

# La Tribune

des services de santé

n° 121 - Décembre 2024

# FO



## Spécial retraite

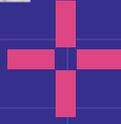
PAGE 5 / La CNRACL est-elle en danger ?

PAGE 12 / La retraite progressive

PAGE 17 / **Zoom sur...**

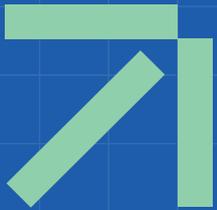
EAPA : un métier à (re) connaître

ORGANE DE LA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ - 153, RUE DE ROMÉJOU - PARIS - Publiée par Imprimerie - Odeac Diffusion - Crédit : ALIX ADHERENS - ISSN N° 2595-7172



# Tech 4 Health

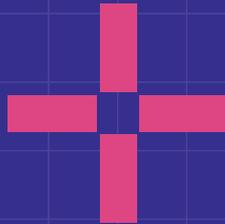
Innover dans les technologies de santé



**LA TECHNOLOGIE  
AU SERVICE  
DE L'EFFICIENCE**

# People 4 Health

Accompagner les piliers de la santé



**ÊTRE ET RESTER  
PROFESSIONNEL  
DE SANTÉ**

# SALON INFIRMIER

**INFIRMIÈRES  
& INFIRMIERS CITOYENS :  
DE L'ENGAGEMENT  
PERSONNEL  
AU LEADERSHIP  
INSPIRANT ?**



Mutuelle Nationale des Hospitaliers

**Retrouvez nos équipes**

les 26 et 27 mars 2025

**à Paris Expo Porte de Versailles**

sur le Salon Infirmier et People 4 Health

[TECH-4HEALTH.COM](http://TECH-4HEALTH.COM)

[PEOPLE-4HEALTH.COM](http://PEOPLE-4HEALTH.COM)

[SALONINFIRMIER.FR](http://SALONINFIRMIER.FR)

Un événement

**Community  
4 Health**

Une organisation

**QUINZE MAI**  
CONCEPTEUR D'ÉVÉNEMENTS

Nous approchons de la fin d'année dans un climat social très tendu, avec un « money time » qui se précise, et qui risque, selon le calendrier, de nous amener à proximité des fêtes, et pour cause ! Le président Macron aura réussi par ses choix et ses tactiques politiciennes à plonger le pays dans un chaos politico-financier. A présent, il veut faire payer la facture du « quoi qu'il en coûte » aux travailleuses et aux travailleurs et plus particulièrement aux fonctionnaires et agents publics ! Augmentation du nombre de journées de carence, réduction de 100 % à 90% de l'indemnisation en cas d'arrêt maladie ordinaire, (re)gel du point d'indice, suppression de la GIPA... sont autant de punitions infligées à ceux qui, il y a encore 3 ans, étaient pendant la pandémie, applaudis aux balcons par les Français et loués par la nation dans les discours de l'exécutif.

De même, notre caisse de retraite, la CNRACL, après avoir été « pillée » méthodiquement pendant plus de 50 ans de plus de 100 milliards € au titre de la compensation démographique, pour financer, en signe de solidarité, les autres régimes de retraite déficitaires, se retrouve à présent en péril. Finalement, d'après nos décideurs, les cotisants devraient à présent « passer à la caisse » une seconde fois pour renflouer le déficit ! Plus que jamais, un sentiment de colère monte et gronde, à l'hôpital comme dans les collectivités territoriales. D'autant que ce gouvernement veut acter dans le budget 2025, 100 000 suppressions de postes dans la fonction publique territoriale et limiter les augmentations des bud-

gets pour les secteurs de la santé, du médico-social et du social, laissant craindre de nouvelles fermetures de postes, de lits, de services, d'établissements. Après avoir érigé à la sortie de la pandémie de la COVID-19 l'Hôpital en cause nationale, le gouvernement veut lui injecter une potion mortelle d'austérité ! Quid de la qualité des soins, quid des conditions de travail, quid des populations à prendre en charge ?

Au-delà de nos secteurs d'activité, d'autres sont dans l'action, et notamment le monde agricole et toutes ses filières qui se sentent trahis par les promesses gouvernementales non tenues. Dans le même temps, de nombreuses entreprises qui, après avoir bénéficié d'aides publiques ayant servi à verser des dividendes aux actionnaires, licencient massivement aujourd'hui !

Notre rôle et notre place sont aujourd'hui centraux dans la bataille que nous devons mener contre ce système de politique comptable qui privilégie la finance plutôt que l'humain ! Défendons les acquis que nos anciens ont obtenus pour nous-mêmes et pour nos enfants ! Et si cela doit passer par la mobilisation générale... et bien... allons-y !

Mais que cela n'empêche pas d'avoir pour toutes et tous de bonnes fêtes de fin d'année !

Et conservons une pensée également pour les 9 millions de pauvres et sans abris que notre pays compte encore aujourd'hui !

Restons ce que nous sommes : un syndicat libre et indépendant capable de s'indigner mais aussi d'agir !



**Didier BIRIG**

Secrétaire général  
de la Fédération FO SPS

**Editorial ..... 3**

Didier BIRIG

**Editorial ..... 4**

Frédéric SOUILLOT

**SPÉCIAL RETRAITE \_\_\_\_\_**

**La CNRACL en danger ? ..... 5**

**La retraite progressive ..... 12**

Pour qui ? Comment ? Combien ?

**Zoom sur ..... 17**

EAPA : un métier à (re)connaître

**Un hôpital en France ..... 21**

Le syndicat FO des Hôpitaux du Massif des Vosges

**Femme militante ..... 25**

Sandra TRICHEUX



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 photo couverture : Christine CHAUVEAU pour FO, autres crédits : Fédération FO SPS sauf mention spécifique - N° commission paritaire 1127 S 07061 - ISSN N°2999-4772 4<sup>e</sup> trimestre 2024



© F. Blanc-FO

## Carence du dialogue social

**Frédéric SOUILLOT**

*Secrétaire général  
de la Confédération FO*

Les félicitations du ministre de la Fonction publique à l'annonce de la nomination, aux États-Unis d'Elon Musk, à la tête d'un ministère chargé de créer de « l'efficacité » administrative à coup de hache apparaissent comme une nouvelle provocation à l'égard des agents. Pour rappel, Elon Musk, multimilliardaire, patron de Tesla, SpaceX et X (ex-Twitter), impulsif, imprévisible sème le chaos partout où il passe.

Le président élu Donald Trump lui a confié la mission de « démanteler la bureaucratie gouvernementale, sabrer les régulations excessives, couper dans les dépenses inutiles, et restructurer les agences fédérales ». Étrange modèle pour notre ministre, qui n'avait déjà pas fait mystère de son absence de considération à l'égard de la fonction publique et de ses agents mais aussi de ses intentions, au travers des « thèmes de travail » proposés aux organisations syndicales.

Les différentes réunions que les organisations syndicales ont eu avec le ministre n'ont pas levé les doutes, bien au contraire, puisqu'il a confirmé les suppressions d'emploi (près de 2200 postes en moins dans le projet de loi de finances), le gel du point d'indice (faisant ainsi de 2024 une nouvelle année blanche pour le pouvoir d'achat des agents publics), la suppression de la GIPA, l'augmentation du nombre de jours de carence et la baisse de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie, mesures stigmatisantes qui impacteront les agents publics les plus fragiles et touchés par la maladie.

Avec le retour des coupes budgétaires, c'est aussi le retour des vieux discours. Finis les applaudissements en direction des personnels, notamment les soignants pendant le Covid, en signe de solidarité et d'encouragement. Les agents publics sont de nouveau considérés uniquement comme une dépense budgétaire, qu'il faudrait réduire. Pourtant sur le terrain, les besoins sont criants. Rien qu'à l'hôpital, la situation est catastrophique et nécessite un changement urgent de politique sanitaire. Tout l'été, les camarades FO ont sonné l'alarme sur la situation des urgences, pour demander des moyens, des lits, des personnels en nombre médicaux et non médicaux pour pouvoir accueillir et faire tourner l'hôpital public comme il devrait.

La révélation début novembre de la fermeture supplémentaire de 4 900 lits d'hospitalisation complète en 2023 n'est que la continuité d'une politique de santé visant à limiter les dépenses, sans se préoccuper, ni des conditions de travail des professionnels, ni des besoins de la population.

Parce que les travailleurs ne peuvent continuer à subir sans réagir, la confédération soutient l'appel à la mobilisation y compris par la grève reproductible lancée par les fédérations de la fonction publique les 10, 11 et 12 décembre.

Au quotidien, FO est aux côtés des agents dans tous les versants de la fonction publique, pour défendre les droits, les conditions de travail et sans jamais cesser de revendiquer !

# La CNRACL en danger ?

*Un rapport qui interpelle et qui pose la question de la pérennité de notre Caisse de retraite*

Un rapport rédigé par une mission composée des inspections générales de l'administration, des affaires sociales et des finances (IGAS et IGF) donne un bilan et des perspectives de notre caisse de retraite qui font craindre le pire pour l'avenir de notre régime de retraite si aucune mesure de soutien n'est prise rapidement. En effet, ce document, daté du 30 mai 2024 mais rendu seulement public le 30 septembre, préconise des remèdes pour certains drastiques. Analyse et revendications FO.

