

La Tribune

n° 101 - sept 2019

**LOI TRANSFORMATION
FONCTION PUBLIQUE**

FO
SANTÉ

+

**MA
SANTÉ
2022**



**NOS STATUTS
ET
NOS ETABLISSEMENTS
EN DANGER !!**



LES AGENTS HOSPITALIERS NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

POUR LES BÉNÉFICIAIRES
DU C.G.O.S.

-20%*

SUR VOTRE ASSURANCE
AUTO, MOTO, HABITATION
OU ACCIDENTS & FAMILLE

50 € OFFERTS*

SUR VOTRE 1^{ÈRE} ÉCHÉANCE

3 MOIS OFFERTS**

SUR VOTRE CONTRAT
PROTECTION JURIDIQUE

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/hospitaliers

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Florence,
infirmière.

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

*Offre réservée aux bénéficiaires du C.G.O.S. sur présentation d'un justificatif, pour toute 1^{ère} adhésion à GMF par la souscription d'un contrat AUTO PASS, Motolis, habitation DOMO PASS ou habitation AMPHI PASS ou Accidents & Famille entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019. La réduction de 20 % s'applique sur la 1^{ère} cotisation annuelle du tout 1^{er} contrat. En cas de souscription le même jour de deux ou plusieurs contrats, la réduction sera appliquée sur la prime la plus importante. Offre non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

**Offre réservée aux clients titulaires d'un contrat GMF en cours. Pour toute souscription du contrat Protection Juridique en formule Essentielle, entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019, 3 mois offerts sur la 1^{ère} cotisation annuelle du contrat ainsi souscrit. Non cumulable avec toute offre promotionnelle en cours.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, Motolis, habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS, Accidents & Famille ou Protection Juridique formule Essentielle en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

TBW&A/PARIS

Tort d'avoir eu raison trop tôt !

Nous l'avions dit, nous l'avions écrit, la loi travail ne se limiterait pas qu'au seul champ du secteur privé. C'est chose faite aujourd'hui ! Ce que certains partis politiques n'auraient jamais eu l'impudence de faire, le gouvernement Macron lui, l'a fait. Nous ne mesurons pas encore totalement toutes les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique, ce ne sera que dans quelques mois avec la parution des décrets d'application et des ordonnances, mais les grandes lignes sont déjà posées :

- Les Commissions Administratives Paritaires deviennent des commissions de recours, fini les avis sur les avancements et les promotions ;
- Les instances consultatives du personnel sont fusionnées (CTE et CHS-CT) ;
- Recrutement accru de contractuels ;
- Création de contrats de mission d'une durée maximale de six ans ;
- L'extension des ruptures conventionnelles aux fonctionnaires ;
- Le détachement d'office des fonctionnaires touchés par une restructuration ;
- La mobilité simplifiée vers les autres versants de la Fonction Publique (territoriale et d'État) ;
- De nouvelles sanctions disciplinaires sans consultation de la CAP.

Comme dans le secteur privé, cela se traduira par une diminution du nombre de nos militants, mais avant tout par la destruction programmée à long terme de notre statut qui assure la protection et le principe de neutralité des fonctionnaires comme nous le concevons aujourd'hui.

Pour autant, le rouleau compresseur ne va pas s'arrêter là. Sur fond de conflits dans de nombreux services d'urgences, de grève également chez les pompiers depuis des semaines, avec des services d'EHPAD à bout de souffle, le gouvernement souhaite à présent nous imposer sa réforme des retraites.

Cette réforme, nous allons la combattre dès le mois de septembre, car elle est à la fois inégalitaire et injuste socialement, tirant le montant des pensions de retraite vers le bas.

La lutte est déjà engagée dans beaucoup d'établissements et de services : elle reflète l'exaspération de nombreux professionnels fatigués, usés par des conditions de travail inacceptables, mais déterminés à se battre. La Fédération FO-SPSS est également en ordre de marche pour répondre aux attaques de ce gouvernement, à son mépris à l'égard des agents, aux revendications qu'il ignore, par la mobilisation de tous !!

Le 5 septembre nous réunirons à la Confédération nos représentants des EHPAD car rien n'a changé pour les agents et les résidents de ces structures depuis leur très forte mobilisation de 2017. Nos revendications sont les mêmes et toujours d'actualité à savoir l'application du plan solidarité grand âge, 1 agent pour 1 résident, l'augmentation des salaires et l'évolution des modalités de financement des structures.

Contre l'attaque de nos acquis sociaux, principalement notre code des pensions civiles et militaires et notre caisse de retraite, nous participerons massivement à l'appel de notre Confédération pour manifester à Paris le 21 septembre et dire non à la réforme des retraites.

La guerre n'étant jamais perdue avant d'avoir livrée la dernière bataille, le combat mérite d'être mené. Pour cela, la Fédération va organiser pour la branche des Services Publics des réunions d'information et de mobilisation dans les régions, pour s'opposer à la suppression voulue par le gouvernement de 70 000 postes. Quant au secteur de la Santé, il méritera une grève à la hauteur des enjeux !! L'application de la Loi Santé va continuer de dégrader nos conditions de travail et réduire encore l'offre de soins.

Les analystes ont prédit une rentrée chaude. Nous voulons une rentrée avec des victoires... Et nous irons les chercher !



Didier BIRIG
Secrétaire Général

3

Editorial
Didier BIRIG

4

Editorial
Yves VEYRIER

5

Souvenirs,
souvenirs...

6

CHU de Lille

9

Loi transformation
Fonction Publique
notre analyse

12

Loi "ma santé
2022"
p.13 : nos réactions
p.14 : nos analyses

16

International
Marjorie
ALEXANDRE
p.17 : Congrès à
Dublin

18

AG du CGOS

20

CNRACL
Réforme des
retraites

21

Femme militante

22

Santée privée
Grève des Ehpad
de la Mutualité
Française

24

ANFH
45^{ème} assemblée

Yves VEYRIER

Secrétaire Général



Rentrée sous tension

Cette année encore, la rentrée s'annonce tendue. Les réformes s'appliquent, sans répit. La loi de transformation de la fonction publique, promulguée le 6 août dernier, va être mise en œuvre et toucher l'ensemble des agents publics de l'Etat, de la territoriale et de l'hospitalière, entraînant reculs et désorganisation des services, et une précarisation accrue des personnels via notamment le recours accru aux contractuels.

La loi calque également les dispositions adoptées par la voie des ordonnances en 2017 dans le secteur privé, en matière de dialogue social. Avec la refonte des instances représentatives du personnel, l'affaiblissement des CAP et la disparition des CHSCT, en tant qu'instance à part entière, elle va réduire les capacités des organisations syndicales à défendre collectivement les droits des personnels en termes de carrière et de santé et sécurité au travail. Enfin, avec l'introduction de la rupture conventionnelle ou le détachement d'office, qui pourraient contraindre

les fonctionnaires à quitter la fonction publique, il s'agit bien d'une remise en cause profonde du statut général de la fonction publique.

La période estivale a été marquée par les tensions au sein de l'hôpital et des services d'urgence. Ce qui se passe aujourd'hui dans le secteur de la santé préfigure ce à quoi on peut s'attendre dans l'ensemble des services publics demain. Manque de moyens, sous effectifs, dysfonctionnements multiples, personnels à bout, FO réaffirme son attachement au service public et reste déterminée aux côtés de ses fédérations pour défendre les intérêts des personnels, améliorer les conditions de travail et la présence de services publics de qualité partout sur le territoire.

La réforme des retraites sera un autre dossier en vue de cette rentrée. La présentation du rapport Delevoye en juillet confirme la volonté du gouvernement de mettre en place un régime universel, qui entraînerait notamment la fin du code des pensions et de la CN-RACL, avec leurs spécifici-

tés. Pour les agents publics, la dilution de leurs régimes de pension mettrait fin à la garantie d'obtenir, au terme d'une carrière complète, 75% du traitement brut des 6 derniers mois, qui était un calcul cohérent avec le principe de carrière et l'ascendance des rémunérations. Le futur système présenté ne pourrait garantir un montant de pension car la valeur de service du point ne serait pas connue à l'avance. Elle fluctuerait en fonction de la situation de l'emploi, de la croissance, de la dépense publique et de l'espérance de vie.

FO dénonce ce projet de réforme qui remet en cause tout le système paritaire de protection sociale, crée une retraite incertaine pour tous et recule de fait une nouvelle fois l'âge de départ nécessaire pour percevoir une retraite à taux plein.

C'est pourquoi, dès le 21 septembre, FO appelle à la mobilisation contre ce projet dans le cadre du rassemblement d'ampleur nationale prévu à Paris. Je vous invite à y participer, nombreux, pour que ce premier rendez-vous soit un succès.

