

La Nouvelle TRIBUNE



FONCTION PUBLIQUE

Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIÈRE • JUIN 2022

N° 432

Élections professionnelles dans la Fonction Publique

Décembre 2022

**Bougeons
les lignes**



p.5

AVANT PROPOS

p.6

PARLONS POLITIQUE
SALARIALE

p.14

PARLONS EMPLOI ET
SERVICE PUBLICS

p.26

PARLONS
ACTION SOCIALE





ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 BOUGEONS LES LIGNES

Plus FOrts ensemble !!!

Ce numéro spécial de La Nouvelle Tribune est intégralement dédié à la campagne pour les élections professionnelles de la Fonction Publique qui se dérouleront du 1^{er} au 8 décembre 2022 dans la Fonction publique. Comme à chaque fois, le résultat de Force Ouvrière sera scruté par tous les spécialistes et bien entendu par les membres du Gouvernement. C'est dans l'ensemble des trois versants de la Fonction publique que nous devons réussir ces élections. Nous nous y préparons en nous soutenant, nous entraïdant les uns les autres. FO Fonction publique fait le pari de la réussite par la collaboration des structures. La confédération comme les Unions départementales s'impliqueront elles aussi en défense du service public républicain et de ses agents.

Notre objectif : conforter et renforcer notre 1^{re} place dans la Fonction publique de l'Etat. À l'heure où la représentativité joue un rôle majeur dans la conclusion des accords, maintenir notre 1^{re} place ferait de nous l'interlocuteur privilégié des futures négociations

Notre discours : la FGF-FO mènera la campagne électorale sur l'idée de FAIRE BOUGER LES LIGNES. Avec six thèmes

principaux qui s'appuient majoritairement sur nos résolutions de congrès. De la politique salariale, de l'emploi et des services publics, de l'action sociale, de l'écologie et du numérique. Une thématique dynamique de développement, d'attractivité syndicale tout en étant un outil pour les militants des syndicats nationaux et des sections départementales de la FGF-FO.

Notre méthode :

- **Des visuels.** 6 affiches concernant les 6 thèmes, associées à des tracts courts et diffusables aux adhérents et personnels. Des vidéos seront également réalisées sur nos chaînes YouTube, Facebook, etc.
- **Des déplacements.** la FGF-FO fera tout son possible pour se déplacer, pour être au plus près des agents en fonction de ses disponibilités. L'idée étant de participer à des HMI ou AG pour rencontrer un maximum de camarades mais aussi d'électeurs.
- **Un fonds revendicatif** constitué par cette N.T. nettement plus longue que d'ordinaire. Elle sera envoyée aux seuls représentants des syndicats nationaux et sections départementales.



Mes camarades, c'est fort de nos principes et notamment celui de notre indépendance que nous devons collectivement nous mobiliser pour encourager un maximum de fonctionnaires et agents publics à aller voter Force Ouvrière en décembre 2022.

Vous pouvez compter sur la FGF-FO pour s'impliquer totalement dans ces élections !

Ps : pour des raisons de simplification le terme Force Ouvrière sera le seul utilisé dans cette propagande et il doit être compris très majoritairement comme la FGF-FO et dans certains cas particuliers comme FO Fonction publique.

5 AVANT PROPOS

6 BOUGEONS LES LIGNES! PARLONS POLITIQUE SALARIALE

Un chantier ambitieux 6

Sortir de la confusion entre la revalorisation de la valeur du point d'indice et l'augmentation découlant d'un avancement de carrière 8

Rétablir le pouvoir d'achat et rattraper au plus vite les pertes accumulées depuis des années est incontournable 10

Carrière et recrutement 12

14 BOUGEONS LES LIGNES! PARLONS EMPLOI ET SERVICE PUBLICS

La fonction publique : origines, statuts et transformation 14

L'emploi public 16

Spoil system et fonction publique partielle 18

La loi de la transformation de la fonction publique 20

Pour une gestion garante des choix de carrière des agents 22

Pour un véritable service public de proximité 24

26 BOUGEONS LES LIGNES! PARLONS ACTION SOCIALE

La protection sociale complémentaire 26

L'action sociale au bénéfice des agents 29

32 BOUGEONS LES LIGNES! PARLONS ÉCOLOGIE ET NUMÉRIQUE

L'écologie, une thématique pas seulement sociétale 32

Le numérique, un nouvel enjeu pour l'emploi de demain 36

40 BOUGEONS LES LIGNES! PARLONS DIALOGUE SOCIAL ET REVENDICATIONS

43 LES REVENDICATIONS DE FORCE OUVRIÈRE

AVANT PROPOS

CHRISTIAN GROLIER
Secrétaire général



Force Ouvrière est la première organisation syndicale de la fonction publique de l'Etat. Cette position, elle la tient de revendications claires fixées par son congrès et ses syndicats et aussi de son indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics.

Les revendications de la fédération générale des fonctionnaires Force Ouvrière sont celles inscrites dans les résolutions. Elles sont le support des discussions, concertations et négociations menées avec le ministère chargé de la fonction publique.

Pour autant, nous avons estimé que nous devons faire connaître plus largement nos positions mais également soumettre à la réflexion de chacun des sujets d'avenir.

Cette production se veut modestement un ouvrage s'interrogeant sur la fonction publique de demain, la rémunération et la sécurisation des parcours professionnels des agents publics, l'évolution des missions publiques impactées par les transitions numérique et écologique notamment ainsi que le rôle et la place du syndicat.

Pour Force Ouvrière, l'objectif est clair ! La fonction publique est garante de l'égalité des droits et des citoyens. Elle assure la neutralité du service rendu et porte les principes républicains de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité.

La fonction publique joue également un rôle essentiel en faveur de la cohésion sociale. Son financement, principalement assuré par l'impôt sur le revenu, permet de restituer à chacun des besoins essentiels en matière d'éducation, de sécurité, de santé, de culture, etc.

La notion française de la fonction publique est directement assujettie à la place et au rôle de l'Etat dans notre

société : l'intérêt général est l'affaire de l'Etat qui détermine ses domaines d'intervention. Au fil des décennies, ces domaines ont évolué, s'étendant de missions régaliennes vers des missions de service. Considérant que ces missions devraient être exercées en toute indépendance, le statut général des fonctionnaires sera créé avec ses droits, obligations et garanties, fondé sur un principe de carrière.

Depuis une vingtaine d'années, les gouvernements successifs ont changé cette orientation en recrutant des agents non titulaires, des contractuels de droit public en remplacement des fonctionnaires. Précisons que ces agents exercent leurs missions avec autant de célérité et d'implication que les fonctionnaires sous statut. En revanche, leur situation est bien différente en termes de précarité. Contrats à durée déterminée, contrats à durée déterminée de projet laissent peu d'espace à une projection d'avenir.

C'est pour cela que Force Ouvrière revendique d'une part que tout contractuel exerçant sur un emploi permanent puisse être titularisé dans un corps de fonctionnaire existant ou à créer. D'autre part, elle revendique également l'ouverture de concours et examens plus réguliers permettant d'accéder au statut de fonctionnaire. Les gouvernements limitent au maximum ces possibilités. Nous devons donc poursuivre nos revendications mais aussi réfléchir au moyen de sécuriser les parcours des agents qui connaîtraient de multiples employeurs. De la fonction publique de l'Etat vers la fonction publique territoriale ou même vers le secteur privé et les retours possibles, sécuriser les situations individuelles doit interroger l'action syndicale. Certains agents pourraient douter de l'intérêt d'adhérer à une organisation syndicale considérant que le droit à la mobilité et pour l'avancement est totalement individualisé.

Cela serait méconnaître le fonctionnement des administrations mais aussi réduire le rôle des syndicats.

Enfin, pour Force Ouvrière, il est important de réfléchir à l'évolution des missions publiques en cohérence avec l'évolution de notre société. Ainsi, la digitalisation, le numérique, le télétravail et la transition écologique ne doivent pas être réduits à des remises en cause de l'action publique ni des droits des personnels.

Rappelons-le, le syndicat n'a pas vocation à prendre position par rapport à l'intérêt général qui est de la responsabilité du "politique", donc des élus. Notre rôle est la défense des seuls intérêts matériels et moraux des salariés. L'important dans les transitions de notre société est d'éviter une transposition dans la fonction publique sous le seul prisme budgétaire.

C'est pourquoi Force Ouvrière revendique la relance du Conseil national des services publics, instance qui permet de débattre dans la durée de l'évolution du service public.

La fonction publique a un rôle passionnant et exaltant à jouer pour s'inscrire dans les changements sociaux et sociétaux à venir.

Force Ouvrière compte y participer pleinement en tant que premier syndicat de la fonction publique de l'Etat avec des revendications fortes en faveur des personnels. A la lecture de ce document, nous espérons que cela vous donnera envie de participer et de rejoindre FO, en votant pour notre organisation et en faisant confiance au collectif pour défendre au mieux les intérêts individuels.

Je terminerai cet avant-propos par une phrase répétée à l'envie par l'ancien secrétaire général de la Confédération générale du travail Force Ouvrière, Marc Blondel :

"Force Ouvrière, un syndicat révolutionnaire dans ses aspirations et réformiste dans sa pratique."

Bonne lecture !

BOUGEONS LES LIGNES! Parlons politique salariale



Un chantier ambitieux

"Repenser le système des carrières et des rémunérations"

est un chantier ambitieux qui dépasse le pilotage de la masse salariale et la modernisation des politiques de la gestion des ressources humaines.

Pour Force Ouvrière, l'objectif principal d'une politique de rémunération est d'assurer la cohésion entre les besoins des agents et ceux du service public. C'est pourquoi, à nos yeux, (la colonne vertébrale) l'élément fondamental répondant à ces exigences reste le **statut général des fonctionnaires**.

Cela passe avant tout par l'arrêt d'une politique de rémunération strictement budgétaire où est regardé combien on paie et non comment ou pourquoi on paie.

La Fonction publique est devenue au fil des ans une variable d'ajustement budgétaire au nom de la rigueur imposée à la France par la commission européenne, allant à l'encontre des besoins en matière de services publics. C'en est suivi la mise en œuvre par les gouvernements successifs d'une politique d'austérité salariale marquée par les suppressions d'effectifs, la réduction de l'avancement de carrière et, finalement, le gel de la valeur du point d'indice (VPI).

Pour dissimuler la perte de pouvoir d'achat en résultant, les gouvernements successifs ont entretenu la confusion sur les mécanismes de lutte contre l'érosion des rémunérations face à l'inflation. En négligeant l'actualisation de la valeur du point d'indice, cette politique a pénalisé durement le niveau des traitements et des pensions ainsi que l'attractivité de l'emploi public.

Ces politiques d'austérité et de rigueur budgétaires, menées par les gouvernements successifs, ont conduit à :

- une perte du pouvoir d'achat de la VPI, conséquence du gel de la revalorisation du point d'indice pendant sept années, poursuivi jusqu'en 2022,
- un allongement du déroulement de carrières avec PPCR- Avenir de la Fonction Publique,
- une diminution des possibilités d'avancement et de promotions,
- l'individualisation et la fonctionnalisation des rémunérations, (PFR - RIFSEEP),
- l'attribution de rémunération indemnitaire aux "résultats" sur des critères subjectifs selon l'engagement professionnel,
- la logique des grades à accès fonctionnels comme une remise en cause profonde du système de carrière,
- la "contractualisation" des rémunérations, notamment à travers l'échange "effectifs - salaires-statuts" contre "performance - intéressement",

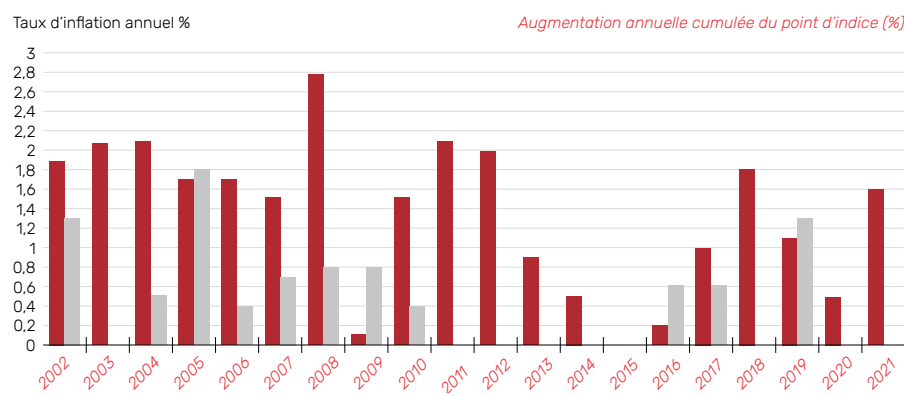
- une réduction drastique des plans de requalification,
- de nouvelles suppressions d'effectifs,
- la réinstauration d'un jour de carence en cas d'arrêt maladie,
- l'augmentation de la retenue pour pensions, de + 0.27 points, passant de 10.83 % à 11.10 %. (Cette retenue n'était que de 7.85 % en 2010),
- La hausse insuffisamment compensée de la CSG.

Force Ouvrière condamne fermement cette politique salariale qui nuit à l'attractivité de l'emploi public et décourage les agents.

Les fonctionnaires sont les grands oubliés de la hausse du pouvoir d'achat, malgré la promesse qui leur a été faite par le candidat Emmanuel Macron, dans une lettre ouverte publiée onze jours avant le premier tour des élections présidentielles de 2017. Il écrivait : *"J'augmenterai votre pouvoir d'achat, comme celui des salariés des entreprises : vous paierez moins de cotisations et votre salaire net sera augmenté d'autant".*

Ce faisant, il a donné le ton de sa politique vis-à-vis des fonctionnaires :

DEPUIS 20 ANS, L'AUGMENTATION DU POINT D'INDICE N'A PAS SUIVI LE TAUX D'INFLATION COMPARAISON ENTRE LE TAUX D'INFLATION ANNUEL ET L'AUGMENTATION DU POINT D'INDICE



- **Avec le maintien du gel du point d'indice et la réinstauration d'un jour de carence** en cas d'arrêt maladie, la tentation de différencier la valeur du point d'indice dans les trois versants de la Fonction Publique. Le moins que l'on puisse dire c'est que les fonctionnaires ont attendu désespérément de voir la couleur de cette "plus juste rémunération".
- **Avec la hausse de la CSG et des retenues pour pension.** Afin de compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1.7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier 2018, le Gouvernement a décidé

la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1 % et la création d'une indemnité compensatrice. Cependant pour Force Ouvrière, cette indemnité, comme nous l'avons dit dès sa mise en place, est inéquitable, tant il est vrai que le mode de compensation choisie renforce les différences et inégalités entre les agents. Aussi, Force Ouvrière a déposé au CCFP du 13 novembre 2020 le vœu suivant : *"Le CCFP réuni le 13 novembre 2020 demande à la ministre de la Fonction publique de lui présenter avant la fin de l'année un décret modifiant le Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017, dans le but du versement à tous les agents publics des trois*

versants de la Fonction publique, (à l'exception de ceux affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, ayant bénéficié de la suppression de la CES ou de la contribution salariale d'assurance chômage et de la cotisation maladie), d'une majoration mensuelle et pérenne de leur rémunération de 1,6702 %; avec application au 1^{er} janvier 2018". Ce vœu a été voté par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la FSU qui s'est abstenue.



