

des services de santé

La Tribune

n° 120 - Septembre 2024

FO



Un statut (de la fonction publique)
plus que jamais précaire



Élections délégués 2024

“Votez pour un modèle mutualiste.”

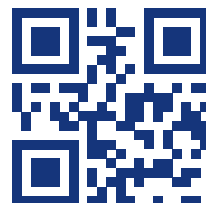
Nous sommes plus de 5,8 millions de sociétaires, adhérents et clients à pouvoir défendre un modèle qui nous protège.

Parce que chaque voix compte,
du 4 novembre au 1^{er} décembre 2024,
votez pour les délégués Macif et Apivia Macif Mutuelle
sur jevote.macif.fr



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

Flashez ce code
pour retrouver toutes
les informations
sur les élections



APIVIA MACIF MUTUELLE Mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501.
Siège social : 17-21 place Etienne Pernet - 75015 PARIS cedex 15.

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.

Dissolution... nous attendons les dix solutions !

À l'heure où les JO, et surtout les victoires de nos athlètes, émerveillent et font pleurer de joie les Français, l'adage du poète Juvénal, un siècle et demi après César : « *du pain et des jeux, et le peuple ne se révoltera pas !* » pourrait bien trotter dans l'esprit du Président de la République.

La dissolution, décidée par le président Macron au soir de son échec aux élections européennes, plonge la France dans une période d'incertitude et d'instabilité, ponctuellement masquée par les JO. La magie des Jeux ne durera qu'un temps, car septembre risque de faire sonner le réveil à la réalité d'un peuple qui, après avoir massivement exprimé son désir d'un changement politique et d'orientation, s'est vu spolié par des arrangements de partis.

Notre organisation syndicale continuera son combat pour l'aboutissement de nos revendications : hausse des salaires, augmentation des ef-

fectifs, amélioration de nos conditions de travail. Avec la défense de nos statuts, cela restera notre crédo. Mais avant tout, le gouvernement devra répondre à la situation chaotique des établissements de santé dont 80 % sont en déficit, aux revendications de révision des grilles indiciaires des catégories C où 70 % des agents de la territoriale sont concernés. Enfin, il faudra accorder le versement du CTI (Complément de Traitement Indiciaire) à tous les agents, comme négocié lors du SEGUR de la Santé, notamment ceux de la FPH qui ne le perçoivent pas encore alors que les derniers accords du privé l'octroient à tous leurs agents.

En cette année des 40 ans des statuts de la Fonction Publique protégeant aussi bien les agents que les citoyens, soyons plus que jamais mobilisés pour les défendre et les protéger !



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Editorial	3
Didier BIRIG	
Editorial	4
Frédéric SOUILLLOT	
Temps de travail	5
La semaine de 4 jours en expérimentation dans la FPH	
Dossier	8
Fonction publique : un statut plus que jamais précaire	
Social	14
Analyse de la loi du 8 avril 2024 : "pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie"	
CHFO	17
L'Arlésienne !	
CGOS	18
AG du 13 juin 2024	
Un hôpital en France	21
CH de Calais	
Femme militante	25
Charlotte JARRY	



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 - Crédit photos : Fédération FO SPS
sauf mention spécifique - N° commission paritaire 1127 S 07061 - ISSN N°2999-4772
3^e trimestre 2024



Ils ont voté, et puis après...

Frédéric SOUILLOT

*Secrétaire général
de la Confédération FO*

Au soir du second tour des élections législatives, la confédération a pris acte du résultat. La nette hausse de la participation a montré que les citoyens ont exercé massivement un droit démocratique fondamental : le droit de vote.

Comme elle l'a toujours fait, et conformément à ses statuts, FO ne s'est pas immiscée dans les débats et n'a donné aucune consigne de vote à l'occasion de ces élections. A Force Ouvrière, la seule politique que nous pratiquons, c'est la politique syndicale pour le progrès social. Indépendants nous sommes, indépendants nous resterons !

Mais l'indépendance ne signifie pas que nous serions indifférents aux débats économiques et sociaux ou pire, que nous serions en retrait, d'autant que les questions sociales tiendront une place essentielle dans les semaines à venir.

C'est pourquoi la confédération a fait paraître son cahier revendicatif, rappelant ses exigences prioritaires dans une période de confusion inédite. Quel que soit le gouvernement qui sera nommé à l'issue de ces élections, nous continuerons à porter et défendre nos revendications quels que soient nos interlocuteurs, sans allégeance ni complaisance à l'égard de tel ou tel.

Il n'y a pas eu de trêve électorale, ni de trêve olympique et encore moins de trêve syndicale ! L'urgence sociale est là plus que jamais ! L'exécutif doit répondre rapidement aux revendications des travailleurs, portées par Force Ouvrière sur :

- l'augmentation des salaires, des traitements, des pensions et des minimas so-

ciaux et le retour à l'échelle mobile des salaires ;

- la conditionnalité des aides publiques aux entreprises ;
- la défense de la protection sociale collective et du paritarisme ;
- le renforcement des services publics partout sur le territoire ;
- renforcer la fonction publique et redonner du sens aux missions des agents publics ;
- le refus des politiques d'austérité ;
- le développement d'une véritable politique pour l'emploi stable avec un vrai travail, un vrai salaire, un vrai contrat ;
- la défense de la liberté syndicale, du droit de grève, la liberté de s'organiser et de négocier ;
- la préservation des droits des demandeurs d'emploi et le retrait de la réforme de l'assurance chômage. FO exige l'agrément de l'accord que nous avons signé le 27 novembre 2023 ;
- la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et toutes les discriminations ;
- l'abrogation de la loi sur les retraites. Cette réforme brutale, injuste et injustifiée a été rejetée massivement par 80 % de la population et par l'ensemble des organisations syndicales.

FO, avec ses fédérations, continuera de porter l'exigence du progrès et de la justice sociale, de la liberté, de la paix partout dans le monde et est prête dès la rentrée, à défendre totalement ses revendications !

La semaine de quatre jours en expérimentation dans la FPH

La proposition émane directement du Premier Ministre Gabriel ATTAL, lors de son discours de politique générale le 31 janvier 2024. Le ministre Stanislas GUERINI a donc lancé l'expérimentation du dispositif à la suite d'un séminaire sur le travail organisé à Matignon le mercredi 27 mars 2024.

L'expérimentation a débuté au printemps 2024 et s'achèvera un an plus tard, pour un premier bilan à l'été 2025.

La note du ministère précise que le but est « d'évaluer l'impact de ce nouveau mode d'organisation du temps de travail, au regard du double objectif d'amélioration de l'efficacité du service public et des conditions de travail des agents publics, en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ».

Cependant, elle précise également que « si l'expérimentation vise d'abord, à la base, la semaine en 4 jours, la possibilité est laissée de tester également d'autres formes de modulation telles que l'organisation de la semaine en 4,5 jours ou celle prévoyant l'alternance de semaines en 4 et en 5 jours, afin d'en éprouver la pertinence », ce qui induit l'étude de la semaine différenciée afin de permettre aux agents divorcés de profiter de leurs enfants en cas de garde alternée.



Cette expérimentation s'effectue à effectif constant sur la base du volontariat, et ne modifiera pas les 1 607 heures annuelles, soit 35 hebdomadaires, travaillées par les agents. Ce n'est donc pas la semaine de 4 jours et 32 heures mais la possibilité d'expérimenter la semaine de 35 à 39 heures en 4 jours, en 4,5 jours ou en alternance 4 jours puis 5 jours avec l'allongement du temps de travail quotidien tout en respectant les dispositions réglementaires c'est-à-dire une durée maximale quotidienne jusqu'à 10 heures avec pause méridienne.

De plus, la note précise que « L'expérimentation permettra de mesurer en quoi le maintien d'un forfait de jours RTT (usuellement de l'ordre de 20 jours) est conciliable ou non avec la mise en place de la semaine en 4 jours ».

Enfin la note propose de « plafonner réglementairement à 2

jours maximum par semaine de télétravail, les agents en semaine de 4 jours » et « pourra au besoin être diminué à une journée télétravaillée par semaine si le fonctionnement des services l'impose ».

Dans la fonction publique hospitalière, actuellement plusieurs « dizaines voire une centaine » d'établissements expérimentent une organisation selon l'ADRHESS (Association pour le Développement des Ressources Humaines dans les Établissements Sanitaires et Sociaux). Ces expérimentations de semaines travaillées de quatre jours élargies aux personnels administratifs et techniques suscitent une adhésion des personnels mais font également face à de nombreux freins et réticences notamment de la part des organisations syndicales.

Avantages

Les avantages qui remonteraient déjà de ces expérimentations sont :

- L'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- Le gain financier pour l'agent par la réduction du nombre de trajets domicile-lieu de travail et pour certains agents à 80 % en 5 jours qui souhaitent repasser à 100 % en 4 jours ;
- L'aspect écologique par la réduction des émissions carbone due à la réduction des transports ;
- L'amélioration de l'attractivité des établissements dans un contexte de difficulté de recrutement de professions sous tension ;
- L'opportunité pour l'établissement de proposer des horaires d'ouverture plus larges pour améliorer la prise en charge des patients et un gain de temps ETP (équivalent temps plein) pour les établissements concernant les agents à 80 % en 5 jours qui repassent à 100 % en 4 jours.

