

RAPPORT MORAL

■ PROPOS LIMINAIRES

La mandature qui vient de s'écouler depuis le congrès de Marseille aura été marquée par de multiples événements au plan social, politique à l'échelon national comme international.

Nous avons subi nombre de crises et catastrophes :

- crise mondiale du système capitaliste, crise des marchés financiers et des subprimes, crise de la zone euro (Grèce, Portugal, Grande Bretagne, Irlande, Espagne) ;
- crises politiques internationales : révolutions au Maghreb et dans différents pays du proche orient, la Côte d'Ivoire ;
- catastrophes en Haïti, au Japon, pour lesquelles les salariés de ces pays ont payé un lourd tribut.

En France, le Président de la République et ses gouvernements successifs ont imposé un train de réformes ou contre-réformes sans précédent, visant particulièrement la fonction publique : contre-réforme des retraites, révision générale des politiques publiques, loi hôpital patients santé et territoires, réforme des collectivités territoriales, lois sur la représentativité, pour ne citer que quelques exemples.

Salaires, statuts et conventions collectives nationales, emplois, protection sociale, etc., sur tous ces dossiers la fédération et ses structures syndicales auront été présentes, actives pour défendre et porter les revendications.

Ce rapport moral et ceux qui suivent ont pour ambition non seulement de dresser un bilan de l'activité de la

Fédération, mais aussi d'analyser les politiques menées par les différents gouvernements Fillon sous la présidence de M. SARKOZY, celles des fédérations patronales et de leurs conséquences sociales, sans manquer de les ajuster aussi au contexte européen et international.

■ BUREAU FÉDÉRAL

Depuis la précédente mandature, le bureau fédéral aura vécu un renouvellement conséquent de sa composition à l'issue du congrès fédéral et des évolutions entre Marseille et Dunkerque.

À l'issue du congrès de 2007, au titre du secrétariat fédéral, Jean-Marie BELLOT secrétaire général, Bernard HENIN secrétaire fédéral branche santé et Serge BECUWE secrétaire fédéral branche publique n'ont pas souhaité repartir sur un nouveau mandat après de longues années passées à « la fédération » comme on dit, au service de laquelle ils ont milité avec brio.

S'agissant du secrétariat fédéral non permanent, Henri ROLLAND pour la branche des services publics, Marie-Claire ROS et Serge Malbec pour la branche des services de santé n'ont pas renouvelé leur candidature au sein du bureau fédéral et mis un terme à leur mandat. Tout au long de leur mandat ils auront contribué activement au travail et à la « production » du bureau fédéral.

Ces départs ont bien entendu été compensés. Ainsi, Sylvian LESCURE pour la branche des services publics, Fernand BRUN et Luc DELRUE pour la branche des services de santé ont

été élus secrétaires fédéraux permanents, tous trois précédemment fédéraux non permanents. Pour les secrétaires non permanents, Jacques BRIDE, Didier PIROT (branche des services publics) ainsi que Daniel CHALIER, Jean-Claude COQUEL, Marlène PUCHE et Hervé ROCHAIS (branche des services de santé) ont intégré le bureau fédéral.

Didier ROSEZ a été élu Secrétaire Général, Didier BERNUS Secrétaire Général Adjoint.

En cours de mandat, plusieurs camarades ont, pour des raisons personnelles, mis un terme à leur charge.

Patrick SOUDAIS secrétaire fédéral permanent branche des services publics a réintégré sa collectivité, la Ville de Marseille et remplacé par Didier PIROT lors du comité national d'octobre 2009. Patrick RUÉ a intégré le bureau fédéral en qualité de secrétaire non permanent en remplacement de Didier PIROT.

En mars 2010, Didier ROSEZ a souhaité cesser ses fonctions de Secrétaire Général, Didier BERNUS a donc été élu Secrétaire Général et Didier ROSEZ Secrétaire Général Adjoint.

Enfin, Isabelle BELOTTI, secrétaire fédérale non permanente des services publics a présenté sa démission du Bureau Fédéral. Le comité national de novembre 2011 procédera à l'élection d'un nouveau membre.

A la section nationale des retraités, Robert POUGIS a succédé à Daniel BERRUER en 2009 en qualité de secrétaire général et conformément à l'article 38 des statuts fédéraux, il devient membre de droit du bureau et du secrétariat fédéral, avec voix consultative.

On le voit, de nombreux changements sont intervenus. Les nouveaux membres se sont intégrés à l'équipe du bureau fédéral, y ont pris toute leur place. Les nouveaux comme les anciens auront travaillé ardemment à la marche et au développement de l'organisation, perpétuant le travail entrepris par nos prédécesseurs, apportant une dynamique sans cesse renouvelée, chacun avec son tempérament, ses opinions, sa personnalité.

Malheureusement cette mandature n'aura pas épargné certains de nos anciens responsables fédéraux. 2010 verra la disparition de nos camarades Pierre BARBAS ancien secrétaire général adjoint, Dominique PARAVICINI ancien trésorier, Michel DAVID ancien secrétaire général adjoint et Jean-Marie BELLOT. 2011 celle de notre camarade, Daniel BERRUER.

Nous avons en premier lieu une pensée émue pour leurs familles. Nous avons perdu des amis et des militants hors pairs. Artisans de la construction de notre fédération, ils ont consacré une vie de militant à défendre les intérêts de nos mandants au service de la classe ouvrière.

Nous aurons une pensée particulière pour Jean-Marie BELLOT qui officiait au dernier congrès fédéral en qualité de secrétaire général. Jean-Marie avait 59 ans, il était un pilier de notre Fédération et de notre Confédération. Membre du bureau fédéral depuis 1981, il a accédé en 1991 au secrétariat fédéral pour exercer ensuite les fonctions de secrétaire général adjoint, puis de secrétaire général de la fédération en 2002. C'est peu dire qu'il aura marqué de son empreinte son passage au sein de notre maison. Et quelle empreinte ! Nul n'a pu ignorer ses convictions, sa faculté d'indignation,

sa combativité, sa générosité et son humanisme. Il aura exercé ses fonctions syndicales (à la « base », au G.D., à la Région comme au National) avec le souci constant de faire confiance aux militants et particulièrement aux « nouveaux », et d'assurer les successions dans les fonctions qu'il a occupés. Il a porté la fédération, laissant une maison en ordre de marche, respectée au sein de FO, des différents ministères et de leurs ministres.

Paramédicaux, psychiatrie, formation des militants, C.G.O.S. auront été ses dossiers de prédilection pour la branche santé. Son dernier « fait d'armes » verra l'aboutissement du dossier de la Complémentaire Re traite des Hospitaliers. Par son acharnement, FO, par aura exercé une action déterminante pour une issue positive.

Sa conception du militantisme : se battre jusqu'au bout pour défendre les intérêts de nos mandants ; rien n'est inéluctable car il n'est pas de combats perdus d'avance !

Nous voulons aux travers ces quelques lignes, remercier Jean-Marie de son engagement total pour FO auquel il convient d'associer son épouse et ses enfants.

■ LE PERSONNEL DE LA FÉDÉRATION

Si la fédération est administrée par le secrétariat fédéral assisté du bureau fédéral, au quotidien le personnel de la fédération travaille à la mise en œuvre des décisions prises. Ils sont indispensables à la bonne marche de la maison.