## La CNRACL

La Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) a été créée par l'ordonnance du 17 mai 1945. Elle constitue le régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. En parallèle, les fonctionnaires de l'État dépendent du Service des re-

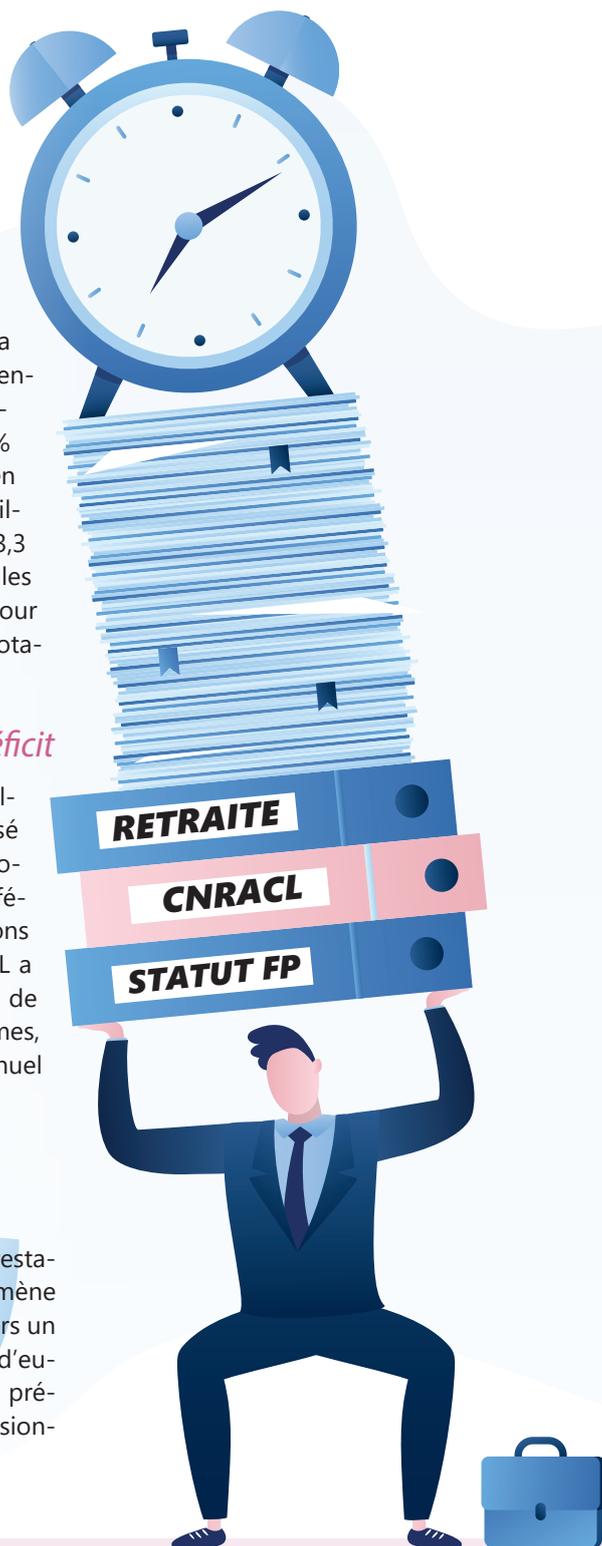
traites de l'État (SRE), un système distinct mais offrant des droits et taux de cotisation similaires. Tout comme le SRE, la CNRACL est un régime intégré, couvrant à la fois la retraite de base et complémentaire. En 2023, elle a assuré le versement des pensions à 1,3 million de retraités directs, représentant 7 % des pensionnés directs en France. Ses prestations vieillesse se sont élevées à 23,3 milliards d'euros, auxquelles s'ajoutent 2,7 milliards pour les pensions d'invalidité, totalisant 26 milliards d'euros.

## Les cotisations et le déficit

En 2023, près de 2,2 millions de cotisants ont versé 24,4 milliards d'euros de cotisations, un montant inférieur au total des prestations servies. De plus, la CNRACL a contribué au mécanisme de compensation inter-régimes, aboutissant à un déficit annuel de 2,5 milliards d'euros.

## Actions sociales et prévention

En complément des prestations légales, la CNRACL mène des actions sociales à travers un fonds dédié (123 millions d'euros en 2023) et finance la prévention de l'usure profession-



nelle via un fonds national (6,5 millions d'euros en 2023).

### Évolution « défavorable » des comptes

Le tableau dressé par la mission est particulièrement sombre : trésorerie négative « tous les jours », risque de dette financière « léthale »... En moins de 15 ans, la CNRACL est passée d'un excédent modeste de 15 millions d'euros en 2017 à un déficit supérieur à deux fois celui de l'assurance vieillesse du régime général en 2023, bien que cette dernière couvre dix fois plus de bénéficiaires. Les prévisions estiment un déficit annuel atteignant 11 milliards d'euros d'ici la fin de la décennie, malgré les réformes des retraites et les revalorisations salariales de 2023.

### Facteurs de dégradation évoqués dans le rapport de l'IGAS et l'IGF

Plusieurs raisons expliquent cette détérioration :

- **Le ratio démographique défavorable.** Le rapport cotisants/pensionnés est passé de plus de 4 dans les années 1980 à 1,46 aujourd'hui, en deçà de la moyenne nationale de 1,71. La baisse du nombre de cotisants et l'augmentation des pensions versées ont déséquilibré les comptes.
- **La compensation démographique.** Depuis 1974, la CNRACL a contribué à hauteur de 100 milliards d'euros constants (2023) au mécanisme de compensation inter-régimes. En 2027, elle deviendra bénéficiaire net de ce dispositif, mais ce déséquilibre a longtemps pesé sur ses finances.

- **L'augmentation des contractuels.**

La hausse du nombre d'agents contractuels (19,9 % de l'emploi public) a réduit les cotisations au régime CNRACL. Toutefois, cette tendance n'explique qu'une fraction (1/8) de la dégradation du ratio démographique.

- **Les avantages non contributifs.** Certaines prestations, comme les majorations de pension pour enfants ou la validation de périodes de demi-traitement, pèsent lourdement sur les finances de la caisse. Contrairement à d'autres régimes, la CNRACL est principalement financée par les cotisations, sans bénéficiaire de ressources supplémentaires issues de taxes ou transferts.

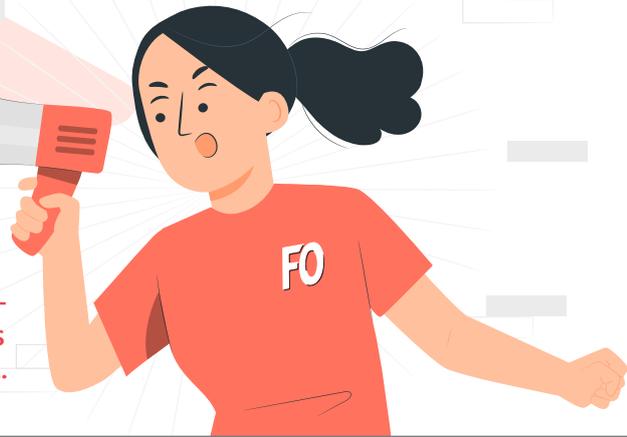
- **Les frais financiers croissants.** La dégradation rapide des comptes pourrait entraîner une hausse significative des charges liées à la trésorerie à court terme.



# Le point de vue

# FO

**FO donne une « lecture » bien plus sévère sur les raisons de la dégradation des comptes de notre CNRACL.**



Les gouvernements successifs ont creusé eux-mêmes le déficit de notre système de retraite à force de baisser la dépense publique. Les cures d'austérité visant à détruire l'emploi public et à geler les salaires des agents : moins de fonctionnaires et des traitements moins élevés, impliquent nécessairement moins de cotisations qui y sont adossées, et donc par là-même une hausse du déficit de la CNRACL. La Fédération FO des personnels des Services Publics et des services de Santé, qui regroupe l'ensemble des agents des collectivités locales et des établissements publics de santé qui sont affiliés à la CNRACL ne peut que souscrire à ce que le Conseil d'orientation des retraites (COR) écrivait dans son rapport daté de juin 2024 : « Il convient de souligner le caractère paradoxal de ce résultat, les mesures de maîtrise de la masse salariale publique des collectivités locales et des hôpitaux se traduisent par une détérioration du solde du système de retraite toutes choses égales par ailleurs. »

D'autres causes expliquent par ailleurs cette situation explosive du déficit et non des moindres :

**LA SOLIDARITÉ INTER-RÉGIME**

Depuis 1974, date d'introduction de la compensation et surcompensation, la CNRACL a

concedé **100 milliards en euros constants** (inflation prise en compte) à d'autres régimes de salariés largement déficitaires, ce qui peut s'admettre au titre de la solidarité (caisse des mineurs, des salariés agricoles...), mais également aux régimes de non-salariés (caisse des commerçants et artisans) selon le mécanisme de la compensation démographique entre les régimes.

**LA PART DE CONTRACTUELS**

Grandissante au détriment des emplois statutaires de fonctionnaires : les politiques successives ont contribué indéniablement à cette situation, comme par exemple la loi de modernisation de la fonction publique qui a amené les employeurs hospitaliers et des collectivités locales à embaucher des CDD et CDI sur des emplois permanents mais aussi des agents à temps non complet, cotisant donc à l'IRCANTEC.

