



des services de santé

La Tribune

n° 116 - Septembre 2023

FO

Les secteurs du social
et du médico-social
dans la tourmente



Credit photo: Fotosearch - GraphiObsession.

Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



La Macif,
c'est **vous.**

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr).

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr)

Circulez, il n'y a rien d'autre à voir !

Alors que nous attendions des mesures fortes sur le pouvoir d'achat, de nouvelles orientations pour l'hôpital, l'ouverture de négociations sur les carrières et rémunérations... le Président Macron nous aura offert cet été une valse à 5 temps : circulez, il n'y a rien d'autre à voir ! Si les changements et ajustements de la nouvelle équipe ministérielle auront tenu en haleine la presse et l'ensemble des commentateurs, force est de constater que, pendant ce temps, on ne parle pas de ce qui fâche : 1,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice, une prime « vie chère » (qui, en définitive et au regard des conditions pour y émarger ne touchera pas plus de 30 % des agents publics à l'hospitalière, bien loin des 75 % annoncés par le Ministre Guerini), seront le solde de tout compte des mesures salariales... Alors qu'il manque aujourd'hui plus de 25 % d'augmentation des traitements des agents publics pour couvrir l'inflation cumulée en 20 ans ! Cerise sur le gâteau dans la territoriale, cette prime « vie chère » sera octroyée à discrétion des maires et autres présidents de département ou région ! Autant dire que, sans rapport de force, personne ne sera servi ! Si la guerre en Ukraine continue, la flambée des prix se poursuivra également : l'essence dépasse à nouveau les 2 euros, l'électricité a augmenté de 10 % au 1^{er} août et augmentera encore jusqu'en février pour avoisiner 65 %. Cela sans compter les produits alimentaires dont les prix ont flambé et sans qu'aucune baisse ne puisse être espérée. Mais cette perte de pouvoir d'achat n'est pas la résultante d'une crise économique, bien au contraire : certaines grandes entreprises font parallèlement - et une nouvelle fois - de très gros bénéfices.

La situation sociale va être très tendue à la rentrée : d'ores et déjà des réu-

nions intersyndicales sont programmées en septembre sur la suite du dossier des retraites, sur l'hôpital et sur les salaires. Les ministres sont depuis la fin du mois de juin « aux adonés absents », pour cause de remaniement. Nous pensions reprendre le dialogue social pendant l'été mais cela n'aura pas été le cas. La situation annoncée dans les hôpitaux est, (parole de ministre déchu) « moins pire que l'année dernière » mais c'est bien du « pire » dont il reconnaît implicitement l'existence ! Totalement assumée par ce gouvernement, la fermeture de lits continue et le redéploiement de personnels remplace une politique forte de recrutements et de fidélisation des agents. Cette stratégie de gestion est malheureusement généralisée à tous les services publics avec toutes les conséquences que cela peut avoir pour le citoyen, pour l'utilisateur.

Nous allons dans les prochaines semaines tenir notre 29^{ème} congrès à Dijon. Les derniers ajustements et préparatifs ont lieu, et ce congrès devrait être du même « tonneau » que celui de Reims et de Rouen. Nous serons plus de 2.000 camarades et gageons qu'après avoir fait le bilan de ses 4 dernières années, portés par nos résultats aux élections professionnelles, nous établirons ensemble la feuille de route que le secrétariat fédéral, le comité national et l'ensemble de nos syndicats porteront pour les 4 prochaines années. Je souhaite que ce congrès soit revendicatif, offensif sur nos orientations, qu'il acte notre stratégie pour que notre Fédération, forte de toutes nos structures, pèse sur le dialogue social et poursuive sur le chemin des victoires que le Ségur et l'accord sur la PSC ont initié.

Bon Congrès à toutes et à tous, en route pour Dijon !



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Editorial	3
Didier BIRIG	
Editorial	4
Frédéric SOUILLOT	
Social	5
Les secteurs du social et du médico-social dans la tourmente	
Médico-social	12
Service à la personne : sortir de la précarité	
40 ans de Fonction Publique	14
Comment se porte-t-elle ?	
ANFH	17
Assemblée générale	
CGOS	20
L'indispensable outil de défense des hospitaliers	
Un hôpital en France	23
Hospices Civils de Lyon	
Femme militante	26
Michelle PACAUD	



Fédération des personnels des services publics et des services de santé
Force Ouvrière 153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante.
org - Directeur de publication : Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral -
Impression : FORM'ACTUEL 63450 St SATURNIN - sauf erreur d'impression.
Diffusion : société EDITION TRIBUNE-PUBLIC & SANTE 153/155 rue de
Rome 75017 Paris - N° commission paritaire 1127 S 07061 - ISSN N°2999-4772
3^{ème} trimestre 2023



crédit photo F. Blanc-FO

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

Vers une rentrée pleinement revendicative !

La période estivale est d'autant plus importante cette année qu'elle arrive après des mois de mobilisation contre la réforme des retraites. Nous l'avons répété à de nombreuses reprises : FO ne tourne pas la page et continuera à combattre cette réforme par tous les moyens. Pour FO, cette réforme injuste, injustifiée et illégitime doit être retirée : pas de recul de l'âge légal de départ, pas d'allongement de la durée de cotisation, maintien de tous les régimes ! C'est ce que nous avons réaffirmé le 12 juillet lors de la réunion multilatérale à Matignon.

L'exécutif tente de détourner l'attention. Mais lors de ce rendez vous, nous avons rappelé à la Première ministre que FO porte et portera fermement ses revendications, sur les retraites, mais aussi le pouvoir d'achat et les salaires, dans le privé comme dans la fonction publique, alors que l'inflation reste élevée. Nous avons aussi rappelé nos exigences sur la place à redonner à la négociation collective et prendre les choses « par le bon bout », c'est-à-dire les questions d'emploi tout au long de la vie, les parcours professionnels, les reconversions, l'emploi des seniors et les retraites progressives. Renouer le dialogue suppose un accord sur la méthode de travail. Une réelle négociation des interlocuteurs sociaux qui ne soit pas un cadrage imposé par l'exécutif. Les échanges doivent être menés avec loyauté, et avec une méthode permettant de vrais échanges et une prise en

compte des revendications. Le dialogue social a été fortement abimé par le Président de la République et son gouvernement, restés aveugles et sourds aux mobilisations des travailleurs qui demandent toujours l'abandon de la réforme des retraites.

FO a enfin alerté sur le fait que regarder les choses uniquement sous un angle économique, pour ne pas dire comptable, ne contribue qu'à des reculs sociaux.

Pour l'Hôpital, qui est l'affaire de tous, nous avons demandé officiellement qu'il y ait du « dialogue social » avec les organisations syndicales représentatives et non avec des collectifs et que les moyens soient mis pour que l'Hôpital public existe et ne soit pas qu'une variable d'ajustement économique.

Le ministre de la Santé n'est pas à Bercy mais bien au ministère de la Santé. Les engagements pris sur les moyens et les conditions de travail doivent être tenus et respectés. Il en va ainsi de l'attractivité de ces métiers.

Dans le cadre de son cahier revendicatif, FO abordera le cycle de négociations qui doit s'ouvrir à la rentrée avec exigence et détermination. FO se positionnera pour faire regagner du terrain au paritarisme et pour améliorer les droits et garanties conventionnelles des salariés. Notre feuille de route demeure plus que jamais la justice et le progrès social. Dès la fin de l'été, FO sera mobilisée pour une rentrée pleinement revendicative !

Les secteurs du social et du médico-social dans la tourmente

A l'initiative de la Fédération, la Commission professionnelle nationale FO des personnels sociaux et médico-sociaux s'est réunie à Paris le 13 juin 2023 au sein de la Confédération Force Ouvrière, afin de débattre sur la situation des agents, d'établir le constat de la situation actuelle et construire son cahier de revendications.

A cette occasion, la Fédération Force Ouvrière des personnels des Services Publics et des Services de Santé (FO-SPSS) a clairement affiché sa volonté de mettre en avant les exigences des professionnels des secteurs du social et médico-social publics, et ses emplois spécifiques dans la Fonction Publique Hospitalière. Alors que le monde hospitalier, lui-même en grande souffrance, occupe déjà une large place dans l'esprit des

Français et dans les médias, les questions dites « sociales » restent pour la Fédération plus qu'un pari : une ambition majeure. Ce défi est d'autant plus grand que la visibilité de ce secteur est brouillée par la diversité et les spécificités de chacune de ses structures, mais aussi en raison de la multiplicité des situations locales, départementales voire régionales la rendant difficile à appréhender. Une telle complexité peut décontenancer mais ne réfrène en rien la motivation de FO à construire, ou plutôt réactualiser, son cahier de revendications.

2022 avait été marquée par l'extension du complément de traitement indiciaire (CTI) à une partie des professionnels dans certaines structures de la Fonction Publique Hospitalière non rattachées aux établissements publics de santé ou EHPAD, jusqu'alors exclus par le gouvernement. Si FO s'était

félicitée de cette avancée décisive après les accords dits Lafourcade dans le cadre du protocole du Ségur de la Santé, il n'en demeurait pas moins que la Fédération continuait à défendre l'octroi du CTI à toutes les catégories de personnels administratifs, techniques et ouvriers qui en sont aujourd'hui privés. Les membres de la commission soutiennent cette légitime revendication dans la lutte contre cette injustice continuant à diviser les agents, d'autant que la Fédération s'engage à continuer à la porter lors de toutes discussions ministérielles, d'instances et auprès de tous les interlocuteurs institutionnels ou politiques.

