

LA NOUVELLE

TRIBUNE

FGF
FO

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

P.4 Dossier

REFONDER LE CONTRAT SOCIAL



1^{er}

VOTE
SYNDICAT

MON
STATUT



FO : première organisation de la Fonction Publique de l'État !



Christian GROLIER
Secrétaire général Fédération
Générale des Fonctionnaires

Pour la troisième élection consécutive depuis 2011, FO reste la première organisation syndicale représentative dans la Fonction Publique de l'État.

Dans le contexte que nous connaissons, nous devons être particulièrement fiers et satisfaits de nos résultats interministériels et aussi inter-fonction publique.

Dans la Fonction Publique Hospitalière, FO prend la deuxième place à la CFDT et dans la Fonction Publique Territoriale nous conservons notre troisième place.

Un grand merci à tous ceux qui ont voté FO, le syndicat libre et indépendant.

Vous trouverez le détail des chiffres dans ce journal.

Dans le même temps, notre pays traverse une crise sans précédent avec le mouvement des gilets jaunes.

Ce mouvement, issu d'une contestation générale des politiques d'austérité qui plombent l'emploi, les salaires et détruisent les services publics de proximité, ne peut pas être ignoré de notre organisation syndicale ; en effet, nombre de salariés et de retraités, du public comme du privé, y participent.

Notre première place renouvelée nous engage à continuer de porter nos revendications et également à tout mettre en œuvre pour les faire aboutir. Notre action et notre mobilisation doivent rester un point d'appui sans faille afin que les agents trouvent dans notre syndicat leur meilleur porte-parole.

Le gouvernement porte l'entière responsabilité de ce mouvement social en ayant refusé de nous entendre depuis des années, et rien ne laisse présager d'évolutions à ce stade.

Pour autant, nous allons tout mettre en œuvre pour nous faire entendre dans les concertations, mais dans le même temps nous devons préparer la mobilisation.

Nous n'acceptons pas le projet de loi de finances 2019 qui poursuit le gel de la valeur du point d'indice, le jour de carence et engage de nouvelles suppressions de postes.

Pour stopper cette spirale, au nom de la FGF-FO je terminerai cet édito en reprenant la conclusion de la CE Confédérale du 13 décembre 2018 : « *qui apporte son soutien aux syndicats engagés dans des négociations, actions et grèves sur leurs revendications, et appelle les syndicats FO à agir dans les entreprises et au niveau des branches pour l'obtention d'augmentation générales de salaires.*

FO réaffirme la nécessité d'engager la mobilisation à tous les niveaux permettant de créer le rapport de force interprofessionnel y compris par la grève, et invite les syndicats à organiser les assemblées générales en ce sens ».

A nos syndicats et aux sections départementales de la FGF-FO de se saisir sans délai de cette déclaration.

BONNE ANNÉE 2019 et « Soyons réalistes, demandons l'impossible ». (Che Guevara)

Résultats

des élections professionnelles

du 6 décembre 2018

dans la Fonction Publique de l'État



	2014	2018	Évolution 2014 - 2018
FO	17,0 %	17,1 %	+ 0,1 %
FSU	15,6 %	16,3 %	+ 0,7 %
UNSA	14,8 %	15,9 %	+ 1,1 %
CFDT	14,0 %	13,9 %	- 0,1 %
CGT	13,4 %	12,1 %	- 1,3 %
Solidaires	9,0 %	7,6 %	- 1,4 %
CGC	5,5 %	6,1 %	+ 0,6 %
CFTC	3,4 %	2,7 %	- 0,7 %
FA FP	0,1 %	1,6 %	+ 1,5 %
FGAF	2,6 %	0,4 %	- 2,2 %
AUTRES	4,8 %	6,5 %	+ 1,7 %

Force Ouvrière reste la première organisation syndicale à la Fonction Publique de l'État avec 17,1 % des voix, soit une progression de + 0,1 point, par rapport aux dernières élections.