**LA CHARGE DE LA DETTE**

Depuis 2018, la CNRACL emprunte sur les marchés pour combler son déficit de trésorerie, les intérêts atteignent, en 2024, 306 millions d'euros et si rien n'est fait, ils culmineront à plus de 1 milliard en 2029.

**400 M€ DE CRÉANCE**

Une créance de plus de 400 Millions d'euros issue de 86 employeurs défaillants.

**LE RAPPORT DÉMOGRAPHIQUE**

La baisse du rapport démographique brut, c'est-à-dire du nombre d'actifs cotisants rapporté au nombre de pensionnés, qui est actuellement de 1,44 (4,56 dans les années 80).

Force Ouvrière, qui siège au conseil depuis son origine, n'a eu de cesse d'alerter sur ces facteurs de dégradation de notre caisse de retraite. Pour ces motifs, la Fédération FO SPS fustige les gouvernements qui se sont succédés et sont restés sourds à nos alertes sur un déficit pourtant prévisible.

### *Des moyens financiers à la hauteur des enjeux*

**Pour FO, les moyens de financement de notre caisse de retraite doivent être à la hauteur des enjeux.**

L'exécutif envisage aujourd'hui une augmentation des cotisations employeurs, tant hospitalières que territoriales. Aujourd'hui, ce taux des cotisations est de 31,65 % mais pourrait augmenter pour ne pas dire exploser : en effet, le gouvernement a annoncé en octobre une augmentation des taux de cotisations employeurs territoriaux et hospitaliers de 4 points en 2025 pour dégager 2,3 milliards d'euros... mais aussi en 2026 et 2027 ! Soit 12 % qui s'ajoutent au 31,65%. Si le 15 novembre, le gouvernement Barnier annonçait que cette hausse serait finalement étalée sur quatre ans au lieu de trois, l'effort reste pour le moins conséquent.

### *Hospitaliers et territoriaux ne doivent pas payer l'addition*

**Pour FO, cette mesure de redressement du taux de cotisations patronales ne doit pas in fine être portée par les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.**

En effet, d'une part la tentation des employeurs publics serait de préférer embaucher des contractuels qui ne sont pas concernés par ces hausses de cotisations. D'autre part, le risque est grand et surtout insoutenable pour FO et les agents de voir se détériorer encore un peu plus leurs conditions de travail avec en particulier la suppression de personnel

pour compenser cette hausse de « charges » si elles n'étaient pas en contre partie compensées par l'État.

En effet, alors que la Fédération FO SPS dénonce l'insuffisance de l'évolution des dépenses de l'assurance maladie avec un ONDAM hospitalier qui serait augmenté de seulement 3,1 % pour 2025, elle serait en réalité estimée à 2 % une fois cette augmentation de 4 % de la cotisation employeur à la CNRACL retranchée. Ajoutez ou plutôt soustrayez à cette évolution l'inflation prévisionnelle... et vous obtenez 0,2 % d'augmentation pour les budgets hospitaliers déjà exsangues ! De quoi mettre à genoux les établissements de la fonction publique hospitalière et ses agents !

De la même manière, FO dénonce le projet de budget par lequel le gouvernement veut contraindre les collectivités locales à supprimer 100.000 emplois ce qui entraînerait des conséquences désastreuses pour la CNRACL.

Force Ouvrière considère que ce n'est pas aux agents de payer l'addition par l'augmentation des cotisations ou par un recul des droits.

**Chacun doit assumer sa part de responsabilité :**

- A commencer par **l'État lui-même qui doit prendre à sa charge le déficit programmé de notre caisse**. Une reprise de la dette par la Cades (caisse d'amortissement de la dette sociale) s'impose.
- Une **révision des règles de compensation démographique inter-régimes** doit être mise en chantier immé-

diatement, et s'avère indispensable pour permettre à la CNRACL d'en bénéficier, en tout état de cause plus tôt que les projections du rapport IGAS IGF ne le prévoient. Cette mesure permettrait de résorber le déficit et constituer des réserves dans une perspective de couverture de long terme, afin d'assurer les engagements de financement des retraites.

- **Une meilleure répartition des responsabilités et de financement entre les caisses** (invalidité, droits familiaux, etc...), car la CNRACL ne saurait supporter plus longtemps des charges indues !
- **Augmenter le coût employeur des heures supplémentaires ou complémentaires**, des agents à temps non complet participerait de la maîtrise des dérives des politiques d'emploi.
- **Un plan de titularisation des contractuels** de grande ampleur pour élargir les cotisants à la CNRACL et respecter le statut de la Fonction Publique.

Force Ouvrière rejette d'ores et déjà les velléités de mise sous tutelle du Conseil d'Administration de la CNRACL par l'État.

FO avertit, qu'avant toute réforme, les conséquences sur les agents, quel que soit leur statut, devront être évaluées.

FO revendique l'abrogation de la réforme des retraites.



FO considère que ce n'est pas aux agents de nos collectivités et de nos établissements hospitaliers publics de payer l'addition par l'augmentation de leurs cotisations ou par un recul des

droits, comme ce n'est pas aux retraités de la CNRACL de subir une baisse ou une stagnation de leurs pensions.

En conclusion, la Fédération FO des personnels des Services

Publics et des services de Santé rappelle que pour FO, la défense de notre régime de retraite est, et sera toujours, la « Mère des batailles » !

## Propositions de la mission IGAS/IGF d'évolution pour la CNRACL

**AVERTISSEMENT : CETTE SYNTHÈSE DES ENJEUX, RECOMMANDATIONS ET PROPOSITIONS DU RAPPORT N'ENGAGE QUE LES AUTEURS DE LA MISSION ET NE SONT PAS CELLES DE LA FÉDÉRATION FO SPS.**

### Contexte et enjeux

La mission de l'IGAS et l'IGF, après avoir dressé un bilan de la situation de la CNRACL, a identifié des « pistes » pour ramener le régime vers l'équilibre financier. En tant que régime d'assurance vieillesse des fonctionnaires, leurs propositions prennent en compte les contraintes budgétaires et d'endettement des administrations publiques fixées par l'Union Européenne. L'approche adoptée se concentre sur la CNRACL tout en considérant ses interactions avec d'autres cercles :

- **Au sein de la CNRACL** : une hausse des cotisations employeurs n'aurait pas d'impact direct sur les autres régimes, à condition qu'il n'y ait pas de substitution de fonctionnaires par des contractuels.
- **Entre régimes publics** : une hausse des cotisations agents toucherait non seulement les affi-

liés à la CNRACL mais aussi les fonctionnaires d'État.

- **Entre régimes de retraite** : modifier l'affiliation des contractuels (actuellement au régime général et à l'IRCANTEC) aurait des répercussions sur leurs régimes d'origine.
- **Sur les autres branches de la Sécurité sociale** : par exemple, le transfert des avantages non contributifs à la branche famille entraînerait un impact financier pour cette dernière.
- **Budgets publics globaux** : une reprise de dette ou l'attribution de ressources fiscales spécifiques améliorerait le solde de la CNRACL mais dégraderait celui d'autres administrations.

### Conséquences des financements publics

Les solutions pour améliorer la situation de la CNRACL reposent majoritairement sur des ressources publiques, impliquant une neutralité globale pour les finances des administrations publiques :

- **Financement par déficit** : cela aggraverait le déficit public global.
- **Hausse des cotisations employeurs** : si compensée, elle alourdirait les dépenses de l'État ; si non compensée, elle imposerait une réduction des dépenses aux employeurs publics.
- **Transferts d'autres branches** : faire contribuer la branche famille ou le Fonds de solidarité vieillesse, ou encore une subvention d'équilibre de l'État, se traduirait par une nouvelle dépense publique.

### Solutions pour l'équilibre financier

Les seules mesures permettant d'améliorer le solde de la CNRACL sans affecter davantage les finances publiques consolidées sont :

- **Contributions des employeurs publics**, financées directement par leurs économies et non par de la dette.
- **Contributions des fonctionnaires** :

- Augmentation des cotisations des agents, entraînant une baisse de leur salaire net ;
- Réduction des prestations, équivalant à une réforme des retraites publiques.

### Difficultés et impacts

Ces mesures s'inscrivent dans un contexte global de faible attractivité de la fonction publique.

Elles affecteraient également les fonctionnaires d'État, en vertu du principe d'unicité de la fonction publique, sauf à envisager une différenciation plus marquée entre les régimes.

### Mesures immédiates

Des actions à effet rapide, orientées vers l'équité et la gestion des finances, sont nécessaires :

- **Diversifier les sources de financement.** Actuellement, la CNRACL repose uniquement sur les cotisations, contrairement au régime général qui perçoit aussi des finance-

ments publics. Il serait légitime de compenser les avantages non contributifs (ex. : majorations pour enfants, 779 M€ en 2022).

- **Soulager les charges financières** :
  - Traiter les impayés à hauteur de 400 millions € ;
  - Réduire les frais financiers, qui pourraient atteindre 1 milliard d'euros en 2030. Un transfert de dette vers la CADES ou une reprise par l'État est envisagé.