Paroles de directeur D3S

En guise de propos liminaires à la commission, **Gilles CALVET, directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et ancien responsable fédéral du CH FO**, s'est exprimé sur ce dossier qu'il connaît parfaitement : « *Le secteur social et médico-social (S & M-S) souffre de sa gestion à finalité de per-*

formance économique, des changements incessants des règles relatives à la gouvernance, et d'un système de financement trop « tarabiscoté » pour la compréhension du commun des mortels ! Tous ces changements ne portent pas sur le réel du quotidien et du travail de chacun mais conduit à complexifier l'accès et la compréhension d'un système : la seule utilité, voire la finalité, est de ne pas aborder les vrais problèmes, celui des moyens humains et financiers à consacrer à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité. »

Les dernières réformes majeures dans le secteur S & M-S ont été la création de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) et sa 5^{ème} branche dédiée à la perte d'autonomie de la Sécurité Sociale en sont des exemples.

Leur mode de gestion et leur orientation politique montrent une nette tendance à la départementalisation. Or, confier le pilotage de ces structures aux départements est extrê-

mement dangereux du fait de la non harmonisation des financements – et, de fait, des moyens alloués – mais aussi par l'hétérogénéité des pratiques ce qui, de facto, entraîne une inégalité entre les territoires.

Une crise des vocations et d'attractivité sur les effectifs touchant l'ensemble des professions, de l'ASH au directeur

Si on s'arrête sur le chiffre significatif de la diminution des effectifs de directeurs hospitaliers en 7 années (-38 %) et celle, tout aussi importante, des directeurs S & M-S (alias D3S), c'est finalement d'un vrai plan social qui ne dit pas son nom dont il s'agit.

Avec pour conséquence première des affectations sur des directions d'établissements multiples pour pallier les manques. Ce qui, inévitablement, entraîne des incidences qualitatives et quantitatives pour diriger intelligemment, c'est-à-dire efficacement et humainement, ces structures. Par ailleurs, est-il utile de s'alourdir sur la perte d'attractivité pour ces postes et l'auto-alimentation du cercle vicieux que cela induit (= moins de candidats donc plus de directions communes et donc constitution de « directions repoussoir » qui sont autant de structures entrant en « déshérence ») ?

Gilles CALVET affirme même que « si l'on arrivait

à résoudre un tant soit peu la crise des effectifs du S & M-S, la pression des prises en charge hospitalière, en aval, surtout en psy, serait allégée. Il faut se souvenir que le secteur S & M-S joue un rôle déterminant dans la cohésion sociale et le traitement global des difficultés subies par les usagers. »

Il en conclut que face au véritable « désamour » subi par le secteur (on ne veut plus y rester, on ne veut plus y entrer) la solution principale et incontournable est de **passer par un choc d'attractivité de nos métiers. C'est-à-dire par une réévaluation de la rémunération à la fois pour générer plus de candidatures mais aussi pour revaloriser l'image des métiers et l'estime personnelle que l'on en tire.** Le premier bénéfice que l'on tirerait par ailleurs serait de mettre un frein à l'épuisement professionnel qui ronge les équipes et les établissements et participe aussi grandement à la perte d'attractivité.

La réforme SERAPHIN-PH 2 : une réponse inadaptée aux besoins

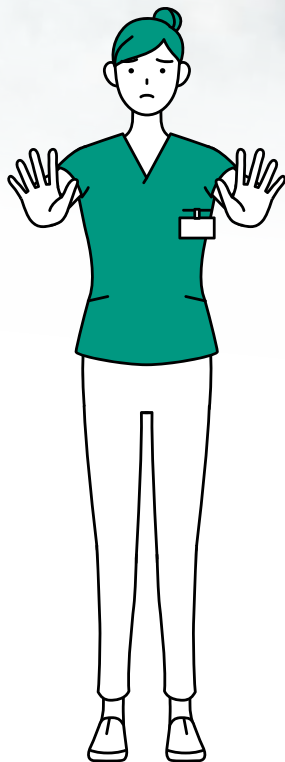
Lancée en 2014, la réforme SERAPHIN-PH (Services et établissements : réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes handicapées) va se développer pour être plus effective à partir de 2023, jusqu'à sa généralisation en 2025. Elle repense le financement des ESMS (établissements et services médico-sociaux) à l'instar de la T2A



des hôpitaux laquelle est de plus en plus remise en cause par les analystes, et l'on connaît les dégâts causés dans l'hospitalier (surtout le public). Cette réforme est bien sûr présentée sous l'angle de « la meilleure réponse » aux besoins des personnes en situation de handicap au cours de leur parcours. Elle définit deux nouvelles nomenclatures tarifées, communes à tous les ESMS : la grille des besoins des personnes accompagnées et la grille des prestations. Devenant un élément budgétaire de justification, elle vient, encore une fois, complexifier un système de moins en moins lisible et, de fait, alourdir la charge de travail. Pire encore, face au « virage inclusif » prôné par le gouvernement, les acteurs devront être concurrentiels, « audacieux », pour remporter la course à la prestation sociale. Ainsi, la réforme SERAFIN PH 1 et 2 in-sinue le biais néo-libéral « de la concurrence libre et non faussée » dans le fonctionnement des établissements médico-sociaux, avec comme finalité (plus ou moins avouée) de transformer ces institutions spécialisées en plateformes de prestations et de services. En l'occurrence, il s'agit de fonder le financement sur « l'objectivation et la liaison entre les besoins des personnes accompagnées et les réponses qui leur sont apportées ».

Pour FO, ce vocabulaire n'est pas anodin et contribue à la logique concurrentielle entre les « acteurs » publics et privés

STOP



au travers des appels à projets initiés par l'Etat.

La commission nationale s'interroge et alerte sur la réduction, depuis plusieurs années, de l'offre d'accompagnement et de suivi des S & M-S. Elle constate que cette réforme renforce l'émergence de mesures palliatives avec la création d'équipes mobiles, d'unités spécialisées et d'accueil, à l'exemple de l'ambulatoire dans le monde sanitaire, dans tel ou tel domaine très spécifique pouvant - voire devant - intervenir sur l'ensemble d'un territoire, donc du département.

Sur les incertitudes que produisent cette nouvelle forme de financement et de gestion pour les établissements du S & M-S,

les membres de la commission seront très vigilants au spectre des effets attendus et redoutés.

État des lieux : désolation et désespérance

L'ensemble des membres de la commission font le même constat dans leurs services ou établissements : celui des **grandes difficultés de recrutement** pour tous les corps des métiers de l'éducatif et du social, n'épargnant pas non plus les filières administratives et ouvrières.

Conséquences : les remplacements deviennent excessifs, d'autant que l'absentéisme augmente tout autant que les démissions, à un niveau jamais encore atteint dans ce secteur, au point que l'on peut parler véritablement d'exode des professionnels.

Pour les membres de la commission, il est évident de relier cette grande difficulté de recrutement avec la **perte de l'attractivité et de la fidélisation des agents** dans les métiers du secteur S & M-S ainsi qu'à des rémunérations décourageantes, et de déplorer toutes les résultantes qui s'en suivent. De ce fait, cette recherche de renouvellement de personnels passe par l'embauche d'intérimaires et de contractuels, générant un turn-over important. Pour FO, ce phénomène précarise les emplois et s'amplifie notamment avec l'embauche de personnes peu ou pas qualifiées.

Les membres de la commission déplorent ces insuffisances

d'effectifs qui contribuent à la dégradation des conditions de travail et du climat social. Et de confirmer qu'elles conduisent, pour les professionnels, à des remplacements d'un service à l'autre au prétexte de la polyvalence, de la flexibilité, et mène à réorganisations (i.e : le passage en 12 heures) ou rappels intempestifs sur les congés ou/et repos hebdomadaires. Ce manque de personnels, couplé à la carence de professionnels confirmés, voire simplement formés, est la source des glissements de fonctions et de tâches dans l'ensemble des services.

Le sous-effectif chronique et l'amplification des « faisant-fonction » sont des facteurs de la non-réalisation des tâches journalières nuisant, *in fine*, à la qualité du travail des agents ainsi qu'à la prestation légitimement due aux usagers. Cet état de fait conduit à une dévalorisation des métiers parallèlement à une dévalorisation de l'image que l'agent se fait de ses fonctions et de son métier.

Les militants FO du secteur relèvent, dans les échanges, que les professionnels :

- subissent le même phénomène que dans l'hospitalière : l'érosion des places d'accueil et de prise en charge donc déficit de solution d'orientation ;
- sont soumis à un alourdissement de travaux d'ordre administratif pour de la traçabilité, de la qualité et de l'évaluation en tout genre, extrêmement chronophage

réduisant le temps consacré auprès des usagers et bénéficiaires à peaux de chagrin ;

- expriment de plus en plus un mal-être ainsi qu'une perte de sens du travail de leurs rôles et ce dans chaque profession ;
- sont toujours plus confrontés à des situations de violences des usagers et aussi des représentants (famille, proches...) créant stress et souffrance ;
- sont toujours plus confrontés à des changements de plans de service avec des rappels pour réajuster les besoins jusqu'à la dernière minute. Entamant de fait les repos ainsi que la vie sociale, personnelle, familiale, aux conséquences graves pour l'équilibre des agents et leur santé.