- **En acceptant la baisse du pouvoir d'achat des agents publics :** De rendez-vous salarial en rendez-vous salarial, la volonté du gouvernement de geler le point d'indice s'est maintenue jusqu'en 2022. Cet entêtement a eu un impact négatif fort sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires ainsi que sur les droits à pension. Depuis 2000, en raison du gel ou de revalorisation inférieure à l'inflation, les fonctionnaires ont perdu près de 25 % de pouvoir d'achat par rapport au coût de la vie. Le retour d'une inflation incontrôlée quelles qu'en soient les raisons constitue un point de non-retour, elle appelle un changement de paradigme.

FÉVRIER 2021	Traitement brut	Traitement brut fictif calculé à partir de la valeur réelle du point d'indice de janvier 2000	Perte mensuelle
➔ Catégorie A PE 11 ^e échelon - IM 673	3 153,69 €	3 809,34 €	655,65 €
➔ Catégorie B - 1 ^{er} grade - 13 ^e échelon - IM 503	2 357,07 €	2 847,10 €	490,03 €
➔ Catégorie C 1 ^{er} grade - 11 ^e échelon - IM 368	1 724,45 €	2 082,96 €	358,51 €



Sortir de la confusion entre la revalorisation de la valeur du point d'indice et l'augmentation découlant d'un avancement de carrière

La première procède du maintien du pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice par son actualisation a minima sur le coût de la vie; tandis que la seconde résulte des évolutions de carrière, telles que l'avancement d'échelon ou de grade, voire d'une promotion de corps. Ce Glissement Vieillesse Technicité (GVT) ne peut faire obstacle à l'impérieuse nécessité de revaloriser le point d'indice.

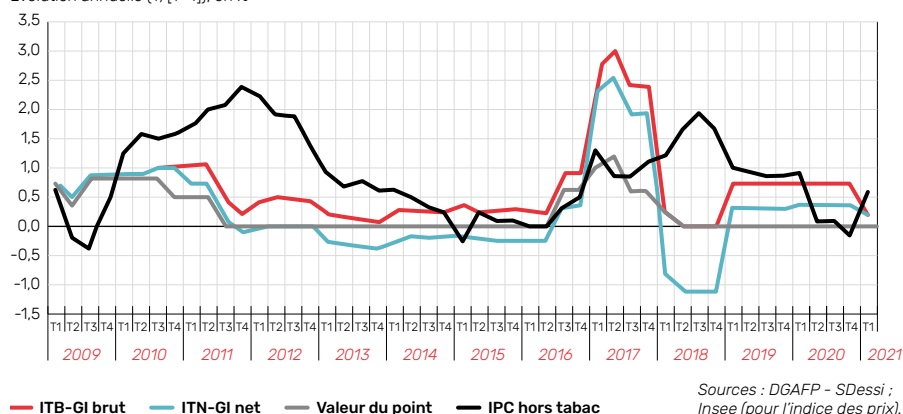
Les dix années de gel ont coûté très cher au point de participer à la baisse des rémunérations (avec l'augmentation des prélèvements), et ont dégradé définitivement les pensions futures. Force Ouvrière a toujours contesté l'argumentaire de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) tentant de faire croire à l'opinion publique que les fonctionnaires sont augmentés tous les ans parce que la masse salariale évolue positivement alors que cela résulte de l'ancienneté des personnes en place.

Rappelons également que le passage à 42 annuités de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein, a mécaniquement coûté cher car des agents en fin de carrière, donc les mieux payés, sont partis plus tard.

L'ITB-GI
augmente moins
que les prix!

ÉVOLUTION EN GLISSEMENT ANNUEL DE L'ITB-GI (BRUT), DE L'ITN-GI (NET), DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (HORS TABAC).

Évolution annuelle (T/[T-4]), en %



Pour Force Ouvrière, la carrière ou les primes n'ont pas vocation à compenser la hausse de l'inflation et la perte de pouvoir d'achat. La carrière (changement d'échelon, de grade ou de corps) est la reconnaissance à la fois de l'obligation de se consacrer à sa seule mission de service public et également du "mérite" à travers les différents modes de promotions. Les primes, quant à elles, sont le fruit de discussions par corps qui découlent des sujétions de chaque mission. En outre, chaque agent ne bénéficie pas d'un changement d'échelon ou de promotion tous les ans, donc le seul moyen de compenser l'inflation annuelle, c'est la revalorisation de la valeur du point d'indice.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

BOUGEONS LES LIGNES
DES POLITIQUES SALARIALES



VOTEZ

DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022



FONCTION PUBLIQUE



Rétablir le pouvoir d'achat et rattraper au plus vite les pertes accumulées depuis des années est incontournable

POUR UN AGENT DE L'ÉTAT DE CATÉGORIE C

UNE REVALORISATION DU POINT D'INDICE

+ 1 % de point d'indice

+ 14 € net/mois

VS

NOTRE REVALORISATION DES BAS SALAIRES DÈS 2022

Jusqu'à

+ 85 € net / mois, soit 23 points d'indice

+ 15 € de prise en charge de la complémentaire santé

LA CATÉGORIE C REMPLIT LE TRISTE OFFICE DE BAROMÈTRE DE CETTE POLITIQUE SALARIALE TRADUITE PAR CE GENRE D'ARGUMENT.

Toutes les mesures prises par le gouvernement lors des différents rendez-vous salariaux sont des mesures accentuant la précarité des fonctionnaires dévalorisant leurs métiers.

La distribution de points en bas de grille, le raccourcissement de la durée des grades C1 et C, ont d'implacables conséquences :

- La nouvelle grille du C 1 ; IM 340 -> IM 382 = 42 points en 19 ans ; soit 203,70 euros bruts, soit une augmentation moyenne annuelle de 10,72 euros.
- Le maintien de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : comme nous l'avons écrit dans la série « les cahiers » et notamment celui dédié aux rémunérations, la GIPA est une escroquerie ! En effet, le point d'indice génère de la pension, la GIPA alimente la retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP), soit 20 fois moins pour un euro-traitement.

Dans un contexte de gel de la valeur du point d'indice (ou d'une revalorisation inférieure à l'évolution du coup de la vie) et d'une confusion entre augmentation (l'avancement de carrière) et les mesures de maintien du pouvoir d'achat, regardons si une carrière sur deux grades en catégorie C serait à même de couvrir l'inflation :

AVANCEMENT C1		AVANCEMENT C2	
FACE À L'INFLATION CONSTATÉE	AVEC LA GRILLE ACTUELLE	FACE À L'INFLATION CONSTATÉE	AVEC LA GRILLE ACTUELLE
Indice de démarrage 340	Indice de démarrage 340	Indice de démarrage 392	Indice de démarrage 392
▼	▼	▼	▼
Taux d'inflation sur 19 ans (2003 - 2022) 31,9 %	Taux d'inflation réel couvert : 12,5 %	Taux d'inflation sur 11 ans (2011 - 2022) 15,3 %	Taux d'inflation réel couvert : 8,4 %
▼	▼	▼	▼
Durée 19 ans	▼	Durée 11 ans	▼
▼	▼	▼	▼
Indice théorique pour compenser l'inflation : 448	Indice de fin de grade : 382	Indice théorique pour compenser l'inflation : 452	Indice de fin de grade : 425

En conclusion, la grille et la carrière ne sont pas là pour compenser la hausse des prix. C'est le rôle de la valeur du point d'indice de maintenir le pouvoir d'achat de la grille indiciaire.

Force ouvrière revendique l'indexation sur les prix a minima

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

PPCR a traduit le manque de volonté de l'Etat d'améliorer au fond la situation de tous les agents et de garantir l'attractivité de la fonction publique. L'allongement des durées de carrière a autofinancé une revalorisation en trompe l'œil. L'intégration d'une part insignifiante des primes dans le traitement fut très insuffisante. De plus, les engagements gouvernementaux n'ont pas été tenus car les mesures prévues en 2019 ont été reportées en 2020, et celles de 2020 en 2021. La nécessité d'engager, dans l'urgence des crises sanitaire et sociale, les *"Ségur de la Santé"*, *"Grenelle de l'Education"*, *"Beauvau de la Sécurité"* témoigne du besoin impératif d'ouvrir une véritable négociation sur les rémunérations et les carrières.

À QUOI A SERVI PPCR ? - À FAIRE DES ÉCONOMIES ?

Il aura fallu une crise sanitaire majeure, un service public de santé au bord de l'implosion pour qu'un gouvernement admette enfin l'insuffisance des rémunérations des personnels soignants et engage immédiatement une négociation : *"le Ségur de la Santé"*. Dans la foulée le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse de France fit de même avec un *"Grenelle de l'Education"*... Certains diront qu'il n'est jamais trop tard. Mais reconnaissons que Force Ouvrière répète depuis des années que l'austérité budgétaire, les suppressions de postes, les compressions d'effectifs, le gel du point d'indice allaient nous mener droit dans le mur. Le résultat est là : un service public abimé, des agents éreintés. Une fonction publique qui n'attire plus les jeunes.

Et pourtant, la crise a montré la nécessité d'un service public fort et de qualité pour résister au pire. Après cette épreuve douloureuse, une relance économique et sociale sera indispensable dans une époque de fortes transitions.

Pour Force Ouvrière, un haut niveau de service public aidera à la réussite de ces défis. Et cela passe par la reconnaissance des agents qui œuvrent à son quotidien.

Pour Force Ouvrière, l'objectif principal d'une politique de rémunération est d'assurer la cohésion entre les besoins des agents et ceux du service public. Il convient de définir des objectifs clairs, réalisables et mesurables sur lesquels baser la rémunération.

Définir des objectifs permet d'établir les priorités d'une réforme. C'est pourquoi, à nos yeux, (la colonne vertébrale) l'élément fondamental répondant à ces besoins demeure le statut général des fonctionnaires.

- Ne pas requalifier la grille, c'est déqualifier les fonctionnaires et c'est déclasser les individus !
- Une négociation salariale pour toute la Fonction publique sur toute la grille indiciaire s'impose !





Carrière et recrutement

Pour Force Ouvrière, les catégories sont la colonne vertébrale des corps et cadres d'emplois. Le système catégoriel offre de nombreux avantages :

- en identifiant le niveau de recrutement sur la base des diplômes nationaux,
- en précisant le classement indiciaire d'un corps,
- en permettant la mobilité transversale par choix de l'agent,
- en favorisant la promotion,
- en faisant bénéficier chaque agent de garanties collectives.

LE PASSAGE
D'UNE CATÉGORIE
À UNE AUTRE TRADUIT
LA PROGRESSION ET
LA RECONNAISSANCE
PROFESSIONNELLE.

Force Ouvrière réaffirme son attachement à la promotion sociale, à la juste reconnaissance des qualifications, de l'expérience et des compétences acquises par ses agents. **C'est notre syndicat qui :**

- défend le principe d'une Fonction publique de carrière contre une fonction publique de métiers ou d'emplois,
- place le diplôme au cœur du recrutement par concours externe, considérant par ailleurs que les qualifications exigées doivent correspondre au niveau d'études des entrants en activité professionnelle,
- réaffirme le principe de la séparation du grade et de l'emploi et le fait que chaque fonctionnaire ait vocation à occuper un emploi correspondant à son grade,
- considère que le recrutement sous statut et par concours reste le moyen le plus égalitaire d'accéder à l'emploi public,
- reconnaît le concours interne comme un outil de promotion sociale pour tous, diplômés ou non,
- revendique un déroulement de carrière qui permette d'atteindre l'indice terminal d'un corps et d'accéder à la catégorie supérieure ; en réaffirmant son opposition aux carrières de PPCR qui enferment les agents dans leur catégorie,
- revendique une amélioration significative des taux de promotions,
- réaffirme son attachement au recrutement des agents en situation de handicap par voie de concours A, B et C,
- demande que les 3^{èmes} concours ne soient pas dévoyés pour recruter les agents en CDD,
- considère que les apprentis doivent bénéficier d'un pré-recrutement conditionnel,
- condamne le recrutement par Pacte et en demande son arrêt.

Pour améliorer les rémunérations, Force Ouvrière revendique :

- l'ouverture de véritables négociations salariales au niveau national,
- le maintien d'une seule valeur du point d'indice pour les trois versants la Fonction publique,
- l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation dans le statut général des fonctionnaires,
- le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat depuis 2000 par l'ouverture immédiate de véritables négociations salariales au niveau national,
- l'intégration des primes et indemnités dans le traitement indiciaire à hauteur de la moyenne catégorielle,
- des primes-plancher pour les agents de même niveau,
- la négociation salariale annuelle effective prévue par le statut général des fonctionnaires,
- un déroulement de carrière et des débouchés satisfaisants pour tous les agents,
- l'application du principe statutaire d'égalité femmes/hommes dans le déroulement de carrière, dans l'avancement, les promotions, le temps de travail et les évaluations.

L'Etat doit assurer à ses agents une carrière afin que son déroulement et les débouchés soient satisfaisants, compte tenu de leur qualification, leur catégorie et leur ancienneté. Mieux rémunérer les agents publics, c'est mieux reconnaître leurs valeurs et celles des missions qu'ils exercent.

Le tableau qui suit compare
la situation actuelle
avec nos propositions.



LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE

	CATÉGORIES	Bas de Grille Comparé au SMIC	Nos propositions au 1 ^{er} juillet 2022
DÉMARRAGE DE LA GRILLE	C	C1 (2022) IM 340 = 1649,00 € Soit 100,20 % du SMIC à 1645,48 €	120 % du SMIC = 1974,60 €
	B	B1 (2022) IM 356 = 1726,60 € Soit 105 % du SMIC à 1645,48 €	140 % du SMIC = 2303,81 €
	A	A1 (2022) IM 390 = 1891,50 € Soit 114,94 % du SMIC à 1645,48 €	160 % du SMIC = 2532,92 €
→ Bas/Haut de la grille Amplitude indiciaire		2022 340/1329 Soit X 3,9	IM 421 / IM 2526 soit X 6
→ Intégration des primes dans le traitement Points majorés en % par rapport au traitement indiciaire moyen		PPCR par catégorie C 3 points = 1,01 % B 5 points = 1,30 % A 7 points = 1,29 % A+ 7 points = 0,79 %	La moyenne par catégorie (FPE) C = 25 % B = 40 % A = 45 % A+ = 65 %
→ Rattrapage du pouvoir d'achat		25% perdus depuis 2000	C'est un point d'indice à : 5,85752 € contre 4,85 € en juillet 2022

Mise à jour au 14 juin 2022

BOUGEONS LES LIGNES! Parlons emploi et service publics



La fonction publique : origines, statuts et transformation

Une société solidaire est une société qui favorise le combat des inégalités et apporte des réponses aux aspirations des concitoyens.

Cela sous-entend, pour Force Ouvrière, que contrairement aux politiques libérales tendant à vouloir laisser le marché réguler les libertés et besoins des citoyens, il y a nécessité d'avoir des institutions fortes et un Etat interventionniste pour garantir l'égalité des droits. L'Etat doit ainsi pouvoir s'appuyer sur une fonction publique forte de compétence et de qualité par le respect de ses valeurs.