Voici la liste du personnel qui compose cette équipe :

- RÉA ALBAN
Responsable Administratif et financier

- ASCHIERI FRANCK
Technicien de Maintenance Informatique
- BAUDELOCQUE AURELIE
Secrétaire (branche Publics)
- BOIRON DIDIER
Comptabilité
- CADRONNET CANDICE
Standardiste Accueil
- CHADEAUX NADINE
Assistante Secrétariat général
- LEROY JUDITH
Secrétaire (branche Publics)
- MÉDINA GHISLAINE
Secrétaire (branche Santé)
- MINNE CARINE
Adjointe Comptable et régie publicitaire
- RECHAUDIA ISABELLE
Secrétaire Sténo dactylo
- STRYJAK MARIE-CHRISTINE
Secrétaire Santé Privée
- TOUCHE SEVERINE
Employée Reprographie et Routage
- WACRENIER PATRICK
Documentaliste
- WALLET GILLES
Employé Reprographie et Routage
- WALLET VIOLETTE
Responsable Reprographie et Routage

DÉVELOPPEMENT SYNDICALISATION

La construction et le développement du syndicat constituent une constante de notre action. Celle-ci porte sur :

- les adhésions : fidéliser les adhérents et convaincre toujours plus de personnels d'adhérer à FO ;
- les implantations de FO : maintenir et susciter nos structures, impulser de nouvelles implantations.

Depuis le congrès de Clermont Ferrand, en 2003, la syndicalisation est une priorité de notre fédération.



RAPPORT MORAL

Ainsi durant ces années nous enregistrons une augmentation régulière des adhésions :

voir tableau 1

Raisonnement, pour 2010, nous pouvons envisager une progression de 4.000 adhérents pour 2010.

Dans le même temps nous affichons un solde positif de créations de plus de 50 syndicats !

Ces résultats positifs sont à mettre à l'actif des militants, notamment des groupements départementaux et également des unions départementales qui « prospectent » pour la création de nouvelles structures. Il convient de souligner que certaines créations résultent du ralliement de sections de syndicats « concurrents » à FO.

Le renouvellement des militants et responsables syndicaux constitue un challenge. Nous devons faire face aux nombreux départs en retraite enregistrés dans nos secteurs d'activité, départs qui impactent nos syndicats et structures. Ainsi de nombreux camarades accèdent aux fonctions de secrétaires et de trésoriers de syndicats de groupements départementaux et de régions. Pour ne citer que ces derniers, 12 nouveaux délégués fédéraux (sur 40) dans 10 régions fédérales ont été renouvelés depuis notre précédent congrès fédéral.

Il nous faut accompagner les nouveaux responsables, notamment par

la formation syndicale (voir ci-après) et l'accent doit être mis sur la connaissance et le respect de nos statuts syndicaux.

Nous constatons régulièrement des dysfonctionnements qui, parfois engendrent ou nourrissent des conflits internes qui mobilisent de l'énergie tout en freinant le développement. Certes toute organisation génère des frictions, cependant nous sommes convaincus que le simple respect des règles de fonctionnement statutaire de nos instances, une communication interne améliorée et une déflation de l'ego suffisent la plupart du temps à en éviter la survenue.

Au bout du compte, le secrétariat fédéral aura eu à dénouer beaucoup (trop) de situations « compliquées ». Heureusement, le plus souvent un compromis a pu être trouvé pour aboutir une évolution favorable.

Au chapitre de la formation des militants, un plan fédéral annuel est élaboré pour chacune des branches. Celui-ci prend en compte les spécificités propres à nos deux secteurs dans un souci d'efficacité maximum.

Nous déplorons et dénonçons les conséquences des décisions gouvernementales sur ce chapitre. En effet, les fonctionnaires ne sont pas éligibles aux fonds attribués aux confédérations par le ministère du travail pour la formation des militants syndicaux. Cela a contraint la confédération à revoir son dispositif d'accès aux formations organisées par le

centre de formation des militants syndicalistes (C.F.M.S.) pour tenter de minimiser les effets de cette mesure discriminante. Cependant, force est de constater que les moyens diminuent. Ceci nous a conduits à adapter l'organisation des formations financées par le C.F.M.S. pour continuer de répondre à une demande croissante. Chaque branche de la fédération développe un plan correspondant à ses spécificités. Un chapitre est consacré à ce sujet dans la partie spécifique aux branches du rapport d'activité.

Par ailleurs, il revient à la fédération d'assumer la mise en œuvre et la gestion des formations. Ce sont principalement Aurélie BEAUDELOCQUE et Ghislaine MEDINA, secrétaires salariées de la fédération, qui assument cette tâche. Nous saluons leur travail qui n'est pas toujours facilité, faute de discipline de la part de nos équipes. Les annulations de dernière minute, le manque de rigueur dans l'élaboration des dossiers, la communication quelque fois tardive et incomplète des listes de stagiaires, etc. sont quelques exemples de ces manquements.

D'autres axes ont jalonné cette mandature en matière de développement.

La création de l'Union nationale des départements et régions constitue un des événements majeurs de la vie de notre fédération. Elle a été instituée pour prendre en

tableau 1

2008	2009	2010 ¹
+ 1.800 cartes	+ 2.200 cartes	+ 3.055 cartes
+ 7.500 timbres	+ 13.500 timbres	+ 23.200 timbres

¹ - Ces chiffres sont ceux enregistrés fin mai 2011, alors que 35 GD n'avaient pas encore soldés l'exercice 2010.



considération la spécificité des personnels et des syndicats issus :

- de « l'ex fédération FO des départements et régions »,
- de la F.N.E.C.-F.P.² FO,
- de la F.E.E.T.S.³ FO.

La décentralisation a transféré aux collectivités territoriales un certain nombre de missions qui relevaient jusqu'alors de l'administration de l'Etat. Ainsi, les personnels affectés à celle-ci, comme les T.O.S. (techniciens ouvriers de services) de l'Education Nationale ou les agents des ex - D.D.E. (directions départementales de l'équipement) sont-ils, pour certains, passés progressivement du statut de fonctionnaire d'Etat à celui de fonctionnaire territorial. Les syndicats, les militants concernés ont eu à faire face à cette « évolution » imposée. Ils l'ont fait avec courage et conviction. Les discussions et coordinations entre les différentes structures concernées - notamment à l'échelon national - nous auront permis de trouver les solutions les plus adaptées. Il est difficile pour une fédération et ses militants de disparaître ou de « perdre » une partie de ses structures. La haute conscience de l'intérêt général de l'organisation, des syndiqués et des personnels, alliée à un courage exemplaire ont permis cette mutation. Nous pouvons notamment rendre hommage aux secrétaires généraux des fédérations et à leurs équipes (Michèle SIMONIN, Hubert RAGUIN et Jean HEDOU) avec lesquels nous avons œuvré pour qu'aboutisse cette mutation.

La fédération a pris une lourde responsabilité en accueillant ces structures et nous devons être à la hauteur de l'enjeu.

Si les premiers pas de l'union ont pu paraître hésitants, l'activité, le fonctionnement et la structuration montent efficacement en charge. Nous le devons à l'investissement des camarades qui en assument l'animation en lien avec le secrétariat fédéral. Ces « nouveaux » camarades de la fédération ont vocation à participer activement à la vie de nos groupements départementaux et régionaux. Comme les autres unions nationales, l'union est représentée au comité national. Le congrès permettra d'en consacrer sa création.

FO Jeunes

Le congrès de Marseille s'était conclu par un engagement à mettre en place une structure FO Jeunes au sein de la fédération.

Le contrat est en partie rempli. Après un début laborieux en 2008, la commission « jeunes » fédérale commence à fonctionner et à produire. Baptisés « Force Rebelle », ils se sont assignés 3 objectifs essentiels :

- déterminer les axes prioritaires des actions à mener,
- définir un plan de syndicalisation des jeunes militants,
- arrêter des moyens de communications (articles, affiches, internet, tracts, etc.).

A cet effet, la commission se structure sous l'égide du Bureau fédéral.

Le congrès fédéral sera l'occasion de poursuivre la réflexion déjà engagée sur tous ces sujets, d'insuffler une nouvelle dynamique et d'encourager nos structures syndicales et nos militants à poursuivre le travail au service des intérêts matériels et moraux de nos mandants.