Merci à tous les syndicats, les militants, les adhérents, sympathisants et électeurs qui ont porté leur voix sur les listes Force Ouvrière.

Refonder le contrat social avec les agents publics

Le gouvernement présentait le 9 avril 2018 son document sur la refondation du contrat social avec les agents publics (cf. NT n°416).

Quatre chantiers étaient programmés et ouverts à la **concertation** (et non à la négociation !) sur l'année :

- GT n°1 Instances représentatives et organismes consultatifs.
- GT n°2 Recours au contrat.
- GT n°3 Politique de rémunération.
- GT n°4 Mobilité.

FORCE OUVRIÈRE s'était interrogée dès le départ sur les motivations réelles du gouvernement.

Nous nous apercevrons, très rapidement, et cela dès le premier groupe de travail sur les instances représentatives, que l'administration n'avait pas de bonnes intentions, bien au contraire !

INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET ORGANISMES CONSULTATIFS

Le premier groupe de travail sur le chantier n°1 s'est tenu le 3 mai 2018 à la DGAFP qui nous a rappelé le cadre juridique des différents organismes consultatifs au sein desquels siègent les représentants des personnels.

Cette première réunion avait surtout pour but de nous faire comprendre qu'il y avait trop d'instances consultatives et qu'il serait bon d'en regrouper voire d'en supprimer, dans le même esprit que le secteur privé avec le CSE.

FORCE OUVRIÈRE avait fait valoir que nous étions attachés aux CAP et CHSCT, garant de leur rôle important face à l'arbitraire et l'autoritarisme.

Une seconde réunion était programmée le 25 mai 2018 avec un focus sur les différentes commissions administratives paritaires (CAP) et ce sur les 3 versants de la fonction publique.

Nous avons rappelé, une nouvelle fois, que ces commissions ont pour objet de traiter les carrières des agents, notamment les mutations, promotions et problèmes disciplinaires. Les agents sont représentés par des personnels élus sur des listes syndicales. Le rôle et les compétences des CAP ont un lien direct avec le statut général des fonctionnaires (article 9). Elles sont garantes de l'égalité de traitement des agents.

Restant sourde à nos arguments, la DGAFP persistait en prenant comme prétexte qu'il y avait trop de commissions et qu'il fallait plus de souplesse pour les DRH.

Dans cette logique l'administration préconise d'une part le seul maintien des CAP disciplinaires, donc la fin des CAP pour les promotions ou la mobilité, et d'autre part des CAP par catégories hiérarchiques (C, B et A), ce qui signerait

la fin des CAP par corps ! Avec une extension en interministériel !

La FGF-FO a exprimé son indignation et son total désaccord sur ses orientations.

Le 12 juin 2018, le Conseil des ministres confirmait qu'il n'y aurait pas de négociations mais des discussions dans le cadre des 4 chantiers pour « refonder le contrat social avec les agents publics ».

Lors de la troisième réunion, le 15 juin 2018, a été abordé le maintien du CHSCT. Au début l'administration proposait dans un premier scénario la fusion pure et simple du CHSCT avec le CT, puis rapidement, pour calmer le jeu, a émis un deuxième scénario en transformant le CHSCT en formation spécialisée santé sécurité conditions de travail rattachée au CT.

FORCE OUVRIÈRE, face à cette provocation, a non seulement dénoncé cette attaque sans précédent du CHSCT, garant de l'hygiène, de la santé et de la sécurité des agents, en

particulier dans cette période de réformes et de restructurations à outrance, mais demandé, sans équivoque, un scénario alternatif à la création d'une instance unique fusionnant CT/CHSCT.

La DGAFP ne faisait ainsi que confirmer la décision du Conseil des ministres du 12 juin 2018. Face à cette mascarade notre organisation syndicale n'a

pas voulu s'engager dans ce « faux nouveau scénario » et a quitté cette réunion.