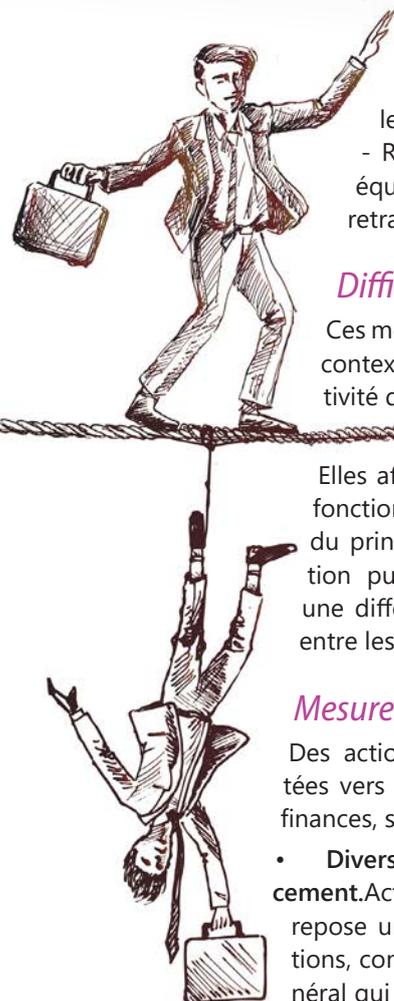
### Mesures à moyen et long terme

- **Augmentation progressive des contributions employeurs.** Cette hausse, bien que nécessaire, risquerait d'encourager la substitution des fonctionnaires par des contractuels. Une taxe sur la masse salariale des contractuels pourrait contrebalancer cet effet et financer la CNRACL.
- **Élargissement de la base de cotisations aux primes.** Bien qu'augmentant les recettes, cette mesure générerait à terme des dépenses accrues, défavorables au régime.
- **Unification des affiliations.** L'affiliation des fonctionnaires à temps non complet renforcerait la cohérence du régime, mais n'aurait qu'un impact limité sur la démographie du régime.
- **Révision du mécanisme de compensation démographique.** Sous l'égide du Conseil d'orientation des retraites, ce dispositif pourrait être ajusté pour améliorer l'équité entre régimes.

### Recommandations globales

Les efforts doivent être partagés et viser un financement plus équitable, aligné sur les autres régimes d'assurance vieillesse. Cela inclut :

- La prise en charge des avantages non contributifs par des transferts externes ou des taxes spécifiques.
- Un ajustement des transferts entre régimes.
- Une reprise de la dette pour apurer le passif de la CNRACL.
- Une hausse graduelle des contributions employeurs, accompagnée d'une meilleure répartition des efforts.





Denis B. sociétaire a dit :

“**Mon conseiller Macif,  
il prend le temps de  
m'écouter, je suis rassuré.**

Pas juste des conseils  
mais des conseils justes, Denis.

**Grâce à ses conseillers basés en France  
et son réseau de plus de 450 agences,  
la Macif affiche 91% de sociétaires satisfaits<sup>(1)</sup>.**



La Macif,  
c'est vous.

(1) Satisfaction de la qualité de la relation suite à un contact en agence ou par téléphone. Baromètre Marque Macif réalisé du 01 janvier 2023 au 30 septembre 2023 auprès de 21 749 répondants.

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

**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.

# La retraite progressive

*Pour qui ?*

*Comment ?*

*Combien ?*

La loi 2023-270 du 14 avril 2023 (article 26-VI) a créé la retraite progressive. Un dispositif semblable à ce qui existait jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la cessation progressive d'activité (CPA), mais qui fut abrogée par la toute première des réformes des retraites en 2003.

A l'époque, le fonctionnaire avait le choix entre deux formules :

- Travailler à 80 % du temps complet pendant 2 ans, puis 60 %, il percevait alors 70 % de son traitement brut.
- Travailler à 50 % du temps complet et il percevait 60 % de son traitement brut. Le temps en CPA comptait comme un temps plein pour les trimestres mais pas dans le calcul de la pension (75 % du traitement des 6 derniers mois).



Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, la retraite progressive est ouverte aux agents des trois versants de la fonction publique.

Elle consiste à travailler à temps partiel en fin de carrière, tout en percevant une partie de sa pension.

Si l'agent est déjà à temps partiel, il aura un revenu supplémentaire.

S'il travaille à temps plein, il pourrait bénéficier d'une réduction de sa quotité de temps de travail dans les deux dernières années de sa carrière.

*Trois conditions pour être éligible à la retraite progressive*



La retraite progressive est ouverte deux ans avant l'âge légal de droit commun soit à terme 62 ans pour les agents nés en 1968 (cf. tableau ci-contre).

Les agents en catégorie active ou super active ne bénéficient pas d'un âge anticipé d'entrée dans le dispositif.

Le dispositif est ouvert quel que soit le motif de départ à la retraite définitive de l'agent catégorie active, parent de 3 enfants, parent d'enfant infirme, fonctionnaire handicapé, départ anticipé carrière longue).

Un agent en activité au-delà de son âge légal ou qui poursuit régulièrement son activité au-delà de sa limite d'âge peut solliciter le bénéfice de la retraite progressive dès lors qu'il remplit les conditions.

2

## LA DURÉE D'ASSURANCE

Il faut 150 trimestres (tous régimes confondus).

Tous les trimestres comptent : les cotisés, les assimilés (maternité, maladie, chômage, service militaire...) ainsi que les majorations ; par exemple, les 4 trimestres par enfant sous certaines conditions.

L'atteinte du nombre de trimestres pour avoir le taux maximal de pension ou le taux plein n'entraîne pas une sortie du dispositif.

Les trimestres au-delà de la durée d'assurance requise sont, le cas échéant, pris en compte au titre de la surcote.



3

## UNE CONDITION DE TEMPS PARTIEL OU DE TEMPS NON COMPLET

Si l'agent veut bénéficier de la retraite progressive, il doit exercer à titre exclusif :

➤ Une activité sur un emploi ou plusieurs emplois à temps non complet dans la limite d'une quotité de travail à 90 % d'un temps complet. Dans cette situation la condition de travail à temps partiel n'est pas exigée.

➤ Ou une activité à temps partiel de droit ou sur autorisation. Cela peut-être un temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de trois ans ; donner des soins à un conjoint, partenaire, PACS, enfant ou ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une grave maladie ; d'un temps partiel de droit accordé aux fonctionnaires relevant d'une des catégories de handicap de l'article L5212-13 (du 1<sup>er</sup> au 4<sup>ème</sup> et du 9<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup>) ou de l'article L 612-3 du code général de la fonction publique.

Le temps partiel autorisé est compris entre 50 et 90 %.

Si pendant la retraite progressive, l'agent travaille plus de 90 % (tous employeurs confondus) il perd définitivement le bénéfice de la retraite progressive.

## ATTENTION !

*Le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas de droit à la retraite progressive.*

## Le montant de la pension partielle

**Base de calcul de la pension partielle.** Il se fait comme une retraite dite normale (décote, prorata...).

La retraite progressive est ensuite affectée à un coefficient égal à la quotité non travaillée. Ce coefficient est modifié en cas de changement de quotité de travail.

Le calcul prend en compte tous les accessoires à la rémunérations (NBI, CTI,...).

Si toutefois l'agent bénéficie d'une Allocation Temporaire d'Invalidité, elle continue d'être versée dans les mêmes conditions applicables aux agents non radiés des cadres.

Cela concerne l'ensemble des régimes de retraites sur le mode de calcul d'une liquidation provisoire.

La demande passe par le régime qui gère la retraite de l'agent, il assure la liaison avec les autres régimes.

Il est à noter que le régime général devra accepter un temps partiel de 90 % pour les fonctionnaires.

GENERATION	Age à compter duquel le dispositif de retraite progressive est ouvert
Avant le 01.01.1961	60 ans
Du 01.01.2009 au 31.12.1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
1968	62 ans

## ATTENTION !

Pour un agent travaillant à temps complet il lui faudra l'accord de l'employeur pour travailler à temps partiel.

Le calcul de la liquidation provisoire de la pension doit se faire auprès de l'ensemble des régimes de retraite.

Cela peut donc prendre du temps.

C'est à partir de ce montant que l'agent qui souhaitera bénéficier d'une retraite progressive pourra faire le calcul.

## EXEMPLE

Un agent travaille à 50 %. Il aura une pension partielle de 50 % à laquelle il aurait droit en fonction de son taux de pension à la date d'effet de sa pension partielle et un traitement de base à 50 %.

### Montant de pension partielle servie



Montant de la pension à laquelle le fonctionnaire aurait droit à la date d'effet souhaitée de la pension partielle



Coefficient égal à la quotité de travail

Il est à noter que pour les anciens fonctionnaires qui bénéficient dans le cadre d'une activité du secteur privé d'un temps partiel inférieur à 50 %, ce taux sera appliqué par la CNRACL pour le calcul du montant la pension provisoire, même si cette quotité de travail n'existe pas pour les fonctionnaires.

Les régimes auprès desquels l'assuré a un droit à pension doivent appliquer le même taux. Si toutefois la quotité non travaillée évolue, le calcul de pension partielle évolue dans le même sens.

Cela prend effet le premier jour du mois suivant.