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 : GROUPE DROUIN
IMPRIMERIE - 92 avenue Ernest
Cristal - 63170 AUBIERES
Diffusion : sarl d'édition de la Tribune Santé
INSS 2646 - 411X
crédits photos : F. Blanc, Tony ARTIGAS
Freepik.com
N° commission paritaire 1122S07061
3^{ème} trimestre 2019

CHU de Lille

La construction du CHU de Lille commence en 1934 et est inauguré en 1953 sous le nom de cité hospitalière.



Aujourd'hui, le CHU c'est :

3 000 lits
16 000 salariés
(dont 3 700 médecins)
14 hôpitaux
350 hectares
Un budget annuel
de 1,3 Milliard d'euros
12 000 étudiants

Mais c'est aussi :

- 16 957 jours d'arrêt pour accident de travail (1 952 AT en 2017) et 10 808 jours pour maladie professionnelle ;
- une dette de 455 756 d'heures supplémentaires non récupérées ou rémunérées, et 136 853 jours de CET en 2017 pour le personnel non médical ;
- 1 459 agents travaillants en « horaire dérogatoire ».

C'est enfin :

- Un usage intensif du rappel à domicile pour pallier le manque d'effectifs ;
- Un recours systématisé aux contractuels ;
- Un manque de moyens chronique et dangereux ;
- La désertion des professionnels exerçant des métiers « sous tension », tels que kinésithérapeutes, manipulateurs-radios... mais aussi infirmiers et aides-soignants ;
- Un mal être généralisé des agents qui y travaillent.

Brève histoire de ces dernières années du syndicat FO au CHU de Lille

Le syndicat Force Ouvrière s'implante au CHU de Lille au début des années 80. Sous l'impulsion de **Paulette HOFMAN**, le syndicat grandira jusqu'à compter 1800 adhérents, tout en devenant le premier syndicat du CHU. Par la suite, Paulette sera appelée à devenir secrétaire confédéral et quittera Lille en 1990.

Après son départ, le syndicat passe à la 2^{ème} place puis à la 4^{ème} aux élections de 1996.

Gamila MESTAOU, est élue secrétaire générale en 1998, et renouvelle l'équipe. Après une campagne acharnée, FO récupère la seconde place aux

élections de 1999 avec 19% des voix.

Aux élections de 2014 avec presque 1400 adhérents, FO obtient 32%. Mais les autres syndicats font l'union sacrée contre FO : ils font annuler le scrutin pour irrégularité et obtiennent une nouvelle élection en 2016.

Durant toute cette période, les autres OS n'auront de cesse de salir l'image de FO.

En 2016, une nouvelle assemblée générale FO est organisée, présidée par **Michelle BIAGGI** (secrétaire confédérale).



A cette occasion un nouveau secrétaire général est élu : **Lyderim BOUDERSA (ci-dessus)**, infirmier en réanimation. Gamila MESTAOU, élue secrétaire générale adjointe, prend l'année suivante une retraite bien méritée.

La même année, le syndicat décide de mener plusieurs actions d'envergure, faute, déjà, de dialogue social :

- Une grève avec les personnels de la pharmacie centrale concernant la manipulation de produits nocifs dans le cadre de l'élaboration in situ des traitements chimiothérapeutiques : FO décroche une prime de risque pour les agents auprès de la direction.
- Une grève avec les personnels des services techniques pour la légitime reconnaissance de leurs compétences : FO obtient le principe d'avancement au grade de Technicien Hospitalier à partir de 50 ans.
- Une grève avec les salariés de la blanchisserie centrale pour l'octroi systématique de la prime d'insalubrité pour tous les agents mais aussi sa revalorisation : environ 50 Euros/mois d'augmentation pour tous les personnels.

Les élections de fin 2016 sont très âpres, FO est attaqué de toutes parts, que ce soit par les autres syndicats ou la direction. Nos militants sont désinformés, nos candidats subissent des pressions pour retirer leur candidature.

La retraite imminente de Gamila, très populaire parmi nos adhérents, est instrumentalisée pour semer le désengagement et la

confusion parmi nos adhérents et sympathisants.

Malgré tout, nous parvenons à obtenir 22% des voix, mais nous ne sommes plus que troisième.

Dès 2017, la nouvelle équipe se renforce, des nouveaux délégués sont mis en place alors qu'un nouveau directeur général s'installe. Très rapidement, un long bras de fer s'instaure jusqu'à des grèves menées pour réclamer sa démission.

2017

- Une grève de l'hôpital cardiologique afin d'annuler sa restructuration : comme l'avait dénoncé FO, ce sont au final - et malheureusement - plusieurs dizaines de postes de soignants qui seront supprimés.
- Une grève des personnels des Bateliers (EHPAD) afin d'obtenir plus de moyens particulièrement des renforts en effectifs afin d'appliquer notre revendication nationale d' "un agent pour un résident" : FO obtient du matériel en nombre mais aussi des mensualités supplémentaires (qui malheureusement ne seront pas reconduites mais qui auront permis au moins aux agents de "souffler" un temps).

2018

- Une grève générale avec une demande de démission du DG qui décide

sans concertation de mettre en place un plan de retour à l'équilibre supprimant plusieurs centaines de postes de contractuels.

- Devant le refus de rencontrer les syndicats pour donner des explications, est décidée l'occupation du bureau du Directeur Général. La police viendra nous déloger sans que pour autant nous puissions le rencontrer. La seule réponse donnée a été des sanctions disciplinaires prononcées contre les délégués FO (dont le secrétaire général, avertissements et blâmes). Aujourd'hui, faute de dialogue social, la bataille est désormais judiciaire.

En résumé, quelques succès notables, mais non sans devoir durement croiser le fer.

Entre temps, les élections professionnelles de décembre 2018 (désormais par voie électronique) se déroulent dans un climat plus serein entre organisations syndicales, sans que pour autant la campagne ne perde de son intensité. Les résultats tombent : FO obtient près de 32% des voix à seulement 50 voix d'écart avec le premier. Les résultats de FO de 2014 sont légitimés, et le syndicat s'est stabilisé.

Quant à cette année, outre le travail mené dans toutes les instances de l'établissement, 2019 est déjà marqué



par la grève des urgences avec la participation active de FO.

Le syndicat FO du CHU de Lille aujourd'hui

Pour rendre compte de ce que représente le syndicat FO du CHU de Lille, quelques données sont utiles :

- 800 adhérents en 2018.
- 25 délégués dont 15 à temps plein syndical (11 femmes et 14 hommes) et une représentation homogène des professionnels (infirmier,

aide-soignant, manip radio, Kiné, agent de sécurité, agent technique, préparateur pharmacie, technicien de labo...)

- 16 CHSCT (un par site)
- 16 locaux syndicaux.

De plus, FO a été la seule organisation à mettre une équipe de délégués uniquement consacrée aux personnels de nuit.

Depuis quelques années, le syndicat s'est remis en ordre de marche avec une organisation interne que certains pourrait qualifier de spartiate. Pour preuve la déclinaison d'une journée "type" des délégués au CHU de Lille :

8H00 : transmissions avec l'équipe FO de nuit.

Réunion d'équipe chaque matin de 08H15 à 08H30 dans le local principal et échange autour des dossiers en cours et autres.

08H30 : chaque délégué se rend sur son site avec son binôme et après avoir consulté les mails, les

délégués se rendent dans les services suivant leur planning de tournée.

12H00 à 12H30 : repas.

12H30 à 13H30 : permanence dans chaque local FO qui permet d'envoyer des mails et recevoir les rendez-vous avec les agents.

14H00 à 16H00 : deuxième tournée dans les services.

16H00 à 16H30 : retour au local principal et transmissions.

Avec une équipe motivée et reconnue de tous les agents du CHU de Lille, **FO a fixé pour objectif la première place pour les élections de 2022.**

Quoiqu'il en soit, toute l'équipe continuera de veiller au bien-être des agents, tous les jours, avec force et détermination.



Funeste jour pour la fonction publique et ses agents

L'adoption de la Loi « transformation de la fonction publique » est un tournant manifeste en termes de remise en cause des services publics, de casse du statut général des fonctionnaires mais aussi sur le plan managérial et des instances de dialogue social pour défendre, dans les meilleures conditions, les intérêts des personnels.

Cette loi ne concerne pas uniquement les agents publics, mais, bien au-delà, toute la conception et l'organisation de la fonction publique sur l'ensemble du territoire. Ce qui impliquera des conséquences néfastes sans précédent pour l'ensemble de nos concitoyens.

Cette loi va non seulement modifier en profondeur la Fonction Publique et les services publics, en remettant en cause les besoins collectifs qui sont, faut-il le rappeler :

- La prise en charge de toutes et tous, quels que soient leur âge, leur référence et leur situation financière et sociale ;
- La prise en charge sur l'ensemble des territoires ruraux ou urbains ;
- La prise en charge des plus faibles et non en confortant les plus forts ;
- Une véritable redistribution des richesses ;
- Les services publics doivent continuer à être accessibles à toutes et tous, en servant et aidant l'utilisateur, en réduisant les inégalités et en assurant la cohésion sociale.