FORCE OUVRIÈRE a réaffirmé, haut et fort, le maintien d'une instance indépendante et dédiée à l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs pour le maintien de bonnes conditions de travail.

La quatrième réunion du 22 juin 2018 a été consacrée à l'évolution des CAP, dans laquelle l'administration est restée campée sur ses posi-



tions, à savoir, supprimer l'essentiel de leurs attributions, voire leur transformation en une simple instance de recours.

Une nouvelle fois l'administration a joué la provocation en refusant toute négociation !

Notre organisation syndicale, suivie par d'autres, a quitté la séance, ne pouvant accepter de subir une décision sans discuter.

Le 18 juillet 2018, le Secrétaire d'État a fait un point d'étape sur cette réforme en validant, unilatéralement, la création d'une instance chargée des questions collectives, créée à partir des CT et CHSCT, avec le maintien d'instances distinctes pour l'examen des situations individuelles des agents en renouvelant profondément leurs compositions et leurs attributions en les régionalisant ! FORCE OUVRIÈRE constate que le Gouvernement ne propose aucune amélioration du droit syndical. Au contraire, il affaiblit des garanties fondamentales et statutaires sur le plan de l'égalité de traitement !

Ce point d'étape du Ministre risque fortement d'être un point définitif. Aucune autre réunion n'a été programmée sur ce chantier depuis le 18 juillet 2018.

LE DÉVELOPPEMENT DU RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le deuxième chantier de l'ensemble de concertations intitulé « refonder le contrat social avec les agents publics » était censé répondre à la question « comment améliorer et développer le recours au contrat ? ». Ce qui s'est dégagé des différentes réunions organisées autour de cette question, c'est d'abord la volonté du gouvernement de recourir massivement aux agents contractuels.

Aujourd'hui, dans l'ensemble de la Fonction Publique, un agent sur cinq est un contractuel. L'emploi statutaire diminue et le gouvernement va chercher encore à le baisser en supprimant des emplois de fonctionnaires dans le cadre de l'abandon des missions de service public du programme « Action publique 2022 ».

En clair, on supprime de l'emploi statutaire pour recruter des contractuels. Dans ces conditions,



la part de l'emploi statutaire pourrait diminuer rapidement.

Ce qui est apparu également, c'est la volonté du gouvernement de modifier les conditions dans lesquelles on recourt au contrat dans la Fonction Publique : augmenter la durée des contrats, modifier les conditions de CDIisation, en rendant l'accès au CDI plus difficile, créer des contrats de mission, et même organiser un recrutement des agents contractuels par concours !

De toute évidence, l'augmentation du nombre d'agents publics sous contrat de mission permettra de faciliter la tâche du gouvernement en matière d'abandon, d'externalisation et de privatisation des missions de services publics. En effet, il sera beaucoup plus aisé de « se débarasser » des agents publics qui effectuent ces missions, en mettant fin à leur contrat, puis en leur demandant soit de les réaliser au compte du privé, en cas d'externalisation, soit de trouver du travail ailleurs en cas d'abandon ; alors que le fonctionnaire, rappelons-le, doit retrouver un emploi public correspondant à son grade.

Pour FO, il faut au contraire combattre la précarité en permettant à tous les agents contractuels qui le souhaitent d'être titularisés comme fonctionnaires. Défendre ce statut c'est en particulier défendre le principe de carrière, la séparation du grade et de l'emploi, l'indépendance des fonctionnaires face aux différents groupes de pression. C'est le combat du moment face aux projets du gouvernement.

COMMENT FAIRE ÉVOLUER LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS PUBLICS ?

C'est dans un contexte de réduction de la dépense publique renforcée, notamment par le gel de la valeur du point d'indice, par les suppressions d'emplois et par les réorganisations ou fermetures de services que le gouvernement a présenté ses scénarii pour le chantier 3 intitulé « comment faire évoluer la rémunération des agents publics ? ». En fait, pour le gouvernement la question est : « comment développer la rémunération au mérite individuel et collective ? ».