L'employeur est tenu d'informer la CNRACL ou l'IRCANTEC sans délai, de l'évolution de la quotité travaillée de l'agent.

## EXEMPLE

Un ancien cuisinier de la FPH exerce une activité dans le secteur privé à 40 %, la CNRACL et les autres régimes de retraite doivent liquider une pension avec une quotité à 60 %.

La pension partielle est payée mensuellement et à terme échu.

Elle est revalorisée dans les mêmes conditions que les pensions vieillesse normales.



### Suspension de la pension partielle

La retraite progressive est suspendue dès que l'agent ne justifie plus des conditions :

- Lorsque l'agent n'exerce plus une activité à titre exclusif à temps partiel ;
- Lorsque l'agent bénéficie d'un congé entraînant une suspension du temps partiel (congés paternité ou d'adoption).

En cas de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, le fonctionnaire étant maintenu en temps partiel pour la durée restante, la pension partielle est par

conséquent maintenue durant cette période, y compris lorsque le niveau de prise en charge du fonctionnaire diminue.

La suspension prend effet le premier jour du mois suivant celui où les conditions ne sont plus remplies sauf si celle-ci intervient le premier jour du mois où, dans ce cas, la suspension prend effet ce jour.

## ATTENTION !

Si le changement de situation n'est pas signalé par l'employeur, l'agent risque d'avoir des arriérés.

### Fin de la retraite progressive

Ce droit n'est possible qu'une seule fois ; il prend fin à la liquidation complète de la pension. L'agent perd le bénéfice de la retraite progressive :

- S'il reprend une activité à temps plein sur un emploi à temps complet ;
- Ou, pour le fonctionnaire à temps non complet, si sa durée totale de travail excède 90 % d'un temps complet (ce pourcentage est fixé à l'article D.161-2-24-6 du code de la sécurité sociale).

Dans les deux situations ci-dessus, la perte de la pension partielle prend effet le premier jour du mois suivant la reprise à temps plein/complet ou la date à laquelle le plafond des 90 % est dépassé, sauf si ce motif prend effet le premier jour où, dans ce cas, la perte définitive prend effet ce jour.

La pension partielle cesse d'être

versée lorsque la pension complète est mise en paiement, c'est-à-dire, le premier jour du mois suivant la cessation d'activité ou le lendemain du jour de la cession d'activité si l'agent est radié des cadres pour atteinte de la limite d'âge ou au titre de l'invalidité.

## La pension complète

Elle est liquidée dans les mêmes conditions et selon les modalités de calcul applicables à sa date d'effet.

Elle prend en compte :

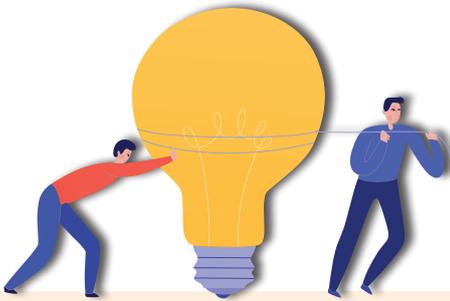
- La durée des services et bonifications ;
- La durée d'assurance ;
- Les services accomplis pendant la période de retraite progressive, augmentés le cas échéant des bonifications de durée de services ou des majorations acquises durant la période de retraite progressive ouvrant droit, le cas échéant, à de la surcote.

## Comment l'employeur doit-il faire ?

Il doit transmettre la demande de retraite progressive de l'agent via une plateforme spécifique.

Depuis le 25 janvier 2024, la demande de retraite progressive ou pension partielle auprès de la CNRACL se fait de manière dématérialisée sur la plateforme PEP's.

C'est par le biais de ce site que les employeurs procéderont à l'actualisation de la situation de l'agent en retraite progressive.



## CONSEILS

### POUR L'AGENT QUI VA FAIRE LA DEMANDE

- Demander une estimation de sa pension partielle.
- Formuler sa demande par le biais d'un recommandé avec accusé de réception, au moins 6 mois avant la date prévue.
- A temps plein, s'assurer que l'employeur va accepter un temps partiel.
- Connaître le montant de sa pension partielle.
- Veiller à ne pas dépasser la quotité maximale.
- Signaler auprès de sa direction toutes modifications pouvant suspendre la pension provisoire et s'assurer que cette dernière a fait le nécessaire auprès de la Caisse.

La DGAFP a publié une foire aux questions sur la retraite progressive.

Quelques questions/réponses extraites :

- Peut-on modifier la quotité de temps de travail au cours de la retraite progressive ?

*L'agent public peut modifier la quotité de travail au cours de sa retraite progressive. Ce changement sera alors pris en compte pour ajuster le montant de sa pension partielle.*

- Est-il possible d'exercer des activités accessoires tout en bénéficiant de la retraite progressive ?

*Non. La retraite progressive est conditionnée à l'exercice exclusif d'une activité à temps partiel ou plusieurs activités sur des emplois à temps non complet. Le fonctionnaire doit donc abandonner l'ensemble de ses activités accessoires pour n'exercer que son activité principale à temps partiel.*

- Comment est pris en compte le temps partiel exercé durant la retraite progressive pour la liquidation de la retraite définitive ?

*A l'exception des dispositifs de temps partiel prévus à l'article L 9 du code des pensions civils et militaires de retraite, la durée de services prise en compte est proportionnelle à la quotité de travail effectué à temps partiel. Toutefois, l'agent public à temps partiel ou à temps non complet ou incomplet peut choisir de surcotiser pour décompter sa période de travail passée en retraite progressive comme une période à temps plein.*

*Au moment de son départ en retraite effectif, sa pension sera liquidée sur la totalité des droits acquis avant et pendant la période de retraite progressive. Les agents qui auront vu leur rémunération indiciaire progresser pendant leur retraite progressive bénéficieront de la prise en compte de cette progression, avec un calcul de la pension définitive fait sur la base du traitement indiciaire détenu depuis au moins six mois au moment de la cessation définitive de fonctions.*

- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



## Public-privé, c'est tous ensemble

La confédération FO avait réuni le 12 décembre l'ensemble des fédérations nationales de tous les secteurs d'activité, du privé comme du public, pour faire le point sur la situation. Elles ont décidé alors à l'unanimité, avec le bureau confédéral, d'appeler à une mobilisation massive le 17 décembre.

« Que le secrétaire général réunisse toutes les fédérations pour les écouter au milieu d'une mobilisation, c'est une première pour moi et c'était important », explique Déjan Terگیev, secrétaire général de la fédération de l'alimentation FGTA-FO. Le rendez-vous s'est tenu au lendemain du discours du Premier ministre, qui a confirmé sa volonté d'imposer un régime unique de retraite.

« Public ou privé, c'est le même combat, même si ce n'est pas le même problème », explique Sylvain Buisson, secrétaire général de la FCG-FO. Plus le gouvernement s'obstine et plus le mouvement sera important et plus il sera difficile de le contrôler.



Forte mobilisation des salariés précaires

« La botte n'est pas pour les générations futures », estime Bruno Lefebvre, secrétaire général adjoint de FO Transports. C'est un message qui est passé et qui va être réitéré.

### Des chiffres utiles au quotidien...

**REPÈRES**

**CE QUI CHANGE**

Le Smic a été revalorisé, en 1<sup>er</sup> janvier 2020, de 1,7%, passant de 1 169 euros mensuels à 1 187 euros mensuels. Le Smic horaire est passé de 14,61 euros à 14,74 euros.

**SMIC**

Le Smic horaire est passé de 14,61 euros à 14,74 euros. Le Smic mensuel est passé de 1 169 euros à 1 187 euros.

**RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

Le taux de cotisation est passé de 10,5% à 10,6%.

**SECURITE SOCIALE**

Le taux de cotisation est passé de 10,5% à 10,6%.

# ABONNEZ VOUS

Bulletin d'abonnement

Nom : ..... Prénom : .....  
 Adresse : ..... Ville : .....  
 Code Postal : ..... ☎ : ..... Mail : .....  
 N° de carte : ..... Syndicat : ..... Fédération : .....  
 Tarif public (54 €) :  Tarif adhérent (18 €) :  Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) :

A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :  
 L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14

# Enseignant en activité physique adaptée (EAPA) Un métier à (re)connaître

Ce métier n'est pas nouveau dans la fonction publique hospitalière puisqu'il existe depuis près de 40 ans. Malgré son utilité avérée, il reste pourtant méconnu et mal défini. Le syndicat FO Santé des Hospices Civils de Lyon et la Fédération FO SPS mènent des actions, y compris au plan national, depuis plus d'un an pour sa reconnaissance.

## Focus sur le métier des EAPA

« L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a lancé en 2018 le plan d'action mondial pour promouvoir l'activité physique 2018-2030. Il est prouvé qu'une activité physique régulière facilite la prévention et la prise en charge des maladies non transmissibles [...]. Elle contribue également à prévenir l'hypertension, à maintenir un poids corporel sain et à améliorer la santé mentale, la qualité de vie et le bien-être. »

Les « retombées » de l'année olympique 2024 ont mis le focus sur cette profession mal connue du public, par la prévention-santé par le sport, la valeur ajoutée de l'APA en quelque sorte.