Ainsi, au travers de la loi du 19 octobre 1946, les fonctionnaires obtiennent, pour la première fois, un cadre juridique correspondant à leur mission d'intérêt général.

Si ce texte ne s'applique qu'à la fonction publique de l'État, on y retrouve déjà plusieurs grands principes tels que la distinction du grade et de l'emploi, la gestion des personnels au sein d'organismes paritaires auxquels participent les représentants du personnel ou encore la reconnaissance de la liberté syndicale.

La Fonction publique compte aujourd'hui 5,5 millions d'agents publics (dont 1,3 million de contractuels), soit 19,9 % de la population active.

Répartis dans ses trois versants, Fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière, ils exercent des missions très diversifiées dans des structures très différentes mais dans un cadre unifié. Bien souvent, les missions de service public assurées par les fonctionnaires correspondent à des droits arrachés de haute lutte, comme le droit à l'instruction.

Porteurs de droits et d'obligations pour les fonctionnaires, le statut général des fonctionnaires reposait sur quatre lois :

- **le Titre I** : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales (dite "loi Le Pors"),
- **le Titre II** : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (FPE),
- **le Titre III** : Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT),
- **le Titre IV** : Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

En 2019, la loi de transformation de la Fonction publique a autorisé le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour abroger le statut général des fonctionnaires et le remplacer par un code de la fonction publique. La partie législative de ce code est paru au mois de mars 2022. La réécriture des lois statutaires a été effectuée en vertu du principe de simplification, ce qui a pour conséquence une réduction des droits! De surcroît, l'élaboration d'un code va faciliter l'alignement de toutes les garanties statutaires sur le socle minimal du code du travail.

Précisons que l'article L1 du code général de la Fonction publique affirme cependant que ce code constitue désormais le statut général des fonctionnaires.

La première des valeurs du statut général des fonctionnaires concerne l'égalité de traitement des usagers. Cela implique qu'aucune distinction ne soit faite entre les usagers, quant à l'accès au service public comme au service rendu lui-même. Chacun doit être à même de bénéficier du même service public sans se trouver en position d'infériorité en raison de sa condition sociale et/ou ses origines.

En outre, c'est le fondement garantissant l'égalité d'accès au service public et à la fonction publique pour tous les citoyens ainsi que l'égalité de traitement entre les agents de la fonction publique. Il s'agit là de garantir, non seulement que les agents publics ne soient pas recrutés selon le bon vouloir et donc l'arbitraire du pouvoir politique, mais également par extension que le principe d'égalité s'étende à leur carrière.

La garantie de la carrière, trop souvent confondue avec la garantie de l'emploi consiste à la fois à mettre en adéquation l'exercice des missions correspondant à leur grade et à organiser l'évolution de leur rémunération dans un principe de carrière. De plus le statut les met à l'abri des pressions en leur assurant la neutralité et l'indépendance, garante du service public républicain, quel que soit le parti politique au pouvoir.

De même, le principe d'indépendance et de neutralité, évoqué dans le préambule de la Constitution de la IV^{ème} République (1946), dispose que "nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances". Le contenu de ce texte a

été repris dans l'article 6 du Titre I du statut général des fonctionnaires de 1983 qui reconnaît aux fonctionnaires la liberté d'opinion.

Pour garantir cette liberté, le statut impose des obligations aux fonctionnaires liées aux nécessités du service public et au sens de l'intérêt général. Il lui reconnaît en contrepartie des droits.

Le statut - ou système de fonction publique de carrière - permet ainsi d'assurer l'équilibre entre la subordination du fonctionnaire (obligation de service, d'obéissance, de formation, de discrétion, de secret, de désintéressement...) et son indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et de l'arbitraire administratif.

Contrairement aux salariés du privé, les fonctionnaires sont placés dans une situation statutaire et réglementaire. Ils ne sont pas régis par un contrat avec leur employeur. La modification du statut revient à la loi et non à l'arbitraire de l'administration. Le statut instaure par ailleurs la séparation du grade et de l'emploi. Le grade, obtenu essentiellement par la réussite au concours, est la propriété du fonctionnaire et l'emploi est à la disposition de l'administration. L'employeur peut créer ou supprimer les emplois pour répondre à des motifs d'intérêt général, mais cela ne devrait pas impacter le fonctionnaire qui se voit proposer d'autres postes correspondant à son grade. Ce principe est de plus en plus mis en danger.

Le principe de responsabilité, introduit par l'article 15 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 stipule que *"la société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration"*.

Contrairement aux salariés du privé, les fonctionnaires sont placés dans une situation statutaire et réglementaire. Ils ne sont pas régis par un contrat avec leur employeur

Dans une société démocratique, aucun agent public n'est au-dessus du contrôle des citoyens. La puissance publique est instituée dans l'intérêt général et non au service d'intérêts partisans politiques ou économiques. L'exercice du pouvoir doit par conséquent s'accompagner d'une responsabilité effective de tout décideur, que cette responsabilité soit politique, administrative, pénale ou budgétaire.

C'est dans cet esprit qu'a prévalu, dans la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la conception du fonctionnaire citoyen en opposition au fonctionnaire "sujet". C'est aussi la raison pour laquelle le statut accorde la liberté de penser et de s'exprimer au fonctionnaire : celui-ci peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux ou de nature à troubler l'ordre public, émanant d'élus ou de supérieurs hiérarchiques.

L'importance des services publics induit un principe de continuité, qualifié de principe de valeur constitutionnelle par le Conseil constitutionnel depuis 1979. La continuité des services publics est la concrétisation de celle de l'Etat et elle peut également être considérée comme un corollaire de celui d'égalité, car la rupture du service pourrait introduire une discrimination entre ceux qui en bénéficient et ceux qui en sont privés.

Dans une période de rapide transformation des technologies et des besoins, la continuité suppose donc des aménagements et rejoint le principe d'adaptation des services.

La principale controverse, à laquelle donne lieu l'application du principe de continuité, est celle de sa compatibilité avec le droit de grève dans les services publics, expression de la conflictualité sociale, notamment dans les transports.



L'emploi public

Recruter des effectifs partout où cela est nécessaire est à la fois une avancée notable pour les usagers (le service rendu est plus efficace et plus rapide) mais aussi pour les agents publics eux-mêmes.

Mettre en adéquation les besoins et les moyens humains et matériels, c'est tout d'abord améliorer les conditions de travail et de vie des agents.

La charge de travail est allégée, l'organisation du service simplifiée, l'ensemble permettant aux agents de mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée.

Plus d'agents, plus de postes, c'est aussi améliorer la santé et la sécurité au travail, améliorer les possibilités de reclassement notamment.

Le tout sans oublier le recrutement de personnels en situation de handicap, la prise en compte des apprentis.



RENDICATIONS FO

- MAINTIEN DU STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES ET DES SPÉCIFICITÉS DES TROIS VERSANTS,
- RECRUTEMENTS PAR CONCOURS,
- RECRUTEMENT DU NOMBRE DE FONCTIONNAIRES SUFFISANT POUR TENIR L'ADÉQUATION MISSIONS/MOYENS,
- MAINTIEN D'UNE FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE CORRESPONDANT À UN NIVEAU DE DIPLÔME EN ADÉQUATION AVEC UN STATUT PARTICULIER DE CORPS ET UNE GRILLE INDICIAIRE (C, B OU A).

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022
BOUGEONS LES LIGNES
POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS



VOTEZ

DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022



FONCTION PUBLIQUE



Spoil system et fonction publique partiale...

Le statut général a fait l'objet d'attaques régulières par les différents pouvoirs politiques en place, preuve de l'importance de son existence et de sa nécessité si on ne veut pas dénaturer le principe du service public républicain et dériver vers une fonction publique caractérisée de "spoil system".

Le système des dépouilles dit "spoil system" est un principe, en usage notamment aux Etats-Unis, selon lequel un gouvernement nouvellement élu, attribue des postes et des fonctions à des adeptes partisans en lieu et place des fonctionnaires déjà en poste. Cette doctrine consiste à penser que le peuple, par le biais d'un scrutin électoral, a donné mandat à la force politique vainqueur pour choisir les fonctionnaires dans ses propres rangs.

Ce dispositif s'oppose au "merit system" qui privilégie un dispositif reposant sur un système de recrutement des fonctionnaires fondé sur la vérification, par concours notamment, des aptitudes à exercer une fonction.

Ce sont donc deux visions de la fonction publique et notamment de la haute fonction publique qui s'affrontent. La France n'échappe pas à ce débat.

Si la fonction publique française semble être moins politisée que dans d'autres pays européens, cela est essentiellement une conséquence du mode de recrutement des hauts-fonctionnaires. Celui-ci est organisé à partir de grandes écoles de formation tels que l'École nationale d'administration devenu depuis peu l'institut national du service public ou l'École polytechnique. Ces instituts ouvrent l'accès aux multiples corps de la fonction publique et plus particulièrement à des administrations prestigieuses comme le Conseil d'État ou l'Inspection des Finances par exemple. Toutefois, cela reste un nombre limité de personnes pouvant accéder à ce type d'établissement.

En juin 2019, quelques députés ont déposé une proposition de loi constitutionnelle "visant à instaurer un "spoil system" à la française". Ils la justifient en invoquant une des raisons pour lesquelles les Français se détourneraient de la politique et des partis de gouvernement, parce qu'ils auraient le sentiment que les élus ne détiendraient plus le pouvoir pour peser sur le réel et changer leur vie quotidienne.

Ainsi, pour ces députés, "mettre en place un "spoil system" se justifierait pleinement par le fait qu'un Président de la République, élu démocratiquement par les Français sur la base d'un programme, doit pouvoir compter sur la loyauté de la haute administration, afin qu'elle soit pleinement en phase avec la politique décidée par lui".

Ils ajoutent que "cela permettrait également de rapprocher les ministres et les directeurs d'administration, afin qu'ils puissent piloter efficacement leur propre administration, sans rencontrer d'obstacles qui ne seraient pas légitimes



dans notre démocratie" et "qu'il en ressortirait une meilleure adéquation entre les promesses électorales et la politique menée par le Président de la République une fois aux responsabilités, ainsi qu'une meilleure efficacité des politiques publiques".

L'actuel chef de l'Etat n'a pas attendu que le processus parlementaire puisse aboutir avant de s'employer à faire son propre "spoil system" en profitant du huis clos du Conseil des ministres pour procéder à un vaste remaniement dans la haute fonction publique d'État en 2019.

"Sans doute le mouvement de préfets le plus important (jamais) réalisé", se glorifie-t-on dans l'entourage du Gouvernement.

Ainsi, ce ne sont pas moins de 89 nominations de préfets et de directeurs d'administration centrale.

Ce "spoil system" n'offre ainsi aucune garantie de compétence des fonctionnaires. Si l'exigence d'impartialité rend l'emploi public plus attractif et le système de concours assure une certaine qualité du recrutement, le "spoil system" a, quant à lui, vocation à politiser un certain nombre de fonctions et est souvent associé au système de l'emploi par opposition au principe de carrière

Pourtant, ce principe de carrière est le seul à garantir la neutralité des fonctionnaires et une promotion basée sur de multicritères comme l'ancienneté et l'évaluation des compétences professionnelles.

Force Ouvrière revendique une administration compétente et apolitique. Elle est une condition d'intégrité vis-à-vis du citoyen. Des motifs partisans ne doivent pas interférer dans les décisions de l'administration.

Force Ouvrière considère que les modes de recrutement et le déroulement de carrière dans l'encadrement supérieur de la Fonction publique ne sont pas assez ouverts pour permettre une juste reconnaissance de la compétence des agents. Ce constat implique une rénovation profonde de l'encadrement supérieur qui passe par un renforcement de son enracinement au statut. Il faut en finir avec les carrières à deux vitesses selon le corps d'origine.

REVENDICATIONS FO



→ L'ÉTAT DOIT ASSURER, TOTALEMENT ET DE FAÇON NEUTRE, LA FORMATION DE SON ENCADREMENT SUPÉRIEUR, MAJORITAIREMENT GRÂCE À SES GRANDES ÉCOLES,

→ POUR AMÉLIORER ET REVALORISER LES CARRIÈRES DES HAUTS FONCTIONNAIRES, FO POSE LES PRINCIPES SUIVANTS :

- un déroulement de carrière plus attractif dans l'encadrement supérieur,
- une parité indiciaire et indemnitaire entre corps et grades des différents corps dit de A supérieur,
- la fin du plafond de verre entre A et A supérieur,
- la transformation du tour extérieur en avancement,
- l'adaptation des concours internes pour les rendre attractifs et accessibles à tout moment de la carrière.



La loi de la transformation de la fonction publique

La dernière attaque, menée sous l'actuelle mandature présidentielle, constitue un recul majeur des principes républicains de la fonction publique telle qu'elle a été pensée et mise en œuvre après la seconde guerre mondiale : la loi relative à la transformation de la fonction publique.

Le calendrier, alors fixé par le Gouvernement, a réduit à peau de chagrin le temps laissé à la concertation et a occulté toute négociation sur les projets de décrets et d'arrêtés et les projets d'ordonnances.

Force Ouvrière avait rappelé que le gouvernement devait cesser ses réformes, passées en force, contre les personnels et engager des discussions de fond après avoir effectué un bilan des réformes précédentes.

Entre de nombreuses privatisations en perspectives et de délégations de service public, la réforme territoriale de l'Etat, le développement des maisons de services au public (Frances Services), de nombreuses missions ont été amenées à disparaître.

Cela a entraîné la perte de nombreux postes pour les agents.

MOINS DE GARANTIES COLLECTIVES!

Cette loi a marqué la transposition dans le service public des ordonnances Macron prises en 2017 qui, dans le privé, ont créé les comités sociaux et économiques (CSE) remplaçant l'ensemble des instances du privé.

Ce texte a supprimé les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en les remplaçant par un seul et nouvel organisme, le comité social, dont l'appellation précise varie selon les versants de la Fonction publique.

Pour la fonction publique de l'Etat, ce sera le comité social d'administration (CSA) qui sera mis en place à l'issue des futures élections professionnelles en 2022. Le CSA aura globalement les mêmes compétences que les anciens CT. Une formation spécialisée du CSA peut être créée dans les services de plus de 200 agents, dédiée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

C'est le CSA qui saisira ou pas la formation spécialisée.

Les représentants titulaires de la formation spécialisée seront obligatoirement les membres du CSA.

Cette nouvelle instance, composée quasiment des mêmes représentants, risquent de convoquer rarement la formation spécialisée qui, elle-même, ne pourra pas s'auto-saisir de problématique de santé au travail.

Cette réduction du nombre des instances, au sein desquelles le dialogue social pouvait s'engager et déboucher sur des propositions consensuelles, se résume finalement à moins de représentants syndicaux et moins de temps de représentation. C'est la volonté des gouvernants d'organiser la neutralisation des représentants des personnels pour défendre les droits des agents et surtout leur santé et leur sécurité au moment où cette même loi instaure des restructurations, prévoit les détachements d'office dans l'hypothèse d'une externalisation d'une mission, obligeant la mobilité ou créant de la précarité avec des contrats à durée déterminée.