Au delà de la commission « Jeunes », nous devons impérativement poursuivre notre réflexion et agir pour permettre à la jeunesse de militer et d'assumer des mandats au sein de FO. Notre volontarisme, notre capacité à faire confiance constituent autant d'atouts pour renouveler les militants, pérenniser et développer notre organisation. N'ayons pas peur d'être bousculés dans nos habitudes ! Beaucoup d'entre nous ont accédé jeunes à des responsabilités syndicales, grâce à la confiance et à la détermination des anciens de l'époque.

■ CONTEXTE INTERNATIONAL

Globalisation, mondialisation, interconnexion de l'économie et du politique : la situation de tel agent, tel service, tel établissement, telle collectivité dépend peu ou prou de la complexité de ce monde dans lequel nous vivons.

La crise qui sévit depuis l'automne 2008 l'illustre parfaitement. Les subprimes qui ont touché le secteur des prêts hypothécaires à risque (subprime mortgage) aux États-Unis à partir de juillet 2007 ont participé au déclenchement du krach de l'automne 2008. Rétrospectivement, les deux événements sont considérés comme les deux étapes d'une même crise financière entraînant une récession qui touche la planète.

Pour FO, il s'agit plus exactement d'une crise de système, celle du système capitalisme.

Cette crise n'a pas fini de produire ses effets néfastes, du fait notamment de la généralisation de la ri-

² - Fédération nationale enseignement, culture et formation professionnelle

³ - Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services

gueur. Cette rigueur, le « Pacte pour l'euro » (conclu le 11 mars 2011 par les chefs d'états ou de gouvernements de la zone euro) tente de l'institutionnaliser. Ainsi, le Pacte entend contraindre les États à faire baisser le coût du travail par l'encadrement de l'évolution des salaires, « des systèmes de retraites, de soins de santé et de prestations sociales ».

A preuve :

« a. Renforcer la compétitivité

Les progrès seront évalués sur la base de l'évolution des salaires et de la productivité ainsi que des besoins d'ajustement en matière de compétitivité. (...) Les augmentations significatives (des salaires) et durables pourraient provoquer une érosion de la compétitivité, notamment si elles viennent s'ajouter à un déficit croissant de la balance courante et à une diminution des parts de marché à l'exportation. (...) Il incombera à chaque pays de déterminer les mesures spécifiques à prendre pour renforcer sa compétitivité ; toutefois, une attention particulière sera prêtée aux réformes suivantes :

- mesures visant à assurer que les coûts évoluent en accord avec la productivité, dans le respect des traditions nationales en matière de dialogue social et de relations entre les partenaires sociaux, par exemple :
 - réexaminer les dispositifs de fixation des salaires et, le cas échéant, le degré de centralisation du processus de négociation, ainsi que les mécanismes d'indexation, l'autonomie des partenaires sociaux dans le cadre du processus de négociation collective devant être préservée;
 - veiller à ce que les accords salariaux dans le secteur public viennent soutenir les efforts de compétitivité consentis dans le secteur privé (en gardant à l'esprit que l'évolution des salaires dans le secteur public

constitue un signal important) ; (...)

« c. Améliorer la viabilité des finances publiques

Afin d'assurer une pleine mise en œuvre du pacte de stabilité et de croissance, la plus grande attention sera apportée aux éléments suivants :

• Viabilité des retraites, des soins de santé et des prestations sociales :

- Cet élément sera notamment évalué sur la base des indicateurs d'écart de viabilité. Ces indicateurs mesurent la viabilité du niveau d'endettement sur la base des politiques menées, notamment les régimes de pension, les systèmes de soins de santé et les régimes de prestations, et en fonction des facteurs démographiques.

Les réformes nécessaires pour assurer la viabilité et l'adéquation des retraites et des prestations sociales pourraient notamment consister à :

- adapter le système de retraite à la situation démographique nationale, par exemple en adaptant l'âge réel de la retraite à l'espérance de vie ou en accroissant le taux d'activité;

- limiter les régimes de préretraite et prendre des mesures incitatives appropriées pour l'emploi des travailleurs âgés (notamment les travailleurs de plus de 55 ans).

• Règles budgétaires nationales :

Les États membres de la zone euro s'engagent à traduire dans leur législation nationale les règles budgétaires de l'UE figurant dans le pacte de stabilité et de croissance. Les États membres conserveront le choix de l'instrument juridique à utiliser au niveau national mais veilleront à ce qu'il soit par nature suffisamment contraignant et durable (par exemple, la Constitution ou une législation cadre). La formulation exacte de la règle sera également arrêtée par chaque pays (il pourrait par exemple

s'agir d'un "frein à l'endettement", d'une règle liée au solde primaire ou d'une règle portant sur les dépenses), mais elle devrait garantir la discipline budgétaire tant au niveau national qu'aux niveaux inférieurs. La Commission aura la possibilité, tout en respectant pleinement les compétences des parlements nationaux, d'être consultée, avant son adoption, sur la formulation précise de la règle budgétaire, afin de s'assurer qu'elle est compatible avec les dispositions européennes et contribue à leur réalisation. »

Ces quelques lignes sont éloquentes : le choix de la finance et du capital au détriment des salariés et des populations !

Alors que nombre d'économistes émettent les plus vives réserves quant à la pertinence et à l'efficacité d'un tel plan, il a déjà produit de très graves conséquences sur les salaires, les retraites, la protection sociale et les services publics de tous les États européens, accentuant la paupérisation des populations.

Les plans de rigueur successifs imposés à la Grèce, au Portugal, à l'Irlande, etc., s'inscrivent dans la même logique. Ainsi, les salaires (notamment ceux des fonctionnaires), le montant des retraites, les effectifs de la fonction publique ne sont pas uniquement gelés : ils diminuent ! Le chômage augmente, les privatisations s'accroissent, la fonction publique est liquidée. Les mesures prises en contrepartie d'aides financières de l'Europe et / ou du F.M.I. sont d'une rare violence sociale.

Au-delà de ces plans, tous les États membres, sans exception, mettent en œuvre une politique de rigueur et d'austérité inégalée !

Ce « pacte des loups » de la finance - comme l'a si bien qualifié la confédération FO - porte les germes d'une

crise sociale profonde. Il constitue en effet une attaque majeure contre les salariés, contre les conventions collectives et, au-delà, contre l'ensemble des populations des États européens. Une fois encore, le concept contestable de «compétitivité» sert de prétexte pour accroître les inégalités et le travail précaire, réduire les salaires, supprimer l'action publique et les droits sociaux.

Comme par hasard, ce pacte fait suite immédiatement à la décision de l'agence de notation Moody's de dégrader les notes de la dette grecque, puis de plusieurs banques grecques.

Construire l'Europe selon le diktat des marchés financiers, en interdisant aux États, parfois complaisants, de mener librement leurs propres politiques et en asservissant les travailleurs à des normes sociales toujours en baisse, revient à un déni de démocratie.

FO a raison de dénoncer ce «pacte des loups» de la finance qui renforcera l'emprise des marchés financiers sur l'U.E. et sa gouvernance afin d'imposer aux 27 pays des politiques socialement dévastatrices.

Les gouvernements (surtout les pays les plus endettés) ont décidé de faire allégeance aux marchés financiers, à la finance. Et ils ont politiquement tranché pour déterminer ceux qui doivent payer : les salariés ! Qui peut aujourd'hui croire aux promesses de «moraliser», voire de refonder le capitalisme «pour que plus rien ne soit plus comme avant...»? La diminution des salaires et celle des prestations sociales sont d'autant plus insupportables pour les pays de la zone euro dont la structure sociale est très inégalitaire. Salariés, retraités et familles payent un très lourd tribut, au profit des banques et action-

naires qui continuent à amasser des dividendes !

«Travaillez, prenez de la peine», l'Europe et le F.M.I. vous aideront ! Quel remède de cheval !