Pour les membres de la commission, l'attractivité des métiers du S & M-S doit obligatoirement passer par une revalorisation financière avec des grilles de rémunération médiocre créant déjà de la précarité pour les professionnels.

Mais à cette lecture des problématiques, la seule augmentation salariale n'est pas le seul angle à prendre en considération. **Avec l'appui de la Fédération FO SPS, les syndicats FO des ESMS veulent faire valoir l'ensemble des situations exposées ci-dessus auprès des décideurs des politiques sociales pour que ces professions trouvent à nouveau de l'attrait avec de la reconnaissance.** Il est nécessaire de rappeler à cette occasion

que ces métiers et professions agissent entre le soin, l'accompagnement social et éducatif, qu'ils portent des valeurs relationnelles, humaines et surtout d'engagement.

Une campagne nationale d'information et de promotion des métiers du médico-social, sur plusieurs médias (presse écrite, audio-visuelle, réseaux sociaux) doit être menée par les pouvoirs publics. Elle doit notamment, mais pas seulement, être faite dans les établissements scolaires, afin de susciter les vocations pour l'ensemble des métiers qui assurent la prise en charge, l'accompagnement des personnes les plus fragiles de la société. C'est cette dimension altruiste et humaniste qui est « vendable », « valorisable » auprès des jeunes parce que ce sont eux qui formeront les équipes de demain. En bref, **mener une réelle politique volontariste.**

Les fonctions et les métiers de remplacement : donner des perspectives

Les membres de la commission constatent que plusieurs métiers sont en tension pour les recrutements. Les responsables d'établissements pallient dans l'immédiat en embauchant des personnes avec des profils sensiblement proches des fonctions, surtout si l'absence de cette activité peut remettre en cause la pérennité du service ou/et de la mission.

Les directions ne se posent que peu de questions sur la presta-

tion à rendre à l'usager, même si elles ont bien conscience des faits en sachant que c'est au rabais.

Moniteurs d'atelier

Il s'agit d'agents souvent embauchés en catégorie C, dont la fonction existe bel et bien, surtout dans les ESAT (établissements et service d'aide par le travail), ainsi que la formation. Mais c'est un grade « en voie d'extinction » pour reprendre l'expression consacrée. Pour eux, les directions ne sachant pas comment gérer leur carrière, les conservent souvent en CDI, sur la filière ouvrière, avec parfois une mention qui stipule « fonctions éducatives ». Pour ces motifs, FO demande la réintroduction de ce grade avec intégration immédiate dans la catégorie B, en référence aux grilles des AS (aides-soignants).

Moniteurs éducateurs

Leur champ d'activité et de responsabilité s'est très largement intensifié, se calquant sur celui de l'éducateur spécialisé. Or, les avancées du Ségur pour les métiers de la santé n'ont pas été reproduites dans le champ des métiers du social, de l'éducatif, creusant le fossé alors même que, dans le secteur S & M-S, ces professions travaillent côte à côte. La commission exige la réin-

génierie de ce métier, en cohérence avec la hauteur de la quotité de formation (temps théorique et pratique), des responsabilités professionnelles, avec ou sans recatégorisation, mais avec une réévaluation substantielle des grilles.

Animateurs en activité physique adaptée

Ils sont souvent en quasi-substitution sur des postes en pénurie de masseurs kinésithérapeutes. Là encore, force est de constater que les établissements font vraiment dans le « grand n'importe quoi » (pour reprendre les mots d'un membre de la commission) : parfois mis sur des grilles de catégorie B ou A voire même C, avec des fonctions multiples et variées, ne relevant pas de leurs compétences, dans des corps et des grades de personnels socio-éducatifs ou de rééducation...

Pour FO, ces situations sont inacceptables et exigent l'ouverture de travaux sur un statut spécifique et sa création en catégorie A.

Accompagnants éducatifs et sociaux

Les AES sont devenus le « vif », quand il manque des

postes dans le secteur S & M-S, que ce soit sur des fonctions sociales ou de soins. Souvent contractuels en CDD, ils sont devenus, au fil des années, une variable d'ajustement des effectifs... mais aussi les premières victimes quand un nouveau professionnel avec la qualification attendue est embauché.

Animateurs

Dans certains services (Ehpad...), ce sont souvent des AMP (aides médico-psychologiques), des AES voire des AS, pour des adaptations au poste ; des personnels exerçant des activités d'animateur, sans forcément en possession de diplôme spécifique.

La commission professionnelle demande ainsi qu'ils puissent bénéficier de formations, d'autant qu'ils sont partie prenante dans différentes évaluations ou bilan d'activité.

La commission professionnelle exige le respect des décrets réglementaires encadrant diplômes et compétences. Elle combat toute idée de mise en œuvre de diplômes polyvalents au rabais, dévalorisant les professionnels dans leur métier.

Elle condamne le non-respect des pratiques réglementées des professions et s'oppose à tous glissements de tâches ou faisant-fonction qui ne devraient pas exister.

Dans cet esprit, la commission constate que les glisse-

ments sont fréquents dans les établissements ou/et services où cohabitent soignants et accompagnants. Certains de ces agents ne font pas parties de ces deux champs de la prise en charge des usagers, des résidents... mais de la logistique ; ils sont aussi concernés étant au contact direct et actif du public, cependant le CTI leur échappe. Le gouvernement ne réagissant pas cela peut être considéré aisément comme du mépris.

Les membres de la commission sont unanimes pour reconnaître que les agents sont épuisés et démotivés avec un fort état de dévalorisation.

Chacun des membres de la commission s'accorde pour dire que tous ces éléments sont facteurs de souffrance au travail, de maltraitance institutionnelle dans ce secteur agissant du S & M-S, et nuit gravement de fait aux usagers, aux agents et à leurs missions.

FO a également dénoncé les conséquences directes des politiques d'austérité, l'incohérence des politiques sociales territoriales en décalage, par le fait du manque de personnels, de moyens matériels, de réduction des finances et des prises en charge.

Les politiques sociales de lutte contre la pauvreté et contre les exclusions, de réduction des inégalités doivent avoir les moyens nécessaires de leur mise en œuvre. Elle dénonce et condamne les remises en cause permanentes et les attaques sur les établissements,

les services par la réduction d'activité lésant les agents dans leurs conditions de travail.

Pour corriger et améliorer l'existant, FO exige une véritable politique en direction des secteurs sociaux et médico-sociaux, afin de leur permettre de remplir correctement leurs missions et de mettre les déclarations d'intentions en cohérence avec les réalités concrètes du quotidien.

Pour FO, il est essentiel que les politiques publiques soient à la hauteur des enjeux, afin de respecter les usagers, les résidents, les bénéficiaires et, par là-même, les agents.

La Commission professionnelle nationale FO des personnels sociaux et médico-sociaux réaffirme les revendications fédérales

A chaque métier, sa revendication

- **Pour les moniteurs d'atelier :** la création de ce statut avec intégration immédiate dans la catégorie B sur les grilles des AS ;
- **Pour les moniteurs éducateurs :** réingénierie de ce métier, en cohérence avec la hauteur de la quotité de formation (temps théorique et pratique), des responsabilités professionnelles avec ou sans recatégorisation mais avec une réévaluation substantielle des grilles ;
- **Animateurs en activité physique adaptée :** l'étude d'un statut et sa création en catégorie A ;

- **Pour les AMP, AES et animateurs (ehpad...) :** bénéfice de modules de formations supplémentaires (réingénierie) avec reclassement en catégorie B comme les AS et AP avec le maintien de la prime de 10 % ;
- **Pour le reclassement dans les nouvelles grilles A type des ES, ASE, ETS et EJE** dont la dernière évaluation des grilles était pour le moins minorée ;
- **Pour l'ensemble des nouveaux métiers et professions :** l'étude d'un véritable statut en les nomenclaturant dans la FPH et la FPT.

La commission revendique également un passage en catégorie « active » au sens de la CNRACL, pour tous les professionnels œuvrant auprès de nos publics.

La commission s'indigne contre les politiques favorisant la précarisation des emplois et revendique la titularisation de tous les agents. La commission dénonce que des personnels des établissements médico-sociaux ne soient toujours pas bénéficiaires du CTI...

Recrutements et carrières

Pour la commission, restaurer l'attractivité et fidéliser est une nécessité impérieuse et urgente. Il faut pour cela, offrir aux agents de vraies perspectives lors des recrutements pour l'ensemble des métiers, des catégories, des corps et des grades de la filière sociale et éducative de la FPH par une évolution de leur rémunération et déroulement des carrières.

La commission fait le constat que de nombreux personnels sont recrutés sans aucune formation, ni expérience. Pour ces personnels, la commission revendique une vraie politique de formation effective et l'ouverture d'un concours.

Sur ce point et comme mentionné plus haut, la commission insiste pour que les recrutements se fassent en adéquation entre le niveau du diplôme et les responsabilités conférées. Il est en effet urgent de mettre fin au système organisé de glissements de tâches et de « faisant-fonction ».

Concernant les changements de grade, la commission a par ailleurs rappelé qu'elle revendique un déroulement de carrière fluide et linéaire pour éviter les situations de blocage.