L'autre attaque du statut, c'est l'appauvrissement du rôle des commissions administratives paritaires. Cet organisme essentiel pour assurer l'égalité de traitement des agents est fortement chamboulé. Elles perdent leurs compétences en matière de promotions et de mutations et ne sont saisies que pour les dossiers disciplinaires ou les recours.

Toutefois, même si dorénavant les commissions ne seront plus organisées que par catégories hiérarchiques (C, B et A), notre organisation par le biais de nos syndicats nationaux doit s'adapter pour être de plus en plus présente et démontrer notre rôle toujours primordial et fondamental dans la défense des intérêts des agents pour faire respecter leurs droits tant par l'application des dispositions statutaires que des lignes directrices de gestion.

“ Des organismes consultatifs modifiés dans lesquels FO doit continuer de tenir toute sa place. ”

L'application des dispositions de cette loi ne doit en aucun cas affaiblir notre ambition à affirmer notre présence et notre rôle dans les services même si la tendance de l'administration consiste à contourner les représentants des personnels.



REVENDICATIONS FO

FONCTIONNAIRES VERSUS CONTRACTUELS.

La loi de la transformation de la fonction publique marque également l'ambition du gouvernement d'étendre largement le recours au contrat sur les emplois permanents de la fonction publique.

Il ne s'agit pas d'opposer les titulaires aux contractuels mais d'agir pour préserver ces derniers de la démarche de renforcement de la précarité de l'emploi public.

En 1946, au moment de la création du statut de la fonction publique, Maurice Thorez disait : *"le fonctionnaire ne doit plus être le domestique du gouvernement livré à l'arbitraire ou au favoritisme mais seulement le serviteur de l'Etat et de la nation, garanti dans ses droits, son avancement et son traitement, conscient en même temps de sa responsabilité, considéré comme un homme et non comme un rouage impersonnel de la machine administrative"*.

Aujourd'hui, le rôle de Force Ouvrière est d'être toujours aussi présente afin de combattre la précarité de l'emploi public, les risques de décisions arbitraires, et de défendre la santé des agents.

- ABROGATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE,
- RÉTABLISSEMENT DES CHS-CT ET DE LEURS PRÉROGATIVES,
- RETOUR AUX DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES ISSUES DE L'ACCORD SST DE 2009, AINSI QUE CELLES GARANTISSANT LA MÉDECINE DE PRÉVENTION, LA MALADIE CONTRACTÉE EN SERVICE ET LES CONDITIONS DE DÉCLARATION DES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE,
- QUE TOUT AGENT, QUEL QUE SOIT SON STATUT ET SON AFFECTATION, PUISSE SAISIR UN CHS-CT, NOTAMMENT DANS LES DÉPARTEMENTS ET COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER,
- LE RENFORCEMENT DES EFFECTIFS DES ACTEURS DE LA SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE LA FONCTION PUBLIQUE,
- LES ÉTUDES D'IMPACT D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL (HSCT) SYSTÉMATIQUES AVANT TOUTE MODIFICATION IMPORTANTE DU SERVICE ET DE SON ORGANISATION DU TRAVAIL,
- LE RÉTABLISSEMENT DE TOUTES LES PRÉROGATIVES DES CAP QUI GARANTISSENT AUX AGENTS L'ÉGALITÉ DES DROITS, D'EMPLOI ET DE TRAITEMENT, ET L'ABANDON DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION.



Pour une gestion garante des choix de carrière des agents

La modernisation de la Fonction Publique est le dossier qui a été porté par tous les gouvernements depuis vingt ans, avec la même constance et la même hypocrisie.

Chaque acteur politique a défendu sa réforme en prétextant de sa volonté de rendre la Fonction publique plus attractive, plus efficace, plus moderne, mais avant tout moins couteuse. L'intérêt des personnels et des usagers n'a jamais été la priorité.

Les fonctionnaires coutent cher, selon les politiques, ils dépensent mais ne produisent pas!

Cette vision est le reniement total de la valorisation du travail des agents publics! Pour FO, il est plus que temps de changer de paradigme et de partir des besoins des agents et des usagers. La crise sanitaire nous l'a malheureusement prouvé, les réductions des services publics, des effectifs et des moyens ne sont plus tenables ni acceptables.

Pour FO, il faut envisager la gestion des personnels avec des outils facilitant leur choix professionnel.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

En 2007, la publication de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, publiée au JO du 6 février 2007, a modifié les règles du cumul d'activités et encouragé la création d'entreprise.

On connaissait déjà la mise en disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, cette loi utilise le cumul pour assouplir le passage des agents du public vers le privé. Il est alors désormais possible de cumuler pendant un an, renouvelable une fois, son activité dans la fonction publique avec une fonction dans le secteur privé dans le cas d'une reprise ou de la création d'entreprise, et dans le cas inverse, pour un dirigeant d'entreprise privée recruté dans la Fonction publique.

En 2009, la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a créé des droits spécifiques au bénéfice des agents qui souhaitent évoluer professionnellement.

Elle a ainsi permis l'ouverture de tous les corps et cadres d'emploi au détachement et à l'intégration directe, le droit à l'intégration pour les fonctionnaires détachés au terme d'une durée de cinq ans, la prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement et la création d'un droit au départ.

Certes, à la lecture de ces dispositions, on pourrait légitimement penser que l'intention du législateur avait changé. On met en avant des assouplissements de dispositif de gestion, qui ne pourront qu'emporter l'engouement des agents, mais on occulte complètement (volontairement ou non) que la mesure phare de cette loi fut la mise en place de la réorientation professionnelle, appliquée aux agents en cas de restructuration de service, ou de suppression de poste.

La réorientation professionnelle devait prendre fin si le fonctionnaire refusait successivement trois offres d'emploi public correspondant à son grade. Dans cette hypothèse, il pouvait être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite. Le licenciement de masse était alors introduit dans la fonction publique! Grâce à la détermination de Force Ouvrière, la mesure est à ce jour suspendue mais elle n'est pas supprimée. La vigilance est toujours de mise et nous serons toujours présents pour répondre face à ce type de velléité.

Par ailleurs, même si cette loi améliore certaines dispositions concernant la mobilité des agents, elle ne règle pas, ce qui pour Force Ouvrière est essentiel lors d'une mobilité : la sécurisation des parcours professionnels.

La sécurisation des parcours professionnels suppose une approche globale ambitieuse. Elle exige une réponse collective à des besoins diversifiés, apportée à l'ensemble des individus et s'appuyant sur un système de garanties permettant la réalisation des mobilités et favorisant l'accomplissement de projets professionnels auquel un grand nombre d'agents aspire.

Pour Force Ouvrière, cette sécurisation doit obligatoirement passer dans un 1^{er} temps par une harmonisation vers le mieux-disant des régimes indemnitaires d'une part, et des taux de promotion des différents ministères d'autre part.

En outre, la loi aménage le principe de double carrière propre à la situation de détachement. Désormais, il est possible de prendre en compte une promotion obtenue au cours d'une période de détachement lors du retour de l'agent dans son administration d'origine. Inversement, l'administration d'accueil reconnaît les promotions obtenues dans le corps ou le cadre d'emploi d'origine de l'agent mais elle ne précise pas les conditions d'attribution du régime indemnitaire dans le cadre d'une mobilité. Les disparités entre les périmètres ministériels mais également entre les différents versants de la fonction publique sont plus que flagrants.

**“ La sécurisation
des parcours
professionnels
suppose une
approche globale
ambitieuse.**



C'est dans ce contexte que la loi n°2019-828 dite de "transformation de la Fonction Publique" a fait voler en éclats toute une série de dispositions statutaires en plus de celles sur son fonctionnement évoqué précédemment.

Certains pensent ou ont pu penser que ce texte n'apporterait pas de bouleversements majeurs mais qu'il tendrait à aligner le modèle de la fonction publique sur celui du privé, pour donner davantage de souplesse dans les modalités de recrutement et plus largement dans la gestion des effectifs. Pour Force Ouvrière, ce texte reste et restera inacceptable! Il est impossible d'accepter des adaptations qui se basent sur un nivellement par le bas des droits des agents avec la détérioration constante des conditions d'emplois des salariés au sens le plus large.

Cette loi comporte de nombreux moyens RH dont la vocation est d'être une boîte à outils poussant les fonctionnaires vers la sortie.

Deux points emblématiques :

- La rupture conventionnelle
- Le détachement d'office

La rupture conventionnelle peut satisfaire la demande de certains agents qui, ne souhaitant plus travailler dans des conditions difficiles, sont près à quitter l'administration. Mais, même sur ce point, l'Etat employeur traine des pieds notamment pour éviter de verser la fourchette haute de l'indemnité de départ. De fait, de nombreux agents renoncent à leur dossier en raison d'une indemnisation trop faible.

Concernant le détachement d'office, à notre connaissance ce dispositif n'a pas été mise en place en raison de la crise sanitaire que nous subissons depuis 2 ans.

Les prestations sociales doivent aussi être revalorisées.

REVENDEICATIONS FO

- REVALORISER LES RÉGIMES INDEMNITAIRES ET LES TAUX DE PROMOTION SUR LE MIEUX DISANT,
- GARANTIR LE MAINTIEN DES ACQUIS POUR TOUS LES AGENTS SOUHAITANT DIVERSIFIER LEURS CARRIÈRES ET CHANGER D'EMPLOYEUR,
- GARANTIR TOUTES LES FACILITÉS STATUTAIRES ET JURIDIQUES PERMETTANT DES ALLERS RETOURS ENTRE LES EMPLOYEURS, NOTAMMENT EN TERMES DE CARRIÈRE, D'ACTION SOCIALE ET DE PSC,
- FACILITER LA MOBILITÉ CHOISIE DE TOUS LES AGENTS,
- LA REVALORISATION DU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT) DÈS LE PREMIER ENFANT,
- L'ÉQUIVALENCE DES PRESTATIONS FAMILIALES DES AGENTS AFFECTÉS EN OUTRE-MER SUR CELLES DES AGENTS AFFECTÉS EN MÉTROPOLÉ,
- LA REVALORISATION DES FRAIS DE MISSION ET DE DÉPLACEMENT AINSI QUE DES HEURES DE NUIT ET DES ASTREINTES; LEUR REMBOURSEMENT INTÉGRAL ET IMMÉDIAT,
- LE MAINTIEN, L'EXTENSION ET LA REVALORISATION DE L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE,
- L'OCTROI DE LA PRIME SPÉCIFIQUE D'INSTALLATION AU PROFIT DE TOUS LES FONCTIONNAIRES, ET DES PRIMES DE MÉTIERS OU DE SERVICE FAIT,
- LA REVALORISATION DES INDEMNITÉS LIÉS AU CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE

Pour un véritable service public de proximité



L'adaptation est nécessaire pour ajuster les technologies aux besoins, tous deux en évolution rapide; lorsque les exigences de l'intérêt général évoluent, le service doit s'adapter à ces évolutions.

Se fondant sur les évolutions (voire mutations) technologiques, économiques et sociales, ce principe a du mal à trouver sa traduction en droit où il prend le plus souvent la forme de questions relatives à la création ou suppression d'un service.

Un service public n'existant pas durablement par nature et tous relevant, en dernier ressort, de choix des autorités publiques, il est pratiquement impossible de déduire du principe de mutabilité une obligation stricte pour le gestionnaire ou un droit précis pour l'utilisateur. Cependant, il peut signifier une obligation pour ce dernier de se plier aux modifications que suppose l'adaptation du service aux évolutions de l'intérêt général.

L'accessibilité et la simplicité sont les conditions mêmes d'un service tourné vers les usagers.

La complexité des règles administratives, l'inflation des textes législatifs et réglementaires sont à juste titre dénoncés et l'opacité de certaines règles ne peut que susciter l'incompréhension entre les services publics et l'utilisateur-citoyen.

La complexité est pour une part inévitable, dans une société elle-même de plus en plus complexe et diversifiée et pour une administration qui s'efforce de répondre à des exigences de plus en plus fortes et à des demandes de plus en plus personnalisées. L'existence de procédures ou de textes clairs et compréhensibles est toutefois garante de l'état de droit dans notre société républicaine : neutralité, égalité et respect de la loi dans des conditions identiques pour tous en fonction des situations de chacun.

L'effort de simplification et de clarification administratives est donc un levier essentiel de l'amélioration de la relation des services publics avec leurs usagers.

Ils doivent en permanence rechercher les moyens d'un allègement des démarches et formalités que l'utilisateur doit accomplir pour bénéficier d'un service ou d'une prestation et tout usager doit pouvoir être aidé par les agents des services publics pour l'accomplissement des formalités qui le concernent.

Le service rendu à l'utilisateur constitue la finalité de l'action administrative. Les contraintes internes des services publics ne doivent pas dès lors peser sur l'utilisateur. Ainsi, des mesures bénéfiques à l'utilisateur ne doivent pas être écartées au prétexte qu'elles compliquent l'activité interne des services publics.

Les services publics doivent aussi être accessibles en termes d'implantation géographique. Ainsi en est-il de la présence administrative en milieu rural comme dans les quartiers en difficulté des zones urbaines.

Ce principe d'accessibilité a été mis à mal en 2007.

Lancée en juin 2007, la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), est une réforme de l'Etat sans précédent; elle a pour objet de réformer en profondeur l'ensemble de la Fonction Publique, avec il faut le signaler, des objectifs contradictoires : amélioration du service rendu et réduction des moyens.

“ Ce n'est pas la création des maisons “France service” qui va améliorer la situation des usagers.

En fait le seul objectif qui prévaut est de réduire les effectifs à hauteur de trente mille équivalents temps plein chaque année. C'est un objectif économique justifié selon ses promoteurs par la nécessité de réduire la dépense de l'Etat.

A travers la RGPP, on perçoit le caractère pervers du discours politique. Dans un premier temps, on met le service public en crise en le discréditant du fait de son coût, en réduisant de façon drastique ses moyens et ses effectifs, en détruisant les valeurs qui fondent sa culture. Dans un second temps, on utilise la crise ainsi provoquée pour justifier la nécessité de la réforme et de modernisation.

Les conséquences de cette politique, pour des millions de nos concitoyens, sont tous les jours visibles. Partout, sur le territoire les services publics disparaissent : fermeture de classes, de bureaux de poste, de maternités ou encore de commissariats.

Au travers de la RGPP ce sont les outils fondamentaux, issus de notre histoire, des conquêtes des générations antérieures, souvent des combats nécessaires pour les obtenir, qui permettent d'assurer la scolarisation, la santé, l'énergie, les transports, la communication etc., qui sont visés au détriment de l'intérêt général et des besoins particuliers.

