme. Ces dernières années, non seulement son budget n'a pas permis de développer de nouvelles prestations mais il a aussi subi les effets d'une sous-



consommation tellement systématique que l'on ne peut pas croire qu'elle ne soit que structurelle et non programmée. La FGF-FO a mis en cause tous ces coups de rabots budgétaires, ces « surgels » qui, en quelques années, ont fait passer de 137 millions d'euros de crédits dépensés pour les agents de la Fonction Publique de l'État à tout juste 115 millions pour 2016... Même les autres organisations syndicales du CIAS commencent à citer en exemple nos analyses sur ces sujets et à nous suivre, nous qui avons « le tort » à une époque d'être clairvoyant sur les signes envoyés par la gestion de la DGAFP !

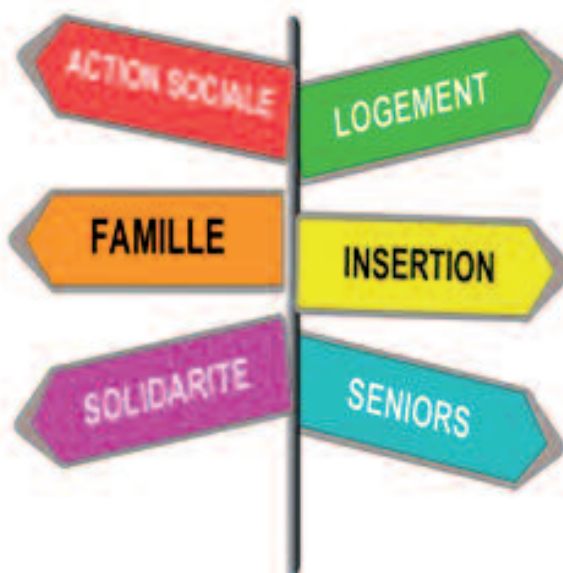
Malgré les réductions budgétaires et malgré nos positions parfois isolées, la délégation de la FGF-FO au CIAS s'est mobilisée pendant toute cette période pour maintenir une action sociale interministérielle de qualité et un niveau de prestations permettant de répondre aux attentes et aux besoins des agents.

Malheureusement, et sans beaucoup d'évolution par rapport à notre dernier bilan :

- Le nombre de bénéficiaires du chèque-vacances régresse depuis le dernier mandat, malgré des dispositifs d'incitation.
- Les besoins en garde d'enfant sont de plus en plus nombreux et les places en crèches ne sont pas totalement couvertes en 2016 malgré la sous-consommation, là encore, des crédits de paiement de 6 millions d'euros par an.
- Les aides à la garde d'enfant ont été supprimées pour une partie importante des agents (tranche à 220 euros du Chèque Emploi Service Universel).
- L'aide à domicile, financée par la Caisse Nationale d'Allocation Vieillesse pour 10 millions d'euros n'est toujours pas totalement utilisée (pour mémoire, le dispositif précédent couvrait 36 000 bénéficiaires pour un montant de 25 millions).
- Concernant les logements sociaux, l'accès aux 5 % préfectoraux est toujours et encore saturé dans certains secteurs, comme l'Ile-de-France ; les réservations conventionnelles sont stoppées depuis 2012 et la DGAFP n'a plus un sou, selon ses dires, à investir dans le logement. Dans le

même temps l'ERAFP participe au financement de logements intermédiaires au profit des agents publics. FO revendique une politique du logement volontariste et financée.

- La politique de restauration collective manque de volontarisme et les Restaurants Inter-Administratifs (RIA) sont fermés les uns après les autres sans aucune disposition de remplacement équivalent... alors même que les regroupements, fusions, déménagements liés à la réforme territoriale devraient voir la création de plusieurs nouveaux d'établissement, ce qui est loin d'être le cas.



Et malgré cela, le projet de loi de finances 2017 pour l'ASI est non seulement sans aucune ambition, mais il est même en régression. Pourtant, les agents auraient bien besoin de prestations à la hauteur car depuis des années ils ont subi le gel du point d'indice, la hausse des prix et celle de la retenue pour pension civile.

La FGF-FO s'est mobilisée sur les différents sujets et a réussi, à plusieurs reprises, à rallier à nos positions des cama-

rades d'autres organisations syndicales.