La commission exige que les recrutements soient à la hauteur des besoins réels d'encadrement et ceci dans tous les établissements et services. Quand la dépendance est importante, la commission évalue le ratio nécessaire à la hauteur d'un agent pour un usager.

La commission dénonce que certaines fiches de postes soient démesurées en termes d'exigences affichées par les structures ; elles démontrent déjà et souvent l'idée du dépassement des tâches et fonctions.

Rémunérations

La commission revendique l'attribution du CTI à tous les agents sans distinction de corps, grades ou emploi et notamment pour les personnels des



Un minimum de 120 % du SMIC pour la catégorie C

Un minimum de 140 % du SMIC pour la catégorie B

Un minimum de 160 % du SMIC pour la catégorie A

filères logistiques, techniques, ouvrières et administratives.

FO demande formellement que la prime « grand âge » soit accordée dans le secteur S & M-S aux agents œuvrant auprès des publics des MAS, FAM, etc.

La commission dénonce des augmentations de la valeur du point d'indice largement sous-évalué au regard de l'inflation avec des rendez-vous tronqués de concertations en présentation unilatérale du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques. Rappelant que les 7 premiers échelons en catégorie C, et 2 en B, sont sous le SMIC .

La commission constate que du fait des politiques d'austérités menées depuis plusieurs années, les niveaux de rémunération sont faibles et ne permettent pas aux agents de pouvoir vivre correctement du fruit de leur travail. La commission soulève que les rémunérations sont indignes des niveaux de qualifications, ce qui engendre

une dévalorisation des métiers depuis des années et dont certains agents sont en précarité. Elle exige que les grilles soient réévaluées au taux de l'inflation.

La commission professionnelle nationale des personnels sociaux et médico-sociaux revendique une augmentation de la valeur du point d'indice de 22 % (hors inflation de 2022) et l'ouverture des négociations de revalorisation des grilles de rémunération.

La commission réaffirme, qu'à travail égal salaire égal, elle s'oppose à l'instauration de prime au mérite et condamne toutes formes de primes à géométrie variable avec tous les actes liés à un pouvoir discrétionnaire.

Elles ont pour conséquence de diviser les agents, d'instaurer une compétition et, *in fine*, d'affaiblir l'esprit d'équipe, l'esprit de corps et, donc, sape ainsi un des fondements du service public.

Services à la personne : sortir de la précarité

Il n'y a rien de commun entre une garde d'enfants, un bricoleur venu entretenir un espace vert ou monter un meuble à domicile et une auxiliaire de vie assistant une personne âgée dépendante. Pourtant, ces métiers ont été regroupés au sein d'un même secteur, celui des services à la personne.

Une architecture polémique qui cache mal l'hétérogénéité des activités concernées car si toutes ces activités s'exercent au domicile du particulier, elles ne répondent pas aux mêmes besoins, ni aux mêmes enjeux.

L'aide à domicile, par exemple, doit faire face au vieillissement de la population et assurer le maintien de l'autonomie des plus fragiles ; les pouvoirs publics ne s'y trompent pas puisqu'ils financent en grande partie cette activité.

Cela permet de déclarer des emplois et d'accorder des droits aux salariés. Seulement nous constatons que cette reconnaissance demeure largement insuffisante ; c'est le cas notamment pour le financement public de l'aide à domi-

cile qui contraint les conditions de travail des personnels à un niveau difficilement compatible avec leur santé. La diversité des statuts d'emploi dans ce secteur n'est qu'une déclinaison de précarité plus ou moins importante qui nuit aux conditions de vie des salariés et à la prévention des nombreux risques auxquels ils sont exposés.

Nous constatons que ces métiers cumulent accidents du travail, maladies professionnelles et inaptitude ; il est temps de revoir et de changer la donne pour ces centaines de milliers de salariés.

Aujourd'hui, quel constat pour ce secteur d'activité au développement continu ?

- ➡ De 500.000 à 2 millions d'emplois ;
- ➡ De 4 à 6 conventions collectives ;
- ➡ 4 types d'employeurs ;
- ➡ Un nombre plus que variable d'intitulés professionnels.

Depuis 2005, la politique de l'emploi réunit, au sein des services à la personne, 26 activités dont le seul point commun est de se dérouler au domicile

du particulier. On y trouve trois grands ensembles :

I- Les services liés à la perte d'autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap.

II- Les services liés à l'entretien du cadre de vie (ménage, repassage, jardinage, etc.).

III- Les différents services (ou autres services) comme le soutien scolaire, l'assistance informatique, le coaching sportif, etc..).

Il s'agit d'activités dont les fonctions sont très différentes. Si l'on met de côté le dernier groupe qui représente peu d'emplois, on constate que les politiques d'emploi ont eu pour effet de rapprocher l'aide à domicile et d'emploi de domestiques.

Nous estimons que cette logique s'oppose longuement aux politiques publiques commencées à la fin des années 1990, avec la construction d'un secteur de l'aide à domicile intégré à celui du social et du médico-social. La création de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) ainsi que la loi de « modernisation de l'action sociale » en soutien de l'accord interprofessionnel de l'aide à domicile associative, ainsi que

la création du diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale, avait commencé à dessiner une toute autre trajectoire sur au moins trois dimensions :

- ➔ Amener l'aide à domicile dans le champ social et médico-social ;
- ➔ La finalité du service rendu ;
- ➔ Son utilité sociale loin devant la logique d'exploitation d'un nouveau gisement d'emploi.

Quelles conditions de travail pour les salariés ? (salaires et temps partiel)

La situation de l'emploi dans les services à la personne est pour le moins préoccupante. Les effectifs diminuent depuis plusieurs années ; c'est une évolution liée à la mauvaise qualité des emplois proposés, c'est un manque d'attractivité avec plusieurs handicaps constatés :

- Les rémunérations mensuelles sont faibles, avec des salaires moyens compris entre 757 et 874 euros ;
- Des temps de travail hebdomadaires faibles entre 18 et 24 heures 15 ;
- Et une partie du temps de travail n'est pas considérée comme tel et n'est donc pas rémunérée (trajet, préparation des échanges, formation).

C'est pour toutes ces raisons que FO considère que ces emplois sont trop souvent une « une trappe à précarité », les

compétences mobilisées sont comme les pénibilités subies, invisibilisées car renvoyées à une sphère domestique marquée par de fortes inégalités.

Le sentiment que ces métiers sont et doivent rester accessibles à toute personne volontaire maintient une pression sur l'offre de travail et empêche la reconnaissance des qualifications méconnues.

Par contre, nous constatons que si ces blocages sont réels et lourds, des pistes d'amélioration sont possibles. Le vieillissement de la population et l'augmentation du degré de dépendance des personnes restant à domicile mettent en lumière l'importance des qualifications requises pour la prise en charge. La crise sanitaire liée au COVID19 a également participé à cette mise en lumière, en soulignant les différences de nature entre les services adressés aux personnes vulnérables et ceux de confort.

Ces signaux montrent que, pour au moins une partie des services à la personne, à savoir ceux ayant une

forte utilité sociale, des changements deviennent possibles.

C'est le défi que Force Ouvrière veut imposer autant aux pouvoirs publics qu'aux employeurs, avec des revendications claires et fortes.

**REVENDIQUER
NÉGOCIER
CONTRACTER**

LES REVENDICATIONS FO

UN VRAI STATUT

DES VRAIS DIPLÔMES

**UN TEMPS DE TRAVAIL À
TEMPS PLEIN**

UN VRAI SALAIRE

**UNE FORMATION INITIALE ET
CONTINUE**

**UN VRAI DÉROULEMENT DE
CARRIÈRE**

LA FIN DE LA PRÉCARITÉ

Statut de la Fonction Publique : comment se porte le quadragénaire ?

Au sortir de la guerre, on dénombrait environ 1 million de fonctionnaires (essentiellement de l'État) et, en application du programme du Conseil National de la Résistance (CNR), est promulgué en 1946 le premier statut des fonctionnaires.

Face à la montée des besoins, notamment sociaux, et dans le droit fil des principes du CNR, une des innovations majeures apportée par l'alternance de 1981 a été la loi du 13 juillet 1983 portant statut général de la Fonction Publique, laquelle avait pour ambition de placer les « fonctionnaires et assimilés » dans un cadre uniformisé et d'application générale.

Aujourd'hui, entre les services de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, ce sont près de 6 millions d'agents qui relèvent d'un statut de Fonction Publique : Titre II (Etat), III (Territoriale) ou IV (Hospitalière).

L'ambition de la Loi du 13 juillet 1983

Acte politique fort, cette loi dessinait en une trentaine d'articles une vaste architecture statutaire à trois versants, fondée sur un

principe d'unicité embrassant les fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux dès 1984, puis les fonctionnaires hospitaliers à partir de 1986.

Ce texte reprend pour les fonctionnaires le principe des droits et garanties, lesquelles reposent sur trois principes :

➡ Le principe d'**égalité d'accès** (c'est par la voie du concours que l'on accède à la fonction publique) ;

➡ Le principe d'**indépendance du fonctionnaire** vis-à-vis du pouvoir politique (ce qui conduit à réaffirmer la distinction du grade et de l'emploi, fondement du système dit de « carrière » par rapport au système dit « de l'emploi ») ;

➡ Le principe de **responsabilité** qui fait du fonctionnaire un citoyen à part entière et qui s'oppose à celle du fonctionnaire-sujet, survivance de la domination du principe hiérarchique.