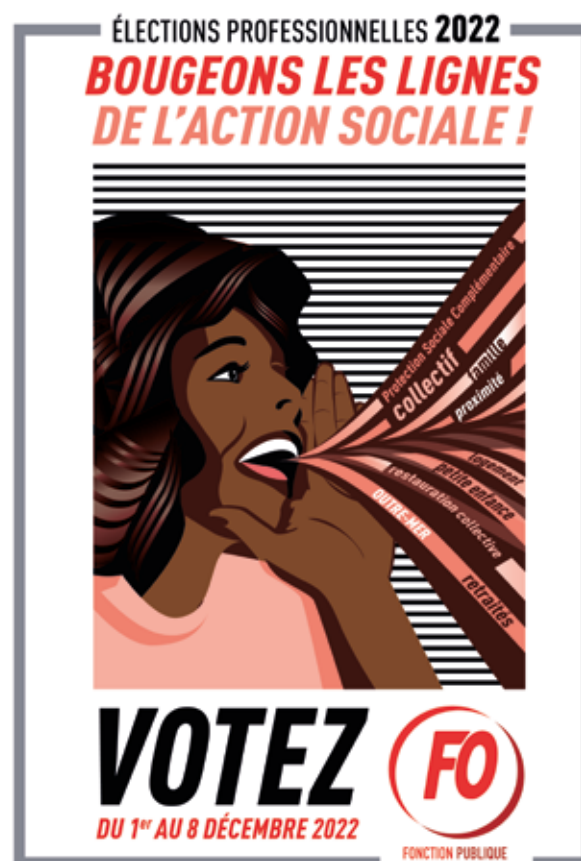
Et ce n'est pas la création des maisons “France service” qui va améliorer la situation des usagers. En effet, elles n'ont pas vocation à remettre du service public en ruralité. L'objectif de ces maisons est que chaque Français puisse accéder à une maison “France services” à moins de trente minutes. Chaque maison dispose de deux personnes formées à l'accueil du public et capables d'apporter une réponse pour les formalités du quotidien. C'est une vision du service public de proximité bien décalée avec les besoins réels des citoyens.

REVENDICATIONS FO

- ARRÊT IMMÉDIAT DES RESTRUCTURATIONS, FUSIONS ET MUTUALISATIONS DES SERVICES ET ADMINISTRATIONS,
- RESPECT DU MAILLAGE TERRITORIAL GARANT DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DE TOUS LES CITOYENS,
- RÉTABLISSEMENT DES SERVICES PUBLICS DANS LES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES,
- GARANTIR QUE CHAQUE USAGER PUISSE BÉNÉFICIER D'UN SERVICE PUBLIC DÉMATÉRIALISÉ ET D'UN SERVICE PUBLIC “PHYSIQUE” AVEC DES FONCTIONNAIRES.



BOUGEONS LES LIGNES! Parlons action sociale



La protection sociale complémentaire

L'assurance maladie et la prévoyance prennent leurs origines à la fin du 19^e siècle avec la première loi d'assurance sociale sur les accidents du travail, mais ce n'est qu'en 1945 que le système de sécurité sociale verra véritablement le jour par les ordonnances des 4 et 19 octobre, avec la reconnaissance du rôle complémentaire des mutuelles.

En 2007, la loi de modernisation de la Fonction publique permet la participation de l'employeur public au financement de la protection sociale complémentaire de ses agents en contreparties de solidarités effectives intergénérationnelles, familiales et contributives.

En 2021, le chantier de la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique est lancé par le gouvernement avec la volonté de mettre en place une participation financière de l'employeur public pour la prise en charge d'une complémentaire santé, à l'instar du secteur privé.

Force Ouvrière a été partie prenante et force de propositions durant les 6 mois de négociation avec le ministère de la Transformation et de la fonction publiques.

Force Ouvrière a négocié sans relâche un panier de soin performant et le plus complet possible.

Cela a abouti à un accord-cadre nettement supérieur aux prestations minimales prévues par le code de la Sécurité sociale correspondant à l'accord national interprofessionnel (ANI) pour le secteur privé (article D911-1 du décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 - art. 1).

Avec un panier de soins de qualité et une solidarité intergénérationnelle indispensable, tous les agents de la fonction publique, actifs et retraités, fonctionnaires et contractuels pourront bénéficier d'une couverture santé complémentaire. Leur reste à charge diminuera car l'Etat employeur participera à hauteur de 50% du coût de panier de soin.

Comme tous les éléments de l'accord, le panier de soins pourra être amélioré dans les accords ministériels y compris par le biais d'options si les syndicats

et fédérations souhaitent ne pas imposer la totalité de nouveaux remboursements à l'ensemble des agents de leur ministère.

Avec l'adhésion obligatoire, à laquelle Force Ouvrière était opposée, quasiment tous les agents seront tenus de prendre un des organismes sélectionnés par leur employeur dans le cadre des marchés publics.

Des dérogations à l'obligation d'adhérer resteront toutefois possibles, notamment :

- Les agents bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale relatif aux dispositions à la protection complémentaire en matière de santé,
- Les fonctionnaires et agents publics déjà couverts par la mutuelle professionnelle de leur conjoint,
- Les agents en CDD s'ils bénéficient déjà d'une couverture individuelle,
- Les agents bénéficiant du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (la CAMIEG),
- Les agents bénéficiant de dispositifs de couverture collective dans la fonction publique territoriale ou hospitalière.

À compter du 1^{er} janvier 2022, une phase transitoire s'ouvre. La participation employeur est forfaitaire, d'un montant de 15 euros bruts par mois (sur le bulletin de salaire) pour tous les agents qui justifient d'une adhésion à un organisme complémentaire quel qu'il soit. Et ce jusqu'à la création des nouveaux contrats.

En effet, excepté le ministère de l'Intérieur, tous les autres ministères ont référencé des opérateurs dont les contrats arriveront à échéance entre 2024 et 2026. De fait, pour ces ministères référencés, il n'y aura pas de changement de contrat ni d'augmentation de la participation employeur tant que les référencements n'auront pas expirés.

La participation forfaitaire transitoire de 15 euros est donc soumise à cotisations sociales et fiscalisées. En revanche, quand les contrats de groupe à adhésion obligatoire seront mis en place, la participation employeur, estimée à 30 euros en moyenne, sera défiscalisée et désocialisée.

Cet accord interministériel n'est qu'une base. **Les futures négociations au sein des ministères** ne pourront

qu'améliorer et renforcer ainsi les besoins spécifiques à certains secteurs d'activité.

La création d'une commission paritaire de pilotage donnera un rôle essentiel aux organisations syndicales pour garantir les meilleurs droits aux agents publics.

Ce point était primordial pour Force Ouvrière. En effet, dans la mesure où la Ministre voulait imposer l'adhésion obligatoire à un organisme complémentaire, donc imposer aux agents de dépenser une certaine somme (50%), nous avons exigé, comme dans le secteur privé, d'être à la gouvernance du dispositif.

La Commission paritaire de pilotage est donc créée, y siégeront les syndicats représentatifs au CTM (demain CSAM) de chaque ministère.

Cette commission est composée paritairement de représentants de l'employeur public de l'Etat et de représentants des organisations syndicales représentatives des personnels.

Cette commission paritaire de pilotage donne un poids important aux syndicats et permet à la fois de ne pas laisser l'employeur public décider de manière unilatérale le choix des opérateurs et également de piloter le contrat en modifiant par exemple des éléments de solidarité pour les adapter à la population de chaque ministère.

Force Ouvrière, dans le respect du mandat donné par le Bureau fédéral de

la FGF-FO du 21 janvier 2022, **a signé l'accord le 26 janvier 2022**, ainsi que toutes les autres fédérations syndicales.

“ La création d'une commission paritaire de pilotage donnera un rôle essentiel aux organisations syndicales pour garantir les meilleurs droits aux agents publics. ”

Pour Force Ouvrière, cet accord n'est qu'une première étape.

Rappelons que c'est la ministre qui a séparé "santé et prévoyance" lors de la négociation, prétextant des difficultés de calendrier pour gérer les deux.

En proposant une signature le 4 avril dernier, donc à quelques jours du premier tour des dernières élections présidentielles, cet accord de méthode devenait un objet politique pouvant être instrumentalisé.

Le Bureau Fédéral de la FGF-FO du 4 avril 2022 s'est positionné pour ne pas signer cet accord de méthode sur la prévoyance au regard de nos valeurs d'indépendance et de neutralité syndicales.

Force Ouvrière considère que le sujet de la prévoyance ne peut pas se traiter de cette manière. Le projet d'accord de méthode est très incomplet notamment concernant les autres risques dont la dépendance et reste flou en ce qui dépend du ressort statutaire versus de la complémentaire.

Force Ouvrière engagera des négociations de fond sur la prévoyance et s'y emploiera avec le nouveau gouvernement.

A l'issue des négociations Prévoyance, Force Ouvrière fera tout pour qu'il y ait un accord global de couplage Santé/Prévoyance et que les négociations portent aussi sur la dépendance et interrogent sur le jour de carence dont nous continuons d'exiger l'abrogation.

Pour Force Ouvrière, la couverture prévoyance doit être majoritairement inscrite dans le statut général et non renvoyée simplement à la complémentaire santé.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022
***BOUGEONS LES LIGNES
DE L'ACTION SOCIALE !***



VOTEZ

DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022



FONCTION PUBLIQUE



L'action sociale au bénéfice des agents

L'Action Sociale Interministérielle (ASI) définie dans l'article 9 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 est le socle de toutes les prestations de l'action sociale interministérielle accessibles à l'ensemble des fonctionnaires rémunérés sur le budget de l'État, agents et ouvriers d'État, actifs et retraités ainsi que les contractuels, non-titulaires et apprentis et de leurs ayants-droits.

Force Ouvrière a réaffirmé son attachement aux instances sociales interministérielles et ministérielles et a exigé leur maintien. Chaque agent doit pouvoir bénéficier de l'action sociale sur tout le territoire métropolitain et ultra-marin et ce, quelle que soit sa situation statutaire.

L'action sociale ne doit pas être considérée comme du "paquet salarial". Par ce terme, nous entendons que les améliorations et dotations budgétaires nouvelles en faveur de l'action sociale ne doivent pas être opposées à l'augmentation de la valeur du point d'indice et l'amélioration de la grille indiciaire.

L'action sociale doit rester un outil mettant en œuvre des prestations sociales avec des moyens financiers et humains dédiés et suffisants, afin de préserver, d'améliorer et/ou de développer les droits des personnels.

Le budget d'action sociale doit être à la hauteur des besoins et attentes des personnels afin de développer de nouvelles prestations et de maintenir celles existantes, répondant aux difficultés des agents dans leur vie professionnelle et privé.

En effet, l'action sociale collective ou individuelle est, avant toute chose, un outil de soutien élémentaire et indéfectible aux agents en difficulté. Elle est aussi un accompagnement pour améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines du logement, de la petite enfance, de la restauration et des loisirs.

Force Ouvrière revendique la création d'une véritable politique d'action sociale pour tous les agents de la Nouvelle-Calédonie, de la Polynésie-Française et de Wallis-et-Futuna, la création d'une délégation d'action sociale interministérielle dans le département de Mayotte et que la cherté de la vie soit prise en compte dans le calcul des barèmes, afin de ne pas être une source d'exclusion des agents œuvrant sur ces territoires.



LE LOGEMENT

Force Ouvrière n'a cessé de revendiquer la reprise de réservations de logements sociaux, ainsi que le développement des dispositifs existants de logements intermédiaires, temporaires et d'urgence à la hauteur des besoins des agents.

Pour Force Ouvrière, la reprise de réservations de logements sociaux en Ile-de-France depuis 2021, après douze ans d'interruption, est un début mais pas suffisant. Avec des logements sociaux de qualité, cela doit se faire sur l'ensemble du territoire.

Les logements sociaux doivent être compatibles avec une vie professionnelle et personnelle et/ou familiale.

Force Ouvrière milite aussi pour la création d'un parc de logements réservés et sécurisés aux fonctionnaires mutés à Mayotte.

L'accès au logement "intermédiaire", en complément de l'offre de logement sociaux, doit être mieux connu. En partenariat avec certains organismes, ce dispositif permet un accès exclusif à une offre de logements avec un loyer de 10 à 15% inférieur au prix du marché.

Et même si les dispositifs de logements d'urgence et temporaires sont une première réponse aux besoins des agents, la priorité doit être donnée à des solutions de logement pérenne à hauteur des besoins des agents.

Force Ouvrière, attachée à l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP), souligne à la suite de la parution de la circulaire du 26 juillet 2021, la première revalorisation de 5% et l'ouverture aux agents contractuels disposant d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an, même si cette revalorisation est bien loin de compenser l'inflation et l'évolution de l'indice du coût de la construction sur la période 2011-2020.

Pour Force Ouvrière il est de la responsabilité de l'Etat employeur de proposer et de réserver du logement social de haute qualité pour l'ensemble des agents de la fonction publique, compatible avec les missions de chacun et répondant aux besoins d'une vie personnelle et familiale préservée.



I LES CRÈCHES

Force Ouvrière revendique une véritable politique de l'accueil du jeune enfant permettant un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des agents, favorisant l'égalité femmes/hommes et par conséquent, non seulement la satisfaction de toutes les demandes d'inscription en crèche mais également une politique volontariste de développement des modes de garde alternatifs.

Force Ouvrière reste vigilante sur les montants des fonds de concours issus de la signature des contrats "Enfance et Jeunesse" pour qu'ils soient exclusivement consacrés à la réservation de berceaux nouveaux et au soutien de modes de garde complémentaires et alternatifs.

Force Ouvrière exige qu'une crèche soit systématiquement intégrée dans toutes cités administratives existantes ou à venir.

Cela peut passer par une perte d'emploi, une réduction du temps de travail, voir arrêt complet, et face à cela, le recours plus important au droit au répit pourrait être une première réponse.

En revanche, nous devons nous interroger si ce droit est suffisant.

Il est certain, en effet, que la reconnaissance de ces activités humaines ne sont pas comptabilisées à ce jour pour pouvoir bénéficier de droits complémentaires.

Il est ainsi de notre devoir d'avoir la capacité de comprendre les choix de certains travailleurs de vouloir s'occuper des aînés et de considérer que leurs activités d'aidants, en dehors de leur lieu de travail, pourrait être prise en compte pour des droits à la retraite (en prenant à titre de mesure d'exemple les dispositions relatives pour les familles de trois enfants) et, s'ils sont retraités, de réfléchir aux conditions pouvant permettre une majoration de pension.

Force Ouvrière soutient le développement du **Chèque Vacances** et invite tous les acteurs sociaux à le soutenir et à les faire connaître largement au sein des services. Elle revendique la revalorisation des barèmes, et la pérennisation de mesures exceptionnelles comme celle de 2021 (une bonification supplémentaire de 60 euros aux bénéficiaires des plans servis en 2021). Grâce à Force Ouvrière, les agents en situation de handicap, n'ont plus à fournir l'attestation employeur de leur situation pour demander des chèques vacances; ils peuvent dorénavant transmettre directement leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) lors de la constitution du dossier, sans passer par leur service des ressources humaines.

Force Ouvrière exige l'élargissement d'utilisation du **Chèque Emploi Service Universel (CESU)** pour la participation employeur aux frais de garde des enfants de moins de 6 ans, notamment par le dé plafonnement de la 3^e tranche. En effet, en 2014, la 3^e tranche du barème a été supprimée excluant de ce dispositif 80 000 agents ne pouvant plus bénéficier de cette prestation. Puis, à compter du 1^{er} janvier 2020, une nouvelle tranche a été créée mais plafonnée, ainsi que le relèvement du RFR (revenu fiscal de référence) de 5%, ouvrant cette prestation à 40 000 nouveaux bénéficiaires. Insuffisant cependant pour Force Ouvrière qui revendique également la généralisation du CESU 6-12 ans.