Le boycott du CIAS de novembre 2016, les derniers communiqués de presse communs en sont des exemples. Nous resterons toujours à l'écoute des besoins des agents dans nos revendications et nous ne laisserons pas l'administration dépouiller l'action sociale interministérielle ! Peu importe si nous sommes les seuls puisque nous prouvons régulièrement, même si c'est parfois à posteriori, que nos positions sont les bonnes. Nous continuerons donc à nous mobiliser sur tous les dossiers et à engager nos forces pour que les agents de la Fonction Publique d'État bénéficient dans les meilleures conditions de prestations sociales dignes de ce nom ! Nous ne demandons pas la charité, nous revendiquons le respect d'un quotidien véritablement amélioré !

Le Secrétariat Fédéral de la FGF-FO remercie l'implication des militants FO dans l'ASI, et particulièrement au sein des SRIAS qui sont le relais de nos revendications.



# FIPHFP

## Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

### Création et activité

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

Le 25 septembre 2013 le Comité Interministériel du Handicap (CIH), s'est réuni pour la première fois depuis sa création en 2009 pour donner une impulsion nouvelle à la politique publique du handicap et relever le défi de l'égalité. En conséquence, le CIH a prévu des actions fortes, notamment en faveur de l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap, et a conforté le FIPHFP dans son rôle d'accompagnant des employeurs publics en lui confiant de nouvelles missions.

À la fin de l'année 2014, le FIPHFP avait déjà mis en œuvre plus de la moitié des orientations du CIH, notamment :

- La poursuite des programmes exceptionnels d'accessibilité des locaux et d'accessibilité numérique, ainsi que le financement d'appels à projets innovants en matière d'accessibilité numérique pour les années 2015 et 2016. Le financement de l'accessibilité numérique a mobilisé, depuis son lancement par les pouvoirs publics en 2011, près de 5,4 millions d'euros.
- La mobilisation des financements du FIPHFP (aides techniques et humaines figurant dans le catalogue des aides) pour permettre aux jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap et qui souhaitent effectuer un service civique chez un employeur public, de bénéficier d'une première étape d'engagement et d'acquisition de compétences dans leur parcours d'inclusion socioprofessionnelle.
- La contribution financière du FIPHFP à la généralisation du processus d'évaluation de l'employabilité



des personnes les plus éloignées de l'emploi, dispositif expérimental mis en œuvre dans 10 MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées) en 2010 et 2011, et étendu progressivement à 30 puis 60 MDPH.

- La mise en place d'une convention de partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, pour la période 2014- 2015, visant à améliorer l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

- La participation du FIPHFP à la mission confiée par le Premier ministre à Annie Le Houérou, Députée des Côtes-d'Armor, au sujet de l'accompagnement dans l'emploi

des personnes handicapées tout au long de leur parcours professionnel ; ceci a donné lieu à l'une des deux premières études publiées par le conseil scientifique du FIPHFP.

Deux études sur ces sujets d'envergure ont été conduites en 2014 et sont en cours de publication. La première traite de « l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap du fait d'altérations psychiques, mentales et cognitives », la seconde de « l'accompagnement des agents en situation de handicap au cours de leur vie professionnelle ».

Toujours en 2014, le FIPHFP a renforcé les incitations financières pour amplifier l'apprentissage des jeunes dans la Fonction Publique. Désormais, le Fonds prend en charge le versement d'une indemnité à hauteur de 80 % du reste à charge du coût salarial annuel si le contrat est confirmé à l'issue des deux premiers mois, en lieu et place de l'ancienne indemnité forfaitaire qui était d'environ 4 000 euros.

La nouvelle Convention d'Objectifs et de Gestion (COG), signée le 28 mars 2014 entre l'État, le FIPHFP et la Caisse des Dépôts, fixe les deux axes stratégiques du Fonds pour les quatre années à venir :

- Relever le défi de l'égalité en amplifiant les voies d'accès à l'emploi et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

- Améliorer l'efficacité du FIPHFP pour qu'il devienne une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes pour la mise en œuvre de la politique publique du handicap.