Si les devoirs sont connus, il n'est pas inutile de les rappeler : probité, impartialité, neutralité, laïcité et service de l'intérêt général.

Les garanties fondamentales, elles aussi, gagnent à être remémorées :

- liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse ;
- non discrimination de sexe, raciale, d'origine, de santé ou de handicap ;
- droit syndical ;

- droit de grève ;
- droit à la participation à travers leurs représentants siégeant aux organismes consultatifs paritaires ;
- droit à la négociation ;
- droit à la protection morale, physique et pénale de la part de l'administration dans le travail (protection fonctionnelle).

Mais aussi **les garanties liées à l'exercice de leurs fonctions** :

- le droit à la mobilité (mutation, détachement) ;
- l'accès à leur dossier administratif individuel ;
- le droit à rémunération après service fait ;
- le droit à congés (annuels, de maladie, de maternité, pour formation professionnelle ou activité syndicale) ;
- le droit à la formation permanente et à des conditions décentes d'hygiène et de sécurité dans l'exercice des fonctions.

Les atteintes et les limitations

Le statut de la Fonction Publique, parce qu'il donne des règles et des normes de droit positif, a subi de nombreux « assauts » par écrit (Loi Galland, rapport Silicani, entre autres...) mais aussi « en action ». C'est ainsi qu'il est considéré comme rigidifiant par les tenants « du droit souple » (les adeptes des chartes, codes déontologie, de la contractualisation). Sans y être opposé farouchement, voire même en lui reconnaissant par-

fois une certaine utilité, Force Ouvrière considère qu'il s'agit là avant tout « d'un droit mou », sans réelle consistance... Ainsi, en cas de divergences de vues ou de conflits, ce droit mou a bien du mal à produire des effets... ou même à être appliqué !

Atteintes par les textes successifs et par la codification :

On s'en doute un peu, les atteintes ont été nombreuses et variées. Pour n'en citer que deux :

- **La loi de 1983** avait posé pour principe que les emplois publics civils répondant à un besoin permanent doivent être occupés par des fonctionnaires et, à titre dérogatoire seulement, par des non-fonctionnaires, c'est-à-dire des contractuels ; or le CGFP (Code Général de la Fonction Publique, issu de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique) n'a pas réservé de place à part (un livre spécifique) pour eux, alors même que la puissance publique y a de plus en plus recours au point que l'on envisage désormais une « fonction publique sans fonctionnaires » !
- Autre principe attaqué, celui du **système de carrière** : des-

tiné à protéger le fonctionnaire, titulaire de son grade, dans son exercice, de l'arbitraire et des pressions tant économiques que politiques, il se retrouve très affaibli par les politiques suivies en matière statutaire et de rémunération jusqu'à déconstruire de fait la hiérarchie des grilles ! Ainsi, depuis plus d'une vingtaine d'années, le « saupoudrage » des pieds de grilles indiciaires, primes diverses et variées (G.I.P.A., prime de vie chère...) supplantent la nécessaire augmentation de la valeur du point d'indice au regard de l'inflation, afin de stabiliser et garantir les carrières de chacun.

Atteintes par la pratique :

Les exemples sont nombreux mais là encore, nous n'en citons que quelques-uns :

- dialogue social au point mort dans la plupart des cas ;
- QVT (qualité de vie au travail) dont on nous rebat les oreilles d'autant plus fort qu'elle se dégrade à vitesse grand V dans les services et établissements ;
- pratique du « Guichet Unique », point de passage obligé de tous textes concernant les évolutions statutaires et qui a pour finalité réelle de les ralentir exagérément - si ce n'est les bloquer - par un cheminement administratif complexe et chronophage.

Le statut : nécessaire et d'actualité

Pour Force Ouvrière, il convient plus que jamais de promouvoir le rôle et la place d'un statut de la Fonction Publique.

Parce que l'approche néolibérale, à laquelle le pays est soumis depuis des années, considère que la vie en société se résume, au fond, à des relations marchandes. Le fondement de cette approche trouve sa source dans l'idée - ou plutôt l'oxymore - que la loi et le règlement sont restrictifs de la liberté individuelle (donc de la Liberté), au premier de laquelle s'inscrit la liberté d'entreprendre y compris sur des domaines relevant de la compétence publique. Cette conception a montré non seulement ses limites mais aussi son inadaptation face aux demandes et attentes croissantes de la population.

Parce qu'il y a, aujourd'hui plus que jamais, nécessité de reconstruire des repères de vie en société et, assurément, le service public, DONC la Fonction Publique en est un majeur.

Parce que depuis des années, nous assistons à une désaffection constante et croissante pour les carrières de fonctionnaires (ex : police, éducation nationale, hôpitaux publics...). Ce désintérêt pour les métiers tient très essentiellement aux conditions de rémunération et d'exercice professionnel, et non pas à la nature même des missions à assurer.

Malgré toutes les difficultés et crises – économiques, sociales, sociétales, sanitaires... - que la Fonction Publique a eu à surmonter, et qu'elle continue de gérer en pleine responsabilité avec constance, dévouement et en S'ADAPTANT, les fonctionnaires qui assurent et assument le service public revendiquent haut et fort leur attachement aux valeurs républicaines qui en sont le fondement.





ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, nos équipes pluridisciplinaires composées d'experts-comptables, de juristes et consultants en relations sociales, d'économistes, d'industriels et de spécialistes en matière de santé, sécurité et conditions de travail se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

Assemblée générale

La 49^{ème} Assemblée générale de l'AN.F.H. s'est déroulée le jeudi 22 juin dernier dans un contexte de mobilisation générale pour l'Hôpital afin d'exiger la mise en place de ratios soignants-soignés, un plan de formation massif pour les professionnels des métiers du soins, la prise en compte de la pénibilité et l'augmentation des salaires pour tous les agents hospitaliers.

Monsieur le Ministre de la Santé, François BRAUN s'est exprimé en ouverture. Si FO s'est satisfait de la volonté affichée du gouvernement d'investir dans la Formation Professionnelle Continue pour tous les agents, sur tous les métiers, nous déplorons que ces annonces ne soient pas corrélées à une mise en œuvre d'un plan d'actions concret avec des moyens dédiés.

Nous avons rappelé que le volet des carrières et rémunérations des accords du Ségur de la Santé signé le 13 Juillet 2020, a prévu le lancement d'une mission assortie d'un plan d'actions sur la formation, et plus particulièrement sur le développement de la formation continue et de la promotion promotionnelle. En Juin 2022, la mission I.G.A.S. était close et les groupes de travail avec le ministère, sur ce sujet essentiel, étaient annoncés. Nous étions alors dans l'attente

du calendrier pour nous engager dans ces groupes de travail et tenir pleinement notre place pour la défense des intérêts des agents hospitaliers. Mais dès septembre 2022, FO a dénoncé la mise en place du Conseil National de la Refondation dans la Santé qui tente d'associer les organisations syndicales à la feuille de route du gouvernement à travers des concertations sans fin qui repoussent une nouvelle fois la prise en compte de nos revendications urgentes et nécessaires, afin de lever les freins pour l'accès à la formation professionnelle continue en général, et à la promotion promotionnelle en particulier. Ce même C.N.R. « Santé » a été un prétexte pour envoyer aux oubliettes de la pensée et de l'action le volet consacré à la formation du Ségur de la Santé.

Lors de cette AG, FO a exprimé sa détermination à porter les revendications des agents hospitaliers en interpellant le ministère afin qu'il s'engage dans un plan d'investissement ambitieux pour redonner à tous, un hôpital et des EHPAD publics performants et présents sur tous les territoires. FO exige la reprise des groupes de travail pour aboutir à de véritables négociations concernant la formation continue. FO a évoqué en priorité :

➡ La nécessité d'un **investissement massif et pluriannuel pour le financement des études promotionnelles** afin de



répondre tant aux besoins des établissements en personnels qualifiés, qu'aux aspirations de promotion sociale des agents hospitaliers.

FO revendique le financement de toutes les études promotionnelles pour tous les agents admis dans une école ou un institut, au regard de tous les besoins des établissements.

➡ La nécessité de la **mise en place d'une politique volontariste pour la validation des acquis et de l'expérience** car de trop nombreux ASH exercent les fonctions d'aide-soignant, de trop nombreux adjoints administratifs exercent les fonctions de secrétaire médicale sans être nommés au grade, de trop nombreux infirmiers exercent le métier d'IBODE, etc.

Pour FO, il est impératif d'accompagner ces agents dans la reconnaissance de leurs compétences, dans la reconnaissance de leur engagement par leur diplomation associée à leur légitime reconnaissance salariale.

➡ La nécessité de **lever les freins financiers d'accès à la formation liés aux pertes de salaire qui sont déjà trop bas.**

FO revendique le maintien du plein traitement et du C.T.I. pour toutes les formations sans notion de durée, avec le maintien de l'ensemble des primes et, en particulier, de l'indemnité de vie chère pour tous les agents ultra marins.

Interventions sur le rapport d'activité et financier

Pour FO, la formation est un atout majeur pour permettre aux professionnels d'identifier leurs besoins d'évolution dans leur parcours professionnel et, dans le même temps, participer à la qualité du service public hospitalier. C'est animés de cette conviction que nous sommes engagés, depuis près de 50 ans, au sein de l'A.N.F.H., pour représenter les intérêts des agents hospitaliers dans une gestion paritaire ancrée dans la proximité et la solidarité.