La création d'une **prestation "Etudiant"** doit être mise en place pour une aide aux études notamment lorsque les enfants doivent quitter le domicile familial.

Force Ouvrière revendique l'égalité d'accès à l'action sociale pour tous les **AESH**, quel que soit l'établissement gestionnaire.

Force Ouvrière demande que **les établissements publics (EP)**, lors de leur adhésion à l'ASI le fasse systématiquement sur les 6 items (CESU 0-6 ans, chèques vacances, AIP, logements sociaux et temporaire, SRIAS et crèches, pour une égalité de traitement à l'accès à l'ASI).

Les barèmes des prestations sociales doivent faire l'objet d'une véritable réadaptation afin de coller à la réalité des besoins et à l'évolution du coût de la vie.



I LES PRESTATIONS

Concernant l'**aide au maintien à domicile (AMD)**, Force Ouvrière se félicite depuis le 1^{er} janvier 2021 de l'alignement du même nombre de tranches d'aide et des barèmes identiques dans la FPE sur celle du privé, ouvrant ainsi les 7^e et 8^e tranches du barème aux pensionnés de la FPE. Cela devrait permettre d'augmenter le nombre de bénéficiaires, jusqu'alors très faible.

En outre, mieux accompagner c'est aussi avoir en tête que près de 11 millions de Français, (surtout des Françaises pour bien plus de la moitié - 66%) sont aujourd'hui des proches aidants soient près de 3 actifs sur 10.

En effet, même si on parle très souvent de la détresse de nos anciens, nous devons aussi parler de celle des proches aidants qui, pour près d'un quart d'entre eux, sont sans accompagnement. Il ne faut d'ailleurs pas oublier que bon nombre d'entre elles et bons nombres d'entre eux, sont des salariés qui, après une journée de travail, entament une seconde activité à leur domicile, celle-ci bien sûr n'étant pas rémunérée.

C'est ainsi que pour ces personnes, la notion d'articulation vie professionnelle et vie personnelle a une autre signification.

LA RESTAURATION



À la suite des crises sanitaires, les aides financières et juridiques ont été apportées aux associations de gestion. Ces aides doivent être renouvelées pour les prochaines années, car les retombées de cette pandémie sont importantes.

Aucun restaurant administratif ou restaurant inter-administratif ne doit faire l'objet de fermeture, et les ministères doivent les soutenir financièrement pour les maintenir à l'équilibre, conformément à leur mission sociale lorsque cela s'avère nécessaire.

Chaque agent doit pouvoir se voir offrir des solutions de restauration accessibles et de qualité, que ce soit dans l'hypothèse de création de cités administratives ou de réaménagement de restaurants inter-administration (RIA).

Les pensionnés ayant accès à des RIA, doivent pouvoir bénéficier de la subvention ministérielle correspondante pour un coût de repas abordable.

Force Ouvrière réclame toujours que le taux de TVA applicable pour les RIA soit identique à celui appliqué pour les cantines (5,5 %).



LE BUDGET

Force Ouvrière a la coanimation de la commission permanente des SRIAS au CIAS. Nous avons obtenu, sur la période 2020-2022, une progression du budget des SRIAS de 29%.

Le budget initial doit être consommé et bénéficier à l'ensemble des agents. Force Ouvrière continuera à revendiquer l'augmentation de celui-ci pour répondre aux besoins des agents.

Pour Force Ouvrière, l'action sociale, ministérielle ou interministérielle, fait partie intégrante de l'action syndicale.



REVENDICATIONS FO



- MAINTENIR LES INSTANCES SOCIALES MINISTÉRIELLES ET INTERMINISTÉRIELLES,
- PRENDRE EN COMPTE LES SITUATIONS PARTICULIÈRES ET SPÉCIFIQUES DE MAYOTTE, DES TERRITOIRES ET PAYS D'OUTRE-MER,
- REPRISE DES LOGEMENTS SOCIAUX SUR TOUS LES TERRITOIRES EN RÉPONDANT AUX NÉCESSITÉS DES AGENTS ET DE BUDGET,
- DÉVELOPPER LES DISPOSITIONS DE LOGEMENT INTERMÉDIAIRES, TEMPORAIRES ET D'URGENCE,
- ÉLARGIR LA GARANTIE VISALE, POUR LA CAUTION D'UN LOGEMENT À TOUS LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE,
- INTÉGRER DES CRÈCHES ET DES RESTAURANTS INTER-ADMINISTRATION DANS TOUTES LES CITÉS ADMINISTRATIVES EXISTANTES ET À VENIR,
- APPLIQUER UN TAUX DE TVA À 5,5% POUR LES RIA,
- GÉNÉRALISER LE CESU 6-12 ANS ET DÉPLAFONNER LA TROISIÈME TRANCHE DE BARÈME,
- RECONNAITRE LE STATUT D'AIDANTS POUR LA PRISE EN COMPTE D'UN DROIT AU RÉPIT ET DE DROITS À LA RETRAITE OU À UNE MAJORATION DE PENSION.

BOUGEONS LES LIGNES! Parlons écologie et numérique



L'écologie, une thématique pas seulement sociétale

Voici une partie de notre cahier revendicatif d'une grande sensibilité. Le sujet de l'écologie et ceux liés aux impacts de son évolution sont régulièrement conflictuels entre les partisans souhaitant en faire une thématique syndicale et ceux le renvoyant vers une réflexion uniquement sociétale. Force ouvrière a toujours affirmé que salaire, croissance et emploi ne sont pas ennemis de l'environnement.

Pour Force Ouvrière, les sujets sociétaux peuvent s'articuler avec les sujets sociaux, les deux ne s'opposent pas, ils sont souvent liés.

Forts de cette conviction, nous sommes pour autant en retrait en termes de positionnement y compris à la lecture de nos résolutions de congrès. A nous dorénavant de nous emparer de ce sujet pour en débattre et en tirer des revendications dans l'intérêt des salariés et, en l'espèce, des fonctionnaires et agents publics. Nous serons ainsi raccord avec les engagements portés d'une part au niveau européen par l'EPSU (European Federation of Public Service Unions) qui dénonce la "précarité énergétique" et d'autre part, au niveau international par la PSI (Public Service International).

Cette nécessité est renforcée par les textes réglementaires. Dans le privé, le CSE (Comité Social et Economique) va pouvoir se saisir des questions environnementales au regard de l'activité de l'entreprise. Cette nouvelle mission, issue de la loi "Climat", est la conséquence à la fois d'une proposition de la convention citoyenne pour le climat et d'un avis du CESE en date du 27 octobre 2020. Si cette thématique vient à être évoquée au sein des futurs CSA, il sera important de veiller à ce que les représentants FO ne soient pas amenés à codécider des mesures qui ne relèvent pas de leur responsabilité.

Le désengagement de l'Etat dans certains secteurs, dont il avait préalablement le contrôle (transports, énergie par exemple), a malheureusement compliqué la mise en place d'une véritable stratégie de transition à long terme (investissements dans les énergies alternatives, financement de la recherche...).

Aujourd'hui, il nous semble qu'un des rôles majeurs d'un syndicat est de faire le maximum pour que l'avenir des travailleurs ne soit pas hypothéqué par le choix financier au détriment du choix de l'humain.

Comment imaginer la fonction publique de demain, moderne tout en étant respectueuse à la fois des agents et de la planète? Quelles questions doit-

on se poser pour faire en sorte de répondre à la défense de nos valeurs tout en participant à la mise en place et la progression des bonnes pratiques environnementales ?

Il est possible d'envisager une fonction publique qui prendrait en compte une réflexion écologique dans le cadre de la relocalisation avec des emplois moins éloignés, qui nécessitent moins de transport individuel et offrant des conditions de travail pour les agents mieux adaptés aux contraintes environnementales mais également un meilleur accès pour les usagers. On sait que l'administration et le ministère de la Transformation et de la fonction publiques ont entamé un processus de transformation par le numérique et le digital, on connaît moins leur positionnement sur la prise en compte écologique dans ces domaines.

Aujourd'hui, les revendications en lien avec ces sujets peuvent se décliner de façon transversale avec des thématiques connexes. Pour exemple, concernant la problématique **des transports** ; les transports sont les premiers émetteurs de gaz à effet de serre (pollution de l'air et de l'eau) et, contrairement aux idées reçues, 44,4 % proviennent des automobiles contre 18,8% imputables aux poids lourds et aux autobus.

Pour les combattre, il ne suffira pas d'envisager simplement le passage d'une énergie fossile à une énergie nouvelle sans réflexion sur les retombées de celle-ci. L'exemple de la voiture électrique est éclairant. A la fois, les aides gouvernementales pour s'équiper de ce type de véhicule neuf et limitées à 7000 euros, ce qui ne permet pas aux agents ayant des bas salaires d'en acheter mais également cette énergie soulève des questions légitimes sur la fabrication et le traitement des batteries usagées et leurs composants. Quoiqu'il en soit, cette problématique ne doit pas occulter la préservation des emplois de la filière.

On le voit, la solution ne réside pas dans une avalanche de primes gouvernementales inadaptées mais bien dans une réflexion globale et ambitieuse sur le sujet.

On pourrait, par exemple, proposer la gratuité partielle ou totale des transports en commun ou des "primes au covoiturage" et parallèlement réfléchir, dans le cadre de l'aménagement du

temps de travail, à un aménagement horaire pour les agents venant de loin et pour qui l'utilisation des transports en commun (au détriment d'un véhicule personnel) est synonyme de temps de trajets rallongés. Si une partie de ce temps de trajet est intégrée à du temps de travail ou décompté comme tel, cela permet d'envisager des créations de postes et d'inciter l'utilisation de moyens de transports plus en adéquation avec la démarche écologique. Il faut évidemment, pour ce faire, que l'offre de transports soit suffisante pour être attractive

L'aménagement du temps de travail, déjà évoqué par certains dans la réflexion sur la semaine de 4 jours, est un sujet qui se posera à court terme et sur lequel il convient d'ores et déjà de se pencher, au regard des nouveaux choix de vie portés par les générations arrivantes = moins de consommation mais plus de temps libre. Le recours au télétravail, même s'il peut apparaître comme vecteur de confort de travail, va également induire de nouvelles difficultés et revendications, notamment sur l'emploi du numérique (utilisation intensive d'écrans, droit à la déconnexion, isolement...)

“ La solution ne réside pas dans une avalanche de primes gouvernementales inadaptées mais bien dans une réflexion globale et ambitieuse sur le sujet.

Chacun s'accorde à dire que le **logement** joue un rôle essentiel dans le réchauffement climatique. On sait également qu'il est le poste principal de dépenses du foyer (loyer ou remboursement de prêt, énergie, eau, téléphone, assurance...). En 2017 (dernières statistiques connues), ces dépenses représentaient 32% en moyenne de l'ensemble des dépenses d'un ménage. Les augmentations régulières et importantes de tous ces postes de dépenses n'ont fait qu'aggraver la situation. On sait très

bien aujourd'hui qu'un logement bien isolé et bien ventilé est à la fois synonyme d'amélioration du pouvoir d'achat et également bénéfique pour la santé. C'est d'ailleurs un combat qui doit également être porté dans les services afin de s'assurer que les agents (et les usagers) ne respirent pas un air vicié, faute de climatisation défectueuse ou d'isolement non conforme. L'exemple des classes à l'Education Nationale est déjà connu.

Force Ouvrière pose depuis plusieurs années une revendication forte en faveur de logements corrects pour les fonctionnaires et agents publics :

- en plus du logement social, développer le logement intermédiaire en participant activement aux stratégies menées par les investisseurs institutionnels comme la caisse des dépôts et consignations, la Préfon, l'Erafp, l'Ircantec...,
- la révision de l'indemnité de résidence (1 à 3% du traitement) dont le calcul et la répartition sont obsolètes.

Ne perdons pas de vue que 55% des 5.5 millions d'agents publics sont en catégorie C avec des bas salaires.

Ces salaires s'avèrent souvent insuffisants pour permettre aux agents, notamment dans les grandes agglomérations, de pouvoir utiliser les circuits courts et les établissements dédiés aux produits bio ou provenant d'agriculture raisonnée. La **restauration collective** peut donc parfois permettre à certains de bénéficier de repas équilibrés et proposant des produits de qualité, répondant aux attentes notamment en matière de santé. Une majorité de recherches tend à prouver que la "malbouffe" touche davantage les travailleurs pauvres que les classes sociales aisées. Il est impératif de trouver des solutions pour que chaque agent de la fonction publique puisse se nourrir correctement, régulièrement, avec des produits sains que ce soit dans le cadre de son travail que dans sa vie personnelle.

D'autres sujets de revendications, notamment liés à l'action sociale, s'appuient sur ces "nouvelles" valeurs sociales et écologiques :

- sur le logement, évidemment privilégier les constructions respectueuses de l'environnement et en permettre l'accès (quel qu'il soit, propriété ou location) à un nombre important d'agents de la Fonction Publique

- sur l'accueil Jeune Enfant : permettre aux parents d'avoir accès à des crèches associatives pratiquant une économie sociale et solidaire et/ou encourager le recours aux assistantes maternelles subventionnées.
- sur la restauration collective : favoriser les associations travaillant sur le circuit court donc local, inciter la proposition de menus équilibrés utilisant des produits provenant de l'agriculture raisonnée ou bio, renforcer les "pim" (prestations interministérielles) restauration afin que le reste à charge permettent aux agents d'utiliser le plus possible ces structures.
- sur les loisirs : là encore, valoriser si possible les structures relevant de l'économie sociale et solidaire et participer au maximum à l'aide aux agents afin qu'ils puissent bénéficier des actions réalisées dans ce cadre.

L'objet de ce document n'est pas de réfléchir à la place des gouvernements pour trouver la ou les solutions.

Néanmoins, force est de constater que le système capitaliste est, par définition, opposé à l'écologie tant il est productiviste, prédateur de ressources naturelles, axé sur les énergies fossiles et poussant à la surconsommation.

Ces transitions, inévitables, doivent se faire avec les syndicats et nous devons être là pour préparer d'ores et déjà ces évolutions afin qu'elles répondent à ce que nous revendiquons pour le respect des agents, de leurs conditions de travail et de vie.

Pour revenir à l'introduction de ce chapitre et pour une transition comprise et partagée, il faut que syndicats et employeurs débattent de ce point. Les enjeux en termes d'emploi, de formation professionnelle, de conditions de travail et de salaires sont importants.

