

Le Combat Social

FO 49

Bulletin d'informations de l'Union Départementale cgt-FO de Maine-et-Loire

N°1-2021 | (janvier 2021) | 1 €

2021

**NOUS NE
CONFINERONS
NI L'ACTION
SYNDICALE, NI LES
REVENDEICATIONS**

16 janvier, manifestation contre la loi « Sécurité globale »



L'éditorial de Catherine Rochardeau

LE COMBAT SOCIAL FO 49

(Prix : 1 €)

Imprimé à l'UD
cgt-Force Ouvrière
de Maine-et-Loire
14, place Louis Imbach
49100 ANGERS
02 41 25 49 60
udfo49@force-ouvriere.fr
www.fo49.fr

Inscrit à la CPPAP
n° 0725507442

Directrice de publication :
Catherine ROCHARDEAU

Sommaire

- 2&3 L'éditorial de Catherine Rochardeau
- 4 Les Prud'hommes donnent raison aux salariés de Tessi Ouest
- 5 Les salariées de la Pouponnière Pimloo s'opposent à la fermeture
- 6 & 7 Assemblée des EHPAD
- 8 Interview de Morgane Moureaux Secrétaire de l'Union Locale de Saumur
- 9 Fonction publique territoriale, les avancements au bon vouloir du prince
- 10 Réunion des syndicats du 49 de la Fédération Générale des Fonctionnaires
- 11 FO signe l'accord sur les salaires mini dans la métallurgie du Maine-et-Loire
- 11 CA de l'UDR
- 12 Elections dans les TPE

2020-2021 : les mêmes priorités : Renforcer l'organisation syndicale pour gagner sur nos revendications et défendre nos libertés

Un an que le monde entier est confronté la pandémie. Et à l'évidence, la gestion de cette crise par les gouvernements de la plupart des pays soulève la colère et l'indignation.

Faire face à cette épidémie aurait pu être possible. Les progrès de la médecine, l'évolution importante des technologies auraient dû le permettre, comme auraient dû le permettre des systèmes de santé performants, avec des hôpitaux, des lits en nombre et des personnels pour assurer les soins. C'est très exactement l'inverse qui s'est passé.

Depuis des années, nous dénonçons les fermetures de lits dans les hôpitaux, le numérisation des études médicales, les suppressions de postes, le saccage de la recherche, le blocage des salaires et les conditions de travail indignes qui font fuir les soignants, en clair la mise à mal du système de santé et de la recherche.

Les faits sont là, sous nos yeux : nous avons raison.

Le manque criant de moyens contraint le gouvernement à recourir à des procédés moyenâgeux comme les confinements ou les couvre-feux. Il y a aussi l'incurie spectaculaire du gouvernement. Après la gestion calamiteuse des masques et autres moyens de protection, il y a eu celle des tests et aujourd'hui celle des vaccins.

Cette incurie a une origine : le fait que la politique du gouvernement n'a qu'un objectif : diminuer le « coût » du travail, et les salaires des soignants sont partie intégrante de ce « coût ».

C'est parce qu'il a sciemment décidé de poursuivre cette politique qu'il fait preuve d'une telle incurie. Exagération ? Le projet de loi de financement de la sécurité sociale prévoit, l'an prochain, 4 milliards d'économies pour l'assurance maladie, dont 900 millions pour les hôpitaux. Quant aux sup-

pressions de postes, elles se poursuivent, en pleine pandémie !

Et dans le même temps, il continue de déverser des centaines de milliards aux financiers. Depuis des années et encore plus depuis mars 2020, le gouvernement distribue par centaines de milliards les euros, sans exigences de contreparties !

Sanofi, groupe en bonne santé financière a bénéficié des milliards du CICE, des milliards du plan de relance. Il a aussi bénéficié des centaines de millions du « Crédit impôt-recherche » (près de 150 millions d'euros par an ces dernières années). Ce crédit d'impôt est censé aider les entreprises à faire de la recherche... et Sanofi annonce, justement, 400 suppressions d'emplois dans ce secteur !

Michelin annonce pour sa part qu'il lui faut se séparer de 3 000 salariés pour être compétitif ! Si cette crise conduit à la destruction

notamment de pans entiers du tissu des petites et moyennes entreprises (restauration, tourisme, culture, événementiel...) et plonge des milliers de salariés au chômage, elle est aussi un prétexte pour nombre de grandes entreprises pour mettre en œuvre leurs plans de restructuration prévus de longue date. Pour ces groupes, la crise a bon dos!

Dans le même temps, le gouvernement continue d'instrumentaliser la crise pour poursuivre cette politique. Il vient de prolonger la loi d'urgence sanitaire jusqu'au 1er juin 2021.

Cette loi permet au gouvernement de déroger par voie d'ordonnances en particulier au Code du travail. Nous en vivons une traduction immédiate avec, à la suite de la mise en place du couvre-feu à 18 h, la possibilité offerte d'ouvrir les commerces tous les dimanches.

Et il ne renonce pas à ses plans. Il n'a pas renoncé à la réforme des APL, à celle de l'assurance chômage. À cette étape, le gouvernement n'a pas les moyens de remettre en chantier la réforme des retraites, mais il n'a pas l'intention

d'y renoncer.