Enfin, la Conférence Nationale du Handicap (CNH), qui s'est tenue le 11 décembre 2014, a encouragé le FIPHFP à creuser les sentiers de l'accompagnement dans l'emploi, de la jeunesse et du handicap psychique. De plus, dès 2016, le Conseil d'État, la Cour des comptes et les autorités administratives indépendantes devraient être soumis à l'obligation d'emploi au même titre que tous les employeurs publics.

## Fonctionnement des instances

Le FIPHFP est un établissement public à caractère administratif, placé sous la tutelle de la ministre des Affaires Sociales et de la Santé, du ministre de l'Intérieur, de la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction Publique, du ministre délégué auprès du ministre de l'Économie et des Finances, chargé du Budget, et de la ministre déléguée auprès du ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion.

L'instance de gouvernance du Fonds est le Comité National composé de représentants des employeurs publics, représentants des personnels et représentants des associations intervenant dans le champ du handicap. La Caisse des Dépôts (CDC) en assure la gestion administrative

Les représentants de l'UAFAP-FO sont Yvonnick Lavolée (FGF-FO) en tant que titulaire et Jean-Philippe Boyer (FSPS) comme suppléant.

Des comités locaux sont placés sous la présidence des préfets de région et animés par les Délégués Territoriaux au Handicap (DTH). Ils assurent le relais du Comité National en régions.

Le comité national du FIPHFP a décidé d'installer dans chaque région, sous la forme d'un pacte territorial, un outil de collecte et d'échange de pratiques entre les trois fonctions publiques. Mis en place début 2014, aujourd'hui étendus à toutes les régions, ces pactes territoriaux facilitent la coordination des employeurs publics et de leurs actions en faveur de l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

Quelques exemples de conventions nationales importantes : Conseil général des Yvelines (78), Fédération Hospitalière de France (FHF), Château de Versailles, INJS (Institut National des Jeunes Sourds)

Pour la FGF-FO, les efforts doivent absolument être poursuivis malgré les difficultés qui risquent d'émerger,

suite à la mise en place de la réforme territoriale. Cette fusion des certaines régions a contraint les organisations syndicales à refaire toutes les désignations de ces comités en pleine période estivale, dans un délai contraint et, qui plus est, en diminuant le nombre de représentants. Il convient donc ici de remercier les camarades investis dans ces instances de leur compréhension, leur disponibilité et leur réactivité lors de nos sollicitations ; la FGF-FO reste attachée à l'indépendance du FIPHFP et continuera à renvoyer les employeurs face à leur responsabilité sur le manque de moyens humains et financiers.

## Quelques données chiffrées

En 2015, le taux d'emploi global dans la Fonction Publique est de 5,17 % (4,21 en 2008) :

- FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT : 4,18 %
- FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : 6,22 %
- FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE : 5,41 %

Le nombre de bénéficiaires total sur les trois versants de la FP est de 221 733.

Les ressources du FIPHFP, provenant essentiellement des contributions des employeurs, représentent 126 millions d'euros alors que les dépenses s'élèvent à 160 millions.

Pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, le montant des dépenses d'intervention dépasse celui des contributions, preuve de l'utilité du fonds dans l'aide pour le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap. Si cette tendance devait perdurer, la réserve du FIPHFP pourrait avoir été engloutie d'ici 2020.

C'est pourquoi il est intolérable que certains ministères, comme celui de l'Éducation Nationale, se permettent de s'exonérer de leur cotisation, prétextant que la mise à disposition d'AVS pour l'aide aux enfants handicapés scolarisés peut s'y substituer !

C'est pourquoi il est insupportable que l'argent du FIPHFP soit utilisé à d'autres fins comme par exemple au titre du financement des contrats aidés (29 millions en 2015) ou encore pour financer la formation de vigiles dans les Universités.

LA FGF-FO, plus que jamais impliquée dans l'insertion des travailleurs handicapés, n'aura de cesse d'améliorer la prise en compte, le maintien dans l'emploi, le recrutement et la formation des personnels handicapés et des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'égalité professionnelle passe aussi par cette nécessaire évolution.