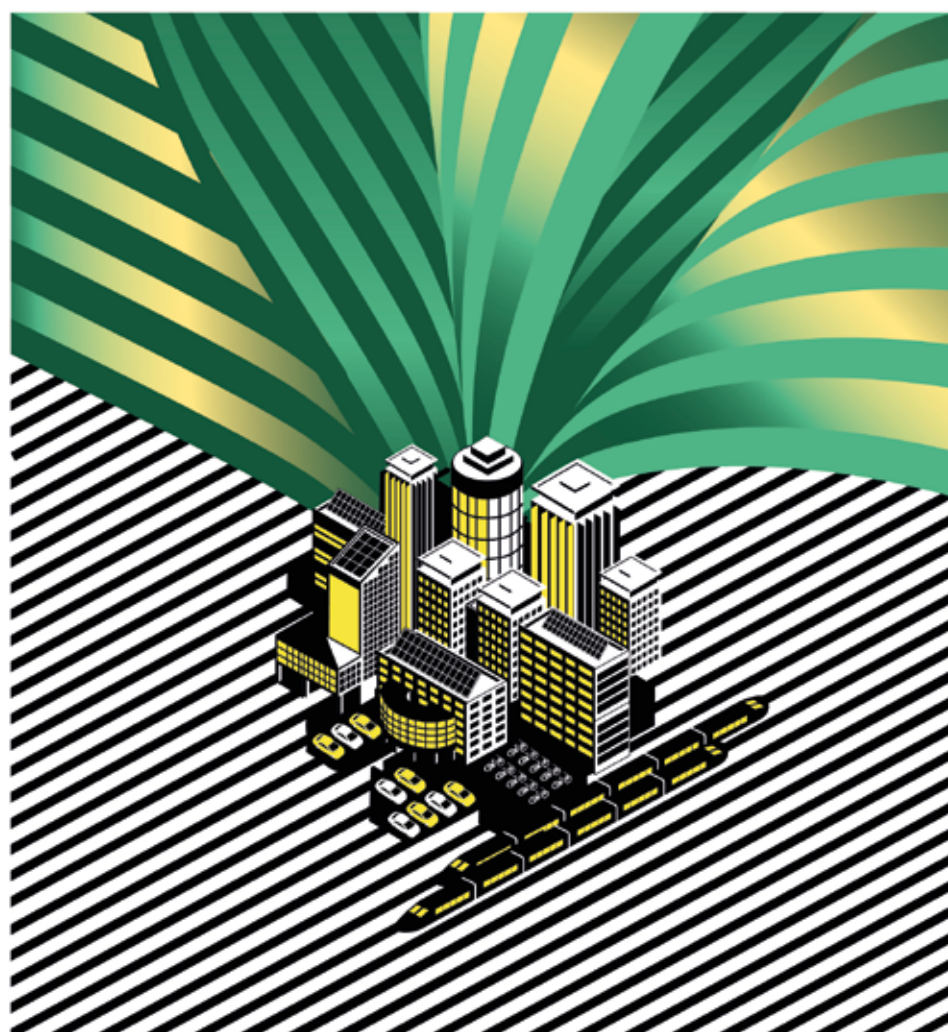


REVENDICTIONS FO

- AMÉLIORER L'ACCÈS AU LOGEMENT POUR LES AGENTS PUBLICS,
- S'IMPLIQUER SUR LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL,
- REVALORISER IMMÉDIATEMENT LES TRAITEMENTS ET SALAIRES,
- APPORTER DES SOLUTIONS ÉCOLOGIQUES EN MATIÈRE DE DÉPLACEMENT.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

BOUGEONS LES LIGNES
PARLONS ÉCOLOGIE !



VOTEZ

DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022



FONCTION PUBLIQUE



Le numérique, un nouvel enjeu pour l'emploi de demain

Depuis bientôt vingt ans, les gouvernements successifs ont dématérialisé et numérisé l'action publique, là aussi, sans aucun débat avec les organisations syndicales ni bilan des réformes précédentes.

Force Ouvrière n'a jamais été opposée au progrès technique mais s'est toujours indignée de n'être pas consultée sur ces évolutions.

De fait, à chaque étape, la dématérialisation a été justement ressentie comme un moyen de faire des économies en matière de personnel.

Cela étant dit, deux sujets sont d'actualité :

- La numérisation, digitalisation.
- L'intelligence artificielle, la cybersécurité.

LA NUMÉRISATION, DIGITALISATION

Si les gouvernements à venir veulent que ces évolutions soient acceptées, ils ne pourront pas éviter les débats avec les organisations syndicales.

Déclaration d'impôts, carte d'identité, passeports, carte grise, permis de conduire, déclarations diverses des entreprises, etc. De nombreux formulaires ou imprimés ont été dématérialisés. Conséquence, de nombreux services (dénommés front office) ont supprimé des postes à l'accueil, aux guichets, entraînant, légitimement la colère des usagers, des personnels et de FO.

Surtout que dans le même temps, rien n'a été prévu en matière de formation professionnelle pour permettre la reconversion des agents.

Cette digitalisation s'est faite également au détriment des intérêts des usagers. On touche là aux fondements du service public, à savoir l'égalité d'accès et l'égalité des droits.

- De nombreux sites sans connexion internet haut débit, ni 3G ni 4G et encore moins 5G.
- Des difficultés d'équipement en informatique notamment chez les personnes précaires, les personnes âgées, etc.
- Des problèmes de maîtrise de l'outil informatique ou de compréhension de la langue française.

Ces différents points ont créé un sentiment d'isolement, d'incompréhension pour de nombreux usagers.

Malgré nos demandes répétées, depuis 2007, les gouvernements ont poursuivi cette politique de numérisation en cohérence avec les fermetures ou fusions de services.

De la REATE (Réorganisation de l'Administration Territoriale de l'Etat) en 2007 jusqu'à Action Publique 2022, plus personne ne comprend comment fonctionnent les services de l'Etat.

Résultat, après de nombreux mouvements sociaux initiés par les syndicats, est apparu le mouvement des Gilets Jaunes dont une des demandes était "+ de services publics".

En réponse, le gouvernement veut multiplier les Maisons de Service au Public, dénommées "France Services" qui regroupent différents services publics.

Ces "portes d'entrée" du service public peuvent être un moyen de répondre aux besoins des usagers en milieu rural et péri-urbain mais restent loin de satisfaire à toutes les attentes.

L'histoire l'a démontré, le fonctionnaire "généraliste" ne peut qu'orienter mais pas renseigner de manière précise.

Ce qui est normal dans une fonction publique dont les missions précises sont définies par les statuts particuliers de corps.

Forte de ce constat, Force Ouvrière revendique un bilan de toutes les principales mesures dématérialisées, tant chez les agents sur les conséquences en termes de réorganisation des services que sur les usagers.

Ce bilan est nécessaire avant toute extension, sans oublier le coût de ces mesures. Il serait intéressant par exemple de savoir combien d'usagers payent un garage ou un débit de tabac pour établir leur carte grise plutôt que d'utiliser le site officiel de l'Agence nationale des titres sécurisés (ANTS).

Dans le cadre de la Loi de Finances 2022, le gouvernement affiche la stabilité des effectifs pour la fonction publique d'état avec un redéploiement de certains agents vers les services déconcentrés au détriment de l'administration centrale.

Une fois de plus, ce choix, en espérant que ce ne soit pas une simple annonce politique, se fait sans aucune concertation. Les missions annoncées (Police, Justice) comme renforcées et axées sur la proximité avec les citoyens ne suffiront pas à rétablir une présence forte et cohérente de l'ensemble des services publics.

De nombreux services doivent stopper l'hémorragie des suppressions de postes et reprendre les recrutements notamment aux finances publiques, dans les services préfectoraux, les services du ministère de l'écologie. L'enseignement, malgré les annonces de l'ancien ministre Blanquer, n'échappe pas à la politique d'austérité des fermetures de classes et un déficit d'enseignants renforcé par le faible nombre d'inscrits aux concours de recrutement, lié notamment au manque d'attractivité de cette mission essentielle (Salaire faible, conditions de travail difficiles).

Le constat est sans appel : pour le gouvernement, accélérer la transformation numérique a pour objectif de réduire la dépense publique en permettant les suppressions de postes.

Une fois de plus, cette évolution technique, qui pourrait être un "plus"



I L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'intelligence artificielle dans la Fonction publique de demain, sujet encore peu abordé bien que logiciels et applications commencent à être testés voir utilisés dans certains domaines, est néanmoins dans la ligne de mire du gouvernement puisque le Premier Ministre a confié en juin 2021 une "mission relative à l'impact et aux perspectives de développement de l'intelligence artificielle dans l'action publique". Le rapport de cette mission doit être rendu prochainement.

Le 24 septembre 2021 avaient lieu les Assises de l'intelligence artificielle et des territoires. Même si la thématique majeure n'était pas la Fonction publique mais plutôt les politiques publiques, il y avait quand même la présentation d'un chatbot dit NOA (Nous Orienter d'ans l'Administration), dont l'utilité était de permettre de meilleurs échanges entre les entrepreneurs et start-up franciliens et les administrations en accédant rapidement à des informations pour les aider dans leurs démarches 24/24.

Tant pour les usagers que pour les agents publics. Nos informations personnelles et professionnelles sont stockées dans les services d'information et de communication. La sécurisation de celles-ci (comme notre numéro de sécurité sociale, nos coordonnées bancaires, etc.) sont donc essentielles et sont un enjeu des années à venir. L'interconnexion des administrations entre elles renforce ce besoin de cybersécurité et la mise en œuvre de budgets ambitieux pour les réaliser.

Ces chatbots, enfin, permettent parfois de renvoyer vers le citoyen, le consommateur, le coût de l'appel. Dans la fonction publique, à tous les niveaux, ils se développent lentement mais surement.

Nous aurions pu développer ce sujet à l'infini, avec l'apparition de robots de plus en plus perfectionnés, la télémedecine et tant d'autres. Un dernier exemple pour illustrer cette évolution est déjà bien connue du grand public, c'est la voiture autonome.

anxiogène pour les agents. Que va devenir ma mission d'accueil, de conseils, de contrôles si des logiciels et algorithmes le font à ma place ?

Pour Force Ouvrière, la numérisation est une évolution logique et majeure. Pour autant, elle ne peut couper le lien essentiel que garantit le service public de proximité en assurant une égale compréhension de l'attente des services à tous les usagers : s'assurer que l'utilisateur a compris la demande, du fait qu'il soit traité de manière égalitaire, sans discrimination, c'est le fondement de la cohésion sociale.

Oui aux progrès technologiques et oui au maintien d'un service public de proximité avec des fonctionnaires formés et à l'écoute des usagers.

Un fait majeur pour les agents dans leur organisation de travail c'est le télétravail. Ce mode d'organisation du travail s'est imposé aux agents dans le cadre de la crise sanitaire et a bouleversé leur approche du travail mais aussi de la construction de leur vie personnelle.

Le télétravail s'effectue sur la base du volontariat prévu par l'accord signé et ne doit en aucun cas être imposé aux agents et le choix de le pratiquer doit demeurer réversible. Nous devons rester très vigilants afin que le télétravail ne devienne pas un prétexte pour les employeurs de réduire les surfaces des bureaux ou pire d'imposer des bureaux partagés.

Pour certains, cela paraît lointain et nébuleux, pour d'autres, c'est déjà en place avec de fortes inquiétudes.

En effet, qui aurait pu imaginer il y a peu un métro sans conducteur ? Un "avion" volant sans pilote, capable même d'être armé comme les drones. Tout simplement, qui pensait que nous n'aurions plus d'interlocuteur au bout du téléphone mais un chatbot. Les chatbots, considérés comme de l'intelligence artificielle faible, n'en restent pas moins un concurrent sérieux de l'emploi, notamment les chatbots messagers.

Disponible 7J/7, 24H/24, le chatbot est régulièrement apprécié pour des tâches simples mais heureusement un sondage récent rappelle que 67 % des Français préfèrent avoir un véritable interlocuteur qui reste incontournable sur des requêtes complexes.

Pour autant, ces chatbots se développent, chacun les utilise sur son téléphone portable. Dénommés "SIRI", "Google assistant" et autres, ils sont aussi un atout pour les entreprises et services car ils collectent grâce à des mots clés des dizaines d'informations.

Ces enregistrements, ces millions de données et d'informations collectées posent le problème de la cybersécurité.

Bardée de capteurs associés à d'autres capteurs répartis sur l'ensemble du réseau routier, elle progresse à grands pas. Cette très grande automatisation à venir de la conduite automobile aura un impact incontournable à la fois sur la manière d'apprendre à conduire comme celle d'évaluer les capacités nouvelles à atteindre pour les conducteurs de demain. La fonction publique en charge de l'examen du permis de conduire pourrait être tentée une fois de plus de supprimer des postes à cette occasion.

Pour finir, une chose est certaine, l'intelligence artificielle transforme l'emploi. À nous d'éviter que les destructions d'emploi ne soient supérieures aux créations nécessaires pour gérer ces nouveaux outils. À nous de faire en sorte que les transitions soient cohérentes, en débattant en amont de ces changements et de la manière d'organiser le changement.

Il ne faut pas sous-estimer les conséquences de l'Intelligence Artificielle sur les droits des salariés. La Commission nationale consultative des droits de l'homme a rendu en avril 2022 un avis relatif à l'impact de l'Intelligence Artificielle sur les droits fondamentaux dont les recommandations sont largement partagées par Force Ouvrière.

Enfin, Il est primordial d'avoir conscience que le développement du numérique entraîne une privatisation de l'action publique par la sous-traitance d'une partie de ses activités à des entreprises privées, pouvant entraîner des conséquences économiques et techniques non négligeables. Cette dérive inquiétante pouvant très rapidement échapper aux pouvoirs publics nécessite pour notre organisation syndicale de se mettre en perspectives de contrecarrer tout dévoiement.

À Force Ouvrière, nous ne sommes évidemment pas opposés au progrès que représente l'Intelligence Artificielle, sous réserve du respect de certains critères :

- que le processus d'évolution ne soit pas pénalisant pour les personnels de la fonction publique en termes d'effectifs, de conditions de travail, de sécurisation des données,
- que le cahier des charges et la mise en œuvre relèvent de l'Etat et de ses personnels compétents, notamment pour assurer la neutralité et la confidentialité d'un certain nombre de données et leur usage ultérieur,
- que la mise en place ne soit pas synonyme d'une accentuation de la perte des services de proximité (front office), de la qualité de service à l'utilisateur et qu'elle soit accompagnée de formation (initiale et continue) afin d'éviter les phénomènes anxigènes pour les agents dans le cadre d'une évolution mal expliquée, mal préparée et donc mal vécue,
- que ces évolutions et leur coût ne soient pas portées par l'utilisateur (numéro de téléphone payant...),
- que les missions affectées par ces évolutions soient à la fois définies et ciblées (totales, partielles) et restent dans le respect des statuts général et particuliers,
- que cela n'entraîne pas de diminution de la chose publique (compréhension des droits et démarches) pour l'utilisateur,
- que le respect de l'humain et de la relation humaine soient préservés, notamment que l'I.A. ne puisse déterminer un choix de cible ou d'objectif (exemple de TESLA conduite autonome),
- qu'aucune restriction aux libertés fondamentales ne soit générée ou induite, que ce soit pour les agents de la Fonction Publique ou les usagers,
- qu'il soit discuté dans le cadre d'un véritable dialogue social et pourquoi pas dans le cadre du Conseil National du Service Public et faire éventuellement l'objet d'un accord.

REVENDEICATIONS FO



→ **RELANCE D'UNE INSTANCE CONSULTATIVE SUR L'AVENIR DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC À L'INSTAR DU CONSEIL NATIONAL DES SERVICES PUBLICS.**

CETTE INSTANCE DE RÉFLEXION SUR LE MOYEN À LONG TERME AURAIT POUR OBJET, À LA FOIS D'ADAPTER LES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC AUX BESOINS DES USAGERS ET ÉGALEMENT D'ANTICIPER LES CHANGEMENTS COMME LES TRANSITIONS NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUES.