La rémunération au mérite n'est pas une idée nouvelle. Une prime de fonction et de résultats (PFR) avait vu le jour en 2008, pendant la présidence de Nicolas Sarkozy. Elle avait ensuite disparu durant le quinquennat de François Hollande pour être remplacée par le RIFSEEP, qui a pour objectif de remplacer la plupart des primes et indemnités perçues par les agents.

Pour rappel, la rémunération des fonctionnaires est composée de deux parties :

- La première – et la plus importante – est constituée du traitement de base qui évolue avec l'ancienneté. Cette progression mécanique est consubstantielle au Statut de la fonction publique : pour garantir l'indépendance des fonctionnaires, le statut général des fonctionnaires prévoit en effet un recrutement par concours et une progression de carrière – et donc de rémunération – quasi automatique.

- À côté de ce traitement de base, qui représente 80 % de la rémunération des agents de la fonction publique, figure le régime indemnitaire. C'est la partie qui varie en fonction de la situation de l'agent (responsabilités d'encadrement, sujétions particulières, etc.). Le calcul de cette part

variable résulte pour l'essentiel de l'application de critères obligatoires, qui ne relèvent pas de la performance individuelle.

Dans sa volonté de remettre en cause le Statut général des fonctionnaires, le gouvernement propose le développement de la rémunération au mérite individuelle et collective en repensant l'architecture du système de primes au profit d'une articulation entre progression à l'ancienneté, indemnisation des fonctions et des sujétions et reconnaissance du mérite des agents.

Pour la FGF-FO le message est très clair ! C'est la remise en cause du principe de carrière : plus d'indemnitaire, moins d'avancement d'échelon ou de grade.

Cette volonté est confirmée à la lecture du deuxième scénario proposé par l'administration,

qui repose sur le réaménagement des structures de carrière au bénéfice des éléments de rémunération au mérite individuelle et collective.

Pour l'administration, l'effet principal attendu de ce scénario est de redéployer de la masse salariale pour dégager des marges

budgétaires sur l'indiciaire au profit des outils indemnitaires d'une part, et d'autre part d'assurer l'allongement des carrières.

Les grilles seraient globalement inchangées mais le passage d'échelon serait ralenti de manière généralisée d'un ou plusieurs mois en procédant à une différenciation selon le niveau hiérarchique et selon le dynamisme de la progression spontanée des grilles. Le gain réalisé serait entièrement réinjecté dans le régime indemnitaire du corps.

Pour l'administration un allongement de 2 mois par année de durée d'échelon représenterait une économie de 400 M€ par an en régime de croisière et 550 M€ par an si l'allongement était porté à 3 mois.



Ce serait la double peine, après PPCR qui a entraîné, par la suppression des réductions de service, l'allongement des carrières, c'est une nouvelle attaque contre le Statut général des fonctionnaires que prévoit le gouvernement en voulant instaurer dans la fonction publique ces scénarii.

Pour la FGF-FO, la rémunération est statutaire, liée à l'existence des corps et des grades. La grille indiciaire unique en cimente l'ensemble. Elle donne vie au principe de carrière et son point central est le point d'indice.

Pour la FGF-FO, la priorité n'est pas à la mise en place du salaire au mérite mais à l'amélioration des grilles indiciaires statutaires pour de meilleurs déroulements de carrière, et à la revalorisation de la valeur du point d'indice.

COMMENT PROMOUVOIR ET FAVORISER LA MOBILITÉ ET LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Telle est la question posée, dans le cadre du chantier 4 de la concertation « *refonder le contrat social avec les agents publics* », par l'administration.

Selon le gouvernement les enjeux de cette réflexion doivent répondre aux besoins de continuité et d'adaptabilité du service public, dans un contexte de transformation numérique, répondre aux enjeux d'attractivité du secteur public mais surtout répondre aux demandes de fluidification de la mobilité, notamment dans le cadre de bassins d'emplois.