Et pour aller au bout de cette politique, après avoir essuyé le mouvement des Gilets jaunes, le mouvement contre la réforme des retraites, le gouvernement renforce son appareil répressif et liberticide : il se dote d'une loi dite de « sécurité globale », de décrets pour renforcer le fichage de la population, fichage qui s'attaque à la liberté de se syndiquer comme de manifester et donc au syndicalisme libre.

Mais c'est sans compter sur la détermination des salariés, des agents de la fonction publique qui chaque jour avec leurs syndicats s'organisent pour défendre et faire aboutir leurs revendications.

Comme les personnels de l'éducation nationale qui seront en grève le 26 janvier pour exiger des moyens supplémentaires et une revalorisation du point d'indice, comme les agents hospitaliers du secteur médicosocial public et privé qui ont été exclus de l'attribution du complément indiciaire de 183 euros et qui ont manifesté à plusieurs reprises. C'est ce que font les salariés de la

pouponnière Pimloo qui refusent la fermeture de leur structure. C'est ce qu'ont fait les personnels des EHPAD publics et privés dont les conditions de travail ne cessent de se dégrader (50 présents représentant plus de 20 structures du Maine et Loire) et qui ont décidé d'appeler à amplifier leur mouvement dans l'unité la plus large des organisations pour obtenir satisfaction.

Face à cette situation qui ne cesse de se dégrader, face à l'urgence de s'organiser pour défendre l'emploi, la protection sociale, le Code du travail, le statut, l'heure n'est-elle pas à la préparation du rapport de forces interprofessionnel?

Et pour cela, l'instrument, c'est notre organisation syndicale.

Alors dès janvier, tous les syndicats FO auront à cœur de réunir leurs instances, leurs adhérents et d'aller au-devant des salariés pour organiser la reprise des cartes et l'adhésion à FORCE OUVRIÈRE. C'est la meilleure façon de donner du poids à nos revendications et de préparer le rapport de forces.



Catherine Rochard,
Secrétaire générale,

**et les membres du bureau
de L'UD cgt-FO de Maine-et-Loire
vous présentent leurs meilleurs
vœux pour 2021, année de
revendications, de résistance
et de reconquête de nos droits
syndicaux et démocratiques**

EN DIRECT DES SYNDICATS

Les Prud'hommes donnent raison aux salariés de Tessi Ouest

Reconnue coupable de prêt de main-d'œuvre illicite et de marchandage, la société Tessi Ouest est condamnée à verser près de 1,2 million d'euros d'indemnités à 74 salariés et ex-salariés.

L'action engagée il y a près de deux ans par 74 salariés et ex-salariés de Tessi Ouest, épaulés par la section syndicale Force Ouvrière de l'établissement, a fini par aboutir fin novembre 2020.

tion collective, de classification, etc.

Le Conseil des prud'hommes avait été saisi et l'affaire a été débattue au début du mois de juin 2020. La décision a été rendue le 25 novembre dernier.

Le Conseil des prud'hommes d'Angers a jugé la société Tessi Ouest coupable de faits de marchandage, de prêt de main-d'œuvre illicite et d'abus de CDD.

L'entreprise est, en conséquence, condamnée à verser des dom-

juges.

Au total, Tessi Ouest devra verser environ 480 000 € à une quarantaine d'ex-salariés. Le Conseil des Prud'hommes a ordonné l'exécution provisoire de son jugement.

Le volet pénal de l'affaire

Selon Me Orhan et Me Salquain, la sous-traitance de Tessi Ouest envers la CNP était tout à fait fictive. Pour eux, comme pour le syndicat Force Ouvrière, la CNP et Tessi Ouest ont commis les délits de prêt de main-d'œuvre illicite,



9 décembre 2020, les avocats expliquent le verdict aux salariés

Reconnue coupable de prêt de main-d'œuvre illicite et de marchandage, la société est condamnée à verser près de 1,2 million d'euros.

Épaulés par le syndicat Force ouvrière et leurs avocats, Me Nicolas Orhan et Me Hugo Salquain, 74 salariés et ex-salariés de Tessi Ouest avaient engagé une procédure judiciaire à l'encontre de leur employeur en décembre 2018.

Ils reprochaient à leur entreprise, et à l'assureur CNP, de les avoir employés comme des salariés de la CNP, sous l'autorité de celle-ci, et en partageant locaux et matériels, mais à moindres salaires et sans aucun des accords et avantages des salariés de la CNP. En particulier en matière de conven-

mages et intérêts.

Chacun des salariés et ex-salariés recevra 8 000 € pour le préjudice moral, ce qui représente une somme totale de près de 600 000 €. Les frais d'avocats seront aussi à la charge de Tessi Ouest, soit 111 000 € supplémentaires (1 500 € par salarié).

En outre, certains requérants avaient dénoncé l'invalidité de leurs contrats de travail à durée déterminée. Le Conseil des prud'hommes leur a donné raison en les requalifiant en CDI. Par voie de conséquence, la rupture de ces CDD est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Là encore, des indemnités ont donc été prononcées par les

délict de marchandage en bande organisée et travail dissimulé. Pour les avocats, ce système leur avait permis d'économiser plusieurs millions d'euros, au détriment des salariés de Tessi Ouest.

Le Conseil s'est déclaré incompétent pour examiner cet aspect de l'affaire puisqu'il ne se prononçait que sur les contrats de travail de Tessi Ouest.