→ **MISE EN PLACE D'UN VÉRITABLE PLAN TRIENNAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE PERMETTANT DE SE POSITIONNER ET D'ÉVOLUER VERS DE NOUVELLES MISSIONS.**

→ **EN PRIORITÉ, UN BILAN DES RÉFORMES ENGAGÉES ET DANS L'ATTENTE DE CELUI-CI, UN MORATOIRE SUR TOUTES NOUVELLES ÉVOLUTIONS NON CONCERTÉES,**

→ **ÉTABLIR UNE NOUVELLE CARTOGRAPHIE DES SERVICES PUBLICS DANS LES DÉPARTEMENTS PERMETTANT D'ÊTRE AU PLUS PROCHE DES USAGERS.**

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022
***BOUGEONS LES LIGNES
SUR LE NUMÉRIQUE !***



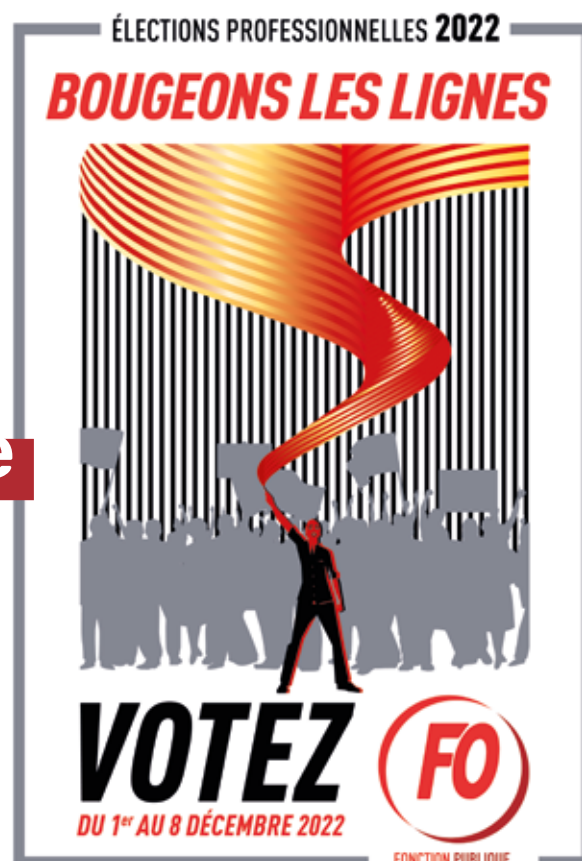
VOTEZ

DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022



FONCTION PUBLIQUE

BOUGEONS LES LIGNES! Parlons dialogue social et revendications



FO : un syndicat - Seulement un syndicat !

Certains pourraient s'interroger sur l'intérêt même du dialogue social, son utilité et sa place dans la fonction publique.

En effet, la situation des fonctionnaires régie par une loi (Le statut général des fonctionnaires) et des décrets qui offrent droits, garanties et fixent des obligations, est très différente d'un salarié du secteur privé dont le contrat de travail fixe sa relation à l'employeur.

Ainsi, pendant des années, l'employeur public concertait, proposait des accords mais restait libre de les appliquer qu'ils soient signés ou pas, par une majorité de syndicats.

L'ordonnance n°2021-174, relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique en date du 17 février 2021 a profondément changé la donne.

L'employeur public a dorénavant l'obligation de mettre en œuvre un accord majoritaire, c'est-à-dire signé par une ou des organisations syndicales représentant au moins 50% des suffrages aux élections professionnelles.

Cette déclinaison de la négociation du privé vers le public renforce le poids de la représentativité.

Ainsi, une organisation qui pèserait à elle seule 50 % des voix pourrait faire basculer un accord.

Dans la fonction publique de l'Etat, au plan interministériel, sept organisations syndicales sont représentatives et Force Ouvrière est la première avec 17.1 % des voix.

Depuis la mise en œuvre de l'ordonnance précitée, deux accords ont été soumis à la ratification, celui concernant le télétravail et celui concernant la protection sociale complémentaire. Ces accords, que nous avons signés, ont été majoritaires et nous avons pu constater à quel point notre première place faisait de nous un interlocuteur pris en compte par la ministre.

Cependant, on se doit de relever le grand paradoxe d'un Gouvernement voulant renforcer la négociation et qui réduit, dans le même temps, les compétences des commissions administratives paritaires en retirant les discussions sur les mobilités et les avancements, sans oublier la suppression des CHSCT par la Loi de transformation de la Fonction publique.

Pour autant, cette ordonnance qui renforce la négociation doit nous permettre de mettre en avant nos revendications et d'utiliser notre droit d'initiative pour améliorer les conditions de travail et vie des agents.

Nous le ferons avec d'autant plus de facilité si nous conservons notre première place et si nous progressons pour améliorer notre représentativité.

Le vote aux prochaines élections professionnelles de décembre 2022 sera donc essentiel.

Voter pour Force Ouvrière, c'est voter pour un syndicat qui, dans ses statuts, affirme solennellement son indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis, groupements ou rassemblements politiques, des sectes philosophiques et, de façon générale, son irréductible opposition à toute influence extérieure au mouvement syndical.

Nos statuts rappellent l'impérieuse nécessité, pour le syndicalisme, de se déterminer lui-même à l'endroit de tous problèmes de sa compétence dont il juge utile de se saisir. Cela implique qu'il ait la pleine maîtrise de sa structure, de son administration et de ses actes, sur le plan revendicatif et gestionnaire.

L'indépendance de Force Ouvrière se concrétise dans le fonctionnement de ses structures (syndicats, fédérations, unions départementales et confédération).

Un adhérent (du secteur public comme du privé) adhère au syndicat de son établissement ou service. C'est le syndicat ensuite qui affecte une partie de la cotisation de l'adhérent au fonctionnement des autres structures, fédérations, unions départementales et confédération.

Ce circuit financier permet au syndicat d'être indépendant, et non autonome, et ainsi de porter les revendications établies avec ses mandants.

Chaque syndicat tient des assemblées générales, des congrès, etc. où les décisions sont prises après un vote majoritaire respectant les résolutions et revendications.

Adhérer à Force Ouvrière, c'est donc participer pleinement aux prises de positions de son syndicat, militer c'est ensuite porter le mandat donné par les instances à tous les niveaux.

Imaginer pouvoir défendre ses intérêts seul, imaginer que les intérêts du patron sont les mêmes que ceux du salarié ou de l'agent, imaginer que le bon sens l'emportera c'est méconnaître le monde du travail.

Quand le dogme budgétaire l'emporte sur l'intérêt général, que l'on parle de coût du travail pour justifier des politiques de fermeture, de restructuration, de délocalisation au lieu de parler de la richesse produite par le travail, on comprend aisément que les intérêts de salariés sont différents de ceux de l'employeur.

Coût du travail versus augmentation des salaires, accord de performance collective versus recrutement et organisation du travail, amélioration du service rendu au public versus dématérialisation et maisons France Services, autant de dogmes qui s'affrontent et s'opposent.

Pour Force Ouvrière, seuls les intérêts des agents publics priment, à commencer par l'augmentation des salaires, l'égalité de traitement dans le déroulement de carrière, une mobilité choisie facteur de développement professionnel et une organisation du travail valorisant l'équilibre vie privée – vie professionnelle.

Pour cela, nous devons être de plus en plus nombreux derrière la bannière Force Ouvrière. Les intérêts particuliers ne progressent que par l'action collective!

“ Alors votez et faites voter Force Ouvrière, et plus encore adhérez au syndicat Force Ouvrière de votre administration et venez participer à la défense des intérêts collectifs de tous les agents! ”



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

BOUGEONS LES LIGNES



VOTEZ

DU 1^{er} AU 8 DÉCEMBRE 2022



FONCTION PUBLIQUE

LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE

**Parlons
politique salariale!**

	CATÉGORIES	Bas de Grille Comparé au SMIC	Nos propositions au 1 ^{er} juillet 2022
DÉMARRAGE DE LA GRILLE	C	C1 (2022) IM 340 = 1649,00 € Soit 100,20 % du SMIC à 1645,48 €	120 % du SMIC = 1974,60 €
	B	B1 (2022) IM 356 = 1726,60 € Soit 105 % du SMIC à 1645,48 €	140 % du SMIC = 2303,81 €
	A	A1 (2022) IM 390 = 1891,50 € Soit 114,94 % du SMIC à 1645,48 €	160 % du SMIC = 2532,92 €
→ Bas/Haut de la grille Amplitude indiciaire		2022 340/1329 Soit X 3,9	IM 421 / IM 2526 soit X 6
→ Intégration des primes dans le traitement Points majorés en % par rapport au traitement indiciaire moyen		PPCR par catégorie C 3 points = 1,01 % B 5 points = 1,30 % A 7 points = 1,29 % A+ 7 points = 0,79 %	La moyenne par catégorie (FPE) C = 25 % B = 40 % A = 45 % A+ = 65 %
→ Rattrapage du pouvoir d'achat		25% perdus depuis 2000	C'est un point d'indice à : 5,85752 € contre 4,85 € en juillet 2022

Mise à jour au 14 juin 2022

Parlons emploi et service publics !

- Maintien du statut général des fonctionnaires et des spécificités des 3 versants,
- Recrutements par concours,
- Recrutement du nombre de fonctionnaires suffisant pour tenir l'adéquation missions/moyens,
- Maintien d'une fonction publique de carrière correspondant à un niveau de diplôme en adéquation avec un statut particulier de corps et une grille indiciaire (C, B ou A),
- L'État doit assurer, totalement et de façon neutre, la formation de son encadrement supérieur, majoritairement grâce à ses grandes écoles,
- Pour améliorer et revaloriser les carrières des hauts fonctionnaires, FO pose les principes suivants :
 - *Un déroulement de carrière plus attractif dans l'encadrement supérieur,*
 - *Une parité indiciaire et indemnitaire entre corps et grades des différents corps dit de A supérieur,*
 - *La fin du plafond de verre entre A et A supérieur,*
 - *La transformation du tour extérieur en avancement,*
 - *L'adaptation des concours internes pour les rendre attractifs et accessibles à tout moment de la carrière,*
- Rétablissement des CHS CT et de leurs prérogatives,
- Le retour aux dispositions législatives et réglementaires issues de l'accord SST de 2009, ainsi que celles garantissant la médecine de prévention, la maladie contractée en service et les conditions de déclaration des accidents de service et de maladie professionnelle,
- Que tout agent, quel que soit son statut et son affectation, puisse saisir un CHSCT, notamment dans les départements et collectivités d'Outre-mer,

- Le congrès revendique le renforcement des effectifs des acteurs de la santé, sécurité au travail de la Fonction publique,
- Les études d'impact d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (HSCT) systématiques avant toute modification importante du service et de son organisation du travail,
- Le rétablissement de toutes les prérogatives des CAP qui garantissent aux agents l'égalité des droits, d'emploi et de traitement. Le congrès demande l'abandon des lignes directrices de gestion,
- Revaloriser les régimes indemnitaires et les taux de promotion sur le mieux disant,
- Garantir le maintien des acquis pour tous les agents souhaitant diversifier leurs carrières et changer d'employeur,
- Garantir toutes les facilités statutaires et juridiques permettant des allers retours entre les employeurs, notamment en termes de carrière, d'action sociale et de PSC,
- Faciliter la mobilité choisie de tous les agents,
- La revalorisation du supplément familial de traitement (SFT) dès le premier enfant,
- L'équivalence des prestations familiales des agents affectés en Outre-mer sur celles des agents affectés en métropole,
- La revalorisation des frais de mission et de déplacement ainsi que des heures de nuit et des astreintes ; leur remboursement intégral et immédiat,
- Le maintien, l'extension et la revalorisation de l'indemnité de résidence,
- L'octroi de la prime spécifique d'installation au profit de tous les fonctionnaires, et des primes de métiers ou de service fait,
- La revalorisation des indemnités liés au changement de résidence administrative,
- Arrêt immédiat des restructurations, fusions et mutualisations des services et administrations,
- Respect du maillage territorial garant de l'égalité de traitement de tous les citoyens,
- Rétablissement des services publics dans les directions départementales,
- Garantir que chaque usager puisse choisir entre le service public dématérialisé et un service public "physique" avec des fonctionnaires.

Parlons action sociale!



- Maintenir les instances sociales ministérielles et interministérielles,
- Prendre en compte les situations particulières et spécifiques de Mayotte, des territoires et pays d'Outre-mer,
- Reprise des logements sociaux sur tous les territoires en répondant aux nécessités des agents et de budget,
- Développer les dispositions de logement intermédiaires, temporaires et d'urgence,
- Elargir la garantie Visale, pour la caution d'un logement pour tous les agents de la Fonction publique,
- Intégrer des crèches et des restaurants inter-administration dans toutes les cités administratives existantes et à venir,
- Appliquer un taux de TVA à 5,5 % pour les RIA,
- Généraliser le CESU 6-12 ans et déplaçonner la troisième tranche de barème,
- Reconnaître le statut d'aidants pour la prise en compte d'un droit au répit et de droits à la retraite ou à une majoration de pension.



Parlons écologie et numérique



- Améliorer l'accès au logement pour les agents publics,
- S'impliquer sur les questions environnementales dans les futures instances de dialogue social,
- Revaloriser immédiatement les traitements et salaires,
- Relance d'une instance consultative sur l'avenir des missions de service public à l'instar du Conseil National des services publics, Cette instance de réflexion sur le moyen à long terme aurait pour objet, à la fois d'adapter les missions de service public aux besoins des usagers et également d'anticiper les changements comme les transitions numérique et écologiques,
- Mise en place d'un véritable plan triennal de formation professionnelle permettant de se positionner et d'évoluer vers de nouvelles missions,
- En priorité, un bilan des réformes engagées et dans l'attente de celui-ci, un moratoire sur toutes nouvelles évolutions non concertées.



**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

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

Une offre proposée par Préfon-Distribution

Préfon

La retraite et la prévoyance
de la fonction publique



ADMINISTRATION ET RÉDACTION

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

Dépot légal : > Mars 2022

Représentant légal :

Christian GROLIER

Directeur de publication :

Christian GROLIER

Rédacteur en chef :

Olivier BOUIS

Imprimeur :

Vincent Imprimeries

ZI du Menneton

32, avenue Thérèse Voisin

37042 TOURS Cedex 1

Mise en page :

JTS conseils

www.jtsconseils.com

Gratuité pour les adhérents

46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS

CPPAP 0125 S 05458

ISSN : 0992-9819

Photos : FGF-FO

Prix : 0,15 €



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 **16h30 jusqu'à 18h30** (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.

→ 7 juillet 2022

→ 1^{er} septembre 2022

→ 6 octobre 2022

→ 3 novembre 2022

→ 1^{er} décembre 2022

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

Les consultations auront lieu au siège de la Fédération, aux dates ci-dessous de **16h30 à 18h30**. Un rendez-vous doit être obligatoirement pris par téléphone : **01 44 83 65 55**

→ 21 juillet 2022

→ 15 septembre 2022

→ 21 octobre 2022

→ 17 novembre 2022

→ 15 décembre 2022



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 :

.....

À

Signature :

le2022

N° 432

La Nouvelle **TRIBUNE**

**Bougeons
les lignes**



FONCTION PUBLIQUE