Ce chantier est un des objectifs majeurs du gouvernement, qui souhaite faire de la mobilité des fonctionnaires, à la fois entre administrations et vers le privé, un axe essentiel de sa réforme de la Fonction Publique qui passera par des restructurations de services mais surtout par la suppression de 120 000 postes prévue sur le quinquennat.

Pour répondre à ces objectifs le gouvernement propose la mise en place du fond d'accompagnement interministériel des ressources humaines doté pour 2019 de 50 millions d'euros, qui sera chargé de la mise en place d'une ges-



tion active de l'emploi en accompagnant à la reconversion professionnelle et en prévoyant le cas échéant des plans de départ volontaire, en cas de restructuration de service.

Ce fond sera subordonné « à la qualité du dialogue social conduit dans le cadre des plans d'accompagnement RH des ministères et établissements publics ». L'état supprime des postes et des missions et subordonne le financement des mesures d'accompagnement à la qualité du dialogue social. Pour FO tout est dit !

L'objectif essentiel demeure budgétaire comme en atteste la trajectoire des finances publiques inscrite dans la loi de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022.

Le gouvernement propose aussi de « donner davantage de souplesse » aux employeurs pour adapter leur politique de mobilité « au plus près des besoins du terrain » et de « tenir compte de l'évolution de leur besoin RH » dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Pour ce faire, l'administration envisage le déploiement d'une fonction interministérielle d'appui à la mobilité et aux transitions professionnelles. Elle

s'appuierait sur des plateformes régionales interministérielles de la DGAFP, en articulation avec d'autres services (Défense mobilité, CNFPT, Centre de gestion et Agence nationale pour la formation du personnel hospitalier).

Le deuxième grand axe de ce chantier porte sur des dispositifs indemnitaires dédiés à l'accompagnement des mobilités.

L'exécutif souhaite doper l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV), dont la première pierre a été posée en 2008 ; dispositif qui depuis sa création n'a pas reçu un franc succès.

Cependant, le gouvernement persiste et signe en réactualisant cette indemnité qui deviendra accessible jusqu'à 2 ans de l'ouverture des droits à la retraite, contre 5 ans actuellement, et dont le montant sera de 2 fois la rémunération brute annuelle.

Dans le cadre des restructurations, le gouvernement prévoit le doublement de la Prime de Restructuration de Service (PRS), de 15 000 euros elle passera à 30 000 euros. Le plafond de l'aide à l'accompagnement du conjoint sera revalorisé, passant de 6 100 à 7 000 euros. Attention, les montants des autres indemnités de restructuration ne sont pas modifiés.

D'autres mesures individuelles sont annoncées comme :

■ La mise en place d'un congé de transition professionnelle avec maintien de la totalité de la rémunération pour les agents qui souhaitent changer de métier et pour lesquels une formation sera nécessaire.

■ La création d'une situation de mise à disposition individuelle d'une durée maximum de 1 an pour un agent qui suivrait sa mission externalisée, cumulable avec l'indemnité de départ volontaire.

■ La mise en place d'un différentiel compensant l'éventuelle perte de rémunération sur le nouveau poste d'une durée de 3 ans renouvelable une fois.

■ La garantie du maintien pendant 5 ans du droit à l'avancement d'échelon ou de grade pour les fonctionnaires partis en mobilité dans le privé.

A travers ces mesures le gouvernement recycle une vieille recette libérale des RH des années 1980, qui pourrait être définie comme une arti-



culacion savante de périodes de formation, d'emploi, de mobilité voire d'inactivité.

Bien évidemment la formation n'est pas en reste. C'est le troisième levier identifié par la DGAFP pour accompagner les mobilités et les transitions professionnelles.