Mais la CNP n'est pour autant pas tirée d'affaire puisqu'elle fait l'objet, elle aussi, d'une information judiciaire pour prêt de main-d'œuvre, marchandage, travail dissimulé et délit d'entrave.

À suivre...

Vincent Lanche,
secrétaire du syndicat des OSDD

EN DIRECT DES SYNDICATS

« Non à la fermeture! Non à la Rupture Conventionnelle Collective! »

Le 18 décembre dernier, 80 personnes se sont réunies devant la Pouponnière Pimloo pour protester contre la fermeture du site.

Dans un courrier adressé à la Direction du Groupe VYV3, au Conseil Départemental et aux Organisations syndicales, les salariées exigent le maintien de l'activité de la Pouponnière et de l'intégralité des emplois. Elles demandent aux Organisations syndicales de travailler ensemble, en intersyndicale, et de les soutenir sur la base de ces revendications.

À la suite de la mobilisation du 18 décembre, une délégation réunissant les Organisations syndicales et des salariées a été reçue par la Direction. Les salariées ont pu faire part de leur détermination à mener à bien leurs revendications.

Après avoir consulté l'Inspection du Travail, les Organisations syndicales ont informé la Direction du groupe VYV3 que ni la RCC

qu'elle voulait initialement négocier, ni un PSE, ne pourraient être mis en place dans ce cadre-là. Les départs ne pouvant être volontaires, et les raisons économiques ne pouvant être invoquées dans le cadre de la fermeture du site.

D'ailleurs, l'arrêt des financements du Conseil Départemental, invoqué par la Direction du groupe VYV3 pour justifier la fermeture de la Pouponnière, est en contradiction avec les explications données par le Conseil Départemental dans sa réponse au courrier des salariées.

Le samedi 9 janvier, une délégation de salariées est allée à la rencontre de Christophe Béchu pour lui expliquer la situation, et lui demander si des locaux étaient disponibles pour accueillir la Pouponnière.

Appel lancé au Maire

Il fut très surpris que ce soit les salariées qui viennent le solliciter, alors que ni la Direction du groupe VYV3 ni le Conseil Départemental ne se sont adressés à lui dans leur recherche d'une solu-

tion temporaire ou pérenne.

Nous ne doutons pas que VYV3 saura trouver les appuis nécessaires au Conseil Municipal, notamment en la personne de Francis Guiteau (ancien Directeur Régional du groupe VYV3 et actuellement Adjoint à la Renovation urbaine, à la Vie des quartiers et à la Vie associative) et de Christelle Lardeux-Coiffard (ancienne Directrice de la Pouponnière et toujours en poste au sein du groupe VYV3, également Adjointe aux Solidarités actives et aux Droits des femmes)!

À ce jour, une rencontre tripartite entre la Direction du groupe VYV3, le Conseil Départemental et les Organisations syndicales a été demandée par l'intersyndicale, pour trouver une issue favorable aux salariées et aux enfants.

Vous pouvez soutenir les salariées en signant la pétition en ligne <http://chnq.it/2yDhmQYB-nK>

Cette pétition a déjà récolté 5 900 signatures !



Rassemblement du 18 décembre devant la pouponnière

EN DIRECT DES SYNDICATS

50 représentants des EHPAD réunis en Assemblée départementale jeudi 14 janvier 2021 à Sainte Gemmes s/Loire

Malgré les difficultés liées à la pandémie qui touche largement les résidents comme le personnel des Établissements d'Hébergement de personnes âgées dépendantes (EHPAD), 50 représentants d'une vingtaine de ces établissements relevant aussi bien de la Fonction publique hospitalière (FPH), de la Fonction publique territoriale (FPT) que de la Santé privée (SP), se sont réunis le jeudi 14 janvier dernier à l'initiative du Groupement départemental FO Services publics et de santé du Maine-et-Loire.

Une douzaine d'intervenants des trois secteurs se sont succédé pour faire état de la situation, marquée notamment par le manque important d'effectifs, résultant d'une politique criminelle de contraintes budgétaires imposées par les gouvernements successifs.

Après une large discussion, un appel a été adopté (voir à la fin de l'article) qui se conclut ainsi : « **les représentants des établissements du public et du privé réunis ce jour s'adressent à l'ensemble de leurs collègues du département, de la région, et à toutes les autres Organisations syndicales pour préparer une initiative dont la forme reste à déterminer, en direction des pouvoirs publics. Pour ce faire une réunion, des représentants des EHPAD et de l'ensemble des organisations syndicales du département, se tiendra le 9 février pour préparer les conditions du rapport de force.** »

Extraits des interventions

Brigitte GREFFIER – EHPAD Euphrasie Pelletier (SP), mandatée par ses collègues.