Inconvénients

Les inconvénients qui remonteraient de ces expériences sont :

- Une vigilance amoindrie en fin de journée (erreur, transport, etc) ;
- Des conséquences sur la santé au travail avec des effets potentiels à long terme ;
- La nécessité d'investissement financier par la dématérialisation de nouveaux processus et l'acquisition d'équipements permettant le télétravail ;

lisation de nouveaux processus et l'acquisition d'équipements permettant le télétravail ;

- L'obligation de mettre en place des binômes permettant d'assurer la continuité des services tout au long de la semaine pour éviter la crainte de ne plus avoir d'interlocuteurs tout au long de la semaine, ce qui nécessite du tutorat et de la formation en amont ;
 - L'individualisation du travail qui est contraire à l'esprit d'équipe, fondement de l'activité hospitalière ;
 - La prudence dans les services de petite taille afin de pouvoir pallier un absentéisme inopiné ;
 - La fatigabilité des agents présents qui remplacent leur collègue absent sur une journée de travail « élargie » ;
 - La diminution de la cohésion d'équipe et de l'investissement sur le lieu de travail ;
 - La diminution des journées de télétravail de deux à une journée par semaine voir même aucune ;
 - La réduction du nombre de jours de RTT ;
 - La difficulté à revenir à la semaine de 5 jours.
- Force Ouvrière dénonce l'absence réelle de dialogue social avant ce lancement d'expérimentation car une nouvelle fois, le gouvernement décide seul sur les conditions de travail des agents et son organisation sans consulter les organisations syndicales au préalable.

La première étape aurait dû être la définition d'un cadre national pour toute la fonction publique dans le cadre d'un accord négocié et discuté dans les instances nationales de dialogue social (Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière et/ou Conseil Commun de la Fonction Publique)

Pour Force Ouvrière, il est indispensable que les agents soient informés sur les conséquences d'un passage expérimental en termes de congés, RTT, CET, crédits d'heures ou encore télétravail. **Le préalable à ces expérimentations est le dialogue collectif.**

C'est pour cela que **Force Ouvrière demande et restera vigilant sur le fait que chaque CSE et formation spécialisée soient consultés à chaque phase de ces expérimentations** afin d'évaluer les conséquences sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail des agents concernés. **FO demandera que les résultats nationaux de ces expérimentations soient soumis à des expertises, présentés et discutés lors d'un CHSCT du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière.**

Force Ouvrière est convaincue que le vrai progrès social dans une société moderne est la réduction du temps de travail journalier où chacun peut s'accorder du temps libre au quotidien et non pas surcharger certaines journées de travail pour libérer du temps personnel au détriment de la santé.

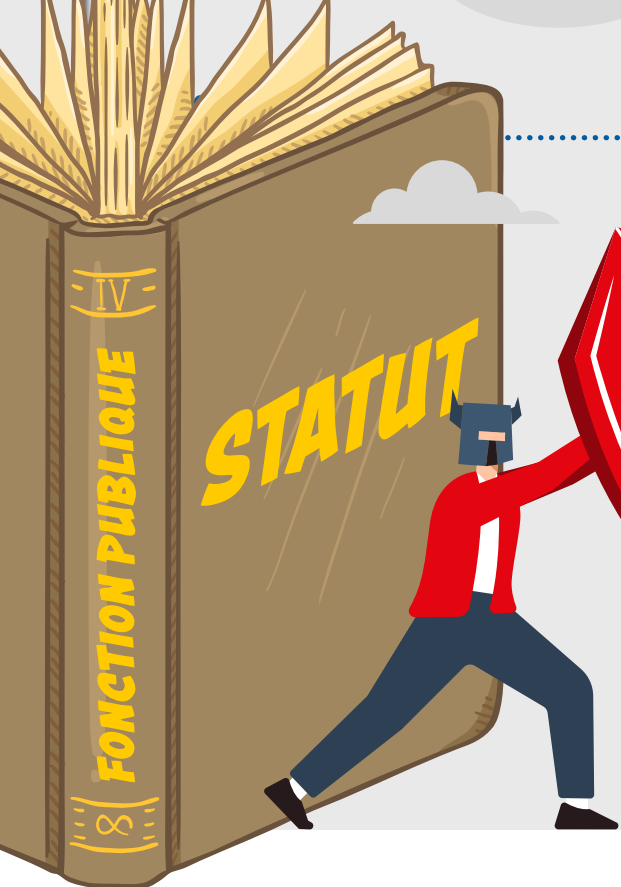


ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

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.



Un statut (de la fonction publique) plus que jamais précaire

Institué singulièrement pour assurer l'égalité de traitement des agents... et des citoyens, le statut de la fonction publique, loin d'être « rigide », est régulièrement modifié et remis en cause. Derrière lui, c'est le basculement d'une partie des services publics vers le privé qui est visé.

Il y a 40 ans – et près de 40 ans après la loi du 19 octobre 1946 *relative au statut général des fonctionnaires* – prenait officiellement naissance la « fonction publique territoriale », avec la parution au Journal Officiel – le 27 janvier très exactement – de la loi *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*. Deux ans plus tard, la loi du 9 janvier 1986 *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière* actait à son tour la consécration de la « FPH ». Avec la fonction publique de l'État, toutes trois constituaient

dorénavant les « trois versants » d'une même fonction publique, formalisée par la loi du 13 juillet 1983.

Premiers statuts sous Vichy, « nuls et de nul effet »

À l'origine de ces différents textes, l'ancien ministre Anicet LE PORS soulignait naguère que « les agents publics territoriaux furent ignorés dans les statuts de 1946 et de 1959 » et que « c'est donc la loi du 26 janvier 1984 qui consacre juridiquement la fonction publique territoriale »⁽¹⁾. Pour être exact, un premier statut des « fonctionnaires communaux » avait précédemment pris corps sous Vichy, par un décret du 9 septembre 1943 déterminant « les règles générales du statut des fonctionnaires communaux », pris en application de la loi de la même date *relative à l'organisation des cadres des services publics et des établissements publics de la commune*. Mais, tout comme le premier statut général de la fonction publique édicté par la loi du 14 septembre 1941 *portant statut général des fonction-*

naires civils de l'État et des établissements publics de l'État, et plus largement l'ensemble des actes constitutionnels, législatifs ou réglementaires du régime de Vichy, ces textes furent déclarés « nuls et de nul effet » par l'ordonnance du 9 août 1944 *portant rétablissement de la légalité républicaine sur le territoire continental*.

Des syndicats initialement opposés à un statut particulier

Le statut reste donc une création récente. « L'idée de particularité de la fonction publique a longtemps fait débat dans notre pays », rappelait le conseiller d'État Marcel POCHARD dans le résumé des considérations générales du Conseil d'État – *Perspectives pour la fonction publique* – publiées en 2003. Longtemps, les syndicats s'opposèrent d'ailleurs à la création d'un statut particulier, comme Marcel POCHARD le soulignait dans ce même texte : « Si le statut

1- Maires de France, 21 nov. 2022

[pour les fonctionnaires de l'État] n'est apparu qu'en 1946, c'est au demeurant pour une large part du fait de l'hostilité qui ne s'était pas démentie jusque-là du principal syndicat des fonctionnaires (CGT) à un régime statutaire et réglementaire, ce syndicat estimant que la fonction publique devait être soumise au régime de droit commun du travail salarié ». « Une législation spéciale exclusivement applicable aux salariés de l'État ne saurait tendre qu'à les exclure du droit commun », prévenait ainsi « le camarade Piquemal » dans *La Tribune du fonctionnaire* du 15 mai 1920 »⁽²⁾.

Théorie de l'indifférenciation

Les syndicats étaient toutefois loin d'être les seuls partisans de cette « théorie de l'indifférenciation » – « inspirée par la Cité grecque, où les fonctionnaires sont des citoyens comme les autres »⁽³⁾ –, laquelle prône à tout le moins une distinction entre « fonctions d'autorité » et « fonctions de gestion ». « Est fonctionnaire et n'est fonctionnaire que l'agent participant à l'accomplissement d'une mission considérée comme obligatoire pour l'État », théorisait ainsi le juriste Gaston JÈZE. Ce modèle d'une fonction publique « d'emploi », et non « de carrière » comme en France, est d'ailleurs « dominant au sein de l'Union européenne »⁽⁴⁾. Et il est depuis promu par la construc-

tion européenne, qui cherche à restreindre au maximum les exceptions à la libre circulation des travailleurs, principe fondateur de l'Union européenne.

Un statut au soutien des valeurs de la République

En France, c'est la guerre qui a sans doute permis la bascule. « Après la Seconde guerre mondiale, s'est imposée l'idée de disposer d'agents qui portent les valeurs de la République, à même de résister aux pressions, tant internes qu'externes », en-

seigne **Christian GROLIER**, secrétaire général de la

Services publics et de santé. « C'est particulièrement précieux dans la territoriale, compte tenu du principe de libre administration des collectivités. Le statut contribue par exemple à garder un maire qui pourrait être 'border line' sous contrôle, en protégeant le fonctionnaire qui n'exécuterait pas des ordres manifestement illégaux. À l'inverse, le principe de neutralité du fonctionnaire garantit la mise en œuvre des orientations déterminées par le politique », observe **Dominique REGNIER**, secrétaire général adjoint de la Fédération FO-SPS et secrétaire général de la branche territoriale.