Cette loi n'est pas portée pour la volonté d'un meilleur service public mais

bien pour des principes de coupes budgétaires. Les prétendues promesses de modernisation se traduisent par une dégradation des services publics.

**C'est en fait
la destruction
des services publics
qui nous attend !!**

Force Ouvrière a tenté, pendant quinze mois à l'occasion des pseudo-concertations mises en place par le Ministère de la fonction publique, d'argumenter et d'apporter des éléments pour faire modifier les projets de textes sans qu'aucune de nos propositions de modification ne soient intégrées dans la version finale.

Il est à noter que toutes les organisations syndicales ont voté « contre » le texte lors du Conseil Commun de la Fonction Publique.

Il convient dès maintenant de préparer et poursuivre la riposte contre cette loi inique.

Nous avons su prendre nos responsabilités FO a organisé la mobilisation contre cette loi et nous poursuivons ce combat ! Nous avons été initiateurs, moteur et à la pointe des combats, mais malheureusement pas toujours relayés

par les autres organisations syndicales.

La Loi a été finalement publiée au Journal Officiel le 8 juillet 2019. Elle concrétise la disparition d'une certaine conception républicaine de la Fonction Publique.

C'est l'impartialité et la neutralité des fonctionnaires dans l'exercice de leurs missions qui disparaissent avec en "bonus" la suppression de leurs garanties statutaires.

Plusieurs mesures adoptées dans ce texte concrétisent la disparition de ces fondamentaux :

✓ **La suppression des CAP mutations et promotions qui reviennent à instituer le « fait du prince » dans le déroulement de carrière des agents ;**

✓ **La suppression des CHSCT et des Comités Techniques ;**

✓ **Le recrutement accru de contractuels sans formation initiale obligatoire ;**

✓ **La création de contrat de mission d'une durée maximale de six ans ;**

✓ **L'extension des ruptures conventionnelles aux fonctionnaires ;**



- ✓ **Le détachement d'office des fonctionnaires impactés par une restructuration ;**
- ✓ **La mobilité simplifiée (forcée ?) vers la fonction publique territoriale ou hospitalière ou de l'Etat ;**
- ✓ **Les nouvelles sanctions disciplinaires sans consultation de la CAP.**

L'opposition unanime des fédérations des fonctionnaires, suffisamment rare pour être soulignée, aurait dû ouvrir les yeux, sinon au gouvernement mais au moins aux représentants élus par le peuple, et les inciter à écouter les motivations d'un tel rejet.

Les députés godillots ont préféré suivre aveuglè-

ment les arguments mensongers des ministres Darmanin et Dussopt. Il est vrai que pour une majorité d'entre eux, ce qui fonde la Fonction Publique et son statut depuis 1946 leur est totalement étranger. Il suffit de les écouter et de lire leurs interventions dans les médias et les réseaux sociaux.

Avec cette Loi, le gouvernement se dote de la « *boîte à outils* » pour mettre en œuvre ses plans de restructuration. Les ministères économiques et financiers seront, de ce point de vue, rapidement concernés au vu des multiples réformes en cours ou à venir.

Force Ouvrière combattra sans relâche cette Loi, nous en demandons le retrait pur et simple.

Nos combats dans les prochaines semaines, associeront cette revendication et d'autres comme la contre réforme des retraites.

Il conviendra d'expliquer, de rassembler et de mobiliser pour défendre notre conception de la Fonction Publique républicaine. Gageons que cette perspective doit habiter toutes les structures de notre syndicat, plus largement l'ensemble des agents des Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalières.

**RESISTER
REVENDIQUER
RECONQUERIR**

Transformation des instances de la Fonction Publique

Ce qui va changer !

La loi dite de « transformation de la fonction publique » votée définitivement le 24 juillet au Parlement a été publiée le 6 août dernier au « Journal Officiel ».

Ce texte va impacter les quelques 5,5 millions d'agents titulaires et contractuels dans les trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière). Une cinquantaine de textes réglementaires doivent être pris dans les prochains mois.

Suppression des CHSCT

Transformation des CT - CTE

(Comité technique, Comité technique d'Etablissement) en 2022

Les CT-CTE traitent de toutes les questions d'ordre collectif. C'est une instance majeure de dialogue social dans la fonction publique.

La réforme qu'a portée Olivier Dussopt, le secrétaire d'Etat à la fonction publique, remet totalement en cause le dialogue social,

qui va être profondément remodelé avec la création de comités sociaux, pendant dans le public des comités sociaux et économiques institués par les ordonnances Travail dans le privé. Chaque ministère, collectivité et établissement public de santé, aura son

comité social. Comme dans le privé, ils vont absorber les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Leur mise en place aura lieu lors du prochain renouvellement des instances dans les trois fonctions publiques, prévu en décembre 2022.

Une fusion en forme de punition...

Cette même instance traitera à la fois des conditions de travail des agents mais aussi les questions relatives à l'organisation

et au fonctionnement des services, la politique sociale, l'emploi etc. Ce qui revient à concentrer toutes les missions des anciennes instances sur un nombre restreint d'élus. Il y aura par conséquent une dilution des attributions.

Il faut donc s'attendre à une réduction du nombre de représentants du personnel et du nombre d'heures dont ils disposeront. Ces éléments seront définis ultérieurement par décret.

CAP

(Commissions Administratives Paritaires)

Le « Mérite »... valeur institutionnalisée !

Pour rappel, les CAP traitent les questions individuelles des agents : déroulement de carrière, avancement de grade et d'échelon, reclassement, détachement, révision de la notation, sanctions, mutation pour la Fonction Publique d'Etat. Elles émettent un avis.

Désormais, elles ne seront plus consultées pour les promotions et mutations. Elles recevront juste "la liste des agents retenus par l'autorité de gestion". C'est tout bonnement le « salaire au mérite ».

Les CAP ne sont plus compétentes sur les mesures individuelles favorables.

Elles se limitent à l'examen des critères collectifs d'avancement, qui devront mieux prendre en compte la « valeur professionnelle » des agents.

Encore une fois, c'est un verrou qui saute dans l'objectif énoncé dans « Action publique 2022 » de favoriser la gestion des personnels au mérite, déjà largement avancée avec PPCR.

Pour « cause de lourdeur administrative », le gouvernement supprime le paritarisme à l'exception des

questions disciplinaires qui seraient même dématérialisées pour « gagner du temps ».

À noter, l'instauration prévue d'une nouvelle sanction dans le premier groupe de sanction, aux côtés de l'avertissement et du blâme : l'exclusion temporaire de trois jours. Cette dernière n'entre même pas dans le champ de compétence de la CAP, même si elle n'est que consultative.

Ces nouvelles modalités devraient voir le jour au 1er janvier 2020 pour la fonction publique territoriale et hospitalière.

ANALYSE DE FO :

Cette Loi détruit toutes les valeurs inscrites dans le statut général des fonctionnaires depuis sa création en 1946. Les députés auraient pu s'inspirer des propos de Maurice Thorez qui déclarait en 1946 que :

« Le fonctionnaire ne devait plus être le domestique du gouvernement livré à l'arbitraire ou au favoritisme. Mais seulement le serviteur de l'Etat et de la nation,

garanti dans ses droits, son avancement et son traitement, conscient en même temps de sa responsabilité. Considéré comme un Homme et non comme un rouage impersonnel de la machine administrative ».

Force Ouvrière continuera de défendre les valeurs intangibles de neutralité, d'impartialité, de continuité et d'égalité qui sont au cœur de notre modèle de société.

Le projet de loi "Ma Santé 2022" a été adopté au mois de juillet 2019...

La transformation du système de santé va se mettre en marche !

La communication du Ministère des Solidarités et de la Santé vaut le détour !
Jugez-en vous même :

"Annoncée en septembre 2018 par le président de la république, la stratégie "Ma Santé 2022" propose une vision d'ensemble et des réponses globales aux défis auxquels est confronté le système de santé français. Tout d'abord, des inégalités dans l'accès aux soins, avec de plus en plus de Français qui connaissent des difficultés à accéder à un médecin dans la journée et sont parfois contraints de se rendre aux urgences par défaut. Ensuite, des aspirations chez les professionnels à mieux coopérer entre eux, à disposer de davantage de temps pour soigner leurs patients et à être formés autrement.

"Ma santé 2022" va favoriser une meilleure organisation des professions de santé qui devront travailler ensemble et mieux coopérer au service de la santé des patients.

"Ma santé 2022" permettra de rassembler les soignants en ville et les soignants à l'hôpital autour de projets de santé adaptés aux besoins des français dans les territoires. Elle donnera la possibilité pour chaque Français d'être soigné tous les jours de la semaine jusqu'en soirée et le samedi matin sans devoir passer par l'hôpital, de renforcer les actions de prévention pour prévenir les maladies, de maintenir à domicile le plus possible les personnes fragiles, âgées ou présentant plusieurs pathologies.