« Les salariés de notre établissement ont considéré qu'il fallait préparer

le rapport de force pour obtenir les revendications suivantes : augmentation immédiate des effectifs, augmentation des salaires : extension au privé, en totalité, de l'augmentation de salaire décidée lors du "Séjour de la santé" versement de la "prime grand âge". »

Nicolas Cabaret, Centre Hospitalier de Saumur (FPH)

Est intervenu au nom des EHPAD de Longué, Montreuil Bellay, et des EHPAD du CH de Saumur. Il dénonce « les problèmes d'effectifs, les difficultés rencontrées avec des résidents de plus en plus difficiles ». Il ajoute : « on demande 1 soignant pour un résident, des formations d'aides-soignants et d'infirmiers pour les agents de service hospitalier qualifiés (ASHQ) et les aides-soignants (AS) »

Amandine GROUSSIN – EHPAD Logis Desjardins (groupe mutualiste VYV, SP)

Fait état d'une lettre ouverte adressée au directeur général de VYV3 Pays de la Loire (organisme mutualiste propriétaire d'EHPAD — NDLR), contresignée par l'ensemble du personnel et adressée en copie à tous les syndicats. « Alors que les résidents et le personnel ont été massivement touchés par le COVID, les 3 jours de carences ont été appliqués, nous demandons par la présente une dérogation et le paiement par notre employeur des jours de carence liés à cette pandémie. Sans réponse favorable, nous nous réservons le droit de recourir à d'autres voies pour faire aboutir nos revendications. »

Barbara SARFATI – EHPAD et Soins de Longue Durée — Les Capucins (SP) mandatée par 60 de ses collègues.

« Les salariés ont établi leur cahier de revendications : pour la nuit, l'embauche immédiate de 2 soignants en soins de longue durée (SLD). Pour les équipes de jour, l'embauche d'une aide-soignante en journée le week-end et deux aides-soignants en SLD »

Fred DAUVIER EHPAD des Résidences du Val d'Oudon (établissement de la FPH réparti sur 4 sites.)

« Nous dénonçons les effectifs qui ne sont pas à la hauteur des besoins, et refusons le travail en 12 h pour compenser les absences. Nous voulons la prime grand âge pour tous ! »

Marie-Laure OGER – EHPAD la Buisserie (SP), mandatée par une douzaine de collègues réunies.

« Dans notre établissement, comme dans la plupart des EHPAD, nous sommes confrontés à un manque criant de personnel : d'aides-soignants, d'agents de services hospitaliers (ASH)... nous savons toutes et tous que ce n'est pas en restant chacun isolé dans nos EHPAD que nous pourrions obtenir les moyens nécessaires de la part du gouvernement et des conseils départementaux... »

Marie-Christine LORENDEAU – EHPAD St Nicolas, CHU Angers (FPH), mandatée par ses collègues lors de l'AG du 5 janvier 2020.

« Je suis Aide-Soignante sur le pôle médico-social St Nicolas. Nous ne pouvons plus assurer l'ensemble des actes de la vie quotidienne d'une personne âgée à l'EHPAD aujourd'hui ! Le sous-effectif est présent dans les 5 secteurs de St Nicolas.

Suite à la délégation de plus de 60 collègues à la direction, la grève a été votée lors d'une Assemblée générale. Des négociations ont eu lieu avec les collègues élus en AG. Nous avons obtenu 21 recrutements en CDI et l'engagement de 111 stagiairisations pour être titulaires sur l'année 2021 !

Merci d'avoir répondu à l'appel des collègues de St Nicolas, car c'est en nous unissant que nous obtiendrons les effectifs nécessaires. L'union fait la force et une mobilisation à venir nous permettra d'obtenir les effectifs manquants aussi bien pour une vie meilleure des résidents, que pour un travail satisfaisant pour nous soignants. »



EN DIRECT DES SYNDICATS

Christel Naud de l'Établissement de santé du Baugeois et de la Vallée (établissement de la FPH, réparti sur 4 sites) :

« Nous avons des réunions pour changer nos roulements, notre temps de travail, on nous demande de revenir sur nos repos, car les effectifs sont insuffisants, la nuit on a 1 ASHQ pour 80 résidents! »

Ghislaine Hivert, représentant l'EHPAD de Champtoceaux (FPT)

Fait état de la grève organisée avec le syndicat FO de l'établissement, elle dénonce la fermeture programmée de la structure en 2022, décidée par l'Agence Régionale de Santé et le conseil départemental du Maine-et-

Loire. « Les agents considèrent qu'il est important de se lier entre les établissements afin de faire un front commun. »

Christophe Fauconnier du Centre Hospitalier Layon Aubance, établissement de la FPH qui regroupe 4 Sites

« Nous avons beaucoup d'agents contractuels, nous manquons de personnel, les résidents sont de plus en plus dépendants, nous manquons de moyens »

Cécilia Anger EHPAD les Ponts de Cé (FPH)

« L'établissement n'est pas le moins bien doté, mais pour autant nous de-

mandons du personnel, des moyens et nous exigeons la prime grand âge pour les agents de service comme pour les aides-soignants. »

Kadija Larbi-Mansour EHPAD d'Écouflant (FPH)

« Nous avons des patients de plus en plus dépendants, des familles de plus en plus difficiles, nous avons connu des périodes très lourdes avec beaucoup d'arrêts, des recrutements, mais pas toujours avec les qualifications nécessaires. Plus de la moitié de nos agents de soins sont des agents de services hospitaliers, réalisant les mêmes tâches que les aides-soignants, mais qui ne touchent pas la prime grand-âge. »



Groupement départemental des services publics et de santé Force Ouvrière du Maine-et-Loire

Appel de l'Assemblée des représentants des EHPAD du 14 janvier 2021

50 représentants d'EHPAD publics-privés réunis en assemblée le 14 janvier 2021 ont fait le constat de la situation dans les EHPAD. Premières victimes de l'épidémie de COVID les résidents et les personnels des EHPAD ont fait les frais lors de la première vague du manque de moyens, tant humains que matériels.