« Le statut général des fonctionnaires ne protège pas uniquement l'agent, mais bien l'agent et l'usager du service public, insiste Christian GROLIER. Il porte en lui les valeurs républicaines. Que vous soyez riche ou pauvre, malade ou en bonne santé, jeune ou vieux, etc., il garantit que, quand vous arrivez devant un guichet du service public, face à un fonctionnaire, vous êtes assuré d'être traité de la même manière. C'est ce qui garantit la cohésion sociale ». « Le statut, c'est un pilier de la République, qui assure notamment l'égalité de traitement des citoyens quel que soit leur territoire, et quelles que soient leurs idées, complète Dominique REGNIER. En



Fédération générale des fonctionnaires de Force ouvrière – ce que devait permettre le statut⁽⁵⁾. « Le statut protège notamment des petits chefs. Il permet que la carrière de l'agent ne soit pas un élément de chantage », appuie **Didier BIRIG**, secrétaire général de FO

2- V. Jeanne SIWEK-POUYDESSEAU, *À propos de la Fédération des Fonctionnaires les projets de retraites (1906) et de contrat collectif (1920)* in *La Revue administrative*, n° 320, pp. 198-201 pour la reproduction d'extraits du texte.

3- Jean-Luc BODIGUEL in *JCP A* 2004, 1257, p. 501.

4- Anicet LE PORS in *JCP A* 2007, 2069, article dans lequel il dénonçait dans la loi de modernisation de la fonction publique de 2007 une « loi de dénaturation de la fonction publique ».

5- Mais ce que n'avait pas permis le statut vichyssois, « contenant des dispositions éminemment autoritaires et humainement insupportables » (Didier JEAN-PIERRE in *JCP A* 2006, p. 1336).

ces temps troublés, il n'est pas superflu de le rappeler. Le statut permet de faire vivre la Démocratie », martèle-t-il encore. Un atout que mettait en avant le rapport précité du Conseil d'État de 2003 : la particularité du régime des agents publics « a pour objet [...] de garantir à tous les citoyens la possibilité de bénéficier d'une administration intègre et impartiale, chargée d'assurer le fonctionnement continu du service public, son égal accès pour tous et son égale qualité sur tout le territoire, et à tous les agents, la possibilité d'assumer leurs missions dans le seul intérêt du service, sans s'exposer à des risques d'arbitraires, de favoritisme ou de vindicte ».

Un gage de continuité du service

Dominique REGNIER insiste sur le fait que le statut « assure le fonctionnement continu du service public. C'est particulièrement visible en ces temps troublés. En dépit de la situation politique que nous connaissons, l'État continue de fonctionner, ce qui ne serait sans doute pas le cas dans un système américanisé. Grâce au statut, les politiques passent, les fonctionnaires restent ! C'est également le cas dans la territoriale. En campagne électorale, le politique – qu'il soit maire, président de conseil départemental ou régional –, qui est le patron des services, ne s'occupe plus de la vie de ces derniers. Ce qui ne les empêche pourtant pas de continuer à fonctionner ». Une continuité dont il souligne également qu'elle n'a pas été affectée « lors de la multitude de réformes territoriales que nous avons connues depuis vingt ans. Les agents ont été transférés à une interco., à

une métropole, à une nouvelle région sans que le service public s'en ressente. Et cela, c'est grâce au statut ! ».

Un agent qui se consacre à la collectivité

Christian GROLIER souligne encore qu'après la guerre, pour favoriser la reconstruction, la France avait également besoin « d'agents qui consacrent exclusivement leur activité professionnelle à leur mission de service public. C'est cette exclusivité qui conduit à leur garantir en échange une carrière » – « Une carrière et non l'assurance de ne jamais être licencié, comme l'a récemment et sournoisement indiqué le ministre Stanislas Guérini », s'insurge au passage Didier BIRIG, en soulignant que « la possibilité de licencier un agent pour insuffisance professionnelle, ça existe déjà ! ».

Une forme de donnant-donnant, comme le pointait le vice-président du Conseil d'État, Renaud DENOIX DE SAINT-MARC, dans ses vœux au président de la République prononcés en 2003 : « La puissance publique détient un pouvoir hiérarchique sur ses agents, placés dans une situation statutaire et réglementaire et non point contractuelle. Elle doit faire respecter les principes du service public, au premier chef, son adaptation aux besoins de la population et sa continuité, malgré la reconnaissance du droit de grève en 1946. En contrepartie, les fonctionnaires disposent de quelques garanties essentielles : le recrutement au mérite par voie de concours ; la garantie de l'emploi ; la promotion en fonction de leurs qualités professionnelles, à la suite d'une inscription à un tableau d'avancement rendu public ;

une procédure disciplinaire garantissant les droits de la défense ; la participation à l'organisation du service et à la gestion des agents par l'intermédiaire d'instances consultatives paritaires ».

Égalité entre les agents, quel que soit l'employeur...

Désormais, loin de vouloir remettre en cause le statut, les syndicats – FO en tête – en sont les fervents défenseurs. « Aucun ne demande aujourd'hui son abandon », observe Denis BASSET, ancien secrétaire général de la branche santé de la Fédération. « Chez FO, ce qui est essentiel pour nous, c'est que le statut assure l'égalité entre les agents. Quel que soit leur employeur, ils disposent des mêmes droits et obligations, et de la même rémunération, via les grilles indiciaires qui s'appliquent à tout le monde, et pas à la discrétion des employeurs », appuie Christian GROLIER. D'où l'attachement au principe d'unité des trois versants. Lequel, selon Marcel POCHARD, « a notamment permis, en pratique, une revalorisation forte de la fonction publique territoriale, qui ne doit pas être nié »⁽⁶⁾. Une branche de la fonction publique qui reste néanmoins particulière, compte tenu du principe constitutionnel de libre-administration des collectivités territoriales, lequel restreint parfois cette égalité de traitement. Que l'on songe, par exemple, à la récente prime de pouvoir d'achat. « Le statut assure néanmoins une certaine harmonie. Par exemple en matière de formation, grâce au centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) »,

6- JCP A 2003, 1284, entretien.

note Dominique REGNIER. Il relève par ailleurs que « le statut permet de préserver la carrière des agents confrontés à des situations particulièrement inconfortables, comme celle des agents du secteur de l'éducation, placés sous la double autorité du maire, du président de conseil départemental ou régional d'un côté, et du directeur d'établissement de l'autre ».

...et quel que soit le métier

Cette recherche de l'égalité de traitement explique de même l'attachement particulier de FO à une fonction publique par corps et cadres d'emploi, et son hostilité à un basculement vers une fonction publique par métiers. « À FO, on est toujours parti du principe que ce n'est pas le métier qui fonde la rémunération, mais la catégorie dans laquelle on se place, déterminée par un niveau de diplôme et de concours. Ce qui contribue par ailleurs à faciliter la mobilité », explique Christian GROLIER. Et de prévenir : « Avec une fonction publique par métiers, les agents sont regroupés par filière – une filière sécurité, une filière santé, une filière travailleurs sociaux, etc. –, ce qui permettrait, en fonction des priorités du gouvernement, d'augmenter telle ou telle filière, sans que cela impacte les autres. Cela coûte beaucoup moins cher que d'augmenter le point d'indice pour tout le monde ! C'est un projet que caressait Guérini. Plus ou moins la même réforme que souhaitait conduire Renaud Dutreil en 2004, que FO a combattue et fait échouer ». Une réforme de 2004 qui « s'inscrivait dans le cadre conceptuel » du rapport Pochard, relevait Anicet LE PORS⁽⁷⁾.

Statutier le statut ?

Des syndicats tellement partisans du statut que d'aucuns leur reproche de « statutier le statut » – au sens de le rendre immuable. Une accusation que récuse Christian GROLIER, dénonçant vertement « cette rumeur qui consiste à dire que le statut serait rigide. Entre 1983 et 2023, plus de 200 modifications législatives et réglementaires ont été opérées. Il y a vingt ans, nous avions 1.500 corps dans la fonction publique de l'État. On n'en compte plus que 280 aujourd'hui. Le statut n'a jamais rien empêché ». Il vante au contraire sa « très grande souplesse » : « Vous ne trouverez jamais et nulle part au monde une convention collective qui puisse arriver à regrouper sous un même chapeau 5,7 millions de salariés. Imaginez si l'on avait 5,7 millions d'agents avec un contrat individuel, ce serait ingérable ! ». Denis BASSET souligne que non seulement « le statut n'est pas figé, mais ne doit pas l'être. Il faut que cela soit quelque chose qui évolue ». Et de prévenir : « Si le statut reste figé, on perdra en attractivité ».

Un frein à l'attractivité ?

La question est d'importance, à l'heure où « la fonction publique ne fait plus rêver », selon les mots de Didier BIRIG. « Le statut permet à l'agent qui décide de rentrer dans la fonction publique de savoir comment il va évoluer dans les dix, vingt, trente prochaines années. L'agent peut visualiser ce chemin prébalisé sur lequel il va progresser en fonction de son ancienneté et de l'évolution de ses qualifications et diplômes supplémentaires », explique Denis BASSET. Mais ces « stabilité et visibilité » hier pri-

sées ne semblent désormais plus correspondre à l'air du temps. « Il est certain que les jeunes n'ont plus le même attachement à l'employeur que l'on pouvait avoir à notre époque, ou en tout cas plus la même approche. Il y a 40 ans, quand on rentrait dans une boîte et qu'elle nous plaisait, on n'envisageait pas de la quitter, mais d'y faire carrière. C'est moins le cas de nos jours. Mais cela n'a rien à voir avec le statut, puisque le phénomène est identique dans le secteur privé. Le statut n'est pas un carcan », insiste Christian GROLIER. « Le temps n'est plus où le salarié de l'industrie, du commerce et des administrations libres, traînant jusqu'à la vieillesse un sort misérable et précaire, enviait la quiétude officielle du travailleur d'État assuré de conserver son emploi jusqu'à l'heure de la retraite », expliquait déjà « le camarade Piquemal » en 1920 (op. cit.). Si certains pourraient reprendre aujourd'hui la citation mot pour mot, on relèvera qu'elle était prononcée à un moment où, précisément, le statut n'existait pas.