L'exercice isolé – c'est-à-dire d'un professionnel de santé seul dans son cabinet – doit devenir l'exception à l'horizon 2022.

Les soins de proximité doivent s'organiser au sein de structures d'exercice coordonné comme les maisons ou les centres de santé, dans le cadre de communautés professionnelles territoriales de santé. (CPTS).

Pour redonner du temps aux médecins pour soigner, "Ma santé 2022" va aussi s'appuyer sur de nouvelles fonctions d'assistant médical qui pourront assumer des tâches administratives et soignantes. La pratique avancée infirmière répondra elle aussi à cet enjeu de libérer du temps médical et ouvrira par ailleurs de nouvelles possibilités pour accompagner les patients, notamment ceux parmi les plus fragiles ou atteints de maladies chroniques.

L'offre hospitalière sera quant à elle repensée autour des hôpitaux et des services hospitaliers de proximité pour les soins du quotidien (médecin, gériatrie, réadaptation), plus que jamais nécessaires dans un contexte de vieillissement de la population et d'augmentation de maladies chroniques. Les autres hôpitaux verront leur activité recentrée sur leur mission première : les soins techniques nécessitant des équipements adaptés et de pointe.

Afin d'accompagner ces évolutions et de soutenir les professionnels hospitaliers

dans la réalisation de leurs missions, "Ma santé 2022" va renforcer le management dans ses différentes composantes et ouvrir de nouveaux parcours professionnels et de nouvelles conditions d'exercice aux soignants.

"Ma santé 2022" fait surtout de la qualité et de la pertinence des soins le fil rouge de la transformation. Avec la mise en place de réels parcours de soins, les patients n'auront pas à assumer seuls la coordination des différents professionnels de santé. Désormais, ceux-ci se coordonneront plus efficacement, entre-autre grâce au numérique. Pour les y encourager, une révision profonde du financement permettra de sortir de la seule logique du paiement à l'acte au profit de rémunérations au forfait pour certaines pathologies chroniques et de primes à la qualité.

Enfin, on ne peut pas transformer notre système de santé sans repenser la manière dont on forme les soignants et dont on forme leurs carrières.

Cette révision des études poursuit 2 objectifs principaux : une orientation progressive encourageant la diversification des profils étudiants, les passerelles entre cursus et une définition plus pertinente des choix ultérieurs de spécialités des étudiants."

Réactions FO suite à l'adoption du projet de loi : le rouleau compresseur est en marche !

Malgré les tensions sociales fortes et les mouvements de grève qui s'amplifient chaque jour dans de nombreux secteurs de la santé (urgences, EHPAD, soins à domicile, psychiatrie, maternité, hôpitaux locaux), les parlementaires ont, en très grande majorité, adopté cette Loi en faisant fi des réalités de terrain, des attentes des personnels, et des besoins de la population en matière d'accès aux soins.

Force Ouvrière n'a eu de cesse de dénoncer et combattre cette réforme dont l'objectif principal est de contenir les dépenses de santé dans un Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie (ONDAM), déjà notoirement insuffisant alors que la faiblesse des budgets hospitaliers est dénoncée par leurs responsables eux-mêmes.

Cette Loi, désormais composée de 81 articles, comporte tous les outils pour détruire notre système de santé. De plus, bon nombre de ses réformes seront mises en œuvre par voie d'ordonnances qui par nature laisseront peu de place au débat démocratique et à la négociation.

Mais, d'ores et déjà, cette loi :

- Donne la possibilité aux établissements, dans le cadre des Groupements Hospitaliers de Territoires, de fusionner et ainsi accentuer le nombre de fermetures de lits. Un projet médical de GHT sera instauré ainsi que la mutualisation des services des ressources humaines. Il est laissé au GHT la latitude de mutualiser nombre de secteurs (logistique, restauration, service technique, laboratoire, radiologie, etc....).

Toutes ces mesures conduiront à diminuer l'offre de soins et à supprimer des milliers d'emplois hospitaliers.

- Redéfinit les missions des hôpitaux de proximité en les cantonnant à la médecine générale et gériatrique, mais sans plateaux techniques. Seuls quelques petits gestes chirurgicaux sur des actes programmés seront possibles pour ceux qui obtiendront le graal de la labellisation. Pour FO, sous prétexte de gradation des soins, cette loi accentue une médecine à deux vitesses avec le dépouillement de nombreux territoires par la captation de l'activité au profit des métropoles.
- Développe la télémédecine en supprimant les restrictions géographiques de son exercice. De plus, elle définit la notion de télésoin entre un patient et les professionnels paramédicaux et pharmaciens plus accessibles. Une base de données en santé unique verra aussi le jour, en y introduisant dès la naissance le parcours patient. Pour FO la modernité ne doit pas conduire à une médecine déshumanisée, et sans proximité.

- Supprime le Numerus Clausus, mais instaure l'accès aux études de médecine par les objectifs déterminés conjointement par les ARS et l'université. Ce changement ne modifiera en rien la pénurie de médecins et notamment dans certains territoires.

Cette liste de méfaits et de trompe-l'œil n'est pas exhaustive. La ministre de la santé tente de nous faire croire que « Ma santé 2022 » est l'Alpha et l'Omega de la résolution de l'ensemble des dysfonctionnements de notre système de santé. Cela revient à nous faire prendre « nos vessies pour des lanternes » alors que les gouvernements successifs se sont employés à la déstructurer.

Pour FO, des moyens humains et financiers conséquents sont les seules alternatives crédibles pour retrouver du sens à notre système de santé. Cela nécessite un ONDAM en très forte hausse, la réouverture de lits, l'annulation de tous les plans de retour à l'équilibre, des effectifs supplémentaires et une augmentation générale des salaires du secteur public comme du secteur privé.

*Le secrétariat fédéral
Paris, le 18 juillet 2019*

5 analyses FO concernant cette loi

1 - Territorialisation/régionalisation du système de santé

Fusions d'établissements (titre I)

Le **projet de santé territoire** est l'outil dans les mains de l'ARS pour rebattre les cartes, fermer les lits, regrouper les activités et les établissements **au sein de GHT encore plus « intégratifs » ouverts au privé.**

Dans cet objectif, le gouvernement entend « encourager les synergies entre les GHT et les établissements privés » via des conventions obligatoires sur les « filières d'intérêt commun ». En d'autres termes, une marche en avant vers la privatisation.

Les ARS ont **un pouvoir d'injonction pour imposer ces « filières communes ».**

Le projet compte également fusionner les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes, faire évoluer le cadre juridique de l'exercice coordonné ou encore renforcer le système de santé face aux situations exceptionnelles.

Le titre I comprend également le cadre de définition des 500 à 600 futurs hôpitaux de proximité qui reposeront sur un « nouveau modèle d'organisation ».

En d'autres termes, le déclassement de certaines d'hôpitaux qui verront la suppression de leurs services de maternité ou de chirurgie, avec à la clef des suppressions de postes.

La loi précise les modalités d'association des professionnels de ville à leur gouvernance, en intégrant des représentants des CPTS (communautés professionnelles territoriales de santé).

Ce titre I porte également réforme des protocoles de coopération entre professionnels de santé, c'est à dire l'élargissement des transferts de compétences, dans un objectif d'économie et de baisse du coût du travail.

2 - Restructuration de l'offre de soins (titre II)

Ce titre traite notamment de la réforme du régime des autorisations d'activités de soins « dans une logique de gradation des soins ».

Concernant le renforcement de l'intégration, c'est à dire la fusion, la loi introduit un droit d'option en matière de gouvernance et de mutualisation et un régime simplifié de fusion.

Une « commission médicale de groupement » travaillant sur le projet médical partagé est obligatoirement créée dans chaque GHT, obligeant les commissions médicales d'établissements (CME) à voir leurs compétences adaptées ou supprimées.

Par ailleurs, la gestion des ressources humaines médicales est mutualisée au niveau du GHT.

3 - Réforme des statuts et de la gestion des ressources humaines (titre III)

Cette partie du texte contient la suppression du *numerus clausus* et la réforme de l'accès au 1^{er} cycle des études sanitaires, la réforme du 2^{ème} cycle des études médicales et la suppression des épreuves classantes nationales (ECN). Elle comprend aussi des mesures « hors STSS » relatives à l'intégration pérenne des praticiens hospitaliers à diplôme hors Union européenne (Padhue) au système de santé, le recours au statut de médecin adjoint, et à « la sécurisation du bénéfice du contrat d'engagement de service public (CESP) en cas d'évolution du zonage ».

Sont également intégrés dans ce titre : la suppression du concours de praticien hospitalier (PH) associée à la création d'un statut unique de PH afin de « faciliter l'entrée dans la carrière, diversifier les parcours professionnels » ainsi que la réforme des conditions de recrutement des praticiens contractuels, « dans le cadre d'un contrat unique ».