- Pas de masques
- pas de gel hydro alcoolique
- pas ou peu de gants, ÉPI (équipement de protection individuelle.)

La pénurie de personnel a été mise en évidence par cette crise, ce qui a même imposé à des agents positifs, mais asymptomatiques, voir malades de venir travailler. Le personnel considère qu'il a été mis en danger par les conséquences d'une politique criminelle de contrainte budgétaire imposée par les pouvoirs publics. Sans oublier que certains directeurs ont sciemment camouflé l'ampleur des contagions, sans même organiser de tests pour les résidents et le personnel.

Contrairement à ce que le Gouvernement avait promis suite à cette première vague, force a été de constater que rien n'a été fait, les effectifs restent insuffisants. La prime COVID et ses conditions d'application ne faisant que renforcer le mécontentement.

Aujourd'hui en pleine deuxième vague, après avoir été reconfinée, la population fait l'objet d'un couvre-feu. Dans certains EHPAD, les personnels et les résidents sont chaque semaine, soumis à des tests

PCR, ce qui alourdit la charge de travail

L'incurie des gouvernements successifs a pour conséquence :

- de moins en moins de places dans les structures,
- la poursuite des projets de suppression d'établissement (3 déjà dans le département),
- un certain nombre de chambres ne sont pas occupées dans des EHPAD, pour des raisons d'insalubrité, certains établissements étant en attente de reconstruction depuis des années...
- pas assez de personnel, et de plus en plus de difficultés à recruter, car nos métiers sont de moins en moins attractifs, malgré les augmentations du « Ségur » dans la Fonction publique hospitalière,

territoriale et dans la Santé privée!

Pour faire face à ce manque de candidatures, le ministère vient de finaliser une instruction pour mettre en place des formations de 70 heures ou 10 jours, permettant aux Agents de services hospitaliers qualifiés volontaires de se substituer aux Aides-soignants sans rémunération supplémentaire, avec, tout au plus, la possibilité de se présenter dans les Instituts de Formation d'Aide-soignant plus facilement.

La propagande gouvernementale martèle tous les jours les appels à se faire vacciner, mais dans les faits, des vaccins, il n'y en a pas assez!

Le constat est fait, le Gouvernement continue de naviguer à vue et de nous mentir!

Pour que nous puissions enfin avoir satisfaction de nos revendications :

- Prime grand âge pour tous ASH, AS, Public et Privé
- 1 agent pour 1 résident,
- Des moyens pour accueillir dignement les résidents,
- Abrogation du jour de carence ou prise en charge par l'entreprise
- Prise en charge intégrale des tests PCR
- Augmentation des effectifs en lien avec l'augmentation de la charge de travail

Les représentants des EHPAD réunis ce jour considèrent qu'une mobilisation d'ampleur est nécessaire pour que nos revendications aboutissent, comme ça a été le cas lors de récentes mobilisations dans le cadre de la grève à Saint Nicolas, au centre de la main, à Champtoceaux....

C'est pourquoi l'ensemble des représentants des établissements du public et du privé réunis ce jour s'adressent à l'ensemble de leurs collègues du Département, de la Région, et à toutes les autres organisations syndicales pour préparer une initiative dont la forme reste à déterminer, en direction des pouvoirs publics.

Pour ce faire une réunion, des représentants des EHPAD et de l'ensemble des organisations syndicales du département, se réunira le 9 février pour préparer les conditions du rapport de force.

Sainte Gemmes s/Loire, le 14 janvier 2021

EN DIRECT DES SYNDICATS

Interview de Morgane Moureaux Secrétaire de l'Union Locale de Saumur



Morgane Moureaux

Bonjour Morgane, tu es depuis peu la secrétaire de l'Union Locale de Saumur peux-tu te présenter ?

Je suis syndiquée au Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs et professeurs des écoles de l'enseignement public FO (SNUDI-FO) depuis la fin de ma formation en 2002. Une des raisons de mon adhésion à Force Ouvrière est son caractère interprofessionnel, ce qui n'est pas le cas du syndicat majoritaire de l'enseignement.

Dès 2003, j'ai participé à la mobilisation contre la loi Fillon qui était très forte dans les écoles d'Angers. C'est lors de ces mobilisations que j'ai compris que je ne m'étais pas trompée de syndicat. En effet, le respect de la démocratie, l'indépendance et le côté interprofessionnel de FO qui me tiennent à cœur s'y incarnaient complètement.

J'ai ensuite quitté la France pendant plusieurs années en continuant à être syndiquée au SNUDI-FO 49. À mon retour, j'ai été obtenue un poste à Saumur.

Ayant à cœur de faire vivre le syndicat, j'ai intégré le conseil syndical du SNUDI-FO 49, puis le bureau. Je suis actuellement une des secrétaires départementales adjointes.

En 2018 au dernier Congrès de l'Union Départementale, j'ai été élue suppléante à la Commission administrative de l'UD. J'essaie d'être pré-

sente à un maximum de CA, cela me permet d'échanger avec des camarades des différents secteurs du département et de me tenir informée des combats en cours.

J'ai intégré le bureau de l'UL la même année. Dans la continuité de mon militantisme et de mon attachement à l'interpro, en octobre dernier au moment l'Assemblée générale, j'ai été élue secrétaire de l'UL.