La non-revalorisation des grilles, voilà l'ennemi !

Pour Didier BIRIG, le problème d'attractivité n'est pas à chercher dans le statut lui-même, mais dans la seule « absence d'évolution des grilles indiciaires » : « Quand un agent de catégorie C entre aujourd'hui dans la fonction publique au Smic et qu'il sait que plus de dix ans après il y sera toujours, il n'y a pas besoin d'aller chercher plus loin. Le problème d'attractivité, il est là et pas ailleurs ». Ce qui explique, relève Denis BASSET, que « de plus en

⁷ JCP A 2007, 2069.

plus d'agents recrutés sur certains types d'emplois préfèrent être contractuels, parce que dans certaines filières le contractuel va pouvoir négocier de gré à gré avec son employeur sa rémunération et son régime indemnitaire ». Un phénomène d'autant plus prégnant que, comme relevé par ailleurs, « de plus en plus de jeunes ne s'inscrivent pas dans la durée, mais veulent un résultat immédiat ». Et un mouvement d'autant plus important « qu'avec la loi transformation de 2019, le gouvernement a voulu renforcer la contractualisation de l'emploi au détriment du statut, même si, heureusement, cela se développe moins vite qu'on le redoutait », observe Christian GROLIER. « La loi de 2019 a considérablement facilité la contractualisation, mais l'on voit bien que cette dernière n'a nullement résolu le problème des métiers en tension dans la fonction

publique. Malgré la souplesse donnée, les difficultés de recrutement demeurent. Preuve que le statut n'est nullement en cause », relève Dominique REGNIER. Pour lui, « si l'on veut améliorer les choses, ce n'est pas en rognant le statut, mais en l'améliorant que l'on y parviendra : en augmentant le point d'indice, en renforçant le déroulement de carrière, etc. » Il y a vingt ans, Marcel POCHARD voyait déjà dans ce recours accru aux agents contractuels « en réalité qu'un moyen de contourner le statut ». Et de préconiser alors : « Mieux vaut appliquer pleinement un statut toiletté, où ne subsiste que l'essentiel, que conserver un 'statut bloc' qu'on n'aurait de cesse de contourner »⁽⁸⁾.

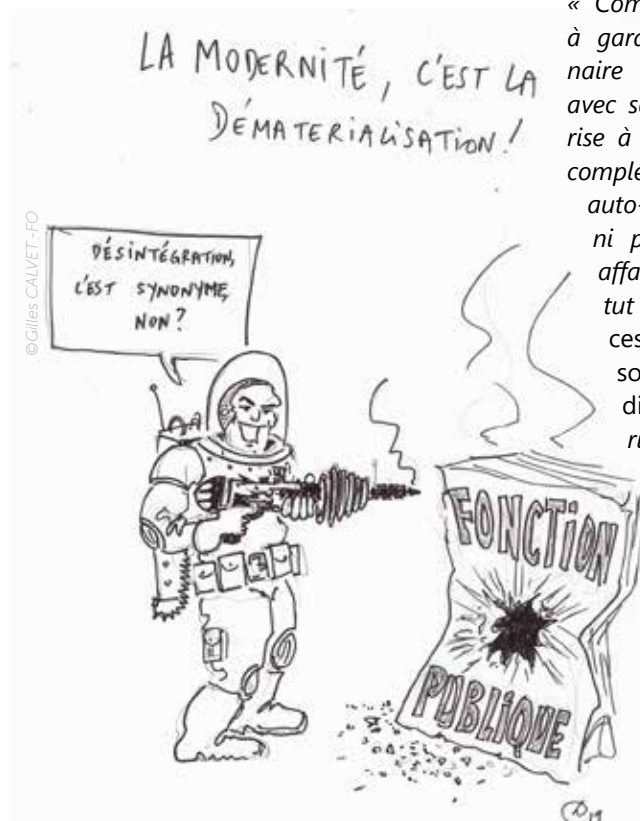
Battre le statut en brèche

Depuis, ces contournements vont croissant, comme par exemple avec l'entorse au principe d'exclusivité jadis posé : « Comme on n'arrive plus à garantir à un fonctionnaire de vivre dignement avec sa carrière, on l'autorise à exercer des missions complémentaires, à devenir auto-entrepreneur... C'est ni plus ni moins qu'un affaiblissement du statut ». Pour Didier BIRIG, ces contournements sont tous sauf anodins : « Laisser pourrir la situation, avec la non-revalorisation des grilles, c'est une manière de fragiliser le statut. Qui veut noyer son chien l'accuse de la rage. On fait tout pour que le système déraile, et on explique ensuite que comme il ne fonc-

tionne pas, il faut en changer. Le statut, ce n'est qu'un contre-feu. Ce qui est recherché, c'est le basculement d'une partie de la fonction publique dans le privé. Cela commence par le vocabulaire. À l'hôpital, nous avions des CTE (comités techniques d'établissement), on a désormais des CSE - comités sociaux d'établissement. Des CSE, comme dans le privé... ».

Privatisation du droit de la fonction publique

Au-delà de la « privatisation des personnels », avec la privation des entreprises publiques, on assiste effectivement à un phénomène de « privatisation du droit de la fonction publique ». S'il n'a rien de nouveau, il va croissant, notamment sous l'impulsion du droit communautaire. « Il est certain que le droit de la fonction publique va dans l'avenir ressembler de plus en plus au droit du travail, sans renier toutefois toutes ses spécificités », prédisait ainsi le professeur de droit Didier JEAN-PIERRE il y a plus de vingt ans⁽⁹⁾. La prédiction n'a depuis pas été démentie. Pour le juriste, « cette banalisation du droit de la fonction publique témoigne d'une époque de changements dont il n'est pas sûr qu'ils soient tous néfastes aux intérêts des agents publics ». À en croire le ministre Olivier DUSSOPT, « la convergence public/privé se fait souvent à l'avantage des agents publics »⁽¹⁰⁾. Dans tous les cas, elle ne va pas sans remettre en partie en cause la « particularité » du régime des agents publics précédemment rappelée.



8- JCP A 2003, 1284, p. 371.

9- JCP A 2003, 1672.

10- Le Point, 5 mars 2020.

Réduire les déficits publics

Pour Christian GROLIER également, « ce n'est pas tant le statut qui est attaqué, mais le principe même du fonctionariat, et ce principalement pour réduire le déficit public. Quand l'État embauche un fonctionnaire aujourd'hui, c'est pour 43 ans d'activité et une espérance de vie à la retraite de 25 ans⁽¹¹⁾. Il va donc peser sur le budget de l'État pendant 70 ans⁽¹²⁾. D'où la volonté affichée d'embaucher moins de fonctionnaires, ou de les transférer vers le privé pour réduire les déficits. C'est ce que vise par exemple le 'détachement d'office' introduit par la loi de transformation de la fonction publique de 2019, qui prévoit qu'en cas de transfert d'une activité d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement public hospitalier à un organisme privé ou à un établissement public industriel et commercial, les agents pourront être détachés d'office auprès de cet organisme. Certes, le texte prévoit à terme la réintégration de l'agent dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, mais dans les faits, on devine très bien comment cela va se passer... »

« Aujourd'hui, la fonction publique n'est malheureusement plus décrite qu'en termes de coût, se désole Denis BASSET. C'est vrai, c'est un coût pour la Nation. Mais c'est aussi et avant tout une valeur ajoutée ! ».

La loi de transformation, principal « coup de canif »

En juin 2018, le « comité Action publique 2022 », institué par Matignon, fixait clairement la ligne : « La baisse du poids de la dépense publique dans l'économie constitue un objectif incontournable [...]. Nous nous devons

donc de réduire notre déficit public, principalement via une diminution de la dépense, pour défendre notre compétitivité économique et préserver notre modèle de services publics »⁽¹³⁾. Ce comité préconisait notamment de « réformer le cadre contractuel entre l'Administration et ses agents », l'actuel étant jugé trop « rigide » – on y revient. Une rigidité qui s'exprimerait notamment, selon ce comité, par « la prépondérance du statut de la fonction publique pour les embauches ». Le comité aura au moins été entendu sur ce point, puisque la loi de transformation de 2019 – « la modification la plus importante du statut depuis 1983 », vantait Olivier DUSSOPT au Point en 2020 (éd. du 5 mars 2020) – aura largement ouvert les digues de l'embauche de non fonctionnaires. Une loi qui aura également « considérablement affaibli le rôle des représentants du personnel dans la carrière des agents », observe Christian GROLIER. Avec le recul, c'est même le principal coup de canif qui aura été porté au statut ces dernières années ».

Patience et longueur de temps...

« Le problème, ce n'est pas de faire évoluer le statut, mais de savoir vers quoi on va, insiste Denis BASSET. La seule ligne

rouge, c'est son maintien. Pour le reste, il faut faire confiance aux acteurs représentants du personnel pour apporter des solutions. Naturellement, l'aspect rémunération est primordial. On ne peut pas avoir un décalage aussi important entre le privé et le public. Il faut que l'on suive l'évolution du marché du travail. Peut-être que demain, on aura moins de fonctionnaires. Mais il faudra mieux les payer, mieux les encadrer, améliorer leurs conditions de travail, par exemple en facilitant l'accès au logement en région parisienne. Mais faire évoluer le statut, c'est un chantier énorme. On ne fait pas évoluer un mastodonte qui recouvre pratiquement six millions d'agents en quelques semaines. Pour cela, il faut un ministre qui ait la volonté de prendre le temps nécessaire, de poser sur la table l'ensemble des sujets, sans idée préconçue. Un ministre qui ne veut pas faire de l'esbroufe et avoir des résultats immédiats, mais prenne le temps d'écouter et de dialoguer ». FO est prêt à se mettre autour de la table. Reste à trouver le ministre...