Sont notamment évoquées comme idées : la généralisation au sein des plans de formation d'une offre dédiée à l'accompagnement des agents en recherche de mobilité ; la plus grande mobilisation des écoles de service public pour la mise en place de dispositifs passerelles ; le développement de l'information et de la communication sur le compte personnel de formation (CPF) auprès des managers et agents publics ou encore la définition d'une obligation pour les employeurs de présenter un plan de formation collectif dédié à la reconversion des personnels concernés par la transformation du service public.

Pour la FGF-FO, toutes ces mesures ont comme objectif l'accompagnement des restructurations induites par la réforme des services publics avec comme corolaire des nombreuses suppressions de postes.

Le gouvernement n'a aucune volonté de faciliter la mobilité telle que consacrée dans le statut général des fonctionnaires par l'article 14 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983.

Le gouvernement est prêt investir un budget conséquent dans le but de détruire un grand nombre de postes de fonctionnaires, d'externaliser à outrance des missions de service public et ainsi de réduire les dépenses publiques, sonnante ainsi le glas du service public.

Santé et sécurité au travail

Un projet de décret projette de faire reculer les droits des fonctionnaires



Le Statut général des fonctionnaires permet au fonctionnaire victime d'un accident de service, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie contractée en service de conserver l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. Lorsque l'accident se déroule sur le temps et le lieu de travail, on considère, a priori, que c'est un accident de service : c'est le principe d'imputabilité au service, fixé par l'article 21bis du titre I du Statut général des fonctionnaires.

La maladie professionnelle est définie par le code de la sécurité sociale. On y trouve, en effet, les tableaux de maladies professionnelles

ainsi que les conditions dans lesquelles elles sont contractées. En dehors des maladies professionnelles se trouvant dans les tableaux, ce code fixe que « toute maladie causée par le travail habituel de la victime et entraînant soit le décès soit l'incapacité permanente d'au moins 25 % est une maladie professionnelle ».

Enfin, en ce qui concerne la maladie contractée en service, c'est une spécificité de la fonction publique. Dès lors qu'un fonctionnaire est touché par une maladie dans le cadre de son activité professionnelle, il peut la faire reconnaître par son administration, après avis de la commission de réforme, comme maladie contractée en service.

Un projet de décret « relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique », présenté au Conseil

Supérieur de la Fonction Publique de l'État le 5 novembre 2018, prévoit une nouvelle réglementation pour le fonctionnaire victime d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie contractée en service.

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dès lors qu'il est en arrêt de travail à la suite d'un accident ou une maladie imputable au service, jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il convient de préciser que ce congé ne constitue pas un droit nouveau. En vertu du Statut général, les fonctionnaires bénéficient déjà du droit à percevoir l'intégralité de leur traitement pendant la période de congé maladie faisant suite à un accident de service ou une maladie contractée en service. Le fait d'attribuer un nom à cette période ne crée, en tant que tel, aucun droit supplémentaire.

Que trouve-t-on donc de vraiment nouveau dans ce projet de décret ?

Les agents sont désormais tenus de respecter des délais de déclaration. Un accident doit être déclaré dans les 15 jours, sous peine d'irrecevabilité. Pour la maladie professionnelle, le délai de déclaration est de deux ans à compter de la date de la première constatation médicale de la maladie. Le texte prévoit également un délai de 48 heures pour l'envoi du certificat médical d'arrêt de travail. L'agent qui ne respecte pas ce délai est alors pénalisé financièrement : il ne percevra plus que la moitié de sa rémunération pendant toute la période de retard. Actuellement aucun de ces délais n'existe dans la réglementation sur les accidents de service ou les maladies professionnelles.