L'injustice est d'autant plus criante que le traitement risque d'aggraver le mal. Antoine MATH⁴ indiquait dans «Le Monde» du 31 mai 2011 à propos des efforts demandés aux populations : «*Les effets sur la croissance seront tellement récessifs que la diminution des dépenses risque d'être balayée par la diminution des recettes. (...) Même l'objectif de rassurer les marchés financiers ne pourra pas être atteint. La multiplication des plans de rigueur est un facteur aggravant pour la crédibilité économique de ces États. (...) Dans la mesure où tout le monde applique des politiques d'austérité, on ne voit pas comment la croissance pourrait repartir. Les coupes dans les dépenses renforcent les perspectives de récession.*»

Le «Pacte pour l'euro» prolonge et généralise les plans de rigueur qui ont étouffé dès 2008 la Grèce, le Portugal, l'Espagne et le Royaume Uni sous l'égide de l'U.E. et du F.M.I.

N'oublions pas que ce Pacte s'inscrit dans la lignée du «Pacte de stabilité et de croissance» (P.S.C.) adopté au Conseil européen d'Amsterdam en juin 1997 ; lui-même issu du traité de Maastricht. Le P.S.C. est l'instrument dont les pays de la zone euro se sont dotés afin de coordonner leurs politiques budgétaires nationales et d'éviter l'apparition de déficits budgétaires excessifs. Il impose aux États de la zone euro d'avoir à terme des budgets proches de l'équilibre ou excédentaires.

Mais ces politiques, plus qu'hasardeuses, n'emportent pas l'adhésion des populations qui les subissent. Et pour cause ! Non seulement il ne

saurait être question d'accepter l'inacceptable mais les efforts exigés ne laissent pas espérer de meilleures perspectives pour l'avenir.

La France n'échappe pas au contexte international

Le 23 mars 2011, le Président de la République écrit à M. Herman VAN ROMPUY, Président du Conseil européen : «*La France se félicite de l'adoption de ce pacte et considère que le succès de sa mise en œuvre est une condition pour le renforcement de la solidité de notre zone monétaire.*» Il accompagne ce courrier d'une note dans laquelle il décrit les premières actions qu'il entend mettre en œuvre :

- le projet de loi révisant la Constitution afin d'y inscrire une règle d'équilibre des finances publiques,
- la poursuite et l'amplification des efforts engagés concernant les dépenses d'assurance-maladie visant à ralentir drastiquement l'évolution de l'O.N.D.A.M. (objectif national des dépenses d'assurance-maladie) passant de 3% en 2010 à 2,8 en 2012,
- la mise en œuvre de la réforme des retraites de 2010 notamment les mesures d'âges.

Ainsi, la politique menée depuis quatre ans par le Président de la République et son Premier ministre s'inscrit bien dans cette veine libérale. La crise qui s'est « invitée » dans le quinquennat en a accéléré le mouvement.

En effet, sous la présidence de Jacques Attali, le rapport de la Commission pour la libération de la croissance française, remis au Président de la République en juin 2008 (avant la crise, donc) jette les bases des nombreuses contre-réformes inter-

⁴ - Antoine MATH, économiste à l'institut de recherches économiques et sociales

venues ces dernières années. Ce rapport préconise « 300 décisions pour changer la France » portant principalement sur les services publics et les personnels (fonctionnaires et agents publics), la protection sociale (retraites, assurance maladie, etc.), la représentativité, le tout assorti d'un calendrier de mise en œuvre.

Jacques ATTALI précisait alors : « La commission est très attachée à ce que son rapport ne conduise pas l'État à différer la nécessaire réduction du poids des dépenses publiques dans le P.I.B. : il est fondamental que l'État et l'ensemble des acteurs publics donnent le signal clair et immédiat d'une stabilisation de leurs dépenses ». En clair, il officialise la rigueur comme remède.

La rigueur officialisée

Le 12 juin 2010, après les déclarations du chef de l'État à l'occasion de la conférence des déficits publics du 20 mai, François FILLON annonce son plan. Objectif : 100 milliards d'€ d'économie d'ici 2013 dont 45 milliards de réduction des dépenses publiques !

A l'issue de la réunion au Fort de Brégançon le 20 août 2010 entre Nicolas SARKOZY, son Premier Ministre François FILLON et ses ministres de l'Économie et du Budget, Christine LAGARDE et François BAROIN, l'exécutif confirme et précise la teneur du plan de rigueur. En témoigne le communiqué de la Présidence de la République :

"(...) la réduction du déficit public à 6% du PIB en 2011, quel que soit le niveau de la croissance, constitue un objectif majeur pour le pays." (...)

« Le Président a demandé au gouvernement de poursuivre la politique économique engagée depuis 2007. La réduction du déficit public doit être obtenue en réduisant en priorité la dé-

pense publique. Ni l'impôt sur le revenu, ni la TVA, ni l'impôt sur les sociétés ne seront augmentés. En outre :

- les dépenses de l'État ne progresseront pas en valeur sur les trois prochaines années, hors pensions et charge de la dette ;*
- les transferts de l'État aux collectivités territoriales resteront désormais stables en valeur ;*
- le programme de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite sera poursuivi ;*
- le point d'indice des fonctionnaires ne sera pas revalorisé en 2011 ;*
- les dépenses de fonctionnement et d'intervention de l'État baisseront de 10% d'ici 2013, dont 5% dès 2011 ;*
- 10 milliards d'euros de niches fiscales et sociales seront supprimés à l'automne ;*
- l'Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie (O.N.D.A.M.) continuera de décroître pour atteindre, après 3% en 2010, 2,9% en 2011 et 2,8% en 2012 ;*
- d'éventuels surcroûts de recettes seront intégralement affectés à la réduction du déficit.*

(...) Toutes les mesures nécessaires pour garantir le respect de l'O.N.D.A.M., en 2010 comme en 2011, seront prises. »

Le 3 mai 2011, Monsieur François FILLON rappelle à ses ministres que la loi de programmation des finances publiques pour les années 2011 à 2014 « fixe un objectif ambitieux et intangible de réduction du déficit public ». L'évolution des dépenses de l'État pour le budget triennal 2011-2013 serait nulle, quel que soit le niveau de croissance.

Nul doute n'est permis, nous voici installé pour une longue période de rigueur. Les mesures d'économies vont affecter et affectent déjà les trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière).

Toutes ces données pourraient paraître déprimantes, voire désespérantes. Cependant, elles sont indispensables à la bonne compréhension des enjeux de ces réformes en cascade qui atteignent principalement la fonction publique.

La baisse du coût du travail

Incontestablement, la politique initiée sous la pression des marchés vise à la baisse du coût du travail, la rémunération du capital prenant le pas sur celle du travail.

Alors que les dividendes versés aux actionnaires augmentent, les salariés doivent sans cesse se battre pour l'augmentation des salaires.

Régulièrement, dans le secteur privé, des conflits naissent à partir des revendications salariales et nos syndicats FO y occupent une place déterminante. Souvenons-nous de la manifestation nationale intersyndicale du 30 septembre 2008, à l'initiative, notamment, des unions nationales FO de la santé privée, des centres de lutte contre le cancer et de la fédération nationale FO de l'action sociale. Les 20.000 manifestants, dont un nombre important de FO, exigeaient des employeurs et des pouvoirs publics l'augmentation générale des salaires et la défense des conventions collectives.

Dans la fonction publique, la baisse programmée et régulière du pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice constitue la clef de voûte de la politique salariale du gouvernement. Associée à la diminution constante des effectifs, la baisse du coût du travail devient réalité. En annonçant le gel du point d'indice pour 2011 et 2012 (voir 2013) le gouvernement prend une décision entièrement nouvelle de l'aveu même de M. François FILLON, déclarant dans une let-

tre à ses ministres du 4 mai 2011 qu'il fallait engager un « *effort historique d'assainissement de nos comptes publics (...) par une maîtrise sans faille des dépenses publiques* ». Déjà, en 2008, nous nous élevions contre la perte du pouvoir d'achat, la réduction des effectifs, la R.G.P.P. et la diminution du service public. Ainsi la fédération, avec la F.G.F.-FO, soutenue par la confédération a appelé sous l'égide de FO les fonctionnaires à la grève et à une manifestation nationale à Paris le 23 octobre 2008. A l'appel de FO, nous étions 25.000 à manifester notre colère, notre volonté de résister pour défendre les valeurs républicaines.