11- Une étude de la Caisse des dépôts de 2022 relevait qu'en 2017, l'espérance de vie à 65 ans s'élevait à 23 ans et 4 mois pour les femmes fonctionnaires territoriales ou hospitalières – soit 2 mois de plus que celle de l'ensemble des femmes de la population française – et à 18 ans et 9 mois pour leurs homologues masculins, soit 6 mois de moins que celle de l'ensemble des hommes de la population française (v. QPS – Les études n° 39).

12- Le chercheur Nicolas MARQUES estime que les retraites représentent 10 % des dépenses de l'État et des administrations centrales (IEM, Retraites, mécomptes et déficits publics, 3e éd., juin 2024).

13- En 2018, le déficit public s'élevait selon l'Insee à 2,5% du PIB et la dette à 98,4% du PIB. En 2023, le déficit public s'élevait à 5,5% du PIB et au premier trimestre de cette année, la dette publique s'établissait à 110,7% du PIB (plus de 3 159 milliards d'euros).

Analyse de la loi du 8 avril 2024 portant mesures « **pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie** »

- 15 décembre 2022 : dépôt du texte
- Du 11 au 13 avril 2023, puis du 20 au 23 novembre 2023 : examen en première lecture à l'Assemblée nationale
- 17 janvier 2024 : examen au Sénat
- 21 mars 2024 : commission mixte paritaire
- 27 mars 2024 : vote favorable au Sénat
- 3 avril 2024 : publication au Journal Officiel

Principales mesures de cette loi

➤ Une loi de programmation pluriannuelle pour le « grand âge »

Adoptée avant le 31 décembre 2024, puis tous les 5 ans, une loi de programmation pluriannuelle pour le « grand âge » déterminera la trajectoire des finances publiques en matière d'autonomie des personnes âgées, pour une période minimale de 5 ans. Cette loi de programmation devra définir les objectifs de financement public nécessaire pour assurer le bien-vieillir des personnes âgées à domicile et en établissement ainsi que le recrutement des professionnels, mais aussi les moyens mis en œuvre par l'État pour atteindre cet objectif.

➤ Des mesures sur le territoire

- Généralisation d'un repérage systématique des fragilités chez les personnes âgées (mise en place à compter du 1^{er} janvier 2025), d'un pro-

gramme de dépistage précoce et de prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées d'au moins 60 ans.

- Regroupement des EHPAD publics et hospitalières avec la création des groupements territoriaux de coopération social et médico-sociale (GFSMS) avec comme principe un non isolement des EHPAD publics autonomes et d'une réponse coordonnée aux besoins d'un territoire, via l'adhésion obligatoire des résidences autonomie publique, EHPAD publics, accueil de jour et services à domicile publics soit à un GFSMS soit à un GHT.
- Création d'un service public départemental de l'autonomie, dans chaque département, avec un guichet unique pour faciliter les démarches des personnes âgées, des médecins et des aidants, en garantissant que les services et les aides soient coordonnés, que la continuité de leurs parcours soit assurée et que le

maintien à domicile soit soutenu, dans le respect de leur volonté.

➤ Des mesures permettant une modulation des tarifs des EHPAD habilités à l'aide sociale.

Une disposition qui ouvre la possibilité aux EHPAD totalement ou majoritairement habilités à l'aide sociale de choisir, de fixer un tarif d'hébergement différent de celui applicable aux bénéficiaires de cette aide, aux résidents n'en relevant pas et pour un même niveau de garantie, dans la limite d'un écart fixé au niveau national par décret, et aussi les conditions pour garantir l'accueil du bénéficiaire de l'aide sociale et prévenir tout risque d'éviction.

➤ Des mesures de souplesse

- Expérimentation de l'accueil de nuit en EHPAD et résidence autonomie, à partir du 1^{er} juin 2024, pour une durée de 2 ans.





assurer cet accueil de jour pour chacune de leurs places disponibles.

Nouvelles dispositions

➤ **Conférence nationale de l'Autonomie et Centre national de Ressources probantes** qui sera organisée au moins tous les 3 ans afin de définir des orientations et de débattre des moyens de la politique de prévention de la perte d'autonomie.

➤ **Création d'un Centre national de Ressources probantes** (centre de prévision) auprès de la CNSA, chargé de recevoir et diffuser les actions de prévention de la perte d'autonomie, d'élaborer les référentiels d'ac-

tions de bonnes pratiques et d'évaluer les équipements et les aides techniques.

➤ **Mise en cohérence des calendriers** des schémas médico-sociaux des agences régionales de santé et des conseils départementaux, concernant l'organisation sociale et médico-sociale. L'entrée en vigueur de cette disposition est à compter du 1er jour suivant une période de 5 ans de la promulgation de la loi (soit le 9 avril 2029).

➤ **Création d'une carte professionnelle pour les services à domicile**, à compter du 1er janvier 2025, destinée aux professionnels intervenant au domicile des personnes âgées, handicapées, justifiant de 3 années d'exercice professionnel ou d'une attestation de qualification et de compétence. Les catégories professionnelles concernées ainsi que les modalités de délivrance et de décret de la carte seront définies par décret.

➤ **Création d'une aide financière annuelle versée par la CNSA** aux départements pour contribuer au soutien, à la mobilité et à l'organisation de temps de dialogue pour les professionnels de l'aide et de l'accompagnement à domicile, exerçant en service autonomie à domicile ; les conseils départementaux transmettant chaque année à la CNSA les montants, objets des aides allouées et une évaluation de leur effet.

Cette loi comporte des mesures structurantes

- Instauration d'un quota minimal de chambres réservées à l'accueil exclusif de nuit dans les EHPAD. Les modalités de mise en œuvre et la liste des territoires concernés seront déterminés par décret. Un rapport d'évaluation sera remis 6 mois avant le terme de l'expérimentation, permettant d'évaluer l'opportunité de sa généralisation et de sa pérennisation.
- Accueil de jour, au titre de l'accueil temporaire. Les établissements pourront assurer un accueil de jour au sein des locaux pour lesquels ils assurent un accueil à titre permanent. Lorsqu'un établissement dispose d'une capacité d'accueil autorisée inférieure à un seuil fixé par décret (6 places), ils peuvent



pour le secteur public, mais attendons néanmoins des mesures fortes dans la circulaire de campagne budgétaire pour soutenir les EHPAD publics qui traversent une crise financière inédite depuis plusieurs années.

Cette loi n'est qu'une première étape car elle doit être suivie d'une loi sur le « grand âge » annoncée pour la fin de l'année 2024.

Mesures GTSMS dans la loi « du bien vieillir »

Le Groupement territorial Social et Médico-social (GTSMS), outil de la structure territoriale de l'offre médico-sociale publique est une obligation pour les structures médico-sociales pour personnes âgées qui regroupent les GAPAD (groupements d'aide aux personnes à domicile) publics autonomes, les accueils de jour autonomes publics et les services à domicile. Elles doivent opter soit pour une adhésion à un GHT (groupement hospitalier de territoire), soit à un GTSMS. A noter que peuvent également adhérer à ce dernier les EHPAD, les accueils de jour et services publics gérés par une collectivité territoriale relevant du statut de la fonction territoriale ou rattachés à un établissement public de santé.

L'objet des GTSMS est de mettre en œuvre une stratégie commune d'accompagnement des personnes âgées dans une logique de parcours, et d'autre part de nationaliser les modes de gestion par une mise en commun de fonction et d'expertise.

➤ Des fonctions mutualisées

- La convergence des systèmes d'information et la mise en place d'un dossier de l'usager ;
- La formation continue des personnels ;
- La démarche qualité et la gestion des risques ;
- La gestion des ressources humaines ;
- La gestion des achats ;
- La gestion budgétaire et financière ;
- Les services techniques.



Plusieurs questions se posent devant la publication de cette loi du « Bien vieillir et de l'Autonomie » et dans l'attente de la loi « grand âge » :

- * Quid du financement octroyé aux établissements et aux conseils départementaux ?
- * Quid du dispositif de recrutement et de la formation des professionnels méconnue ?
- * Quid du dispositif RH, en sachant que nous aurons des professionnels issus de la FPH et de la FPT ?
- * Quelle attractivité statutaire et de déroulement de carrière pour les professionnels ?
- * Devant ce calendrier très resserré pour la mise en place de ces nouveaux dispositifs (6 mois), quelle négociation est prévue ?

La Fédération FO des personnels des Services Publics et de Santé demande instamment une négociation avec les ministères concernés sur l'ensemble de ces dispositifs.

L'Arlésienne !

Pour la 2^{ème} fois en 7 mois, après un premier rassemblement devant le Ministère dans le cadre du mouvement de grève du 19 octobre 2023, les directeurs de la FPH ont réitéré et se sont mobilisés lors du salon Santexpo le 22 mai 2024.