4 - Numérique et simplification (titre IV)

Il comprend l'élargissement du champ du système national des données de santé (SNDS) « pour favoriser la production et l'utilisation des données de santé », l'autorisation des prescriptions par email de soins et de médicaments et le développement de l'e-prescription.

5 - Mesures de simplification

C'est dans ce dernier titre que sont présentes les mesures relatives à la revue des missions des agences régionales de santé (ARS) et à la coordination entre fonds d'intervention régionale (FIR) et stratégie nationale de santé (SNS) 2018-2022.



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Intervention de Marjorie ALEXANDRE

A l'occasion du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le 11 juin 2019, Marjorie ALEXANDRE est intervenue concernant la protection sociale universelle.



Marjorie ALEXANDRE
Secrétaire confédérale au Secteur
International, Europe et Migrations
Membre travailleur France à l'OIT

"Peu importe la région du monde, peu importe le niveau de développement du pays, les systèmes de protection sociale sont remis en question partout dans le monde au moment même où les inégalités augmentent.

L'Europe a souvent été citée en exemple pour son modèle social et la France a souvent été définie comme ayant un des systèmes de protection sociale les plus aboutis au monde. Fondé sur les principes du salaire différé, de la solidarité et de sa gestion paritaire par les partenaires sociaux, il est pourtant aujourd'hui parmi ceux qui sont remis en question au travers de multiples réformes sur l'assurance-chômage, la santé, l'éducation ou encore les retraites suivant les préceptes libéraux tendant à responsabiliser les individus plutôt qu'à leur garantir des droits collectifs relevant de droits fondamentaux.

Ces mêmes préceptes sont justement dénoncés dans l'étude d'ensemble de cette année et vont à l'encontre même des principes contenus dans la recommandation 202 qui appelle à la mise en place et à l'extension de la protection sociale pour tendre vers un accès

universel, reprenant les éléments de la discussion récurrente de notre commission de 2011 sur l'approche bidimensionnelle de la protection sociale pour assurer la couverture la plus large possible.

Ce sont donc des emplois publics qui sont supprimés, des établissements de santé qui sont fermés, des urgences d'hôpitaux saturés, au détriment des conditions de travail et des usagers de ces services. Il est important de rappeler qu'il est de la responsabilité des Etats de garantir l'accès aux droits fondamentaux de leurs citoyens et qu'il est ici question de redistribution des richesses pour assurer la cohésion sociale.

La semaine dernière avait lieu en France le sommet du G7 social sous présidence française à Paris. Il a abouti à l'adoption d'une déclaration tripartite, ce qui est une première pour ce forum international. Ayant pour thème transversal la lutte contre les inégalités, la déclaration fait de la protection sociale un de ses quatre objectifs principaux et appelle à la nécessité de cohérence. La déclaration en son point 7 affirme en effet que pour poursuivre l'objectif

de réduction des inégalités, les membres du G7 et les interlocuteurs sociaux internationaux appellent entre autres au « renforcement de la cohérence de l'action des organisations internationales et au respect des normes internationales du travail », ou encore à « un accès étendu à la protection sociale ». Au point 11, la déclaration affirme que « les systèmes de protection sociale contribuent à lutter contre les inégalités et à réduire l'insécurité du marché du travail » et qu'ils sont un « facteur de croissance durable et inclusive ».

Nous soutenons l'appel à davantage de cohérence entre organisations et fora internationaux, mais aussi entre les engagements pris par les Etats à l'international et leurs choix politiques nationaux. L'OIT doit être le chef de file de cette cohérence internationale et assurer le rôle de régulateur social de la mondialisation."

Fighting for a future for all

(se battre pour un avenir pour tous)

Tel est le slogan utilisé comme nom lors du dernier congrès de la fédération syndicale européenne des services publics (F.S.E.S.P.) qui s'est tenu des 4 au 7 juin dernier à Dublin .



Ce congrès a lieu tous les 5 ans. Cette année, plus de 600 délégués ont mis l'accent sur l'avenir pour tous, avec la volonté de s'organiser pour des services publics de qualité et des emplois décents.

Lors de ce congrès a été abordé **l'avenir des services publics**, avec les thématiques telles que :

- comment accroître le nombre de services publics et améliorer leur qualité ;
- comment résister à la privatisation et à la libéralisation ;
- défendre les droits fondamentaux du travail ;
- comment améliorer les conditions de travail, augmenter les salaires ;
- améliorer la santé et la sécurité au travail ;
- appliquer les règles en vigueur ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ...

De ces travaux, pas moins de **11 résolutions ont été votées à la majorité**, sur l'énergie, la santé et l'action sociale, l'égalité des sexes, le combat pour l'avenir du travail et l'avenir des syndicats dans les services publics, l'Union Européenne et les politiques économiques et sociales, l'augmentation des salaires et les conventions collectives.

Notre Fédération était fortement représentée au sein de la délégation française (SPS, FGF, Énergie) et a participé activement aux travaux en cette période où en France, les fonctionnaires sont les cibles privilégiées de l'exécutif ; où le projet de loi de transformation de la FP est examiné par l'Assemblée Nationale et le Sénat et où les députés et sénateurs renforcent par leurs amendements le projet destructeur du gouvernement.

Assemblée générale du CGOS

13 juin 2019, Nancy - Intervention FO

Cette assemblée générale du Comité de Gestion des Œuvres Sociales avait une saveur particulière. En effet, dans un contexte de fusion de régions et de suppressions de prestations, il sera bientôt possible, et à ce rythme, de réserver pour les futures AG une salle de village communale et ainsi participer à la réhabilitation des campagnes, thème porté par le Président de la République pendant son grand débat ! Ce trait d'humour grinçant a servi d'introduction pour rendre compte d'une réalité, pour partie, déjà perceptible par les agents...



Grégory LEDUC

Malgré un calme apparent, l'année 2018 n'a pas été une sinécure : multiplicité des changements au CGOS, assortis de recommandations de la Cour des Comptes, et d'un contrôle URSSAF.

Qu'il s'agisse des modifications de modalités de prestations, de l'adaptation du CGOS aux nouvelles technologies, les futures orientations stratégiques 2020-2024, conjuguées au projet de Loi de la transformation de la Fonction Publique Hospitalière, les ingrédients de la mise en cause des fondements originels du CGOS se mettent en place.

La transformation digitale

Le CGOS ne peut tourner le dos aux évolutions technologiques, nécessaires voire indispensables diront certains. Mais si cela signifie plus de performances, cela entraîne également une intrusion accrue dans la vie de chacun, professionnelle comme privée.

Pour autant, le "tout numérique" doit être adapté et accessible à l'ensemble des agents hospitaliers, à commencer par ceux qui sont le plus hermétiques à l'informa-

matique en raison de leur manque de maîtrise de l'outil ou par la difficulté d'accès à internet (15% des foyers n'ont pas d'accès internet à la maison notamment pour des raisons de coût ; 75% des communes françaises ne disposent pas d'un accès internet de qualité) ;

C'est dans ce sens que la délégation FO s'est exprimé durant l'assemblée générale du CGOS du 13 juin à Nancy. **Pour nous, "l'alternative papier" doit être préservée notamment pour le dossier d'ouverture des droits.** Il s'agit là d'une question d'égalité d'accès aux prestations, sujet d'autant plus sensible que l'austérité budgétaire qui prévaut conduit à diminuer le nombre des contacts CGOS (naguère appelés correspondants CGOS) des établissements !

Les relations CGOS avec la Cour des Comptes et l'URSSAF

Qu'il s'agisse de :

- **La prestation retraite** pour laquelle FO a permis d'introduire le principe de solidarité afin de la préserver ;
- **La prestation maladie** qui sécurise le pouvoir

d'achat et le complément de salaire des agents (qui n'ont pas choisi de tomber malades !) et pour laquelle il incombera à la tutelle de prendre ses responsabilités ;

- Ou bien encore face au redressement de 7 millions d'euros infligés par l'URSSAF,

le CGOS a su s'adapter et proposer des solutions dans le sens du progrès dans l'attribution des prestations.

Pour FO, la responsabilité et de l'image du CGOS envers les agents et les établissements adhérents nous impose la plus grande vigilance et la plus grande réactivité face aux évolutions réglementaires.

Rapport moral du président

Le rapport du président du CGOS a retracé une mandature que l'on peut qualifier de combative et attentive.

Combative face à une nouvelle concurrence agressive d'offre d'actions sociales dans la FPH (malheureusement ratifiée par le ministère de la Santé) ; face au Ministère pour préserver la prestation retraite, combative et réfléchie face à la

Cour des Comptes et du référé, en réussissant à trouver un consensus.

Attentive lors de la mise au vote de la délibération autant la reprise des excédents budgétaires des régions et la mutualisation nationale des excédents des aides remboursables régionales, sur laquelle FO est farouchement opposé. La voix prépondérante du Président n'a pas été employée et a renvoyé aux calendes grecques, nous l'espérons tout du moins, ce sujet.