FO a souligné que l'application en année pleine des mesures salariales obtenues par l'accord du Ségur de la Santé a augmenté très significativement les moyens financiers issus de notre salaire différé au bénéfice du financement des actions de formation continue. Ainsi, le budget de l'A.N.F.H., pour l'année 2022, s'est élevé à 984 M€ alors qu'il était de 881 M€ pour l'année 2020.

FO revendique que cette augmentation du budget soit consacrée prioritairement au



Gilles MANCHON

financement des formations qualifiantes qui permettent la promotion sociale. Ainsi, pour 2022, ce n'est pas moins de 538 M€ que l'A.N.F.H. a consacré au financement des études promotionnelles. Par ailleurs, **FO a revendiqué - et obtenu - la mise en place de plusieurs enveloppes complémentaires pour un montant total de 40 M€** qui ont permis de poursuivre les efforts de soutien des actions de formations qualifiantes pour les agents de toutes les filières.

Ainsi, FO a souligné positivement :

➡ **L'amélioration du contexte sanitaire, et l'engagement des établissements et des instances dans le soutien au développement des compétences et de la qualification** qui ont permis une nette reprise de la dynamique de formation avec plus de 900.000 départs.

➡ **Le taux d'accès à la formation de 51 %** même si nous continuons à revendiquer un meilleur accès aux formations pour les agents de catégorie C qui sont concernés seulement par 21 % des départs alors qu'ils représentent 32 % des effectifs.

➡ **La hausse du nombre de dossiers d'études promotion-**

nelles en cours en 2022 pour la troisième année consécutive. 22.166 agents hospitaliers engagés dans un parcours de promotion professionnelle, ce sont 22.166 agents qui franchissent un palier de l'escalier social, ce sont 22.166 Hommes et Femmes qui partagent les valeurs de la Fonction Publique Hospitalière et qui resteront, pour la grande majorité d'entre eux, fidèles à l'exercice professionnel au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics. Pour FO, les études promotionnelles ne représentent pas un coût mais bel et bien un investissement pour nos établissements, un investissement pour la collectivité, un investissement pour la promotion sociale des agents hospitaliers.

➡ **La contribution de l'A.N.F.H. au développement de l'apprentissage dans la FPT.** En accueillant les apprentis, les établissements favorisent ainsi l'acquisition des savoirs pour une insertion professionnelle dans une dynamique de promotion de l'égalité des chances. Mais cette belle intention ne doit pas se faire, ni pour pallier les postes vacants ou encore le manque d'effectifs, ni au détriment des formations qualifiantes des agents hospitaliers. Enfin, cela ne saurait se faire sans une reconnaissance du temps dédié et de l'engagement des maîtres d'apprentissage à travers une valorisation financière.

Seul bémol à ce tableau, l'agrément « Congé de Formation Professionnelle » (CFP) connaît

une consommation très en retrait marquant le déficit d'intérêt pour ce fonds par les agents, notamment en raison des pertes de salaire.

FO a tenu à alerter une nouvelle fois le ministère sur la mise en danger de la possibilité offerte jusqu'à présent aux agents hospitaliers de progresser dans leur parcours professionnel à travers les dispositifs individuels que permet le C.F.P. D'autant plus que ces dispositifs sont très sollicités par les agents de catégorie C qui représentent 47 % des dossiers en cours de réalisation. Les freins majeurs sont extrinsèques à l'A.N.F.H. : ils découlent directement de la perte du C.T.I., de la perte de 15 % du traitement pour les catégories B et A, de la perte du régime indemnitaire. Pour FO, le gouvernement doit rapidement agir pour faire évoluer positivement les points salariaux bloquants afin de ne plus entraver l'accès au droit à la formation des agents de la F.P.H. par l'oblitération de leurs droits individuels.

L'activité de l'A.N.F.H. en 2022 reflète la dynamique volontariste et parfaitement ancrée dans une réalité de terrain qui nous oblige. L'Hôpital Public est à genoux après des décennies de politiques de contraintes comptables désastreuses. De nombreux agents sont épuisés, désenchantés, désabusés par des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader et qui font que l'Hôpital Public peine à recruter et surtout à fidéliser.

L'engagement de l'ensemble des administrateurs FO de

l'ANFH, au niveau national et régional vise à soutenir tous les agents hospitaliers en favorisant l'accès à la formation pour des parcours professionnels diversifiés et ancrés dans la promotion professionnelle. FO, en sa qualité de membre fondateur de l'A.N.F.H. et défenseur du paritarisme, continue à tenir toute sa place pour contribuer à la qualification et à la promotion



visage des conséquences catastrophiques, pour l'hôpital et les EHPAD publics, des politiques d'austérité budgétaire menées depuis trois décennies.

Pour FO, il est urgent de revenir



aux réalités, à l'expérience des acteurs de terrain afin d'apporter des réponses concrètes aux besoins de nos concitoyens, apporter des réponses concrètes aux besoins des agents de la Fonction Publique Hospitalière et sortir définitivement des idées toutes faites qui nous ont menés dans le mur. Il s'agit de retrouver un sens commun fort pour construire un monde commun à tous. De retrouver un sens commun fort pour reconstruire une Fonction Publique Hospitalière attractive et à la hauteur des enjeux liés à la santé et au vieillissement de la population.

FO à vos côtés pour porter vos revendications.

des personnels, à la reconnaissance des évolutions professionnelles et à la nécessaire adéquation des compétences face aux évolutions dans la prise en charge des patients et résidents.

Pour conclure nos interventions lors de cette assemblée de l'A.N.F.H., FO a souhaité citer Hannah ARENDT : « Une crise devient une catastrophe que si l'on y répond avec des idées toutes faites ». Avec la crise sanitaire, les masques sont tombés et chacun a pu constater avec effroi et parfois sidération le vrai

L'indispensable outil de défense des hospitaliers

Le Comité de gestion des œuvres Sociales est une association qui atteint désormais ses 63 printemps. Sa longévité est liée à son mode de gestion particulier : le paritarisme.

Plus précisément, ce sont les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Hospitalière et les Employeurs, par le biais de la Fédération Hospitalière de France, qui prennent les décisions politiques de mise en œuvre de l'action sociale. Le paritarisme est intrinsèquement respectueux et garant de l'ensemble des sensibilités politiques de chaque représentant au CGOS.

Le CGOS est remarquable par son aspect égalitaire entre tous les hospitaliers de France. En effet, depuis sa création en 1960 sous l'impulsion de FO, la mutualisation du salaire différé de près d'un million d'hospitaliers a permis aux agents, qu'ils soient membre d'un CHU ou d'un EHPAD, de bénéficier des mêmes œuvres sociales. Le principe collectif de mutualisation nous est envié par les autres versants de la fonction publique qui, eux, ne possèdent qu'une action sociale fractionnée et peu mutualisée.

Le sujet d'actualité pour le CGOS est le déplafonnement de



Grégory LEDUC
secrétaire fédéral FO SPS

notre salaire différé qui fait partie du cahier de revendications FO depuis des décennies. Il apparaît que les calculs du Ministère établiraient la contribution au CGOS entre 1,40 et 1,44 % de la masse salariale sans plafonnement, en lieu et place du 1,5 % de masse salariale plafonnée à l'indice 489. Cependant, le calcul effectué par nos immiments technocrates correspondra, bon an mal an, à la même enveloppe financière qu'avec le 1,5 % plafonné.

Même si le déplafonnement apportera davantage au CGOS, dès lors qu'un gouvernement arbitra des augmentations sur les traitements et salaires des agents publics, il n'apportera pas de contribution supplémentaire liée à la valeur du taux. A ce jour, l'augmentation des fonctionnaires est une revendication essentielle (et nécessaire) dans un contexte de forte inflation, mais cela reste une équation

complexe pour le gouvernement. Dans la mesure où le Ministre de l'Économie déclare vouloir baisser la dette de la France, ne pas augmenter les impôts et taxes, dans des conditions de croissance faible, il semble illusoire de croire aux dires de son collègue en charge de la Fonction Publique, Stanislas Guérini : les augmentations annoncées ne sont pas suffisantes mais plutôt faméliques... sauf à continuer la réduction des services publics dans notre pays !

À plusieurs titres, notre taux de salaire différé mérite d'être augmenté de manière beaucoup plus ambitieuse :

Un coup de pouce sur la cotisation aurait relevé le taux actuel dont la dernière augmentation date du 1^{er} janvier 1999, soit au siècle dernier ! Si nous nous comparons aux œuvres sociales d'EDF qui verse 403 M€ (soit 1 % du chiffre d'affaires et non de la masse salariale) pour 300.000 salariés, nous serions, en appliquant le 1 % du « chiffre d'affaires » des hôpitaux, à plus de 800 M€. Ce qui rejoint la revendication de FO de **doubler le taux de contribution à 3 % de la masse salariale.**

Mais aussi parce que **le CGOS n'a jamais été aussi attractif sur ses prestations sociales**, on constate une appétence pour la billetterie, la culture, les voyages, les loisirs mais aussi **la PEEF**

(Prestations Etudes Education Formation) très attendue dès lors que la prestation est ouverte, sans compter les demandes de secours toujours aussi nombreuses, malheureusement. L'attractivité du CGOS s'est aussi accentuée par le contexte d'inflation galopante, chaque hospitalier venant chercher une offre de prix intéressante. C'est pourquoi le CGOS doit profiter de cette opportunité pour démontrer le rôle incontestable d'amortisseur de la cherté de la vie et il ne pourra le faire convenablement que par une augmentation du taux de contribution de notre salaire différé.