Comment fonctionne l'UL de Saumur ?

Nous nous réunissons en bureau une fois par mois. Le bureau est représentatif de l'implantation syndicale de FO dans le Saumurois, nous sommes 9, voici sa composition :

- Morgane Moureaux, Secrétaire, membre du SNUDI-FO;
- Audrey Quentin, Secrétaire adjointe (SPASEEN — agents administratifs de l'Éducation nationale);
- Éric Rouault, Secrétaire adjoint (FO-Défense);
- Nicolas Cabaret, Trésorier (FO hôpital de Saumur);
- Evelyne Pénard, Trésorière adjointe (FO-territoriaux);
- Dany Rosier, Archiviste (SNUDI FO);
- Carole Bourdier, Bruno Moisy (FO-territoriaux); Phillippe Perrot (FO-Défense) sont également membres du bureau.

Catherine Rochard est présente à chaque bureau et nous fait un état des lieux général de la situation, c'est l'occasion pour chaque camarade de faire remonter les revendications de son secteur d'activité. Nous organisons aussi la vie de l'UL. Notre dernière initiative a été de relayer l'appel à la manifestation contre la loi de sécurité globale le 28 novembre dernier.

En dehors du Bureau comment vit l'UL ?

Que ce soit les camarades territoriaux de la ville de Saumur, du SNUDI, de la défense, de pôle emploi ou encore les camarades de la métallurgie du Saumurois, nous essayons d'organiser un maximum de réunion d'in-

formation syndicale à l'UL. À terme, la mise en place d'une permanence serait peut-être envisageable.

Peux-tu nous en dire plus sur la mobilisation du 28 novembre dernier ?

Suite au bureau, nous avons pris contact avec l'UL CGT de Saumur qui s'est saisie de notre proposition. Nous avons réuni 200 manifestants, ce qui est une belle mobilisation à Saumur, notamment dans le contexte sanitaire actuel.

Justement la crise sanitaire a eu quel impact sur la vie syndicale ?

Les couvre-feux et confinements limitent la possibilité de se réunir, mais nous avons tenu à toujours tenir nos réunions de bureaux en présentiel.

Sur Saumur nous sommes très inquiets pour les travailleurs saisonniers, particulièrement dans le domaine du tourisme, de la culture, et celui du maraîchage.

Ces professions sont déjà précaires et la crise sanitaire a mis tout le secteur du tourisme à l'arrêt. Les conséquences risquent d'être importantes et visibles sur le long terme. Nous serons vigilants sur ce sujet et serons présents pour tous les travailleurs.

Quelle est l'actualité syndicale dans le Saumurois ?

Les membres du SNUDI-FO 49 présents à Saumur organisent la mobilisation des enseignants le 26 janvier prochain (journée de grève nationale) qui permettra de porter les revendications dont la liste ne cesse de s'allonger depuis la rentrée.

Les camarades territoriaux très présents à la Mairie de Saumur ont demandé une audience au Maire : les conditions de travail se dégradent et les perspectives de « réorganisation des services » ne présagent pas d'une amélioration...

L'UL soutient les syndicats FO présents dans le Saumurois et le Baugeois dans leurs démarches et initiatives ainsi que tous les travailleurs qui s'adressent à elle.

Propos recueillis le 18/01/2021 par Vincent Jouanneau

Fonction publique territoriale, les avancements au bon vouloir du prince...

Depuis 2019, la loi de transformation de la fonction publique veut donner aux agents les mêmes droits que les salariés du privé. Mais, public/privé, le constat est identique, d'un côté comme de l'autre, tout est revu à la baisse. Pour les agents de la fonction publique, la suppression de l'examen des promotions en commission administrative paritaire (CAP) et l'apparition d'un nouvel outil, les lignes directrices de gestion, ne présagent rien de bon.

2021 sonne la fin des consultations des CAP pour les avancements de grade. Cela signifie que les représentants du personnel ne seront plus consultés lors des avancements. Plus le droit de connaître les noms des personnes pouvant prétendre à un grade supérieur, plus de possibilités de défendre les dossiers de ces agents.

Les CAP, rappelons-le étaient constituées à parts égales de représentants de la collectivité et de représentants du personnel, élus pour 4 ans. Elles avaient vocation à intervenir pour statuer sur la carrière de l'agent. Bien souvent, représentants du personnel et de la collectivité s'affrontaient, les premiers défendant le passage des agents vers le grade supérieur, tandis que les seconds freinaient des quatre fers. La décision finale revenait à l'employeur, mais cette consultation permettait de dénoncer quelques injustices, de constater que certains agents avaient une belle carrière, rapide avec des avancements fréquents, tandis que d'autres, stagnaient. Pour des raisons inexplicables, leurs avancements étaient bloqués...

Désormais, les représentants du personnel n'auront plus de droit de regard sur les avancements, ce qui revient à instituer le « fait du prince » dans le déroulement de carrière des agents. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret du 29 novembre 2019 restreint le champ d'intervention des CAP et recentre leur rôle sur les décisions défavorables les plus marquantes. C'est donc uniquement s'il y a sanction que les représentants du personnel

seront consultés.

À l'avenir, ce sont des « lignes directrices de gestion » qui permettront les avancements de grade.