Mais si pour ces motifs Force Ouvrière a voté favorablement le rapport moral, cela n'augure en rien nos futures orientations.

Projets d'orientations stratégiques 2020-2024

Malgré le séminaire programmé pour la rentrée destiné à rediscuter le projet d'orientation stratégique, en l'état, **FO a pris ces orientations comme une provocation.** En effet plusieurs pistes évoquées ont remis en cause les fondamentaux du CGOS tels que :

- La mise en place d'un socle commun de prestations ;
- L'accès à de nouveaux entrants mais avec leurs conditions ;
- L'anticipation de la suppression de la prestation maladie dès l'introduction d'une Protection sociale Collective dans la FPH ;
- L'anticipation d'une action sociale à la carte en cas de segmentation de notre salaire différé ;
- Bouquets de prestation optionnels pour les établissements demandeurs ;
- Action sociale de territoire adossée aux Groupements Hospitaliers de Territoire.

Tout cela remet en cause le principe majeur d'égalité de traitement des agents et introduit une idée de compétition (moins disant ?) entre GHT et laisse planer sur les plus petites structures le risque de ne pouvoir accéder qu'aux minima de la mutualisation de la contribution. Sur ce dossier, FO ne lâchera pas la proie pour l'ombre.

Ouverture du CGOS aux médecins

Sans idée d'opposition dogmatique, il nous semble que les attentes des médecins en matière d'action sociale restent assez éloignées des autres agents hospitaliers.

Adaptabilité de l'action sociale aux établissements

Les directeurs des établissements ont été interrogés sur leur vision de l'action sociale, sur leurs attentes et sur les actions à destination des personnels.

Cependant si quelques directeurs "plus jeunes et dynamiques" aimeraient voir se développer dans leurs structures des conciergeries (style service de repassage, cordonnerie, relais colis et/ou des salles de sport ou autres) afin de pallier les effets de l'austérité budgétaire empêchant la réalisation des projets sociaux, FO et les agents, restent dubitatifs face à l'idée de soulever de la fonte après des journées de 12 heures ou face à des offres de la conciergerie avec un pouvoir d'achat en berne avec une perte salariale depuis 2000 !

Conclusion

La période à venir reste incertaine pour le CGOS, notamment avec la loi dite de

"transformation de la Fonction Publique" dont la majeure partie sera bâtie par Ordonnances (donc sans débats) et qui d'ores et déjà prévoit une modernisation et simplification de la protection sociale et aura à n'en pas douter des incidences sur la prestation Maladie et l'article 44 du Titre IV concernant les soins gratuits dans la FPH.

Pour FO, quelle que soit la Protection Sociale Complémentaire (PSC) et la Prévoyance retenues, celles-ci n'atteindront pas le niveau de complément salarial offert par le CGOS.

Au contraire cela abaissera le pouvoir d'achat des hospitaliers.

Il n'est pas question pour FO, de se voir reprendre une partie des contributions de notre salaire différé au motif de remplacer la prestation maladie par la PSC.

Les 1,5% de la masse salariale plafonnées à l'indice 489 est un acquis social qui doit perdurer et même s'amplifier.

Dans une période où manquent des IDE et des AS dans les établissements, le CGOS constitue un vecteur fort d'attractivité pour "les métiers en tension" grâce notamment aux principes d'égalité, de solidarité, et de mutualisation qui ont en 1960, à l'initiative de FO, présidé à sa création.

Au moment où le paritarisme est remis en cause pour laisser place à toujours plus d'étatisation, il convient de reprendre les mots du Président : seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ! Mais nous ajoutons avec FO : on ne renie pas les fondamentaux !

Réforme des retraites : non au marché de dupes !

Les jours sont désormais comptés pour notre Caisse de Retraite*!

Après un « long cheminement » la nouvelle COG 2018-2022 (Convention d'Objectifs et de Gestion) a été mise en place sans la signature de FORCE OUVRIERE.

Lors de la séance de juin 2019, le Conseil d'Administration a proposé que le FAS (Fonds d'Action Sociale) puisse bénéficier du report des crédits non consommés.

L'attribution des aides dépend des ressources des retraités, des barèmes appliqués et de la rapidité du traitement des dossiers mais aussi du manque de connaissance de demandes (faute de savoir).

Les Directions des Ministères du Budget et de la Sécurité Sociale n'ont pas, à cette heure, validé la possibilité d'utiliser le non consommé (15 millions d'euros) !

Aujourd'hui, notre régime de retraite n'est plus en équilibre : depuis de nombreuses années, les titularisations sont moindres dans les deux fonctions publiques (territoriale et hospitalière). Le tout conjugué, hélas, avec la montée en charge importante du nombre de retraités...

Enfin pour conforter le tout, est-il nécessaire de rappeler que la valeur du point d'indice n'a pas bougé depuis plusieurs années ?

Tous ces éléments concourent à la situation que chacun d'entre nous devine : la trésorerie de notre Caisse est à bout de souffle !...

Tous les mois, la Caisse est dans l'obligation d'emprunter pour pouvoir payer les pensions des retraités.

Cette situation que nous ne saurions qualifier, est l'aboutissement de décisions ou de non décisions de politiques publiques menées de main de maître par les différents gouvernements.

Depuis 1974, notre régime a versé (au titre de la solidarité inter-régimes) en cumulé, plus de 80 milliards d'euros...

Dans ce contexte, quelques mots sur la future réforme des retraites envisagées par le gouvernement...

Qu'est-ce que la réforme systémique ?

L'idée retenue serait que la cotisation retraite du salarié soit transformée en « points ». Ainsi, on pourrait supposer que tout salaire, du privé ou de la fonction publique, qui disposerait du même salaire, de la même durée de carrière totaliserait le même nombre de points retraite.

En réalité, c'est un leurre car personne ne connaîtra la valeur du point avant de partir en retraite.

Le montant annuel de la pension à la date de liquidation se calculera en multipliant le total des points acquis par la

valeur du point fixée chaque année (donc variable en fonction du PIB, de l'inflation, du contexte économique du pays, de l'Europe, etc...) Dans un système par points, il n'y a aucune garantie du montant de la pension. Celle-ci pourra donc évoluer soit à la hausse, soit à la baisse.

A Force Ouvrière, nous ne voulons pas de cette réforme systémique. Nous revendiquons le maintien des régimes existants et de notre CNRACL, nous rejetons cette « réforme » qui porte en elle les germes de régression sociale !

La CNRACL est le seul régime spécial de la sécurité sociale dont les conseils d'administration comportent en leur sein des représentants des salariés et des employeurs, élus pour six ans :

- 2,4 millions de cotisants (63% de territoriaux – 37% d'hospitaliers) ;
- 1,3 millions de pensionnés (53% de territoriaux – 47% d'hospitaliers / 20,4Md€ de prestations versées) ;
- 44 000 employeurs (21,2 Md€ de cotisations perçues).

***CNRACL : Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales, fondée en 1945 pour les agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.**



Marie Josée BEKHTARI

Je suis infirmière depuis 1990. J'ai débuté ma carrière en clinique privée pendant 2 années ; j'ai ensuite exercé en libéral pendant 8 ans. Après cette expérience, j'ai exercé 2 années dans un Ehpad et enfin, au Centre Hospitalier de Thuir jusqu'à aujourd'hui.

C'est alors que j'ai eu besoin de conseils pour régulariser ma carrière professionnelle précédent mon arrivée au CH de Thuir, dans les Pyrénées Orientales, et au détour d'une conversation, une collègue m'a conseillé de me rapprocher du syndicat FO et de sa secrétaire de l'époque, **Marie Claude TRILLES**.

J'ai donc rencontré cette personne, dans un vieux local délabré ; j'y ai trouvé une écoute attentive et une réactivité immédiate à ma requête de la part de cette secrétaire FO que je ne connaissais pas !

C'est à ce moment là que j'ai découvert le syndicat FO en 2005 et j'ai souhaité m'y intéresser et surtout m'y investir. C'est donc tout naturellement que j'ai participé à mes premières élections professionnelles lors desquelles j'ai été élue au CTE du CH de Thuir - d'ailleurs je suis toujours élue dans cette instance actuellement. J'avais donc attrapé ce virus... J'ai fait mes débuts de syndicaliste entourée et encadrée par de belles personnes qui m'ont donné goût au syndicat, comme **Fernand GARCIA, Isabelle AURIACH, Sophie POMIER, Cathy DELCOR, Yann APPARICIO, Laurent PERRIE** et bien sûr, **Yves BOURDEL** qui a toujours

été très présent à nos côtés pour nous aider à progresser et surtout très disponible ! Toutes ces personnes rencontrées m'ont donné l'envie d'aller plus loin et de développer le syndicat, que ce soit sur le CH de Thuir ou dans le département, et de porter haut les valeurs de Force Ouvrière.