Effet d'aubaine, la politique du gouvernement lui permet aussi de s'attaquer au statut des fonctionnaires.

C'est ainsi que nous n'avons pas cautionné le protocole d'accord du 21 février 2008 (hormis le volet relatif à l'amélioration des politiques sociales). Outre que les augmentations de la valeur du point d'indice étaient inacceptables, ce texte participait à la mise en œuvre de dispositifs contre le statut :

- nouveau cadre de négociations salariales dans la fonction publique : négociations triennales en lieu et place d'une négociation annuelle,
- le point d'indice ne constitue plus l'élément principal de la rémunération, ni l'instrument de mesure de l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires,
- principe de la perte du pouvoir d'achat acté avec la GIPA (dispositif de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat),
- nouvelles grilles indiciaires allongeant la durée de carrière,
- première base de la PFR (prime de fonction et de résultats).

Autant d'instruments participant à une profonde réforme du statut visant à substituer une fonction pu-

blique de métiers à la fonction publique de carrière.

Autant d'instruments au service de la réduction du coût du travail.

■ LA RETRAITE VICTIME DE LA CONTRE-RÉFORME

Dès l'origine, la Confédération FO a pris nettement position contre les mesures préconisées par le gouvernement sur l'allongement de la durée de cotisation et l'abandon de la retraite à 60 ans.

Plus respectueuse des besoins sociaux pour les générations actuelles et à venir, FO continue à exiger à juste titre le retrait du projet gouvernemental. Aujourd'hui, nous exigeons l'abrogation de la loi du 9 novembre 2010.

Depuis 1993, les « réformes » se sont succédé avec comme conséquences les atteintes répétées aux droits à pensions et retraites des salariés des secteurs publics et privés. Le constat est sans appel : près de 10% de retraités sont aujourd'hui sous le seuil de pauvreté et parmi les pauvres, les femmes sont les plus nombreuses.

Toutes ces « réformes » menées au nom du dogme de l'équilibre des comptes et de la lutte contre les déficits publics ont échoué et les déficits filent depuis plus de vingt ans.

L'année 2010 a été marquée par l'opposition déterminée des salariés, des chômeurs, des retraités, de la jeunesse à la plus violente attaque jamais portée aux droits des futurs retraités. Les syndicats de la fédération ont été des plus combatifs, plusieurs d'entre eux sont entrés en grève illimitée, à l'instar de nos camarades des municipaux de Marseille.

Nous pouvons être fiers du comportement de nos syndicats, de nos

structures syndicales et de nos militants, qui, à tous les niveaux, se sont impliqués pendant des mois pour faire progresser les propositions de la Confédération. Nous avons su maintenir une mobilisation de haut niveau, y compris en organisant sur la seule initiative de FO le 15 juin 2010 la plus massive manifestation nationale jamais réunie par la confédération FO avec plus de 70.000 participants.

Dans la lutte engagée par les travailleurs pour le retrait du projet de loi, la mobilisation initiée par FO aura été exemplaire.

Cependant, nous déplorons que tous les moyens n'aient pas été mis en œuvre pour faire plier ce gouvernement, notamment le recours à la grève interprofessionnelle, sans cesse repoussée par les autres confédérations syndicales. Comment ne pas dénoncer cette attitude qui aura servi à accompagner cette réforme du gouvernement.

Avec constance et parce que nous assumons notre indépendance, nous n'avons cessé d'afficher notre position, y compris dans le cadre intersyndical. Les tingos de la C.G.T. et de la C.F.D.T, à la fois pour appeler à une grève franche et pour afficher une exigence de retrait de ce projet de loi préalable à toute discussion sont conformes au choix qu'ils ont fait en adoptant la position commune à l'égard du M.E.D.E.F. Ce faisant, ces deux confédérations se plient à la stratégie du gouvernement visant à mettre au pas les organisations syndicales pour accompagner ses réformes. Des actions à répétition telles que mises en œuvre par ces deux organisations n'auront abouti qu'à susciter le scepticisme des observateurs et de tenter d'épuiser le mouvement des salariés.

Qu'à cela ne tienne ! FO entend rester un syndicat libre et indépendant

et demeurer l'expression de la revendication librement arrêtée par les salariés.

Le 15 juin 2010 fut un grand moment pour tous les militants de notre Confédération (dont beaucoup d'hospitaliers et de territoriaux) qui ont pu apprécier la capacité de notre organisation à mobiliser pour prendre ses responsabilités, porter et défendre les revendications et valeurs auxquelles aspire l'ensemble des travailleurs de ce pays.

Certes nous sommes favorables à l'unité syndicale, pour autant qu'elle s'affiche sur des bases claires !

L'obstination du gouvernement...

... l'a conduit à rejeter toute réforme du financement de nos régimes de retraite et cette posture idéologique provoque un recul social majeur, injuste socialement et inefficace économiquement.

N'oublions pas que la programmation de cette «réforme» est dictée par les exigences de réduction des déficits publics imposés par les marchés financiers et l'Union Européenne. Le journal «Les Échos» du 20 août 2010 précise même que « selon le Fonds Monétaire International et l'agence de notation Moody's, sa mise en œuvre (ndlr : la réforme) permettrait de contribuer à assainir les finances publiques du pays ».

Les comptes sociaux sont la principale cible des mesures de rigueur et d'austérité édictées par les états européens, dont la France. Ce qui défait l'argumentation du gouvernement, qui justifie sa réforme des retraites par les problèmes démographiques. Or c'est bien la question du financement qui est la cause des difficultés des différents régimes de retraite de notre pays. Pour sa part,

FO revendique des mesures de financement à même d'apporter une réelle solution, mais celles-ci passeraient obligatoirement par une grande réforme fiscale qui irait sans doute à l'encontre des projets gouvernementaux. Pour cela, nul n'est besoin de remettre en cause les droits des salariés, quel que soit leur âge !

Au demeurant, cette loi remet gravement en cause le droit des fonctionnaires. Si, à ce stade, nous avons échappé à l'abandon du mode de calcul des pensions sur la base du dernier indice détenu les six derniers mois avant le départ à la retraite, les autres mesures prises sont autant d'éléments visant à la convergence entre public et privé. Eric WOERTH secrétaire d'État à la Fonction Publique, au nom du gouvernement n'a eu de cesse de répéter publiquement qu'il s'agissait d'un objectif du gouvernement. Cependant, craignant un mouvement social d'ampleur, il a tenté d'en minimiser les propositions. Ainsi, a-t-il «ménagé» les personnels infirmiers qui vont bénéficier d'un reclassement en catégorie A (rémunération) en contrepartie de la perte de la catégorie active (retraite), en n'augmentant « que » de deux ans la durée d'activité pour les personnels reclassés.

Nul doute que la réussite incontestable de la manifestation nationale organisée à Paris par la fédération le 30 mars 2010 aura pesé sur les arbitrages du gouvernement. Elle aura démontré notre capacité à réussir un rapport de force significatif en réunissant presque 10.000 manifestants de Montparnasse aux Invalides, sur la seule initiative de FO : « **40 ans c'est déjà trop !** ».