## Mais l'activité physique adaptée, c'est quoi au juste ?

« L'APA est le domaine scientifique et professionnel de l'Activité Physique (AP) s'adressant à toute personne n'ayant pas ou ne pouvant pas pratiquer une activité physique ou sportive dans des conditions ordinaires et qui présente des besoins spécifiques de santé, de participation sociale ou d'inclusion du fait d'une maladie, d'une limitation fonctionnelle, d'une déficience, d'une vulnérabilité, d'une situation de handicap, d'exclusion, d'une inactivité ou d'une sédentarité. »

Elle se met en œuvre par des moyens à la fois simples et divers : bilans, séances indivi-

duelles et collectives, suivis, orientations, ateliers, éducation thérapeutique du patient, éducation à la santé, recherche, développement de parcours de santé, création d'évènements sportifs, mise en place de temps de sensibilisation aux bénéfices de l'activité physique....

## Quels intervenants et quelles compétences ?

L'Enseignant en APA (EAPA) est un professionnel du sport intervenant en santé, titulaire au minimum d'une Licence Universitaire STAPS



mention Activité Physique Adaptée et Santé (Bac+3). Certains sont titulaires d'un MASTER2 STAPS mention APA-S, au terme de 2 années d'études supplémentaires (Bac+5).

Les actions de l'EAPA sont basées sur de solides compétences en didactique et en pédagogie des activités physiques, sportives et artistiques ainsi qu'en anatomie, biomécanique et physiologie/physiopathologie de l'exercice. Les compétences associées au Master STAPS leur permettent également de créer, développer et conduire des projets d'interventions et/ou de recherche (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, communication).

### Comment interviennent-ils et pour quels objectifs ?

L'EAPA agit sous prescription ou avec l'accord médical afin d'écarter toute contre-indication. Il rend accessible les activités physiques adaptées, afin de répondre aux besoins spécifiques du public en tenant compte des déterminants de la personne (besoins, attentes, ressources, limitations).

Il permet l'amélioration des composantes biologiques, physiques, fonctionnelles, psychologiques, cognitives et sociales du participant. Il favorise l'appropriation individuelle du contenu pédagogique afin de maintenir l'adhésion des participants.

### Les difficultés rencontrées par les EAPA en France

Malgré le travail des politiques publiques visant à don-

ner un cadre au développement de l'APA, la profession d'EAPA souffre toujours d'un manque de reconnaissance notamment en milieu hospitalier. **Improprement classés dans la filière socio-éducative en tant qu'animateurs (niveau bac)**, ils sont pourtant détenteurs à minima d'une licence, pour certains d'un master 2, et leurs compétences et exercices quotidiens ne tiennent pas de l'animation mais bien de la rééducation. Ces personnels sont indiscutablement complémentaires des autres métiers (Kinésithérapeutes, Ergothérapeutes, Psychomotriciens...). Cependant, **leur rémunération n'est indubitablement pas à la hauteur tant de leurs niveaux d'étude que de leurs missions !**

Des fiches-métiers ont bien été créées, mais le corps de EAPA-hospitaliers ne l'est toujours pas, et encore moins une grille de salaire de catégorie A dans la filière appropriée avec une rémunération calquée sur celle des ergothérapeutes !

Aujourd'hui, de surcroît, la précarité des situations et le manque d'évolution dans la carrière rend ce métier peu attractif.

### L'action au niveau national

La situation actuelle est très insatisfaisante du fait de recrutements de professionnels APA ne correspondant pas à leur niveau de diplôme et de l'absence d'un corps d'accueil sans parler de la diversité des modes d'embauche (contrat de droit public, accueil dans le corps des animateurs catégorie B, etc.). Par ail-

leurs, une réflexion au niveau national a également été menée avec la Société Française des Professionnels en Activité Physique Adaptée (SFP-APA), allant dans ce sens.

C'est pourquoi, la Fédération FO SPS a souhaité constituer un groupe de travail pour les EAPA afin de faire le point nationalement des diverses situations et élaborer un cahier revendicatif pour ces professionnels.

Une première réunion du groupe de travail a eu lieu en septembre pour dresser une sorte d'état des lieux de la profession EAPA et l'objectif restant **d'obtenir la reconnaissance statutaire de ce métier dans la FPH par la création d'un grade EAPA.**

La Fédération FO SPS poursuit le travail d'élargissement et travaille aussi à la création, à l'élaboration d'une grille de catégorie A en lien avec le statut EAPA prenant en compte le niveau d'études et de responsabilité.

Un consensus semble se dégager pour revendiquer une grille statutaire paramédicale de catégorie A type A1/A2 (ergothérapeutes, infirmiers, diététiciens, préparateurs en pharmacie techniciens de laboratoire, pédicure...).

**Mais, force est de constater que toute ouverture de négociations n'est pas, à ce jour, envisagée par le ministère.**

Cette reconnaissance statutaire pour les EAPA constituerait une protection : déroulé de carrière, mutations, disponibilités, échelons, grades et... salaire. Elle permettrait en outre une certaine garantie de l'emploi, ce qui n'est pas le cas pour les contractuels

dont la précarité n'est plus à démontrer. En termes de droits à la retraite, là encore, le statut de fonctionnaire titulaire est souvent préférable. Un éventuel CDI, comme il est parfois proposé dans certains établissements est à considérer avec beaucoup de prudence, d'autant que cette profession n'est pas sous tension.

Pour FO, défendre le statut de fonctionnaire pour tous les agents publics c'est aussi une protection des usagers, des patients qui sont confiés à l'hôpital public : impartialité, neutralité, probité, égalité de traitement des citoyens... Et pour FO, les Enseignants en Activité Physique Adaptée ne sauraient être exclus.

Au travers de la défense des corps, de tous les corps, c'est de la défense de l'hôpital public, en tant qu'employeur et aussi de service public d'accès aux soins qu'il s'agit. En ces temps politiques et budgétaires incertains, ces valeurs sont fondamentales.

**Dossier FO à suivre...**

## La « saga » des APA des HCL à Lyon : leur lente évolution vers EAPA

Depuis plus d'un an, le syndicat FO-Santé des Hospices Civils de Lyon (HCL) s'efforce de défendre la cause des Enseignants en Activité Physique Adaptée (EAPA) ; un « petit » groupe de professionnels par le nombre mais essentiel en raison des missions et du nombre d'actes réalisés en rééducation et qui ne cessent d'augmenter. En effet, ces 31 agents jouent un rôle clé dans la rééducation des patients, avec des missions en constante augmentation. Pourtant, leur statut professionnel peine à évoluer, suscitant frustration et mobilisation.

*Des revendications légitimes,  
des réponses insuffisantes*

Le syndicat FO avait sollicité une réunion avec la DRHF, Direction des Ressources Humaines et de la Formation, le 29 février 2024 : malgré les promesses de la direction, les évolutions tangibles de leur statut ont tardé à venir.



Les tensions ont culminé le 21 mai 2024 avec un mouvement de grève largement suivi (75 % de participation), marquant une protestation visible devant la Direction Générale des HCL. Relayée par *Le Progrès* et sur les réseaux sociaux, cette mobilisation a permis à une délégation de syndicalistes de porter leurs revendications : un véritable statut de titulaire pour les EAPA hospitaliers. De nouveau, des propositions insatisfaisantes ont été apportées par la direction avec une proposition de concours d'Éducateur Technique Spécialisé, proposition qui ne répondait pas aux revendications de FO et des agents concernés et laissant

### EAPA, un métier à (re)connaître



un sentiment d'injustice et d'incertitude parmi les professionnels.

#### *Un groupe de travail sous tension*

À la suite des grèves, un groupe de travail a été mis en place au printemps 2024 pour réfléchir à l'avenir des EAPA. Initialement exclu, FO a finalement été intégré à cette instance. Cependant, les discussions locales n'ont pas permis d'aboutir à des avancées significatives : la proposition des HCL consistait en effet au passage en CDI des EAPA, y compris ceux qui sont titulaires, et qui devraient donc démissionner pour obtenir une « évolution » de carrière !

En juin dernier, lors des Hôlympiades HCL, un événement sportif et de communication d'ampleur organisé par les HCL, le Directeur Général, Raymond LE MOIGN, avait promis « une grande avancée » pour les EAPA. Mais cette annonce constituait dans les faits à faire démissionner les agents pour ensuite leur proposer un CDI... solution rejetée légitimement par les agents.

**A ce jour, quelques avancées ont été contractées.**

- **Pour les contractuels :** une indexation en CDI sur la grille de salaire des ergothérapeutes, toutes primes comprises, ce qui constitue une avancée salariale.
- **Pour les titulaires :** passage du concours d'ETS, éducateur technique spécialisé, moins avan-

tageux en termes de traitement, à l'exception des droits à la retraite et du statut plus protecteur. La solution ETS ne serait envisagée que temporairement, dans l'attente de la création d'une grille propre aux EAPA en CDI, similaire aux carrières des ergothérapeutes.

#### *Un combat qui s'étend au niveau national*

Face aux différents blocages locaux, l'objectif est clair : aller jusqu'au ministère afin de créer un corps national des EAPA hospitaliers aligné sur la grille des ergothérapeutes, dans la filière hospitalière de soins, de rééducation et médico-technique, en catégorie A.