# L'UFR-FO

Il n'est pas facile pour notre structure - un peu atypique - de revendiquer sa place au sein de la confédération Force Ouvrière dans la mesure où, à l'heure actuelle, les statuts confédéraux ne reconnaissent qu'une structure nationale (l'UCR dont le bureau comprend en son sein les représentants de 15 fédérations et de 15 unions départementales) déclinée au plan départemental par les UDR-FO. Au-delà, certaines fédérations ont créé des structures particulières dénommées commission ou section de retraités. Il faut aussi mettre en avant les différences importantes existant entre les conditions de mises à la retraite des salariés du secteur privé (retraite du régime général et retraites complémentaires) et celles du secteur de la Fonction Publique (qui dépendent de l'application du statut général des fonctionnaires). Pendant longtemps, il a existé une structure associative qui prenait en compte les préoccupations des retraités de la Fonction Publique. Toutefois des divergences importantes entre organisations syndicales qui la composaient ont conduit, en 1981, la FGF à créer une structure de retraités spécifique, l'UFR-FO - sujet débattu lors de notre dernière AG - parce que notre organisation a estimé qu'il existait toujours, malgré la réforme de



2003, des sujets propres aux retraités Fonctionnaires de l'État (reconnus par la Cour des comptes dans un rapport dont des extraits ont été publiés dans *Le Lien* N° 122).

L'existence même de l'UFR-FO est apparue encore plus évidente du fait des attaques perpétrées par les gouvernements successifs à l'encontre du code des pensions dans le but évident de rattacher les

retraités fonctionnaires au régime vieillesse de la Sécurité Sociale, politique irresponsable tant les conditions de mise en œuvre se révéleraient extrêmement importantes sur le plan financier (*cf. Le Lien* N°122).

## Fonctionnement de l'organisation

Le bureau national analysant la situation au regard des sentiments exprimés par des adhérents estimant qu'une structure nationale ne permettait d'appréhender les sujets de préoccupations divers ressentis par eux-mêmes décidait de créer un relais départemental, sans pour autant que cela ressemble à une structure calquée sur celle d'un syndicat. Tout ceci nous a permis de déboucher sur l'organisation d'une journée des correspondants le 3 mai 2016, au siège de la confédération, présidée par

Jean-Claude Mailly et animée par Christian Grolier, Secrétaire général de la FGF et Président de l'UFR, et Jean-Claude Borel, Secrétaire général, journée riche en débats et en information. Nous avons pris contact avec tous nos adhérents pour qu'ils nous communiquent leurs propres coordonnées afin que nous puissions rapidement répondre à leurs demandes et qu'ils puissent dialoguer facilement avec nos correspondants locaux.

## Bureau national

Pendant cette période (2013-2017), le bureau a eu une activité soutenue, conforme d'ailleurs aux engagements pris à l'époque et surtout compte tenu de la conjoncture où les attaques de toutes sortes ont eu lieu vis-à-vis des retraites et des retraités.

Le bureau national s'est réuni à 14 reprises. Au cours de ces réunions les discussions souvent animées ont donné lieu à des communiqués de presse diffusés auprès de l'AFP mais aussi au niveau de la confédération (UCR-FO) des fédérations nationales, syndicats nationaux, UD et UDR-FO. Ces communiqués étaient pris le plus souvent en fonction de l'actualité, en particulier pour condamner la mesure instituant le prélèvement de 0,30 % sur les seules retraites, pour appuyer les manifestations des retraités, en 2015 et 2016 notamment, pour réclamer le rétablissement de la demi-part fiscale pour les personnes isolées dans le cadre du budget 2016.

Nous avons mené également des actions par le biais d'une pétition adressée au Premier Ministre dans la mesure où dans un communiqué évoquant le CICE, « cadeau » financier fait au patronat, il justifiait concomitamment le blocage des pensions en les assimilant à des prestations sociales. Or, les retraites sont la conséquence de cotisations salariales et patronales qui n'ont rien à voir avec des prestations sociales créées au niveau gouvernemental et dépendant de son bon vouloir en matière de revalorisation. C'est bien pourquoi nous revendiquons toujours une revalorisation calquée sur celle des salaires.

Nous avons aussi, dans le même esprit, adressé « un carton rouge » au gouvernement dans sa décision ultérieure de blocage des retraites de 2014 à 2016 et nous avons alerté par lettre tous les parle-

mentaires, élus régionaux et départementaux sur la perte de pouvoir d'achat des retraités, eu égard à diverses décisions prises à leur rencontre, notamment fiscales.