En effet, la transposition de la réforme de la Haute Fonction Publique continue de « traîner des pieds ». Entre les retards, les non-réponses, les attentes d'arbitrage, les réformes statutaires deviennent une arlésienne. Toujours confrontés à une absence de vision, d'objectifs, et donc de cadrage, de l'application de la réforme pour les corps DS (Directeur des Soins) et D3S (Directeur d'Etablissement Médico-social), le calendrier, les éléments chiffrés et la cible même de la réforme pour ces mêmes agents demandent des réponses urgentes.

Une intersyndicale aux manettes

Aussi, le CHFO, le Syncass-CFDT et l'UFMICT-CGT se sont réunis en intersyndicale pour mener leur action pour une promotion solidaire et cohérente des 3 corps de direction de la FPH. A l'occasion de cette manifestation, **Philippe GUINARD**, secrétaire général du CHFO, a remis à chacun des ministres - Catherine VAUTRIN, Ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, Stanislas GUERINI, Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques et

Frédéric VALLETOUX, Ministre délégué chargé de la Santé et de la Prévention - une lettre ouverte précisant les impératifs liés à cette réforme :

Outre l'historique du dossier avec l'annonce de la réforme par le Président de la République au début du printemps 2021 et les engagements ministériels sur son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024, le CHFO dénonce l'absence d'effet concret à ce jour, ainsi que le processus chaotique du projet, émaillé de quelques rares réunions, de nombreux attermoissements et d'un immobilisme pour les D3S et DS. L'intersyndicale demandait à être reçue afin de faire part de son mécontentement sur la réforme actuelle, et de ses revendications.

Plusieurs actions d'envergure ont été menées avec succès par l'intersyndicale : deux mouvements de grève en quelques mois, assortis de manifestations qui ont regroupé plusieurs centaines de directeurs et d'élèves-directeurs des 3 corps et une pétition ayant recueilli 3.600 signatures. La manifestation en présentiel et en visioconférence du 22 mai dernier, suivie d'une conférence de presse sous bannière commune « DH/D3S/DS - Tous directeurs - Transposition pour tous » a pu se tenir sur le salon malgré la mise en garde des organisateurs ! Didier BIRIG et des camarades de la Fédération étaient présents à nos côtés pour soutenir les collègues directeurs du CHFO dans cette action.

Le collectif des élèves directeurs



(ED3S mobilisé.e.s) s'est joint au mouvement avec un taux de 90 % de grévistes !

Les manifestants sur place à Santexpo portaient un t-shirt noir ayant pour slogan : « #DH#D3S#DS - Même équipe - Même réforme ».

Le Ministre Stanislas GUÉRINI s'est rendu sur le stand du CHFO le 22 mai dans l'après-midi et a écouté les revendications de Philippe GUINARD, Nadia KERNAFIA, secrétaire générale adjointe (qui a rappelé que les D3S et DS étaient les corps les plus féminisés de la fonction de direction et donc l'iniquité renforcée liée à la non-action ministérielle) et de Lucas MAITROT, du collectif ED3S (cf. photo ci-dessus).

Les demandes du CHFO

- L'intégration des D3S et DS dans la réforme de la haute fonction publique ;
- Le rattrapage du retard de la réforme relative aux DH ;
- La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire pour tous dès le 1^{er} janvier 2025.

L'ampleur du mouvement du 22 mai 2024 devrait enfin permettre le déblocage et l'avancée de ce dossier pour une mise en œuvre effective fin 2024/début 2025.

Des acquis qui vous aident au quotidien

Assemblée générale du CGOS du 13 juin 2024

Le Comité de Gestion des Oeuvres Sociales est une association qui atteint désormais ses 64 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 (FHF), 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 le garant de l'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 membres d'un CHU ou d'un EHPAD, de bénéficier des mêmes œuvres sociales. Le principe collectif de mutualisation est envié par les autres versants de la fonction publique qui, eux, ne possèdent qu'une action sociale fractionnée et peu mutualisée.

Cette année, l'AG du CGOS 2024 a eu lieu à l'espace Charenton, à Paris, où était représenté l'ensemble des régions CGOS ainsi

que le Conseil d'Administration. L'assemblée générale annuelle ordinaire a entériné l'ensemble des rapports, comptes et bilans financiers.

L'année 2023 a dégagé des excédents budgétaires de plus de 18,6 M€ pour le national et 7,8M€ pour l'ensemble des régions. Ces gains budgétaires constatés font suite à un déficit budgétaire de 47 M€ en 2022. Ce qui fait que l'année 2023 a permis de reconstituer des réserves.

Les représentants FO ont déploré l'absence de la DGOS (Direction Générale de l'Offre de Soins) car même si le droit de réserve s'applique dans les ministères suite à la dissolution de l'Assemblée nationale, il n'en demeure pas moins que la présence de représentants du ministère aurait montré tout l'intérêt que porte la tutelle sur le bilan 2023 du CGOS et à ses administrateurs.

Rapport moral du Président

Son rapport retrace l'ensemble de l'activité du CGOS constaté en 2023 et les projets en cours. Mais il n'éclaire pas vraiment sur les grandes orientations de la FHF dont le président est issu. Au regard de ses activités et d'une année de dialogue constructif entre administrateurs sans réelle divergence entre composantes, **les représentants FO ont voté favorablement le rapport, comme l'ensemble des administrateurs** (FHF, CGT, CFDT, SUD et UNSA)

Déplafonnement du taux de contribution à 1,42 %

L'arrêté déterminant le taux de contribution de l'action sociale est enfin paru. Ce qui conforte juridiquement le CGOS et sa pertinence par le ministère de la Santé qui prouve son attachement à l'action sociale du CGOS. Mais il faut maintenant attendre la mise à jour des logiciels RH afin d'évaluer si ce taux a été correctement calibré pour qu'il ne manque aucun centime au salaire différé des agents de la FPH. Malheureusement, depuis que désormais le déplafonnement de la contribution est en vigueur au 1^{er} janvier de cette année et que la totalité des revalorisations salariales sont prises en compte avec l'effacement de l'indice plafond 489 majoré, le ministère des Finances ainsi que le ministère de la Fonction Publique, ont annoncé un plan d'économies de plusieurs milliards d'euros sans augmentation du point d'indice pour 2024 et 2025. **Ce qui induira que le déplafonnement du taux de contribution ne donnera donc aucun effet supplémentaire à l'action sociale du CGOS dans l'immédiat.** Si le déplafonnement est une étape positive, FO pense qu'il faut maintenant augmenter le taux de contribution pour améliorer sensiblement l'action sociale envers les agents actifs et retraités et ainsi continuer à proposer des prestations répondant à leurs besoins. **FO revendique le passage à 3 % le taux de contribution au CGOS.**

Axe stratégique 2024

L'ensemble des administrateurs ont approuvé le plan d'action stratégique 2024-2028. Cependant, les administrateurs FO ont émis quelques réserves sur l'action sociale envers les médecins, les offres complémentaires. En effet, la consolidation de l'action sociale envers les médecins ne pourra se faire qu'à la condition d'une cotisation qui soit arrêtée par le gouvernement et que la gouvernance du CGOS ne se fasse pas à la défaveur des organisations syndicales représentant les agents publics. Car à ce jour, les développements informatiques pour intégrer les médecins ont été financés par le salaire différé des agents non médecin.

Pour les administrateurs FO, les offres complémentaires signées par convention individuelle entre un établissement et le CGOS doivent rester marginales voire ponctuelles afin de respecter l'égalité entre les agents de l'ensemble de la FPH et ne pas créer de concurrence inter-établissement.

Enfin, depuis ces deux dernières années, la validation de nombreux dossiers de demande de droits CGOS des agents actifs ont été validés tardivement dans l'année, ce qui a généré du mécontentement de la part des agents. Pour les administrateurs FO, il est indispensable de s'engager dans un processus d'amélioration de validation des dossiers.

Prestations Actions du CGOS

Suite aux différentes revalorisations salariales et aux reclassements liés au SEGUR de la Santé, les représentants FO estiment qu'il est urgent de revoir sensiblement pour 2025, l'ensemble des grilles de coefficients familiaux (QF) et équations qui détermine le niveau de prestations.

En effet, la Prestation Etude Education Formation (PEEF) est en fort recul, aussi bien en termes de montant que de bénéficiaires, car le relèvement des paramètres a été trop modeste dans un contexte où les contributions ont été à la hauteur de +4,66 % pour un taux directeur déterminé en début d'année à +2 %. C'est le déficit conséquent 2022 de - 47M€ qui a contraint les administrateurs à rester prudents. Le budget 2025 devra être un budget de rééquilibrage des niveaux de prestations.

La prestation naissance est en baisse de 3,5 %, ce qui peut s'expliquer sur les craintes de l'avenir : changements climatiques, guerres, catastrophes naturelles, crises économique et sociale.

Prestation Handicap

FO a réitéré auprès du ministère de la Santé sa demande de défiscalisation et désocialisation de la prestation handicap du CGOS pour que la totalité du montant soit réellement affectée aux enfants en situation de handicap.

Actions sociales envers les retraités

Depuis l'ouverture de l'action sociale à l'ensemble des retraités aux mêmes conditions que les actifs, les montants attribués sont en constante augmentation. C'est la raison pour laquelle, les administrateurs FO resteront attentifs à ces dépenses pour éviter une dérive budgétaire qui viendrait à terme amoindrir l'action sociale à destination des actifs. Ce qui obligerait d'instaurer des critères sociaux pour les retraités, c'est pour cela que les représentants FO revendiquent une cotisation à hauteur de 3 % au lieu de 1,42 % actuellement, ce qui pérenniserait les prestations actuelles offertes aux actifs et aux retraités.