Autre nouveauté : lorsqu'un fonctionnaire sera en arrêt maladie pendant plus d'un an, suite à un arrêt de travail ou à une maladie contractée en service, son emploi pourra être déclaré vacant. Pour le fonctionnaire, c'est la double peine : non seulement être sévèrement affecté par un accident de service ou une mala-

die d'origine professionnelle, au point de rester plus d'un an en arrêt de travail, mais en plus subir la perte de son emploi ! Lorsque l'agent sera rétabli, on peut imaginer toutes les difficultés qu'il aura pour retrouver un emploi, à l'heure des suppressions massives dans le cadre de l'Action Publique 2022. L'administration a certes la possibilité de réintégrer l'agent en surnombre. Mais rien ne l'oblige à le faire.

Enfin, une disposition particulièrement grave est celle consistant à réduire considérablement les possibilités de faire reconnaître une maladie contractée en service. La première version du projet de décret supprimait purement et simplement la maladie contractée en service pour ne laisser que les conditions de la maladie professionnelle définie par le code de la sécurité sociale. Toutefois, le jour de l'examen de ce projet de décret par le Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'État, suite à la présentation de l'amendement FO qui demandait la suppression de cette mesure, le Secrétaire d'État, Olivier Dussopt, a présenté oralement une autre disposition possible. La maladie contractée en service serait conservée, mais seules les maladies engendrant un taux d'invalidité égal à celui présenté dans le barème du code des pensions civiles et militaires pour le bénéficiaire d'une rente viagère d'invalidité cumulable avec la pension pourraient être reconnues comme contractées en service. Aucune trace écrite de ce possible maintien de la maladie contractée en service dans des conditions restrictives n'a été distribuée en séance.

En fin de compte, ce projet de décret ne crée aucun droit nouveau, il n'améliore pas les droits des agents victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle. Cependant, il s'attaque à plusieurs droits importants en matière de santé et sécurité au travail. Dans ces conditions, FO a bien évidemment voté contre ce texte au Conseil Supérieur. La CGT et Solidaires ont fait de même. En revanche, l'UNSA et la FSU se sont abstenues. Quant à la CFDT et la CGC, elles ont voté pour !

Égalité professionnelle



FO a toujours eu un regard vigilant sur la situation de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

En 2013, notre organisation a signé le protocole d'accord du 8 mars ; cette première démarche nous semblait être porteuse et pouvoir aboutir sur des avancées conséquentes sur le sujet.

Lorsque la députée, Françoise Descamps-Crosnier, a été désignée en 2016 par le Premier Ministre de l'époque pour être en charge d'une mission portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique, nous l'avons bien sûr rencontrée, nous avons suivi avec attention les étapes de cette mission et pris connaissance, avec beaucoup d'intérêt, de son rapport « la Force de l'Égalité » publié le 27 décembre 2016.

Ce rapport, au-delà du bilan et de la volonté d'exemplarité clairement affichée, pointait nettement la nécessité de « relancer la mise

en œuvre du protocole de 2013 et d'amplifier la dynamique quant à la mobilisation des pouvoirs publics ». Une cinquantaine de recommandations étaient proposées pour y parvenir.

Lorsque le gouvernement actuel a décidé de faire de l'Égalité entre les femmes et les hommes la « grande cause du quinquennat » et lancé une concertation sur le sujet dans la Fonction Publique en janvier 2018, FO s'est félicitée de cette démarche et a demandé, dès le début, que les travaux puissent s'appuyer sur un bilan précis de l'accord de 2013 ainsi que l'examen des situations comparées (comme préconisé par le rapport Descamps-Crosnier), et que l'objectif visé soit bien l'obligation de résultats et, de fait, la mise en place de mesures véritablement contraignantes. Nous avons interpellé le Ministre par courrier dès le mois de février. Le 22 juin, lors d'une réunion du groupe de travail, nous avons rappelé nos positions dans

une déclaration liminaire qui se terminait ainsi : « *Nous suspendons notre participation à ce groupe de travail dans l'attente de propositions concrètes du gouvernement et de réponses à nos demandes* ».