Nous avons aussi demandé et obtenu une audience auprès du Cabinet de la ministre de la Fonction Publique en mars 2016 (cf n° 120) où nous avons abordé avec notre interlocutrice tous les problèmes des retraités, à savoir la revalorisation des pensions à travers les pertes de pouvoir d'achat, les décisions défavorables prises envers les retraités dans le domaine de l'action sociale, et enfin réclamé l'honorariat automatique pour tous les fonctionnaires partis ou en partance pour la retraite, sorte de reconnaissance du statut de retraité qui reste fonctionnaire même à la retraite (comme le prévoit le statut général mais dont l'attribution est parfois réservée à certaines catégories). Nous avons tenu à confirmer tous les sujets abordés en écrivant officiellement à la Ministre, lettre restée sans réponse jusqu'à présent, ce qui confirme le mépris de nos gouvernants envers ceux qui ont servi l'État pendant longtemps.

## Communications de l'UFR-FO

### Le Lien :

15 numéros du *Lien* sont parus depuis l'AG de Nîmes. Nous avons tenté de répondre le plus possible à l'attente de nos adhérents en y insérant des articles portant sur l'actualité syndicale dans notre secteur, les problèmes économiques, la fiscalité mais aussi en leur donnant des informations sur des sujets qui étaient susceptibles de les intéresser, traitant de leur vie quotidienne. Nous avons également répondu à des courriers qui parfois dépassaient notre raison d'être. Le journal doit être aussi l'objet d'une sorte de dialogue entre les rédacteurs et ceux qui lisent leurs articles.

### Le site :

Nous avons créé un site pour l'UFR. Celui-ci existe à l'intérieur de celui de la FGF FO. Il suffit de cliquer sur FGF FO puis, à l'intérieur, sur la rubrique UFR FO. Vous y trouverez toutes les informations traitant de notre activité, mais aussi des textes nous concernant en tant que retraités, qu'ils soient Fonction Publique ou autres. Il demande à être amélioré tant au niveau du contenu que de l'actualité des sujets abordés.

## Fonctionnaires retraités, syndiqués : l'UFR et les UDF

## Les revendications

### La retraite du fonctionnaire

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

Nombre de candidats à l'élection présidentielle, dont certains ont déjà participé, en partie, à la casse de notre système de retraite, estiment qu'il faut aligner la retraite du fonctionnaire sur celui du régime général des salariés. Il s'agit là de propositions irresponsables, comme l'a mis en avant le rapport de la Cour des comptes cité plus haut.

### Sur la réversion

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

### Sur le pouvoir d'achat

Depuis de nombreuses années les différents gouvernements mettent en cause le pouvoir d'achat des retraités, excipant le fait qu'il serait égal en moyenne à celui des actifs, ce qui leur paraît anormal puisque, pour eux, les retraités sont par nature non productifs. Ainsi que ce soit au niveau fiscal (blocage des tranches du barème de l'impôt, pour les veufs ou veuves suppression de la demi-part, fiscalisation de la majoration pour enfants) ou au niveau global (prélèvement de 0,30 % du montant de la pension pour financer la dépendance, ce qui n'a pas été le cas jusqu'à présent, hausse de la CSG pour de nombreux retraités), sans compter les menaces sur l'abattement de 10 % sur les revenus, les atteintes au pouvoir d'achat sont multiples.

### Sur la perte d'autonomie

Ce problème - qui devait constituer une avancée sociale dans le cadre du quinquennat compte tenu de l'exigence que représentait la situation actuelle du vieillissement de la population avec en corollaire les maladies comme Parkinson et Alzheimer - s'est traduit par une loi, dont le contenu est très loin de correspondre aux besoins pourtant soulignés dans différents rapports ayant précédé les discussions sur la loi. **Ces « seniors » qui ont contribué largement au développement économique de notre pays mériteraient mieux que cette sorte de mépris dont ils font l'objet de la part des politiques en place.**

### Sur la protection sociale

Le dernier bureau national a été amené à discuter longuement, en présence d'une responsable de la Mutualité, du référencement des organismes complémentaires par les Ministères (les Mutuelles actuellement), référencement qui implique le versement de subventions par l'État pour ces organismes pendant 7 ans. Toutefois, sous la pression des lobbies des compagnies d'assurances privées, la Fonction Publique a considéré que la dépendance ne devait pas relever du couplage santé-prévoyance et qu'en conséquence la subvention pour ce risque serait supprimée, ce qui impliquerait une augmentation substantielle de la cotisation des assurés. L'UFR et la FGF interviennent pour que, dans la plupart des Ministères, cette directive ne soit pas appliquée. Nous aurons l'occasion de revenir sur le sujet au fur et à mesure des discussions.