FO dénonce :

• le report à 62 et 67 ans des âges lé-

gaux qui va fortement pénaliser les agents, en particulier ceux qui ont commencé à travailler jeunes, ceux qui ont des carrières chaotiques et incomplètes, notamment les femmes aux carrières discontinues qui devront attendre 67 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;

- le relèvement de 2 ans de l'âge de départ de la catégorie active : l'allongement de la durée minimale de services de 15 à 17 ans pour les agents en catégorie active ;
- la suppression du dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants ayant quinze ans de service, ce qui pénalisera de nombreuses femmes ;
- la dégradation des règles d'obtention du minimum de pension ;
- le relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires.

Même si la perspective de retour aux 37,5 ans de cotisations s'est éloignée, nous ne renoncerons pas pour autant à notre démarche volontariste de reconquête sociale, qui passe par le retour du droit à la retraite à 60 ans à taux plein et au calcul sur les 10 meilleures années pour le secteur privé.

Ces revendications ne sont pas utopiques et nous les exprimons sans détours. Notre indépendance nous y autorise, mieux encore : elle nous conduit à résister et à refuser de nous soumettre au prétexte de devoir être «raisonnables».

Les plus grandes victoires du monde ouvrier ont été acquises au prix de la résistance.

■ ASSURANCE MALADIE

Force est de constater que les principes fondateurs de la Sécurité sociale et en particulier à l'article 1^{er} de

l'ordonnance du 4 octobre 1945 qui crée « une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité, les charges de famille qu'ils supportent » sont menacés par les mesures prises en application des « réformes » intervenues ces dernières années.

La rigueur, la lutte forcenée pour les déficits publics frappent de plein fouet les comptes sociaux, comme expliqué précédemment.

Le redressement de l'assurance maladie ne peut plus passer uniquement par des plans d'économies drastiques. En 2010, l'O.N.D.A.M. (objectif national de dépenses d'assurance maladie) sera strictement respecté par l'implication des professionnels de santé et des assurés sociaux.

Les mesures annoncées dans le cadre du P.L.F.S.S. 2011 visant à limiter la croissance de l'O.N.D.A.M. à 2,9% vont à l'encontre des principes de la maîtrise médicalisée et fragilisent plus encore les moins bien couverts des assurés.

Concernant le plan d'économie de 2,5 milliards €, FO s'oppose particulièrement aux mesures annoncées : passage du remboursement des vignettes bleues de 35 à 30% et le montant du seuil du 100% à l'hôpital relevé de 91 à 120€. Ces mesures auront pour conséquence de sanctionner directement les patients et conduiront les complémentaires de santé à relever le coût de leurs cotisations.

La fédération s'oppose à l'inflexion de l'O.N.D.A.M. à 2,9% en 2011 puis à 2,8% en 2012. On peut s'étonner que le vieillissement de la population puisse servir de prétexte à des remises en causes structurelles de l'as-

surance vieillesse et que dans le même temps il n'en soit tenu aucun compte dans l'évolution des dépenses de santé. L'objectif est absurde et injuste tout comme celui de vouloir recouvrer l'équilibre des budgets hospitaliers d'ici fin 2012 !

Le manque de sincérité dans la fixation de l'O.N.D.A.M. a conduit le gouvernement à prendre des mesures telles que les franchises médicalisées dès lors que les objectifs n'ont que rarement pu être respectés.

Le déficit de la Sécurité sociale ne pourra être résorbé qu'en activant le levier des recettes. La politique de limitation de dépenses a aujourd'hui atteint ses limites et de nouvelles restrictions ne se feront qu'au détriment des assurés sociaux, de la médecine de ville et de l'hôpital.

De nouvelles sources de financement doivent être allouées à la Sécurité sociale, notamment par une plus forte taxation des revenus du capital, afin de faire face à un déficit de plus de 30 milliards €.

■ FONCTION PUBLIQUE

Au vu des réformes engagées, nous sommes en droit de nous interroger : transformation, réduction, suppression, liquidation de la fonction publique ?

Pour atteindre ses objectifs, l'État actionne trois leviers : réformes structurelles, pression budgétaire et la réforme statutaire. S'ils s'appliquent au premier chef à la fonction publique de l'État, nous nous proposons de les identifier pour ce qui nous concerne : la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Ces trois leviers sont indissociables pour atteindre les objectifs assignés.

Où veulent-ils nous mener ?

La République, la République sociale est durement attaquée. FO défend et porte les valeurs républicaines. Liberté, Egalité, Fraternité : derrière la formule, il y a du sens. Celui dans lequel les fonctionnaires et les agents publics se retrouvent quand ils remplissent leur mission, celui qui fonde une fonction publique, un service public qui aspire à une égalité de traitement de nos concitoyens, celui qui assure la neutralité du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions. Les réformes dont personne ne comprend la nécessité ni où elles mènent s'attaquent à ces principes. En quoi améliorent-elles le service rendu ? Nous sommes en droit de nous poser la question !

La révision générale des politiques publiques, la fameuse R.G.P.P., tient le haut du pavé et constitue notre actualité. Cependant, n'oublions pas que ce qui se passe aujourd'hui n'est que la résultante de mesures qui ont commencé voilà 20 ans.

Un peu d'histoire

Si nous prenons la F.P.H., on peut dater des années 1990 le début des réformes structurelles intervenues dans les établissements hospitaliers publics, à travers un certain nombre de lois et d'ordonnances :

1991 : loi hospitalière EVIN qui instaure une première réforme de la gouvernance interne avec la suppression du paritarisme (déjà !) et la mise en place des comités techniques d'établissements, des schémas régionaux d'organisation, etc.

1996 : ordonnances Juppé qui affectent directement la F.P.H. et les établissements hospitaliers publics avec les schémas régionaux d'organisation, le début de la régionalisation de la gestion de l'offre de soins

et la création des agences régionales de l'hospitalisation. On assiste au début de la contractualisation, l'instauration de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie voté par le parlement et ce qui en résultera.

2003 : plan hôpital 2007 qui décrète une série de mesures visant à réduire l'augmentation des dépenses de santé. Parmi ces mesures, la nouvelle gouvernance hospitalière, avec la concertation direction/médecins dans la prise des décisions ; la création des pôles d'activité et l'adoption du principe de la tarification à l'activité (T2A).

2005 : réforme du régime budgétaire et comptable des établissements publics de santé (E.P.S.) et des établissements privés antérieurement financés par dotation globale et mise en œuvre effective de la T2A, de l'état prévisionnel des recettes et des dépenses, en lieu et place des budgets.

2010 : loi Hôpital, patients, santé, territoires.

Toutes ces réformes structurelles transforment tant la gestion que le financement des établissements hospitaliers publics, établissent la planification à l'échelon régional, modifient les relations entre le secteur public et le secteur privé - introduisant toujours plus de références et d'instruments directement issus du privé.

S'agissant des collectivités territoriales, des principes analogues ont prévalu même s'ils tiennent compte du principe de libre administration des collectivités locales instaurées par la constitution.

Le deuxième acte de décentralisation qui transfère les compétences de l'Etat vers les collectivités aurait dû s'accompagner des moyens cor-

respondant, n'ont pas été suivis d'effet. Les collectivités territoriales en sont conduites à modifier leur capacité d'offre de service public, accélérant les processus de partenariat public/privé et diminuant une partie de l'offre publique.

En juillet 2006, la société publique locale (S.P.L.), est venue enrichir la gamme des outils à disposition des collectivités locales françaises. Limitées dans un premier temps à l'aménagement (Société publique locale d'aménagement - S.P.L.A.), ces structures sont ouvertes à tous les domaines de compétences des collectivités locales depuis la loi du 29 mai 2010 pour le développement des sociétés publiques locales (assainissement, distribution d'eau, gestion d'équipements...). Ce champ d'application très large ouvre la possibilité de gestion de tous les services municipaux ou intercommunaux sous ce statut. Cette formule juridique permet ainsi aux élus de s'exonérer des règles strictes et des contrôles de la fonction publique. Elle permet également le contournement des règles d'appels d'offres des marchés publics. Enfin, elle autorise le transfert des dettes publiques locales sur des sociétés privées.