Protection Sociale Complémentaire (PSC)

FO est toujours en attente du démarrage d'une réelle négociation de la PSC. Depuis 2022, 6 ministres de la Santé se sont succédés et la dissolution de l'Assemblée en juin, puis la mise en place d'un nouveau gouvernement, ne font que retarder les négociations alors que notre versant de la FPH est déjà très en retard comparé aux versants Fonctions publiques d'État et Territoriale. Pour FO, prendre soin des hospitaliers par une prise en charge de haut niveau doit être une priorité. Pour cela, les administrateurs FO demandent une amélioration de l'article L722-1 et 2 dit des « soins gratuits » dans les hôpitaux sur l'ensemble du territoire, couplée à une complémentaire santé qui prendrait en charge tous les soins non assurés à l'hôpital (dentaire, optique, médecines douces, etc.). Une pétition nationale a été lancée dans ce sens par FO depuis mars 2024, car revisiter cet article serait un acte fort de santé publique et de prévention. Un hospitalier bien soigné peut mieux prendre soin des autres. Pour les administrateurs FO, il est donc incompréhensible que la FPH soit le dernier versant de la Fonction Publique à négocier la PSC alors que la santé est son cœur de métier. De plus, l'action sociale du CGOS complétée par une PSC de haut niveau qui pourrait être pilotée par le CGOS paritairement, serait le duo gagnant de l'attractivité et de la fidélisation des agents de la FPH. Bien être soigné et disposer en dehors du travail de loisirs, d'accès à la culture et aux aides sociales, est une suite cohérente pour le CGOS et de la bientraitance des personnels de la FPH.

Partager nos
bons plans avec
votre entourage,
c'est ça être
assurément
humain.



PARRAINAGE

25€ OFFERTS*

POUR VOUS ET VOTRE FILLEUL



Assurément
Humain

*Vous avez le choix entre une carte cadeau dématérialisée d'une valeur de 25 euros à valoir dans de nombreuses enseignes partenaires ou un cadeau d'une valeur comprise entre 20 et 30 euros à choisir dans notre catalogue. Les montants indiqués ainsi que les modalités du parrainage sont susceptibles d'évoluer, le règlement applicable sera celui en vigueur à la date de la validation du parrainage par le filleul.

Retrouvez le règlement du parrainage sur : gmf.fr/parrainage

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros 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.

© Getty images - Juin 2024.

Un nouveau souffle syndical au Centre Hospitalier de Calais

Le Centre Hospitalier de Calais est un établissement public de santé situé à Calais, dans le département du Pas-de-Calais (62), c'est un hôpital général de proximité, rattaché au GHT du Littoral Sud qui comporte donc le CH de Calais, l'IDAC de Camiers et le CH de Boulogne-sur-Mer, en établissement pivot. Il joue un rôle crucial dans la prise en charge sanitaire pour une agglomération d'un peu plus de 100.000 habitants.

Auparavant implanté en plein centre de Calais, celui-ci a déménagé il y a plus de 10 ans en périphérie de la ville pour pouvoir se moderniser et répondre au mieux à la population, avec une capacité de 960 lits et places et environ un peu plus 2.200 agents.

La naissance d'un nouveau syndicat : Force Ouvrière CH Calais prend racine

En juin 2020, le CH de Calais fut le théâtre de bouleversements syndicaux significatifs. Deux syndicats dominaient le paysage syndical : la CGT et la

CFDT. Cependant, un nouvel acteur est entré en scène : Force Ouvrière ! Cette initiative émane de quatre membres du personnel de sécurité, animés par un désir de changement. Ces pionniers - Cédric BAUDE, Maxime BILLAUD, Frédéric PLOUVIN et une quatrième personne - ont été soutenus, conseillés par Grégory RENAUX, secrétaire régional Nord-Pas-de-Calais, et Paul BOUQUILLION, membre du bureau départemental du Pas-de-Calais, dont l'expérience et le savoir-faire ont été déterminants.

Les syndicats en place étaient perçus comme désintéressés des préoccupations du person-



nel, considérant leurs acquis comme définitifs. Ce manque d'engagement a poussé les quatre membres fondateurs de FO à agir pour redonner une voix aux agents de l'hôpital. **L'objectif était clair : créer un syndicat plus réactif et proche des préoccupations quotidiennes du personnel ;** ce qu'ils ont trouvé dans les valeurs Force Ouvrière !

Covid-19 : une mise en « standby forcé »

A peine quelques mois après sa création, le syndicat FO a dû faire face à un défi de taille : la pandémie de Covid-19. En mars 2020, alors que le virus se propageait rapidement en France, toutes les ressources et les efforts ont été réorientés vers la gestion de cette crise sanitaire sans précédent. Les priorités ont changé du jour au lendemain, mettant en suspens les ambitions et les activités du nouveau syndicat.

Cette période de mise en « standby » a été difficile car étant nouveau syndicat, les heures syndicales faisaient défaut. Les membres fondateurs ont dû faire preuve de patience, de ténacité et de résilience, tout en continuant à croire en leur projet. Leurs efforts pour maintenir la cohésion et l'engagement des membres ont été essentiels pour préparer le terrain pour un retour en force une fois la situation sous contrôle.

La relance en mars 2022 : une nouvelle dynamique

En mars 2022, le syndicat FO est revenu sur le devant de la scène avec une énergie renouvelée et une détermination intacte. La



Blocage de l'A16 pendant la manifestation des retraites avec FO aux avant-postes

©syndicat FO CH Calais

crise sanitaire, bien que perturbatrice, n'avait pas entamé leur motivation. Bien au contraire, elle avait renforcé leur conviction de la nécessité d'un syndicat fort et engagé pour défendre les intérêts du personnel hospitalier.

Avec de nouvelles recrues et une stratégie bien définie, FO s'est lancé dans la préparation des élections professionnelles de décembre 2022. Le défi était de taille : ils disposaient de neuf mois pour se faire connaître, constituer des listes de candidats et convaincre le personnel de leur accorder leur confiance. La stratégie de communication de FO a été un élément clé de cette campagne.

Une stratégie de communication innovante

Pour se démarquer, l'équipe FO a misé sur une communication innovante et percutante. Ils ont lancé **un hebdomadaire destiné à promouvoir les actions du syndicat et à présenter ses membres.** Cet outil de communication a permis de maintenir

un lien régulier avec le personnel, de les informer des initiatives de FO et de créer une relation de confiance.

En parallèle, l'équipe FO a également misé sur **les réseaux sociaux, diffusant plusieurs courts métrages de présentation.** Ces vidéos, destinées principalement aux jeunes, ont été conçues pour expliquer les objectifs et les valeurs du syndicat de manière claire et attrayante. Les réseaux sociaux se sont avérés être un canal de communication efficace pour atteindre une audience plus large et plus diversifiée.

L'appui indéfectible des soutiens locaux

Le syndicat FO a également bénéficié du soutien indéfectible de représentants du département et de la région. Ce soutien a été crucial pour crédibiliser FO auprès du personnel hospitalier et renforcer leur capacité à mener une campagne électorale efficace. Grégory RENAUX et Paul BOUQUILLON ont été de bons conseils, apportant leur expertise et leur expérience pour aider FO à naviguer dans le paysage complexe des élections professionnelles.

Élections professionnelles 2022 : un moment historique

Les efforts déployés par FO ont porté leurs fruits ! Après une semaine de vote électronique du 1^{er} au 08 décembre 2022, les

résultats ont révélé une percée historique : **FO a obtenu un siège au CSE et à la F3SCT, avec un peu plus de 8 % des voix.** Cette victoire est d'autant plus significative qu'aucun autre syndicat n'avait réussi à obtenir une place aux côtés de la CGT et de la CFDT depuis trente années.

En outre, **FO a également obtenu un siège au CSE du Groupement de Coopération Sanitaire (GCS) Blanchisserie Interhospitalière (BIH).** Sur ce site, la CGT était jusqu'alors le seul syndicat présent. Cette avancée a marqué une nouvelle étape dans la représentation syndicale FO au sein de l'hôpital.

Une réflexion sur le Ségur de la Santé

Malgré ces succès, les membres FO du CH Calais avaient un sentiment d'amertume car, sous l'impulsion de la Fédération des Services Publics et de Santé FO qui n'a rien lâché pendant les négociations du 25 mai au 13 juillet 2020, les travaux du Ségur de la Santé ont permis de négocier des engagements forts de revalorisation pour les professionnels et cadres des établissements de santé ainsi que des EHPAD. La CGT n'ayant pas signé les accords du Ségur de la Santé, les résultats des élections au CH Calais ne reflétaient pas entièrement l'engagement FO et ses contributions à ces discussions négociations.

L'expansion et la reconnaissance

Depuis les élections, FO n'a cessé de croître et de se renforcer. Plusieurs de ses membres ont été élus à des postes impor-

tants au niveau départemental et régional, témoignant de la reconnaissance et de la confiance accordées à leur engagement syndical, en particulier Cédric BAUDE, élu membre du bureau départemental et Maxime BILLAUD, également membre du bureau départemental et élu membre du comité régional Nord-Pas-de-Calais.

En octobre 2023, le syndicat a participé au congrès fédéral de Dijon, une occasion marquante où les membres ont rencontré Frédéric SOUILLLOT, secrétaire général de la Confédération Force Ouvrière et les secrétaires de la Fédération des Services Publics et de Santé dont Didier BIRIG. Ces échanges ont renforcé leur détermination et leur fierté d'avoir intégré une organisation fédérée et confédérée partageant les mêmes valeurs et les mêmes objectifs.