#### *Des perspectives incertaines mais une mobilisation intacte*

Alors que les HCL semblent privilégier le modèle du CDI pour limiter les titularisations, les EAPA dénoncent une inégalité persistante entre les agents sous contrat et les titulaires, tant en termes de rémunération que de droits sociaux. Cette situation crée des divisions au sein d'un métier déjà en souffrance depuis près de 40 ans.

L'ouverture de négociations sera cruciale pour définir l'avenir de ces professionnels. Le syndicat FO-Santé des HCL et la fédération FO SPS appellent à une revalorisation urgente de la profession, à travers une reconnaissance statutaire qui reflète leur importance dans le parcours de soin des patients. Dossier FO à suivre...



# Le syndicat FO des Hôpitaux du Massif des Vosges

Le paysage syndical des Hôpitaux du Massif des Vosges (HMV) a connu un bouleversement important en mai 2021, avec la création de Force Ouvrière Santé des HMV. Ce nouveau syndicat est né seulement six mois avant l'intégration de six établissements de santé des Hautes-Vosges, fusion qui donnera naissance au Centre Hospitalier Intercommunal des Hôpitaux du Massif des Vosges (CHI-HMV). Cette entité regroupe désormais les hôpitaux de Gérardmer, Saint-Dié-des-Vosges, Fraize, ainsi que les EHPAD de Foucharupt, Les Charmes et Moyenmoutier, comptabilisant environ 1700 personnels non médicaux et 200 médicaux.

Ce contexte de fusion a provoqué une remise en question des autres structures syndicales existantes, actives depuis plus de trente ans dans ces établissements. Une dizaine d'agents issus de divers services, ne se



reconnaissant pas dans ces syndicats historiques, ont ressenti le besoin de créer une nouvelle organisation plus adaptée à leurs attentes et à la situation actuelle des hôpitaux en France. C'est ainsi que Force Ouvrière (FO), déjà implantée à l'hôpital de Fraize avec une équipe engagée, a été choisie comme chef de file pour ce nouveau départ.

## *Des débuts sur les chapeaux de roues : les élections professionnelles de décembre 2021*

Le premier grand test pour FO Santé des HMV est survenu lors des élections professionnelles exceptionnelles de décembre 2021, organisées en amont de la fusion des établissements. Bien qu'elle soit une jeune or-

ganisation dans ce nouveau contexte, FO a réussi à obtenir 22,99% des voix. Ce score lui a permis de faire une entrée remarquée en remportant six sièges au Comité Social d'Établissement (CSE) et six sièges à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT). Avec ces résultats, FO a non seulement gagné en visibilité mais a aussi accédé à des heures syndicales, lui permettant de poser les bases de son développement au sein du nouvel ensemble hospitalier.

## *Consolidation en 2022 : une montée en puissance*

L'année 2022 a marqué une étape supplémentaire dans l'ancrage de FO Santé des HMV. Lors des élections professionnelles nationales de décembre 2022, FO a renforcé sa position

en obtenant près de 32 % des voix, soit huit sièges au CSE et autant à la F3SCT, devenant ainsi la deuxième force syndicale au sein des HMV. Ce résultat s'est accompagné d'une délégation syndicale à hauteur de 1,25 Equivalent Temps Plein (ETP), un atout précieux pour structurer davantage les actions syndicales et intensifier la présence de FO au cœur des services.

Parallèlement à cette montée en puissance, le syndicat a pris un rôle de premier plan au sein des instances décisionnelles. Le secrétaire du CSE, élu depuis 2021, est issu des rangs de FO. Il est également devenu représentant du personnel au Conseil de Surveillance, instance clé pour la gouvernance des HMV. Il a

également été élu représentant du Conseil de Surveillance au Conseil de Vie Sociale de trois EHPAD : Gérardmer, Foucharupt et Les Charmes. Cette présence renforce l'influence du syndicat FO dans les débats stratégiques et les décisions impactant les conditions de travail des agents et la qualité de prise en charge des résidents.

### *La proximité, la marque de fabrique de FO*

Force Ouvrière Santé des HMV est engagée au quotidien auprès des agents de nos établissements de santé, dans les services de Médecine, Chirurgie, Obstétrique (MCO) ainsi que dans les cinq EHPAD des HMV. Le bureau, toujours ouvert et

accessible, accueille régulièrement les agents pour les accompagner dans leurs démarches administratives, les informer et les conseiller, ou encore les assister lors de rendez-vous clés. La politique de FO Santé des HMV est simple et inclusive : être là pour tous les agents, les représenter, les soutenir et les aider dans leurs besoins professionnels. Par cette présence active et cette écoute attentive, nous assurons un lien de proximité, essentiel pour défendre les droits et répondre aux attentes de chacun dans les meilleures conditions.





© syndicat FO HMV

### *Un outil numérique au service des agents : le site internet Force Ouvrière*

La digitalisation des outils syndicaux a été un enjeu majeur pour FO Santé des HMV, surtout dans un environnement où l'accès à l'intranet hospitalier était refusé. Après deux années de négociations infructueuses avec les différentes directions générales des HMV, FO a pris l'initiative de créer son propre site internet en novembre 2023, accessible à tous les agents. Ce site est devenu rapidement un centre névralgique pour l'information et la communica-

tion syndicale. **En seulement un an, il a attiré plus de 20.000 visites, preuve de l'intérêt des agents pour cet outil.**

Le site internet [fos-chihmv.fr](http://fos-chihmv.fr) propose une vaste gamme de contenus utiles : un espace d'actualités, un calendrier des réunions, un espace de signalements des dysfonctionnements, des informations générales sur les droits des agents hospitaliers, des documents législatifs et réglementaires, des comptes-rendus de réunions et des courriers types. En parallèle, un espace sécurisé, réservé aux adhérents FO, permet d'accéder à des ressources spécialisées, telles que des jurisprudences et des analyses juridiques. Cet espace contient déjà plus de 300 articles, constituant une véritable base de connaissances pour les membres du syndicat.

### *Une communication soutenue : newsletter, Facebook et LinkedIn*

Une newsletter a émergé quelques mois après la mise en ligne du site web regroupant à ce jour 145 abonnés, une page Facebook avec près de 300 followers et un profil LinkedIn en pleine expansion.

### *Des ambitions claires pour l'avenir*

Depuis sa création, FO Santé

des HMV n'a eu de cesse de s'affirmer comme défenseur des droits des agents des HMV. Son objectif est clair : **créer un dialogue constructif et respectueux entre les agents, les cadres et la direction, tout en valorisant le travail de chacun et en s'assurant que les droits des agents soient respectés.**

La stratégie de FO repose sur un triptyque solide : **écoute, action et solidarité**. En mettant en place des outils concrets comme le site internet et en assurant une présence forte tant sur le terrain que dans les instances décisionnelles, FO a démontré sa capacité à accompagner les agents dans leurs démarches et à défendre leurs intérêts de manière pragmatique. Ce soutien se traduit également par un accompagnement individuel des agents confrontés à des problématiques de travail, qu'il s'agisse de gestion des horaires, de questions et revendications sur la rémunération ou de conditions de travail.

### *Une dynamique qui ne faiblit pas...*

Alors que Force Ouvrière Santé des HMV continue de se structurer et d'asseoir sa présence, les enjeux ne manquent pas pour les années à venir. La transformation des HMV, avec l'intégration de plusieurs établissements et EHPAD, demande un suivi attentif des évolutions en matière de conditions de travail et de respect des droits sociaux. FO se positionne ainsi comme un partenaire exigeant et pragmatique, capable d'influencer positivement les négociations avec la direction générale.

FO compte bien capitaliser sur cette dynamique pour continuer à se développer et à renforcer ses actions au service des agents des HMV.

### *...et qui engrange des réussites*

L'attribution des RTT a été harmonisée, offrant ainsi une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle. A l'EHPAD des Charmes, établissement de la fonction publique territoriale récemment intégré aux HMV et à la fonction publique hospitalière à la suite de la fusion, FO a réussi à mettre fin aux horaires coupés, améliorant les conditions de travail des équipes.



Après une décision unilatérale de l'ancienne DRH et des mois de négociations avec la direction, FO a obtenu le rétablissement de la prime chaussure pour les agents administratifs. Par ailleurs, au sein du centre hospitalier de Saint-Dié-des-Vosges, plusieurs services de médecine ont adopté le passage à de nouveaux horaires, permettant une organisation

plus fluide et une meilleure prise en charge et suivi des patients. Ces avancées ont été renforcées par une enquête annuelle sur la qualité de vie au travail diligentée par notre organisation syndicale, qui permet de mieux comprendre et défendre les besoins de nos professionnels.

tière de santé, de porter les préoccupations et revendications du personnel et d'aborder les améliorations nécessaires tant pour la qualité de soins et que les conditions de travail. Ces échanges réguliers favorisent un dialogue constructif et visent à sensibiliser les



photo de gauche : rencontre à St-Dié avec Gaëtan DUSSAUSAYE, député de la 2<sup>e</sup> circonscription des Vosges  
photo de droite : rencontre avec le député de la 3<sup>e</sup> circonscription des Vosges, Christophe NAEGELEN.

Ces succès témoignent de la force de notre mobilisation collective et de notre détermination à améliorer les conditions de travail et le bien-être de tous les agents.