Certes, quelques limites ont été créées par la loi : les S.P.L. ne peuvent intervenir que sur leur territoire et pour le compte de leurs actionnaires ; elles ne peuvent créer de filiales ou faire figurer des établissements publics parmi leurs actionnaires ; et le contrôle de légalité sera vraisemblablement vigilant quant à leur fonctionnement. Ou comment se soustraire aux exigences du statut et des règles de la fonction publique...

Certains secteurs que nous appelons « affinitaires » au sein de FO ont vécu le transfert ou la privatisation de missions qui relevaient exclusive-

ment du service public : les eaux, le logement social, le funéraire, etc. L'organisation de la sécurité incendie subit des transformations profondes qui redéfinissent les missions relevant de l'intervention des sapeurs pompiers. On constate les mêmes dérives pour les services funéraires qui ont subi avec la loi SUEUR l'ouverture au secteur privé. Les exemples abondent.

Ainsi, pour chacun des deux versants de la fonction publique (F.P.T. et F.P.H.) toutes les réformes structurelles obéissent à la règle de redéfinition des périmètres du service public, visant sa restriction.

R.G.P.P. et réformes de structures

Annoncée le 20 juin 2007 par une communication en conseil des ministres, la R.G.P.P. a été officiellement lancée le 10 juillet 2007. Le président Sarkozy fixe l'objectif le retour à l'équilibre budgétaire et un ratio (dette / P.I.B.) inférieur à 60% pour 2012.

Lors du conseil des ministres du 9 mars 2011, le gouvernement a présenté un « rapport d'étape » de la R.G.P.P. A cette occasion, il affirme son intention de poursuivre l'adoption de nouvelles mesures pour la période 2011 à 2013. Ainsi renforce-t-il la destruction des missions, des services, des opérateurs, des administrations et des effectifs de la fonction publique de l'Etat (F.P.E.). Aux 524 mesures déjà largement engagées vont s'ajouter 37 mesures supplémentaires.

Cette frénésie de réforme structurelle dans la continuité et ou en application de la R.G.P.P. s'accompagne pour la fonction publique hospitalière (F.P.H.) et la fonction publique territoriale (F.P.T.) d'un cortège de

textes législatifs : loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (H.P.S.T.), loi n° 2010-559 du 28 mai 2010 pour le développement des sociétés publiques locales, loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 portant réforme des collectivités territoriales, pour ne citer que les plus nocifs.

La loi H.P.S.T.

Le 21 juillet 2009 est promulguée la loi portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dite « Hôpital, patients, santé et territoire », dite encore H.P.S.T. ou loi Bachelot. Cette loi reprend en partie les propositions contenues dans le rapport remis par le sénateur Gérard Larcher en avril 2008. Son objectif est encore de ramener les hôpitaux publics à l'équilibre budgétaire en 2012 alors qu'ils affichent un déficit cumulé de 800 millions € chaque année, après l'échec de la réforme de 2003.

Nous ne rentrerons pas dans le détail de cette loi combattue par la fédération, qui n'a eu de cesse de revendiquer l'abandon du projet et de continuer à en exiger le retrait une fois voté. Il faut savoir que cette loi « balaie large » puisqu'elle touche à la fois tout ce qui est du domaine de la prévention des jeunes face à l'alcool, la gouvernance interne des établissements, l'organisation de l'offre de soins à l'échelon régional par la mise en œuvre des agences régionales de santé, etc.

Elle vise à redéfinir très largement la place du service public au niveau de la santé et au-delà la place de la Sécurité sociale dans le dispositif de santé. En lien direct avec la R.G.P.P., elle procède à la liquidation pure et simple des directions départemen-

tales et régionales des affaires sanitaires et sociales.

Immédiatement combattue par notre organisation, cette loi Hôpital, patients, santé, territoires engage une fois de plus dans la voie de la réduction du service public. Si elle a le mérite de définir les missions de service public, en revanche elle renforce et étend les dispositifs pour faciliter la privatisation officielle ou rampante du service public. En effet, le législateur considère qu'il y a mission de service public mais que celle-ci peut être indistinctement remplie par l'hôpital public ou par les cliniques privées, y compris celles du secteur lucratif ou libéral.

Ainsi la coopération public/privé est-elle une nouvelle fois encouragée pour répondre à l'offre de soins par le renforcement des groupements de coopération sanitaire (G.C.S.). Désormais, un G.C.S.⁵ peut se voir attribuer par le directeur général d'une A.R.S. une ou plusieurs des missions de service public énoncées à l'article L.6112-1 du code de la santé publique.

La gouvernance interne des établissements traitée dans la loi H.P.S.T. substitue aux appellations propres à la fonction publique un vocabulaire jusqu'à lors dévolu aux sociétés anonymes : les conseils d'administration sont remplacés par les conseils de surveillance, la direction fait place au directoire... Les terminologies préparent le terrain de demain ! On avait déjà vu cela avec la mise en place les comités techniques d'établissement, par analogie au comité d'entreprise du secteur privé.

Cette loi veut accréditer la théorie selon laquelle la gestion privée est plus performante que la gestion publique. Elle développe à cet effet les

concepts propres à la culture de la performance et du résultat. La transformation du statut des directeurs d'hôpitaux en témoigne : à défaut d'atteindre les résultats qui leur ont été assignés, ils peuvent être suspendus de leur fonction et placés en recherche d'affectation, à disposition du centre national de gestion - instance chargée de la gestion des carrières des directeurs.

Les collectivités territoriales victimes la R.G.P.P.

La fédération a pris la mesure des conséquences de la R.G.P.P. sur les collectivités territoriales. Elle a organisé une vaste opération d'information pour expliquer une réforme complexe, très technique mais surtout lourde de conséquences sur la République !

La révision vise à « identifier les réformes qui permettront de réduire les dépenses de l'Etat tout en améliorant l'efficacité des politiques publiques ». L'objectif est ainsi annoncé avant même qu'une évaluation ne soit engagée. Exit l'évaluation des moyens humains et financiers pour mener à bien et conduire l'action publique ! Le niveau des effectifs « devrait tenir compte des gains de productivité possibles et les départs en retraite devraient être utilisés au maximum pour supprimer les sureffectifs ».

Le gouvernement définit ses objectifs visant « à identifier des réformes qui permettront de réduire les dépenses de l'Etat ». Ce premier volet prend pour prétexte une répartition plus cohérente de l'organisation de l'Etat sur le territoire. Concrètement, la réorganisation des ministères passe par la diminution du nombre des administrations centrales et « l'abandon d'une logique administrative pour une logique de missions ». La

⁵ - Il existe deux types de G.C.S. : le G.C.S. de moyens et le G.C.S. de soins.

fonction publique doit évoluer « vers une fonction publique de métiers » (E. WOERTH). Tout est dit !

Le seul objectif (qui confirme d'ailleurs celui de l'acte II de la décentralisation) c'est la maîtrise des finances publiques, ce qui signifie moins d'Etat et par conséquent moins de solidarité nationale. Les rapports RICHARD (maîtrise de la dépense publique), LAMBERT (relations Etat collectivités) ou encore VALLETOUX (réforme des finances locales et de la fiscalité) s'inscrivent en droite ligne du chantier ouvert en juin 2007 sur la révision des politiques publiques.

Pour rentrer dans les critères de convergence imposés par l'Union européenne, l'Etat, avec l'acte II de la décentralisation, a transféré une partie de ses compétences aux collectivités territoriales. L'exercice a ses limites et ne suffit pas. Il faut donc agir sur les concours financiers de l'Etat (D.G.F., D.G.S.U...⁶).