Parallèlement, lors de réunions dans d'autres instances, le secrétaire d'État s'était engagé à ne rien prévoir au mois de novembre afin de permettre aux organisations syndicales d'avoir le temps nécessaire pour mener la campagne électorale.

La décision de faire valider cet accord, sans que la nécessité de l'urgence soit prouvée, le 26 puis le 27 et finalement le 30 novembre est donc à la fois incohérente, paradoxale mais également peu respectueuse de la parole donnée. Puis, l'on apprend que la dotation de berceaux supplémentaires au sein de l'Action Sociale Interministérielle (FPE) est conditionnée à la signature de l'accord. Ainsi, le nombre de places allouées en

crèches dépendrait d'un protocole d'accord ? Et surprise, à la lecture du PLF 2019, on constate que le coût annuel d'un berceau était de 8600 € en 2018, que le gouvernement prévoit un coût de 8400 € en 2019 et cible 8000 € pour 2020 ! Finalement, moins de budget alloué pour les places en crèches ! Quelle incohérence avec le protocole d'accord...

FO a fait le choix de consulter ses structures sur le texte proposé. Un texte aussi important que celui sur l'égalité professionnelle ne peut être validé qu'après lecture détaillée et analyse approfondie. Et même si FO estime que l'égalité professionnelle, relevant des droits fondamentaux, devrait être appliquée plutôt que négociée, notamment lorsqu'elle est présentée comme une grande cause d'un quinquennat, nous rendrons quand même un avis qui sera celui de nos mandants.



Calendrier des payes et pensions 2019

MOIS	PAYE	PENSION
JANVIER	29 janvier 2019	31 janvier 2019
FÉVRIER	26 février 2019	28 février 2019
MARS	27 mars 2019	29 mars 2019
AVRIL	26 avril 2019	30 avril 2019
MAI	28 mai 2019	31 mai 2019
JUIN	26 juin 2019	28 juin 2019
JUILLET	29 juillet 2019	31 juillet 2019
AOÛT	28 août 2019	30 août 2019
SEPTEMBRE	26 septembre 2019	30 septembre 2019
OCTOBRE	29 octobre 2019	31 octobre 2019
NOVEMBRE	27 novembre 2019	29 novembre 2019
DÉCEMBRE	20 décembre 2019	24 décembre 2019



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

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

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

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

Pour toute information :

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

Coût d'un appel local



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



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

Préfon-Retraite,
**1^{er} régime de retraite
facultatif en France**
pour les agents du service public

**FGF
FO**



3025

Service & appel
gratuits

du lundi au vendredi
de 9h à 19h

Une offre proposée par Préfon-Distribution

Préfon

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique

www.prefon-retraite.fr

Préfon est la Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.
Préfon-Distribution, SAS de courtage immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416. Siège social : 12 bis rue de Courcelles 75008 Paris



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 2018
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		CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.	
10 janvier 2019	4 avril 2019	17 janvier 2019	18 avril 2019
7 février 2019	2 mai 2019	21 février 2019	16 mai 2019
7 mars 2019		21 mars 2019	

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

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

Avis aux adhérents - Changement d'adresse

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

Nom : Prénom :

Syndicat d'appartenance :

Ancienne adresse :

Nouvelle adresse :

.....

A..... le..... 2019
(signature)

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

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

Mme - Mlle - M. (*) - Nom et Prénom.....

Adhérent(e) au Syndicat national FORCE OUVRIÈRE (intitulé du syndicat) :

Affilié(e) à la section de : (ville ou établissement)

Fonctionnaire titulaire – Agent contractuel(elle) (*)

Date de départ en retraite (jj/mm/aa) : / /

Affectation :

Grade :

Souhaite recevoir les publications « **Le Lien** » et « **La lettre de l'UCR-FO** » éditées respectivement par l'Union Fédérale des Retraités FO et la Confédération FO, à l'adresse suivante :

N° de rue : Rue :

Code postal : Ville : Tél :

Date et signature :

(*) Rayez les mentions inutiles.