La protection sociale paie le prix fort des mesures prises par le gouvernement dans le cadre du pacte de responsabilité et du déficit budgétaire.

Ces mesures se situent aux antipodes de la volonté exprimée après guerre par les membres du Conseil National de la Résistance.

**Nous devons considérer que la Sécurité Sociale ne doit pas être une charge et surtout une variable d'ajustement budgétaire.**

**L'UFR-FO :  
défendre, informer,  
soutenir.**

**FGF  
FO**



# Décès de Roland Gaillard



Roland nous a quitté le samedi 1<sup>er</sup> octobre 2016, il restera dans l'esprit des militants FO comme le grand spécialiste du statut général et des retraites. On disait de lui qu'il connaissait le statut sur le bout des doigts.

Né à Paris le 3 mars 1944, il entre dans l'administration en 1965, comme technicien des travaux publics de l'État, à la Direction Départementale de l'Équipement de Melun et il la terminera comme ingénieur des travaux publics de l'État

Après avoir été Secrétaire général du syndicat FO de l'Équipement et du Logement, il rejoindra la FGF-FO en 1983 en qualité de Secrétaire fédéral. Il sera Secrétaire général de la FGF-FO de 1987 à 2003 (Congrès d'Angers).

Membre de la Commission Exécutive Confédérale et du Conseil Économique et Social (de 1994 à 1999), il sera nommé au conseil d'administration de l'École Nationale d'Administration (ENA) de 1999 à 2002. En 2000, il sera désigné, par la confédération FO, pour représenter notre organisation syndicale au conseil d'orientation des retraites.

Ardent défenseur du statut et des retraites, ses compétences étaient reconnues et appréciées y compris par les représentants des différents gouvernements et de l'administration. Sa passion pour l'informatique l'amènera à instaurer le réseau informatique au sein de la FGF-FO, passion qu'il poursuivra en créant ensuite le club informatique et numérique de son village de Sainte-Suzanne (53) qu'il aimait tant. Il enchainera ensuite avec la mise en place de sites internet et d'un journal de sa commune où il s'investira fortement dès son départ de la Fédération et sa mise en retraite. La photo était également une de ses passions.

Ainsi, il sera 1<sup>er</sup> adjoint au maire en mars 2008, réélu en mars 2014. A la suite des différentes lois de décentralisation (MAPTAM et NOTRe notamment) il sera un des principaux artisans de la création de la commune nouvelle Sainte-Suzanne-et-Chammes, avec ce souci permanent de maintenir des services publics en milieu rural.

Tous les militants Force Ouvrière qui l'ont côtoyé garderont de lui son sens de la camaraderie et de l'amitié. Il laissera à la FGF-FO l'image d'un grand Secrétaire général apprécié de tous.

Nous avons bien entendu une pensée émue pour son épouse Réjane et tous ses proches.

Nous avons également une pensée émue pour Gérard Gamblin, Trésorier de la FGF-FO, qui a milité avec Roland, et qui est décédé quelques semaines avant. Nous lui avons rendu hommage dans la précédente *Nouvelle Tribune*.



# 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**.

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

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

Pour toute information :

- sur le site Internet : [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)
- par téléphone : **N°Azur 0 811 65 65 25**

Coût d'un appel local



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

Préfon-Retraite,  
**1<sup>er</sup> régime de retraite  
facultatif en France**  
pour les agents du service public

Recommandée par



Une offre proposée par Préfon-Distribution

**Préfon**

La retraite et la prévoyance  
de la fonction publique

**3025**

Service & appel  
gratuits



[www.prefon-retraite.fr](http://www.prefon-retraite.fr)





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

Dépôt légal : décembre 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
5 janvier 2017
2 février 2017
2 mars 2017
6 avril 2017
4 mai 2017

CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.
19 janvier 2017
16 février 2017
16 mars 2017
20 avril 2017
18 mai 2017

**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.