En outre, avec une augmentation du taux de contribution, **la FPH renforcerait en plus son attractivité et la fidélisation de ses agents ainsi que la qualité de vie au travail** dès lors que l'agent s'épanouit en dehors du travail.

Cela aurait aussi l'effet de **pérenniser la prestation maladie** qui, avec la nouvelle loi retraite, ne pourra qu'augmenter.

Et enfin, nous pourrions **mettre en place les nouvelles prestations créées** (informatique, mobilités et CESU-multiservices) mais non servies par manque de moyens.

Pour FO, davantage d'œuvres sociales pour les agents de la FPH c'est reconnaître les hospitaliers et c'est un juste retour au regard de la crise sans fin à laquelle ils font face.

La défense des œuvres sociales : un autre aspect du combat mené par FO

Nous affirmons que de meilleures conditions de travail conduiront à une augmentation de l'action sociale en faveur des hospitaliers. C'est pourquoi, **FO soutient le dé plafonnement du salaire différé du CGOS**, mettant en avant l'attrait croissant des prestations sociales offertes par l'association. Cependant, FO propose une augmentation plus ambitieuse de la contribution au CGOS pour renforcer l'attractivité de la Fonction Publique Hospitalière et garantir la pérennité de la prestation maladie.

La complémentaire retraite des hospitaliers (CRH)

C'est un autre enjeu essentiel pour FO : le syndicat défend fermement sa gestion paritaire par le CGOS, soulignant les efforts déployés pour préserver cette complémentaire retraite. **Ils s'opposent à l'idée d'une gestion par les affiliés eux-mêmes, craignant qu'elle ne conduise à une détérioration de la CRH**, comme cela a été observé dans certaines mutuelles et banques mutualistes. Pour renforcer la CRH, FO propose une communication encore plus dynamique envers les hospitaliers afin de répondre aux besoins des affiliés. Elle doit s'adresser non seulement aux jeunes mais aussi aux moins jeunes, par le biais d'une complémentaire qui a su se moderniser, rester évolutive et très variée lors de la sortie du régime.

Répartition budgétaire

FO souligne l'importance de revenir à une répartition bud-



gétaire nationale et régionale de 75 %/25 %, en lieu et place des 76 %/24 % aujourd'hui, dès que les conditions budgétaires le permettront.

En conclusion

FO soutient le rapport moral du Président du CGOS, tout en continuant de revendiquer la possibilité pour un agent de catégorie C d'occuper ce poste.

Force Ouvrière reconnaît le rôle essentiel du personnel du CGOS dans le maintien d'un acteur incontournable des œuvres sociales. Par ailleurs, **elle insiste sur la nécessité d'un investissement informatique efficace tout en restant vigilants quant à l'utilisation des ressources dédiées.**

FO conclut son allocution à l'assemblée générale en célébrant la CRH et le CGOS comme des acteurs solidaires, paritaires et multiples, au service de tous les hospitaliers. Il est impératif de soutenir le CGOS dans sa mission de défense des intérêts des hospitaliers. Les enjeux sont trop importants pour être négligés.

CÉLÉBRONS LE Collectif

ASSURANCES
AUTO et HABITATION

JUSQU'À

-30%*

DU 1^{ER} SEPTEMBRE
AU 31 OCTOBRE 2023

Cédric, agent ferroviaire et
défenseur de l'équipe de France
de Rugby Fauteuil.



ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF

ASSURÉMENT HUMAIN



*15 % de réduction la 1^{ère} année pour toute souscription en tacite reconduction d'un contrat AUTO PASS ou d'un contrat Habitation DOMO PASS (souscription ou ajout d'une maison ou d'un appartement en résidence principale ou secondaire, hors logement en maison de retraite) ou d'un contrat habitation AMPHI PASS « Etudiant » (hors logement en école de fonctionnaire), hors frais d'échéance, contribution attentat, fonds de solidarité, coût d'avenant, frais de mensualisation et droit d'entrée.
Et 15 % de réduction supplémentaire la 1^{ère} année sur le 2^{ème} contrat AUTO PASS, Habitation DOMO PASS ou Habitation AMPHI PASS souscrit et les suivants, répondant aux conditions ci-dessus. Offres valables du 1er septembre 2023 au 31 octobre 2023, non cumulables avec toute offre en cours.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, Habitation DOMO PASS ou Habitation AMPHI PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF.

TBWA/PARIS

Hospices Civils de Lyon

Deuxième CHU de France et premier employeur de la région Auvergne-Rhône-Alpes, les HCL sont composés de 13 hôpitaux regroupés en 4 groupements hospitaliers :

le GHCentre (Hôpital Edouard Herriot + Hôpital des Charpennes + Ecole Dentaire), le GHEst (Hôpital Femme Mère Enfant + Hôpital Neurologique Pierre Wertheimer + Hôpital Cardiologique Louis Pradel + Institut d'Hématologie et d'Oncologie Pédiatrique), le GHNord (Hopital de la Croix-Rousse + Hopital Pierre Garraud + Hopital Frederic Dugougeon) et le GHSud (Hopital Lyon Sud + Hopital Henry Gabrielle) plus l'Hôpital Renée Sabran à Giens.

Les HCL se composent également de 2 sièges administratifs, une blanchisserie inter-hospitalière, une stérilisation centrale, une unité de production alimenten-

taire, une pharmacie centrale sans oublier les unités carcérales et les centres de retentions administratives.

Ce sont ainsi quelques 24.000 hommes et femmes qui y travaillent et 5.362 lits (dont 550 fermés à ce jour).

Le syndicat FO

Le syndicat Force Ouvrière des HCL est un syndicat général qui a participé dès 1948 à la fondation de la CGT-Force Ouvrière. Il est organisé en sections sur les établissements et non sur les groupements. Il est administré par le conseil syndical composé de 33 membres élus lors de l'assemblée générale annuelle. **Le secrétaire général en est Brahim GACEM,** aidé par le bureau syndical de 11 personnes dont ses **deux secrétaires adjoints, Eric LABANDA et Sébastien FERRERO.**



Comme tout ce qui vit, ce syndicat a connu des hauts et des bas, des joies et des peines mais est, depuis quelques années maintenant, sur une pente ascendante comme le confirment ses derniers résultats. En 2014, FO HCL avait fini à la troisième position aux élections professionnelles, à la seconde lors de celles de 2018 et devient la **première organisation syndicale des HCL en 2022 !**

Et cela en progressant toujours en nombres de voix alors que la participation s'effondrait.

Premier au CSE Central (5 sièges/15), premier au CSE du GHC (5/12), premier et majoritaire au CSE du GHN (7/12), premier au GHE (4/12), premier et majoritaire au CSE de la BIH (4/7), deuxième au CSE du GHS (4/12) et deuxième au CSE de l'Hôpital René Sabran (2/8) !

Même la mise en place du vote électronique n'a pas freiné cette progression, les camarades



ayant été sur tous les fronts, ne négligeant aucun effort sur toute la durée des votes.

Parallèlement, le nombre d'adhérents a doublé entre 2016 et 2022.

Le syndicat FO HCL s'attache à la défense des intérêts matériels et moraux de chaque agent et traite chaque dossier comme sa plus grande priorité, ce qui lui permet de se développer et d'augmenter le nombre d'adhésions d'année en année. Convaincu par l'unicité de l'hôpital et l'importance du travail de terrain, chaque camarade est quotidiennement auprès des agents des services de soins, administratifs et techniques. Les délégués sont joignables du 1^{er} janvier au 31 décembre, aux bureaux comme sur leur portable et sur la page Facebook dédiée qui connaît un succès croissant et où les agents peuvent s'informer sur l'action syndicale et interpellier les représentants FO en cas de problème.

Ainsi, même au cours de l'année du confinement lié à la crise du Covid, le syndicat s'enorgueillit d'avoir maintenu tous ses bureaux ouverts et d'avoir accueilli de nouveaux adhérents alors que tous les autres syndicats affichaient portes closes, calfeutrés, oubliant les agents quand leurs droits et leur sécurité devaient plus que jamais être défendus.

L'accord SEGUR négocié par notre Fédération, ses 49 points de complément de traitement indiciaire (CTI), le doublement des ratios promus-prouvables et le passage en catégorie B des aides-soignants (ASD) ainsi que

le nouveau droit d'option pour les catégories B voulant passer en A, a également fortement participé à cette progression.

En signant la déclinisation locale de ces accords, FO HCL a en plus obtenu l'embauche en stage au premier jour pour les ISG et ASD en gériatrie, ISG et ASD de nuit, IBODE, IADE et MER, et mise en stage immédiate pour les 90 agents remplissant ces conditions. Ont été également obtenues les mises au stage au fil de l'eau de 984 collègues contractuels sur postes vacants pour arriver d'ici le 31 décembre 2024 à un délai de 12 mois qui deviendra la norme.