J'ai donc pris la mesure de la lourde tâche à mener autant sur l'hôpital de Thuir que sur l'ensemble des Pyrénées Orientales. Je suis donc devenue secrétaire FO du CH de Thuir en 2013, secondée par **Laetitia BONENFANT** qui a pris la suite cette année avec un bureau plus étoffé comprenant **David VERHELST, Nathalie LAURENT, Christelle CARRERAS, Grégoire ANCEL, Dominique PLANCHE, Alexandra MAZETTI, Claire HENRY, Fabrice HAMELIN, Laurent SOLA, Fred LAMANDE et Adeline**. Menée par ma motivation, j'ai pu monter une équipe FO déterminée sur Thuir pour faire croître notre syndicat.

En 2015, suite au départ de notre secrétaire de GD, j'ai postulé à ce poste pour lequel j'ai été élue à l'unanimité. J'ai donc cumulé le poste de secrétaire à Thuir et celui du GD jusqu'à cette année, Laetitia prenant la suite au local. C'était pour moi une grosse charge et un investissement de tous les jours. **Pour info, nous sommes présents dans les 3 hôpitaux du département et dans 16 Ehpad avec un peu de Santé Privée !** J'ai intégré **Philippe FARIOL** au poste de trésorier

départemental pour la Santé et il a été élu administrateur titulaire au CGOS Occitanie. Il nous a apporté une nouvelle façon de communiquer : réseaux sociaux, articles de presse, YouTube... car le constat que nous faisons lors de nos GD et notamment de **Fernand GARCIA**, était qu'il fallait être vu, lu et entendu... Voilà qui est fait !

Pour rappel, aux élections professionnelles de 2010, nous faisons 17% au CH de Thuir et aux alentours de 20% dans le département.

En 2014, nous avons atteint 34% sur Thuir et un peu plus sur le département. Et en 2018, nous obtenons 52,3% à Thuir - **1^{ère} fois depuis 1971 que nous passons premier !** Idem pour l'hôpital de Prades : **premier pour la 1^{ère} fois aussi depuis 40 ans !** Et nous sommes présents dans tout le département : FO SANTÉ est 1^{er} dans 3/4 des Ehpads... Une belle victoire pour notre syndicat et nous en sommes fiers !

Toutes ces équipes locales et départementales ont donné le meilleur d'elles-mêmes en occupant le terrain. Du matin à l'embauche jusqu'au soir pour les équipes de nuit et en répondant à tous les agents - comme moi à mes débuts ! Et en menant beaucoup d'actions locales et départementales où nous avons su porter haut les couleurs de Force Ouvrière.

Je finirai avec notre devise mais en Catalan si vous me le permettez : **FO LLIURE INDÉPENDENT DÉTERMINÂT !**



Journal de grève des EHPAD de la Mutualité Française

Anjou Mayenne, 3 - 6 juin 2019

Le 19 mars 2019, la totalité du personnel de l'EHPAD "les Noisetiers" a participé au mouvement de grève interprofessionnel appelé par les confédérations FO, CGT ainsi que la FSU et Solidaires.



A l'appel des salariés, les organisations syndicales FO et CGT ont fait un point de situation dans les établissements et ont décidé d'un mouvement de grève reconductible.

Les principales revendications portaient sur :

- L'augmentation générale des salaires de 5% ;
- La prise en charge des jours de carence par l'employeur en cas d'arrêt maladie ;
- L'embauche en CDI, avant l'été 2019, sur tous les postes vacants suite aux départs non remplacés ;
- L'application de la promesse gouvernementale contenue dans le "Plan Grand Age" qui fixe le ra-

tio d' 1 salarié pour 1 résident.

Les organisations syndicales ont alors appelé les salariés à agir ensemble pour obtenir de la Mutualité Française Anjou Mayenne satisfaction sur les revendications.

Considérant en effet que nous ne serions entendus qu'en bloquant tous les EHPAD, les syndicats FO et CGT ont appelé à des journées de grève reconductibles. Ainsi, à partir du lundi 3 juin 2019, un débrayage de 2 heures a été instauré lors des heures de repas et de coucher.

Lundi 3 juin 2019, 1^{er} jour de grève

Une cinquantaine de salariés se retrouvent devant l'EHPAD « les Noisetiers » entre 12H et 14H.

La grève est massive dans cet établissement avec 100% de grévistes comme à "Bel Accueil" et au "Logis des Jardins".

A "L'Orée du Parc", "Picasso" et "Les Couleurs du Temps", on compte de nombreux grévistes, chose très inhabituelle dans ces établissements.

A la suite de l'assemblée générale, les personnels ont décidé de :

- Reconduire la grève dans le cadre de débrayages le 4 juin ;
- Désigner un délégué par EHPAD en grève afin de constituer un comité de grève avec les organisations syndicales FO et CGT ;
- Prendre toutes les mesures nécessaires pour contacter les salariés des EHPADs Picasso, l'Orée du Parc et les Couleurs du Temps à Villevêque, afin d'organiser un rassemblement massif mardi 4 juin.

Mardi 4 juin 2019, 2^{ème} jour de grève

A 12H, devant l'EHPAD "Bel Accueil", les salariés des EHPADs "Les Noisetiers", du "Logis des Jardins" et de "Villevêque" rejoignent leurs collègues. Un piquet de grève de 60 personnes continue de revendiquer. A 14h, toujours aucune nouvelle de la direction.... La reconduction de la grève est votée à l'unanimité. Rendez-vous est donné le lendemain au siège de la Mutualité Française Anjou Mayenne pour obliger la direction à recevoir les syndicats et les grévistes!

Mercredi 5 juin 2019, 3^{ème} jour de grève

Les salariés grévistes envahissent le hall du siège de la Mutualité Française Anjou Mayenne et obtiennent une rencontre avec la direction. Celle-ci reçoit une délégation composée de représentants FO.

Les discussions avec la direction s'éternisant, l'assemblée générale se tient pendant les négociations et adopte à l'unanimité la position suivante : reconduction de la grève si, à l'issue de la rencontre avec la direction, les revendications ne sont pas satisfaites.

A l'issue de cette rencontre, la direction propose :

- Un temps complet à l'ensemble des CDI en situation de temps partiel, pour ceux qui le souhaitent ;
- La création d'un pool de remplacement de 6 personnes en CDI ;
- La prise en charge des heures de grève.

Dans la mesure où l'ensemble des revendications n'a pas été satisfaite, la grève est reconduite.

Jeudi 6 juin 2019, 4^{ème} jour de grève

A 12H, la direction générale invite une délégation composée des représentants des organisations syndicales FO et CGT ainsi que des représentants de chaque EHPAD à venir négocier.

Une heure plus tard un délégué syndical Force Ouvrière vient chercher les salariés ; la direction souhaitant leur annoncer les mesures suivantes :

- Embauche de 2 salariés CDI à temps plein à l'EHPAD "Les Noisetiers" ;
- Tous les CDI à temps partiel imposés dans les postes d'IDE, AS, agent de soins et ASH auront un temps plein à compter du 01/07/2019, s'ils en font la demande ;
- Prise en charge des heures de grève ;
- Création d'un pôle de remplacement avec 6 postes CDI à temps plein avec prime salariale pour mobilité ;
- Promesse d'ouverture de négociations avec les organisations syndicales au niveau régional pour la suppression des jours de carence en septembre.

A la suite de ces annonces, la direction sort de la salle pour que puisse se tenir l'assemblée générale des grévistes.

Lors de la discussion, il ressort que, même si les revendications ne sont que partiellement atteintes, elles correspondent à ce que FO porte depuis des années.

Cette grève a permis en 4 jours d'obtenir des avancées significatives : création de 2 emplois à temps plein supplémentaires.

L'assemblée générale vote la reprise du travail.

Une fois de plus, la mobilisation des salariés avec leurs organisations syndicales a permis de faire aboutir une grande partie des revendications.

Pour l'Union Nationale des syndicats FO de la Santé Privée, il est indispensable de faire connaître tous les mouvements qui se développent, que ce soient dans le secteur lucratif ou non lucratif.

En effet, les salariés sont prêts à s'engager dans l'action à condition que les revendications et les moyens d'action soient clairement établis.

Ils veulent pouvoir s'appuyer sur Force Ouvrière pour gagner et faire reculer les employeurs et le gouvernement.

La 45^{ème} Assemblée Générale de l'ANFH

La 45^{ème} assemblée générale de l'ANFH s'est déroulée le jeudi 20 juin dernier, sous la présidence de Luc DELRUE, ancien secrétaire fédéral Force Ouvrière.



Les agents hospitaliers se mobilisent depuis plusieurs mois pour exiger l'arrêt des suppressions de lits, l'augmentation des effectifs et des salaires et FO rappelle son opposition aux lois de transformation de la fonction publique et de la loi dite de transformation du système de santé. **Dans ce contexte, FO a dénoncé à nouveau la contre-réforme de la formation professionnelle.**

En effet, celle-ci scelle la prise en main de la formation par l'Etat, ainsi que la remise en cause du paritarisme avec la disparition des **20 OPCA*** et la création d'une dizaine d'opérateurs de compétences (OPCO). Si cette loi ne concerne que le secteur privé, elle ne sera

pas sans conséquences sur le dernier OPCA existant à savoir l'ANFH elle-même.