Carte blanche à l'employeur

Les lignes directrices de gestion, c'est une sorte de feuille de route pour l'autorité territoriale définissant les possibilités tout en conservant une marge de manœuvre afin de s'adapter aux situations individuelles. Des orientations seront communiquées, mais au final il sera possible d'y déroger. En gros, l'employeur pourra faire ce qu'il veut.

Il est écrit dans la loi que ces lignes

la fiche de poste établit déjà les possibilités ou non d'avancement. Par exemple, une fiche de poste mentionnant un grade maximal de catégorie C ne permettra pas le passage de l'agent en catégorie B, sauf à changer d'emploi ou de collectivité. Le savoir-être, l'engagement priment sur les compétences... Autant de critères qui freinent la carrière et la réussite à concours ou examen seront de moins en moins pris en compte.

FO s'est opposé à cette loi de transformation de la Fonction publique et à la suppression des CAP, organisme essentiel pour assurer l'égalité de traitement des agents.



directrices de gestion pourraient prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents intervenant dans le cadre, par exemple, d'une activité syndicale. Bien innocent, celui qui pense que son engagement syndical pourrait lui rapporter un bon point! Ne faut-il pas au contraire y voir une possibilité de discrimination?

Enfin, quels seront les critères retenus pour prétendre à un avancement? Dans certaines collectivités

Et ce n'est pas fini : la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit, dans les trois fonctions publiques, la création de comités sociaux d'administration en remplacement des comités techniques et des CHSCT lors du prochain renouvellement général de ces instances en 2022.

Chantal Chauvry
*Secrétaire du syndicat
des Territoriaux de Saumur*

ACTUALITÉS

Réunion des syndicats du 49 de la Fédération Générale des Fonctionnaires

La Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière (F.G.F.-F.O.), rassemble et coordonne l'action des syndicats FORCE OUVRIÈRE des différentes fédérations de fonctionnaires et d'agents publics de l'État et de ses établissements publics.

Les camarades des syndicats adhérents à la FGF du Maine-et-Loire se sont réunis le 14 décembre dernier. Ils ont invité les syndicats des autres fédérations de fonctionnaires (Fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) à cette réunion.

Nos camarades de l'Éducation nationale, des Finances, de la Préfecture, des Territoriaux, du CHU ont échangé sur la situation faite aux services publics en ces temps de crise sanitaire... Les camarades sont notamment revenus sur la nécessité de défendre les Statuts, les postes et les salaires gelés depuis 10 ans.

Augmentation générale : les 183 euros arrachés par les hospitaliers sont un point d'appui !

Pour les hospitaliers « les 183 euros d'augmentation obtenus, c'est bien les 2 à 3 années de mobilisation et les 19 grèves qui ont permis de les arracher ! La grève des urgences a mis le gouvernement au pied du mur, il a été contraint de calmer la grogne ». Cette victoire est un point d'appui pour le reste de la Fonction publique. D'autres fédérations portent aujourd'hui cette revendication des 183 euros d'augmentation pour tous.

Individualisation des salaires et casse du statut

Dans tous les secteurs, la volonté gouvernementale est de rendre opaque l'avancement des personnels. La loi Dussopt de transformation de la fonction publique a détruit les Commissions administratives paritaires qui permettaient aux syndicats

d'avoir un regard sur les carrières des agents et l'application des règles. De ce fait, les syndicats n'ont plus de visibilité sur ces sujets.

Partout, la tendance à l'arbitraire s'accélère avec la mise en place du traitement au mérite. L'inégalité de traitement entre les fonctionnaires s'est encore vérifiée avec le versement aléatoire de la prime COVID. La volonté d'individualisation est encore illustrée avec « Le Grenelle de l'Éducation » du ministre Blanquer qui distribue des miettes à certaines catégories de personnels, mais pas à d'autres... Dans les finances, la part du régime indemnitaire (primes) devient de plus en plus important.

L'augmentation générale des salaires et du point d'indice permet seule de contrer la marche à l'individualisation et la casse du Statut.

Postes et Statut

Le manque de postes se constate dans tous les secteurs représentés et pas seulement à l'hôpital.

Parmi les personnels administratifs de l'académie de Nantes, il y a eu une hausse du nombre de contractuels de 50 % en 10 ans ! Dans les écoles, la crise sanitaire a également permis au ministère d'amplifier la présence des contractuels pour pallier le manque de remplaçants : 40 contractuels doivent être recrutés dans le Maine-et-Loire... pour 3 mois. À la Préfecture, on compte 80 postes en moins en 20 ans. Dans les Finances publiques, c'est la saignée : ils suppriment des missions, réduisent les horaires d'ouverture, ferment les implantations locales. Les services se vident. Le camarade des finances indique : « Les maisons de service au public, ce n'est qu'une coquille vide. C'est ouvert ½ journée par semaine ou toutes les deux semaines. Certains Maires osent dire que ça ne fonctionne pas. »

Le télétravail

Si le télétravail est plutôt accepté par certains fonctionnaires, tous se plaignent à la fois du manque de moyens et de l'isolement auquel il conduit. De plus, l'État en profite

pour réaliser une expérimentation grande nature avec l'objectif de le généraliser à terme.

En particulier, dans l'Éducation nationale, la prime de 150 euros pour les frais d'informatique est loin de permettre de prendre en compte tous les frais, mais elle justifiera la demande du Ministère de télétravailler, et de faire de l'enseignement à distance une forme « normale » d'enseignement, ce que les enseignants refusent.