### *Un engagement au-delà du système hospitalier*

Les représentants de FO Santé des Hôpitaux du Massif des Vosges rencontrent régulièrement les députés des circonscriptions dont dépendent leurs établissements. Ces rencontres permettent de discuter des enjeux locaux en ma-

parlementaires aux réalités du terrain.

En définitive, Force Ouvrière Santé des HMV, en seulement trois ans, a su se tailler une place de choix au sein des Hôpitaux du Massif des Vosges. Porté par une équipe motivée et un engagement fort pour la défense des droits des personnels hospitaliers, le syndicat ne compte pas s'arrêter là. Sa montée en puissance au fil des élections et la reconnaissance croissante de son travail démontrent que FO a su répondre aux attentes des agents.

# Sandra TRICHEUX

Je débute ma carrière en 1996 en tant qu'ASH en contrat d'été à l'EHPAD « les Résidences de Bellevue » à Bourges, puis, quelques mois plus tard, j'intègre l'école d'aide-soignante en janvier 1997.

Après un BEP sanitaire et social et un Baccalauréat sciences médico-sociales, je choisis de tenter le concours d'école d'infirmière et le concours d'aide-soignant. Recalée à celui d'infirmière et reçue à celui d'aide-soignante, je décroche mon diplôme en janvier 1998.

Je suis finalement recrutée à l'EHPAD « les Résidences de Bellevue » en février 1998, établissement dans lequel j'exerce toujours.

Issue d'un milieu défavorisé, élevée par une maman seule avec quatre enfants, je n'ai aucune notion de ce qu'est un syndicat et je suis encore plus loin d'imaginer que je deviendrai syndicaliste et militante quelques années plus tard.

Le syndicat est venu à moi par le biais de ma camarade **Laure BACHARD** qui m'a soutenue pour l'obtention d'une aide au CGOS pour l'achat d'une voiture. Pour la remercier, j'accepte naturellement de me syndiquer à sa demande.

## 2016 Une nouvelle aventure commence

Force Ouvrière est le premier syndicat à l'EHPAD de Bellevue depuis plusieurs années. Laure, ma camarade et amie, secrétaire FO, a une priorité dans sa vie, le syndicat ! Ses leitmotivs : présence, écoute et aide. Trois mots d'ordre qui rythment nos journées. Elle s'entoure d'une équipe dynamique avec ces mêmes objectifs, avec toujours en filigrane le fait de rester le syndicat majoritaire au sein de l'établissement.

J'intègre cette équipe d'abord à 20 % en 2016, et je suis vite

mise dans le bain : je siège en CTE et CHSCT mais également en CAPL et CAPD. Quelle découverte ! Comment vais-je faire pour parler à la Direction ? Au début, j'écoute et puis, petit à petit, je prends la parole et me voilà engagée dans la défense des droits des agents.

En 2017, je suis détachée à 50 % et deviens **secrétaire adjointe du syndicat de l'EHPAD** car ma camarade Laure prépare son départ à la retraite. Je m'investis alors encore un peu plus dans le syndicat et ses actions. Nos missions, principalement la défense des agents, sont d'autant plus ardues que la Direction tout autant que le gouvernement ne considère pas à leur juste valeur les agents de la Fonction publique. Je participe également à plusieurs réunions, à la région, à la Fédération, aux congrès. Tout ça est nouveau pour moi ! Mais je trouve cela très intéressant de pouvoir échanger avec d'autres camarades.

En 2018, année des élections, la peur et le doute m'envahissent. Avons-nous été assez proches des agents ? Nous font-ils confiance ? Finalement après le scrutin, quand les résultats « tombent », ces peurs s'envolent : FO est, nous sommes, le syndicat majoritaire !

## 2020 Une année difficile... et un peu folle !

Je suis détachée à 100 % et deviens **Secrétaire générale du groupement départemental**



©syndicat FO EHPAD Bellevue

**FO Santé du Cher (GD 18)** en remplacement de ma camarade Maryvonne.

Son départ n'était pas du tout prévu, mais je ne pouvais pas laisser le GD 18 sans secrétaire.

Aussi, je propose ma candidature. A la surprise générale (en tout cas la mienne), certains camarades sont ravis... d'autres un peu moins. Je dois faire mes preuves, gagner la confiance de ceux qui doutent de mes capacités.

Je suis plutôt réservée et ne sais pas du tout si je vais être à la hauteur, mais comme j'aime les défis, je me dis que, parfois, il faut forcer le destin... et j'y vais !

Je pense y être arrivée car à ce jour, le GD fonctionne très bien et n'a pu être possible que grâce à une équipe - « au top » - à mes côtés. J'en profite donc pour remercier **Nathalie** qui a toujours été avec moi et qui a cru en moi dès les premières heures ; un grand merci aussi à **Mélanie et Philippe** toujours prêts à m'aider. Un merci aussi

à tous les secrétaires de syndicats FO branche santé qui font de notre GD un GD qui avance, combatif et qui fonctionne en bonne harmonie avec les camarades de la fonction publique territoriale.

Je dois aussi remercier **Denis des services publics**, mon alter ego au sein du GD, qui m'a pris sous son aile dès le départ de mon mandat (et Dieu sait qu'il a eu du boulot !).

Et pour finir dans les remerciements, un énorme merci à **Arno pour son écoute et sa disponibilité sans faille et à... Franck, mon mari**, qui me soutient même si, il ne faut pas se le cacher, le syndicat prend beaucoup de place et d'énergie et que mon époux préférerait parfois que le téléphone ne sonne pas le soir ou le week-end.

## 2021

**Je deviens trésorière-adjointe de la région fédérale FO SPS Centre.** Là encore, une nouveauté pour moi mais je prends

ce rôle au sérieux et m'investis dans la bonne gestion des finances de notre région.

**En 2022, je suis désignée administratrice au CGOS**, fonction très intéressante voire enthousiasmante car il est primordial de porter et défendre la voix de FO au CGOS.

Mes journées sont bien occupées ; défendre, accompagner et guider restent mon leitmotiv. Je suis également sur toutes les actions, grèves, assemblées générales, etc. Mais le plus important reste d'être sur le terrain, aller dans les établissements où nous ne sommes pas implantés pour y créer de nouveaux syndicats.

**En 2023, je forme un binôme avec Alexandre au sein de la région, lui en tant que secrétaire et moi en tant que trésorière.** Le travail ne manque pas et je pense qu'il faut pouvoir s'appuyer les uns sur les autres. L'union fait la force !

**En 2024, je suis réélue secrétaire générale du GD du Cher avec comme double non plus Denis mais Murielle.** Une « team » féminine qui compte bien continuer à travailler en harmonie.

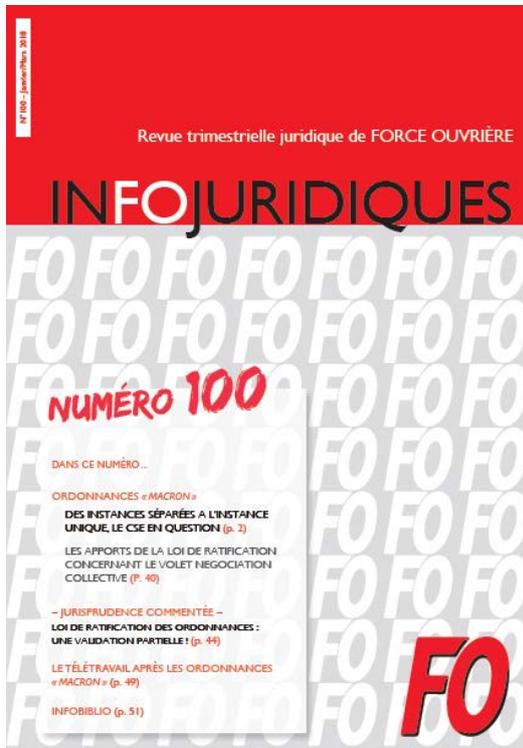
Mon adhésion à FO a été pour moi, au départ, un hasard et par la suite et jusqu'à ce jour, une évidence.



*" Je suis fière de ce que FO m'a fait devenir : une femme plus sûre d'elle, militante, dans l'action, proches des agents.*

*Vive FO, le seul syndicat libre et indépendant ! "*

# INFOJURIDIQUES OFFRE D'ABONNEMENT



- 1 an pour **40 Euros**
- Tarif réservé aux adhérents Force Ouvrière : 1 an pour **20 Euros**

Revue trimestrielle réalisée par  
Le Secteur Juridique Confédéral

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre :  
**CONFEDERATION FO (INFOJURIDIQUES)**

A retourner à :  
**CONFEDERATION FORCE OUVRIERE**  
**SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES**  
141, avenue du Maine  
75680 PARIS Cedex 14  
Tél : 0140528354 – Fax : 0140528348  
Email : [sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr)

Mr  Mme  Mlle

Nom : .....Prénom : .....

Syndicat : .....

Etes-vous conseiller Prud'hommes ?  oui  non

Adresse : .....

Code postal : ..... Localité : .....

Signature

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Elles sont conservées pendant 3 ans à compter de la date de fin de votre abonnement et sont destinées à la direction de la communication de FO Conformément à la loi « informatique et libertés » et au règlement général sur la protection des données. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant par mail [sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr) ou par téléphone 01 40 52 83 54

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<sup>e</sup> 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](http://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