Pour FO, l'essentiel est de préserver le taux de contribution à 2,9 % de la masse salariale et de renforcer l'accès aux études promotionnelles.

Nous avons rappelé, lors de l'AG, notre attachement au paritarisme qui est garant depuis maintenant 45 ans de l'engagement considérable des établissements de la Fonction Publique Hospitalière dans la formation.

Il se conjugue avec la solidarité et la proximité, valeurs fondatrices de l'ANFH en se déclinant au plus près du terrain. Cette force déconcentrée, véritable interface parti-

nente, doit être préservée et renforcée dans l'intérêt des établissements et des agents malgré un environnement actuel qui reste bien contraire au paritarisme.

Rapport d'Activité

FO a réaffirmé sa volonté et sa détermination à maintenir l'ANFH en tant qu'OPCA de la Fonction Publique Hospitalière.

Le rapport d'activité 2018 a permis d'évaluer une nouvelle fois le dynamisme de l'ANFH qui a su se mobiliser, et ce malgré la deuxième ponction gouvernementale de **150 millions d'euros** qui est venue amputer l'ANFH de nombreuses possibilités de financement, en

** Organisme Paritaire Collecteur Agréé, structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des établissements ou entreprises.*

particulier sur les études promotionnelles.

Cependant, si nous constatons avec satisfaction l'augmentation des départs en formation des agents de catégorie C, FO déplore par ailleurs une nouvelle baisse du nombre de dossiers d'études promotionnelles pris en charge.

Or, nous ne pouvons que constater l'aberration suivante : d'un côté, la baisse du financement des études promotionnelles et de l'autre, les besoins croissants des établissements en personnels qualifiés (exemple : IDE, AS, IBODE, IADE, cadres de santé...)

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

Nous avons insisté pour que soit mise en place une cartographie nationale des besoins et demandes en études promotionnelles avec l'appui que constituent nos délégations territoriales.

Par ailleurs, face à la baisse significative des départs en EP dans les DOM depuis la suppression de l'indemnité de vie chère, FO a demandé son rétablissement.

Rapport Financier

FO a souligné qu'après deux années fortement marquées par la ponction de 300 millions d'euros opérée

par l'Etat, la sanctuarisation budgétaire de notre association n'existait plus : l'ANFH a plié mais n'a pas rompu grâce à l'engagement positif et déterminé des administrateurs à tous les échelons et au professionnalisme des services administratifs.

Cependant, nous devons toujours garder à l'esprit que ces attaques peuvent se reproduire.

Le rapport financier 2018 laisse apparaître divers constats contrastés : **des cotisations en augmentation de 1,4% mais une baisse très importante des subventions de 40%.**

Concernant les résultats chiffrés corrélant la politique de la formation :

- Un taux d'accès global à la formation de **56,5%**, en baisse de **3%** ;
- Un taux d'accès des agents en catégorie C de **48.6%** qui, même s'il reste identique à celui de 2017, est toujours inférieur à **50%**, ce qui ne satisfait pas FO ;
- La part des salaires financée sur le fonds PLAN, hors E.P. est en augmentation de **2%**, à **27.1%**. Nous le regrettons, puisque ainsi, en moyenne, un quart des plans de formation est consacré à payer des salaires et non de la formation ;
- 17 048 Etudes Promotionnelles financées dont 7 416 nouveaux dossiers.



Sophie ARDON

FO souligne qu'entre 2014 et 2018 les charges de formation d'EP ont baissé de près de 10 millions d'euros.

Ainsi, le nombre d'agents en formation est passé de 18 202 à 17 048. FO a réitéré sa demande pour que des actions coordonnées soient mises en œuvre à tous les échelons décisionnaires pour que l'accès des agents au financement des études promotionnelles s'élargisse.

Projet Stratégique ANFH 2020/2023

Le Projet Stratégique de l'ANFH pour les années 2020/2023 a été adopté à l'unanimité.

Il fixe les grands enjeux et les orientations qui vont guider l'action de l'ANFH pour les 4 prochaines années et ambitionne, entre autre, de continuer à promouvoir notre modèle original produisant des résultats concrets au bénéfice des

agents hospitaliers et des établissements.

FO a déclaré qu'un vote favorable ne représente pas pour autant un blanc seing sur les déclinaisons opérationnelles.

En effet, FO a d'abord fait entendre que tous ses administrateurs nationaux et régionaux s'impliqueront avec détermination pour assurer une mise en œuvre de ce projet stratégique en respectant **les intérêts et les droits des agents hospitaliers en général, et des agents de Catégorie C en particulier, à bénéficier de formations qualifiantes et certifiantes** qui sont les leviers d'une évolution favorable de leur parcours professionnel, de leur carrière hospitalière.

L'ANFH doit en outre être plus ambitieuse pour soutenir l'ascenseur social, notamment via les études promotionnelles qui demeurent un des fondements de l'action de l'ANFH et qui est la ligne directrice de Force Ouvrière au sein de l'association.

FO a souligné que le déploiement des projets d'accompagnement pour appuyer la mise en place de politiques de prévention en matière de Qualité de Vie au Travail ne sera qu'une goutte d'eau dans un océan tumultueux.

Pour cette raison, nous devons avoir une politique d'amélioration des conditions de travail basée sur une adéquation entre

les objectifs assignés aux établissements en termes d'activité et les moyens alloués en matériel et en professionnels dédiés.

FO a émis des réserves sur la volonté affichée par notre association de faciliter l'accès à l'offre de l'ANFH à l'ensemble des secteurs indépendamment de leur statut et rappelle son opposition à la transformation du système de santé et de la place qui serait réservée à l'hôpital public.

Pour conclure, FO reste attachée aux valeurs de l'ANFH et ne souhaite pas voir les conséquences d'un certain nombre de contre-réformes, dénaturer la formation au sein de la FPH. L'ANFH ne peut pas être déconnectée des difficultés des hôpitaux et des conséquences des décisions gouvernementales qui ne permettent plus de répondre aux besoins en soins de la population.



Gilles MANCHON



Patrick DIDIER

DEUX FOIS PLUS PRÉVOYANT POUR PLUS DE SÉRÉNITÉ

2 MOIS
OFFERTS⁽¹⁾

sur MNH EVOLYA
ET sur MNH PREV'ACTIFS
pour toute souscription simultanée.

**UNE GARANTIE SANTÉ
COMPLÈTE ET ÉVOLUTIVE,**
pensée pour vous,
hospitaliers.

LA SOLUTION PRÉVOYANCE
qui garantit votre salaire
et vos primes en cas
d'arrêt de travail.

Mutuelle hospitalière
www.mnh.fr



Renseignez-vous au **N° Cristal 09 72 72 00 34** de 9h à 20h du lundi au vendredi et de 9h à 18h le samedi.

APPEL NON SURTAXÉ

(1) Offre valable pour toute adhésion simultanée à « MNH Santé » en tant que membre participant et à « MNH Prev'actifs » (signature des 2 bulletins d'adhésion à moins de 30 jours d'intervalle entre le 19 Août 2019 et le 31 décembre 2019 et sous réserve d'acceptation des adhésions par MNH et MNH Prévoyance), pour des contrats prenant effet du 1er septembre 2019 au 1er février 2020 inclus : 2 mois de cotisation offerts sur « MNH Santé » et 2 mois de cotisation offerts sur « MNH Prev'actifs ». » MNH Prev'actifs est assuré par MNH prévoyance et distribué par la MNH.

Mutuelle Nationale des hospitaliers et des professionnels de la santé et du social - 331, avenue d'Antibes - 45213 Montargis CEDEX. La MNH et MNH Prévoyance sont deux mutuelles régies par les dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculées au répertoire SIRENE sous les numéros SIREN 775 606 361 pour la MNH et 484 436 811 pour MNH Prévoyance. Août 2019 - Documentation à caractère publicitaire non contractuelle.

**Si personne ne se soucie
aujourd'hui de l'avenir des hospitaliers,
qui s'en souciera demain ?**



**COMPLÉMENTAIRE
RETRAITE DES HOSPITALIERS**

La solution

C.G.O.S association souscriptrice

**Choisir la Complémentaire Retraite des Hospitaliers,
c'est prendre en main son avenir pour profiter d'une retraite sereine.**

Depuis 1963, la Complémentaire Retraite des Hospitaliers créée, à l'initiative du C.G.O.S, par des hospitaliers pour les hospitaliers, est aux côtés des agents avec une solution adaptée et accessible pour limiter la perte de revenus qu'ils subiront à la retraite.

Plus d'infos : crh.cgos.info