De la même manière, l'objectif de télétravail à la DGFIP, c'est 60 % en 2021 ! Les agents ne s'opposent pas à 2 à 3 jours maximum par semaine, mais, dans la mesure où des missions ne peuvent pas être « télétravaillées », 60 % de télétravail, c'est 5 jours pour ceux qui y seront astreints, ce que les agents refusent.

En Préfecture. Les télétravailleurs sont passés de 10 postes à 80 ! Ne restent en présentiel que ceux qui se récupèrent le report de charge de ceux qui sont en distanciel.

Les syndicats présents ont décidé de lister les dangers du télétravail, et les revendications... le problème de l'isolement, du management, du droit à la déconnexion, le sujet de l'équipement, etc.

Bilan

La destruction des services publics est un objectif gouvernemental inscrit dans sa politique de réduction des dépenses, même s'il est plus ou moins avancé selon les secteurs de la Fonction publique. Tous les présents ont noté que la colère est bien présente sur le terrain. C'est pourquoi ils ont décidé de coordonner leurs actions en lien avec l'interprofessionnel. Des motions revendicatives partent des EPHADs, des écoles... Nous les ferons connaître à tous. Le Combat Social, le journal de l'UD est un outil important pour ce faire.

Nous datons une nouvelle réunion de la FGF FO 49 élargie à l'UIAFP (autres syndicats de la Fonction Publique) le 15 février afin de mandater la délégation qui ira au Congrès de Nancy du 10 au 15 mars 2021.

Magali Lardeux

COMMUNIQUÉS DES SYNDICATS

Communiqué de l'Union Syndicale des Métaux (USM) 49

FO signe l'accord sur les salaires mini dans la métallurgie du Maine-et-Loire

L'USM Force Ouvrière vient de signer un accord sur les salaires minimaux, la prime d'ancienneté et la prime de panier applicables dans la métallurgie du département de Maine-et-Loire à compter du 1er janvier 2021.

Les salaires minimaux annuels, appelés aussi Taux effectifs garantis annuels (TEGA), sont revalorisés de

l'augmentation du SMIC soit 1 % sur l'ensemble de la grille du coefficient 140 au coefficient 395.z

Les nouvelles valeurs des TEGA sont celles reproduites dans le tableau ci dessous.

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté passe à 5,34 €, soit une progression de 0,4 %. La prime de panier augmente de 1,7 %.

Dans un contexte d'inflation annuelle quasi nulle selon l'INSEE, Force

Ouvrière appelle les salariés de la métallurgie à revendiquer dans les entreprises des augmentations de salaire au moins égales afin de préserver leur pouvoir d'achat.

Par sa signature, Force Ouvrière se félicite de contribuer à la poursuite de la pratique conventionnelle en vigueur depuis de nombreuses années dans la métallurgie du département.

Pour l'Union des Syndicats FO de la Métallurgie
Willy DUVAL

niv	éch	coef	TEGA 2021
1	1	140	18685
	2	145	18701
	3	155	18723
2	1	170	18922
	2	180	18961
	3	190	19036
3	1	215	19369
	2	225	19714
	3	240	20655

niv	éch	coef	TEGA 2021
4	1	255	21619
	2	270	22877
	3	285	24148
5	1	305	25706
	2	335	28233
	3	365	30732
	3	395	33111

Réunion de la Commission administrative de l'Union Départementale des Retraités

Les membres de la Commission administrative de l'UDR FO 49 sont invité(e)s à se réunir le :

Judi 4 février 2021 de 14 h 15 à 16 h 45

à la Bourse du Travail d'ANGERS 14, place Louis Imbach (salle du sous-sol)

Cette réunion est élargie à toutes et tous les retraités FO qui souhaitent y participer.

Cette réunion se fera dans une

grande salle qui permettra de respecter les impératifs sanitaires (distanciation). Masques, gel hydroalcoolique seront à la disposition des camarades. L'ordre du jour proposé est le suivant :

- ➔ La situation sociale qui provoque la colère et l'indignation des retraités = la loi dite de « Sécurité globale » — la crise sanitaire et le lourd tribut payé par les retraités – la cinquième branche « autonomie » à la charge des retraités – la dégradation du pouvoir d'achat des retraités
- ➔ Discussions et définitions des revendications des retraités

- ➔ Les moyens à développer pour informer les adhérents retraités (lettre, journal,...)
- ➔ Préparation de l'Assemblée générale de l'UDR FO 49 (date, invitations...) — Questions diverses

Le verre de l'amitié et une galette clôtureront cette réunion.

Dans l'attente de nous rencontrer nombreuses et nombreux pour discuter et préparer le rapport de force pour gagner sur nos revendications
Amitiés syndicalistes

Jacques FOUBERT
Secrétaire de l'UDR FO 49



**SALARIÉ·E D'UNE TRÈS PETITE
ENTREPRISE, JE VOTE FO
DU 22 MARS AU 4 AVRIL 2021**

*mon vote
c'est ma force*

FO

INFO-TPE.fr

Votre CE
100% GRATUIT
sur **TPE.FGTAFO.FR**



Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises », dites TPE. Les prochaines élections professionnelles se feront en ligne. Vos identifiants et codes vous seront envoyés par courrier, vous en aurez besoin pour voter !