Au début des négociations, la Direction n'avancait que promesses et intentions mais par son acharnement, **Force Ouvrière a obtenu un engagement chiffré - et donc beaucoup plus ambitieux - et a réussi à inclure dans cet accord les ASH et les AEQ (alors même qu'il était dit que ces derniers ne pouvaient plus être stagiaires) !**

Ces mises au stage concernent ainsi 210 Adjoints Administratifs, 143 ISG, 24 Puéricultrices, 33 Kinésithérapeutes, 205 ASD, 17 Sage-femmes, 67 Techniciens de laboratoire, 107 ASH et 179 AEQ. Soit au total 1076 collègues !

Ce plan aussi important de mises au stage a toujours été une priorité pour FO HCL - nous le revendiquons bien avant l'existence de ces accords - multipliant pétitions, rassemblements et autres mouvements.



Bien évidemment, le syndicat continue de militer pour la stagiairisation au premier jour pour chaque collègue sur poste vacant, comme le prévoit le statut.

Parmi les dernières « bagarres » menées par l'ensemble des sections, FO, et uniquement FO, a su mobiliser les agents afin de porter leurs revendications auprès des Directions, tant locales que générales, mais aussi auprès de l'ARS et de la Préfecture du Rhône afin d'**obtenir la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les IBODE et les Puéricultrices de réanimation néonatale ; l'élargissement de la prime grand âge à l'ensemble des personnels de gériatrie ; l'élargissement de la prime en soins critiques à l'ensemble des personnels concernés ; l'ouverture d'un concours AMA qui ne s'était pas tenu depuis 4**

ans. Toutes ces revendications ont obtenu satisfaction à l'exception de la prime grand âge et de la NBI pour les puéricultrices, dossier qui est actuellement porté au contentieux par notre cabinet d'avocats.

FO HCL a été le fer de lance dans la bataille menée avec les sages-femmes pour une revalorisation salariale et l'intégration intégrale du CTI dans le traitement. **Obtenant gain de cause, elles ont aujourd'hui 500€ de plus en bas de la fiche de paie.**

Une des prochaines actions à mener est l'obtention, avec et pour les agents des laboratoires, d'une prime au titre de participation aux recettes réalisées par ces établissements à l'occasion d'analyses ou de travaux effectués pour le compte d'autres collectivités ou de particuliers non traités dans l'établissement.

Le syndicat FO HCL s'inscrit pleinement dans le fédéralisme de la CGT-Force Ouvrière et porte localement l'ensemble

des revendications nationales, tant confédérales que fédérales. Il a su mobiliser et mobilise encore par la grève et la présence dans les cortèges lors des manifestations contre la réforme des retraites avec des taux de grévistes pouvant tutoyer les 40 %. Il a répondu présent aux différents appels de l'Union départementale et du Groupement départemental du Rhône pour divers blocages stratégiques et autres actions d'informations à la population.

FO HCL prend pleinement part à la vie de la CGT-Force Ouvrière en étant force de proposition, participant à tous les congrès avec le mandat de son conseil. Une dynamique qu'a pu constater le **secrétaire général Frédéric SOUILLOT** lors de sa venue aux HCL dans le cadre des élections professionnelles.

Par ailleurs, nous pouvons compter sur notre **secrétaire général de la Fédération FO SPS, Didier BIRIG**, pour échanger sur l'actualité hospitalière du moment à travers les autres CHU et hôpitaux du territoire.

Dans le contexte de destruction organisée du service public - et donc de l'hôpital public - FO HCL informe les personnels de toutes les actions et luttes syndicales menées sur tout le territoire.

L'augmentation de la valeur du point d'indice de 22 % pour tous, la refonte de l'ensemble des grilles et l'amélioration des conditions de travail, le respect des plannings, le respect des droits des agents en matière de congés... tout cela constitue les conditions impératives qu'oppose inlassablement FO HCL aux Directions, dans un contexte de fuite des agents et de difficultés de recrutement qui entraînent les fermetures de lits.

FO HCL est toujours heureux de voir arriver de nouveaux militants à la jeunesse rafraîchissante ! Sa pérennité est ainsi assurée.

Notre site Facebook est bien suivi ; c'est une source inépuisable d'informations échangées avec nos syndiqués et internautes.

Ainsi, dernier exemple de notre souci de vigilance, nous avons découvert une anomalie sur les fiches de paie des agents qui ont effectué des heures supplémentaires en 2022. Le montant de ces dernières ne figurait pas dans la case réservée aux heures supplémentaires défiscalisées. Nous avons averti la Direction des ressources humaines et de la formation des HCL, qui ont ainsi rectifié ces erreurs et ont dû également fournir l'attestation exigée par l'administration fiscale.

Vive le personnel des HCL, vive la Fédération FO Santé, vive FO HCL !





Michelle PACAUD

Aide-soignante au centre hospitalier de Bourbon-Lancy depuis 2009, je me nomme Michelle PACAUD et j'ai 59 ans.

C'est le hasard de la vie professionnelle qui a fait que je sois devenue une militante FO. En 2017, j'ai rencontré de grandes difficultés avec la Direction. Dès lors, j'ai recherché un syndicat pour me défendre et me représenter dans une action compliquée susceptible de se traduire devant un Conseil de discipline. Renseignements pris dans mon entourage personnel et professionnel, j'ai fait appel à **Gérard GOUTERAUD, secrétaire du Groupement départemental de Saône-et-Loire**, qui m'avait été vivement recommandé. Je ne connaissais rien au syndicalisme, j'avais simplement quelques connaissances basiques de mes droits.

Lors de ma première rencontre avec Gérard, mon moral était au plus bas. Par une écoute active et surtout avec une grande connaissance du droit hospitalier, il a su me rassurer, me donner confiance pour faire face à ma Direction. Au fil de nos discussions, j'ai rapidement apprécié sa façon et sa vision de défendre le salarié. Sa droiture et ses connaissances ont fait que je me suis rapidement retrouvée dans les valeurs de Force Ouvrière. À partir de ce moment-là, j'ai compris l'importance du syndicalisme à l'hôpital et qu'il fallait développer l'engagement syndical au sein de mon établissement pour que les droits au travail soient tout simplement reconnus.

J'ai donc lancé Force Ouvrière en mars 2018. Nous n'étions alors que deux personnes pour démarrer, puis d'autres camarades nous ont rejoints rapidement. L'ère du changement et du combat syndical débutait au CH de Bourbon-Lancy. Les élections arrivaient à grands pas puisqu'elles avaient lieu le 6 décembre 2018. J'ai donc organisé une assemblée générale pour constituer un bureau à cinq personnes. Suite aux élections professionnelles, nous avons obtenu 1 siège au CTE. C'était une petite victoire, mais le syndicat était lancé, et nous pouvions commencer à aider les agents. Nous étions une petite équipe qui ne connaissait rien, mais avec notre envie, les formations

et surtout l'aide de notre départemental Gérard et son équipe, avec la possibilité de rencontrer d'autres camarades, de discuter, de partager et de s'entraider, cette nouvelle situation nous a permis d'évoluer et de faire bouger les choses au sein de l'établissement. **Lors des élections du 8 décembre 2022, cette fois nous avons progressé de 16 %** pour faire « jeu égal » avec les deux autres syndicats (la CGT et la CFDT). Aujourd'hui, l'équipe Force Ouvrière du CH de Bourbon-Lancy est pleinement investie dans différentes missions au plan local, départemental et même régional ! J'ai participé tout au long de ces dernières années à plusieurs formations organisées par la région et prodiguées par notre camarade Gérard GOUTERAUD. Elles sont essentielles au développement de la culture ouvrière et pour mieux armer la militante de base que je suis.

Partant de ces formations syndicales, j'ai aussi compris l'importance du travail d'équipe, sans quoi rien ne serait possible. Ensemble, nous pouvons apporter un soutien aux collègues, nous leur permettons de faire valoir leurs droits. Pour moi, FO est un syndicat attaché à la promotion des grandes idées, telles que l'humanisme, les droits de l'homme, l'écoute, l'égalité, la sincérité, l'entraide, des valeurs qui sont à mes yeux essentielles, moi qui suis descendante d'une résistante qui s'était battue pour, justement, les défendre.



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

DÉCOUVREZ
Le Plan d'Épargne
Retraite proposé
— par le —

C.G.O.S







Le C.G.O.S est à vos côtés
aujourd'hui et aussi **demain** !

Avec la Complémentaire Retraite des Hospitaliers du C.G.O.S,
épargnez pour votre retraite en toute souplesse :

> LA LIBERTÉ DE RÉCUPÉRER VOTRE ÉPARGNE À LA RETRAITE* :

 **ou**  **ou**  **ou** 
en capital **en rente**
trimestrielle **en**
« cagnotte » **un mix**
de ces possibilités.

> LE CHOIX ENTRE 4 TAUX DE COTISATION :

 **ou**  **ou**  **ou** 
de votre salaire mensuel brut de base.

Et en +

**Aucuns frais sur le versement
de vos cotisations** (contrairement
à certaines banques ou
assurances), **parce que toutes
vos cotisations comptent !**



APPELEZ-NOUS AU

0 800 005 944 Service & appel
gratuits

du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h

RENDEZ-VOUS SUR

crh.cgos.info

**COMPLÉMENTAIRE
RETRAITE** DES HOSPITALIERS
L'ÉPARGNE RETRAITE DU C.G.O.S