Aujourd'hui, **le syndicat compte environ 40 membres, un chiffre en constante augmentation.** Cette croissance est le fruit d'un travail acharné et d'une volonté de fer de la part de ses membres. Leur engagement quotidien permet aujourd'hui de défendre les intérêts du personnel hospitalier du CH Calais et à améliorer leurs conditions de travail qui sont au cœur de leurs actions.

Une équipe dévouée et visionnaire

Le syndicat FO du Centre Hospitalier de Calais peut compter sur une équipe dynamique et dévouée. De part leur diversité, issus de différents corps de métier, chacun de ses membres apportant une contribution unique, qu'il s'agisse de leur expertise, de leur expérience ou

de leur passion pour la défense des droits des agents. Cette diversité est une force qui permet à FO de répondre efficacement aux besoins et aux attentes du personnel hospitalier.

COMPOSITION DU BUREAU

Secrétaire général

Amaury DHUNE (Technicien de laboratoire)

Secrétaires généraux adjoints

Audrey GODIN (Technicienne de laboratoire)

Cédric BAUDE (Pc Sécurité)

Trésorier

Maxime BILLAUD (Pc Sécurité)

Trésorière adjointe

Emélie LOYER (Technicienne de laboratoire)

Archivistes

Anthony THIEBAUT (Pc Sécurité)

Alicia BÉGOT (aide-soignante)

Membres actifs

Frédéric PLOUVIN (Pc Sécurité), **Justine PISTORE** (IDE USIC), **Jeoffrey LOVERGNE** (ASH), **Karim DALLAJI** (AS), **Pascaline LEROY** (OPQ), **Stéphanie DUPONT** (OPQ), **Nicolas VAN ELSEN** (Pc Sécurité), et **Juliette RÉMY** (Assistante sociale).

Une vision d'avenir

Le syndicat FO ne se contente pas de gérer les enjeux présents. Il a une vision claire de l'avenir et des défis à venir. Son objectif est de continuer à croître et à se renforcer en recrutant de nouveaux membres et en élargissant son influence. Il vise également à renforcer sa présence sur les 6 différents sites de l'hôpital pour s'assurer que chaque membre du personnel puisse bénéficier de son soutien et de ses services.

Le combat pour les retraites

L'équipe du syndicat FO CH Calais a été très active dans le combat pour les retraites, participant régulièrement aux manifestations. Bien que ces efforts n'aient pas abouti à des résultats immédiats, et que certains membres aient dû faire des sacrifices personnels, ils ont permis de maintenir une pression constante et de montrer la détermination des syndicats à défendre les droits des travailleurs.



La qualité de vie au travail

FO s'est également engagé à améliorer la qualité de vie au travail pour tous les employés. Cela inclut des initiatives pour réduire le stress, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et créer un environnement de travail plus positif et plus solidaire.



De gauche à droite : Audrey GODIN et Amaury DHUNE au local FO, et Maxime BILLAUD et Cédric BAUDE au congrès fédéral de Dijon

La renégociation du protocole du temps de travail

Un autre combat majeur mené par FO a été la renégociation du protocole du temps de travail au sein du CH. Cette négociation était essentielle pour améliorer les conditions de travail du personnel, en s'assurant que les horaires soient justes et équitables, et en garantissant des conditions de travail qui respectent la santé et le bien-être des employés.

Le respect des plannings

Le respect des plannings est une autre priorité pour FO. En adéquation avec la qualité de vie au travail, des plannings bien gérés et respectés sont essentiels pour assurer une bonne organisation du travail, éviter la surcharge de travail, le stress et assurer un bon équilibre aux agents, primordial pour l'équipe FO Calais.

Une équipe unie pour le bien-être de tous

Le syndicat Force Ouvrière du Centre Hospitalier de Calais a parcouru un long chemin depuis sa création en 2020. Malgré

les défis et les obstacles, il a réussi à se faire une place sur la « scène syndicale », en obtenant des sièges aux élections professionnelles et en renforçant sa présence et son influence. Le cœur de sa mission est l'engagement continu à être à l'écoute des agents pour défendre leurs intérêts et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Avec une équipe dynamique et dévouée, une stratégie de communication efficace et le soutien des représentants locaux, FO est bien positionnée pour continuer à croître et à prospérer. Leur vision d'avenir est claire : continuer à se battre pour le bien commun, en mettant le bien-être de chaque membre du personnel au centre des préoccupations.

Les résultats du syndicat FO CH Calais prouvent que la détermination, la solidarité et le dévouement sont essentiels pour progresser. Ils montrent également qu'il est possible de faire la différence, même face à des défis majeurs, et de créer un environnement de travail meilleur et plus juste pour tous.

Charlotte JARRY

Femme militante au centre hospitalier Henri Laborit de Poitiers

J'ai intégré le CH Henri Laborit en 2011, en contrat d'apprentissage de secrétaire médicale.

A la suite de ma formation en 2013, j'ai été recrutée comme adjointe administrative contractuelle. Je n'ai malheureusement pas pu m'investir tout de suite dans le syndicat en tant que contractuelle mais je suis toujours restée attentive à la vie syndicale FO locale par mon adhésion durant ces deux années.

Devenue titulaire, lors de l'assemblée générale de mon syndicat en 2018, j'ai été élue membre du conseil syndical puis membre du bureau syndical lors de l'AG 2020.

En parallèle, je me suis présentée sur les listes électorales en

décembre 2018 et j'ai été élue aux CAPL, CAPD puis désignée à la Commission de réforme devenue aujourd'hui le Conseil médical.

En 2021, ma situation évolue. Je passe avec succès le concours d'AMA (assistant médico-administratif), ce qui me permet d'intégrer la catégorie B et comprendre que l'évolution de carrière des administratifs est possible. Ce qui me donnera une ligne de conduite pour l'avenir.

Dans un premier temps, n'ayant pas de détachement syndical, je m'investis en fonction de mes disponibilités, essayant d'être présente lors des différentes manifestations, congrès, AG...

Dans mon établissement, forte de mon expérience personnelle lors de ma réussite au concours

d'AMA, je me bats au côté du secrétaire, Charles GALARD, pour l'évolution de carrières des collègues administratifs

Grâce à notre opiniâtreté, nous obtenons que des concours AMA aient lieu tous les deux ans pour permettre aux collègues adjoints administratifs de devenir AMA. Une belle victoire syndicale qui se pérennise pour nos collègues et futur(e)s collègues.

Lors des élections 2022, je me présente sur les listes CSE, CAPL et CAPD où je suis élue titulaire. Je deviens représentante au CSE et à la F3SCT mais également réélue à la CAPL et CAPD puis redésignée au Comité médical.

De plus, FO gagne les élections (7 postes au CSE contre 5 pour la CGT) grâce au travail syndical que nous menons depuis des années. La mise en place du vote électronique a demandé une organisation rigoureuse semblable à une organisation « mi-



**ADHÉRER À FORCE
OUVRIÈRE ÉTAIT UNE
ÉVIDENCE POUR MOI, ÉTANT FILLE
DE MILITANTE QUI M'A INCULQUÉ LES
VALEURS DÉFENDUES PAR FO !**

litaire », à laquelle j'ai pris toute ma place de militante, pendant cette période électorale épuisante mais enrichissante.

A la suite de cela, Charles me propose d'intégrer le syndicat à temps plein.

Sans hésitation, j'accepte cette proposition qui me paraît être la suite logique des choses : c'est-à-dire défendre et représenter à temps plein les agents.

C'est donc pour cela que depuis août 2023, je suis en détachement syndical à temps complet. Ma mission au quotidien consiste à me rendre dans les différents services de l'établissement, accompagner les agents, siéger en instance toujours dans le but d'améliorer les conditions de travail tout en faisant respecter la réglementation mais aussi en suivant scrupuleusement le déroulement de carrière de nos collègues pour qu'ils bénéficient régulièrement des avancements d'échelon et de grade prévus.

Depuis mars 2024, j'ai été désignée et siège au Comité territorial de l'ANFH Poitou-Charentes ce qui me permet de défendre l'une des priorités de



FO : la formation professionnelle tout au long de la vie, vecteur de l'évolution socio-professionnelle par les études promotionnelles, CFP, formations, etc.

Lors du dernier congrès de GD de la Vienne (86) de mai 2024, j'ai été élue **secrétaire adjointe du GD Santé 86**. Ce mandat

me permet d'accompagner le secrétaire de GD, Charles GALARD, dans le département et de développer la syndicalisation au sein de nos structures mais surtout en créant de nouvelles structures.

Mon appartenance à Force Ouvrière prend aussi ses racines au sein de l'histoire du syndicat FO du CHL avec deux figures emblématiques de notre Fédération et de notre syndicat local **Jean-Marie BELLOT et Didier BERNUS** que j'ai côtoyé plus jeunes, et notamment Didier que je rencontre régulièrement. Ils restent pour moi des exemples d'une forme de syndicalistes qui me guident toujours dans mon militantisme au quotidien.





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** pour **demain** avec la

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

- > Créée il y a plus de 60 ans
- > 100 % dédiée aux agents hospitaliers
- > Liberté de choix sur le montant des cotisations

➔ **Offre jeune** jusqu'à l'année de votre 40^e anniversaire.

Et en +

➔ **Déblocage de votre épargne retraite** à tout moment pendant votre **vie active** pour l'**achat de votre résidence principale**.

➔ **Économies d'impôt** : possibilité de déduire 100% de vos cotisations.



Découvrez tous les avantages sur **crh.cgos.info**
ou en appelant le **0 800 005 944** Service & appel gratuits

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