Finances publiques nationales et finances publiques locales sont intrinsèquement liées pour que les collectivités territoriales puissent s'exonérer des effets de la crise. Les collectivités territoriales vont donc devoir revoir leurs stratégies de gestion. Il leur faut donc rationaliser les dépenses, c'est-à-dire les maîtriser. Ce qui ne pourra être réalisé que dans le cadre d'une action concertée des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (E.P.C.I.) ; d'où naîtra l'idée de mutualisation des services. Cette dernière sera inscrite dans les programmes électoraux locaux et au cœur des choix et décisions des nouveaux exécutifs des E.P.C.I. installés en avril 2008.

La première étape de cette mutualisation porte sur les moyens en per-

sonnels, avec pour leitmotiv « faire mieux avec moins » :

- économiser le coût des services,
- rationaliser le fonctionnement interne de l'organisation,
- transférer les agents municipaux vers l'E.P.C.I. par voie de mutation ou par convention de mise à disposition.

Les conséquences de cette politique vont être rapidement visibles au niveau des transferts de missions jusqu'à présent assurées par les communes. Demain, les E.P.C.I. auront vocation à accueillir les personnels des services transférés. Et ce ne sera pas sans conséquences sur l'organisation de notre fédération, de nos groupements régionaux et départementaux, de nos syndicats. Pour les prochaines élections professionnelles, il est indispensable d'assurer une présence FO dans tous les E.P.C.I.

Parallèlement à ces transferts, la R.G.P.P. provoque des dégâts « collatéraux », en particuliers dans les petites communes. Les préfetures, privées de leur capacité à assurer l'ingénierie publique à cause d'une baisse sensible et brutale de leurs effectifs ne peuvent plus assumer le conseil en préfeture, service indispensable jusqu'à lors aux petites communes. L'Etat déserte. Certains préfets comme Daniel CANÉPA⁷ l'admettent ! Le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux et la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat produisent leurs effets conjugués ! Les préfetures ne disposent plus des moyens leur permettant d'assurer le contrôle de légalité des délibérations des conseils municipaux et d'exercer un rôle d'alerte susceptible de corriger le tir. En matière d'urbanisme également,

les services de l'Etat se désengagent faute de temps et de moyens !

Ainsi, tout pousse les petites communes vers l'intercommunalité...

Nous pourrions ainsi multiplier les exemples des dégâts causés par la R.G.P.P. Une chose est sûre : l'objectif d'amélioration de la qualité du service public n'est pas atteint, pire, la R.G.P.P. la dégrade chaque jour un peu plus, ce qui n'est pas pour nous surprendre !

La loi de réforme des collectivités territoriales

La loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 portant réforme des collectivités territoriales a fini par voir le jour après deux ans de vives discussions - en particulier au sein des assemblées parlementaires - et d'innombrables amendements. Nos premières analyses nous font porter un regard critique sur cette loi qui représente, elle aussi, une réforme structurelle d'envergure.

Son application concrète prendra plusieurs années et changera alors en profondeur le paysage administratif et institutionnel de la fonction publique territoriale. Quatre thèmes majeurs de cette loi posent question :

- la création controversée du Conseiller territorial,
- la répartition des compétences entre les différents niveaux de collectivités territoriales,
- l'inscription de cette loi dans le cadre plus général d'une réforme des finances et de la fiscalité locale instaurée par les lois de finances pour 2010 et 2011,
- l'intercommunalité.

Ce texte fait l'objet d'une analyse plus poussée dans la partie de ce rapport consacrée aux problèmes

⁶ - D.G.F. : dotation globale de fonctionnement / D.G.S.U. : dotation globale de solidarité urbaine

⁷ - Préfet d'Île-de-France et président de l'association du corps préfectoral et des hauts fonctionnaires du ministère de l'intérieur.

spécifiques de la branche des services publics. Cependant, nous pouvons déjà indiquer que FO a dénoncé dès l'origine le fait que cette réforme territoriale constituait une véritable « R.G.P.P. maquillée » et imposée à la fonction publique territoriale. En effet, elle concourt à la politique générale de réduction des dépenses publiques.

La suppression de la taxe professionnelle (remplacée par la contribution économique territoriale), la modification de la fiscalité ou la limitation des financements croisés (cofinancement de projets par plusieurs personnes publiques) s'ajoutent aux baisses drastiques des aides et des subventions de l'Etat et à la non-compensation des transferts de charges liés à la mise en œuvre de nombreuses politiques sociales, notamment les allocations individuelles de solidarité (revenu de solidarité active ; allocation personnalisée à l'autonomie ; prestation de compensation du handicap ; aide sociale à l'enfance).

La modification la plus importante instaurée par la loi concerne l'intercommunalité. La création des métropoles, des pôles métropolitains, des communes nouvelles, sans parler de l'éventualité de fusions de départements va modifier profondément l'organisation territoriale telle que nous la connaissions. Les principales victimes en seront les personnels des collectivités, les usagers et les administrations.

2011 : l'an I de la carte intercommunale !

En vue de parvenir au 1^{er} janvier 2014 à une couverture de la carte intercommunale de l'ensemble du territoire, la loi prévoit dans chaque département (excepté la petite couronne parisienne composée de Paris, les Hauts-de-Seine, la Seine Saint-

Denis et le Val-de-Marne) un schéma départemental de coopération intercommunale (S.D.C.I.). Le S.D.C.I. est établi au vu d'une évaluation de la cohérence des périmètres et de l'exercice des compétences des groupements existants. Il prévoit une couverture intégrale du territoire par des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et la suppression des enclaves et discontinuités territoriales.

Ce Schéma doit être élaboré par le préfet avant fin 2011, après avis de la commission départementale de coopération intercommunale (C.D.C.I.) qui disposera d'un pouvoir d'amendement à la majorité qualifiée (2/3 de ses membres).

Certains préfets ont sollicité les unions départementales FO au sujet de la constitution du Schéma départemental de coopération intercommunale (S.D.C.I.). Il est hors de question donner suite à de telles demandes. Il n'appartient pas à une organisation syndicale de faire des propositions de réforme départementale du maillage intercommunal (schéma qui relève de l'unique responsabilité du préfet). Néanmoins, le suivi du S.D.C.I. et de ses conséquences est une priorité.

L'objectif assigné aux préfets est de réduire de moitié le nombre d'intercommunalités dans leur département d'ici 2015 par rapport à la situation de 2011 et des 2/3 d'ici 2018.

Outre la réduction du nombre de structures intercommunales, la répartition des compétences entre elles et entre les communes concernées (pouvant même être intégrées dans une intercommunalité à cheval sur deux départements) sera bouleversée. Des métropoles ou des pôles métropolitains peuvent voir le jour dès 2011, entraînant alors des évolu-

tions de compétences avec les E.P.C.I. existants, le conseil général et le conseil régional.

Les unions départementales FO ont été invitées par la Confédération, en accord avec la fédération à suivre très attentivement et dès à présent, le schéma départemental de coopération intercommunale en cours d'élaboration par le préfet de département. Les groupements départementaux et les régions fédérales se doivent d'en faire autant. Enfin, nous devons à tous les niveaux partager les informations ainsi recueillies.

Pour un suivi global de ces évolutions et essayer d'en cerner les éventuelles conséquences à terme, il a été demandé de faire remonter les informations du préfet relatives au S.D.C.I. des départements (cartographies, créations, fusions, regroupements) au secteur économique de la Confédération et à la fédération (circulaire confédérale du 5 mai 2011 élaborée avec la fédération).

Cette première analyse montre jusqu'où ces réformes structurelles peuvent aller et combien il est nécessaire d'être vigilant.

Contraintes budgétaires

Le pacte de stabilité et de croissance inflige de lourdes contraintes en matière de finances publiques. Ainsi ce levier est-il largement utilisé pour répondre aux objectifs de maîtrise de dépenses et de déficits publics. Il se révèle d'une redoutable efficacité pour limiter le rayon d'action du service public et faire la part toujours plus belle au secteur domaine au secteur privé de la concurrence.

La politique de rigueur annoncée fin juin 2010 renforce les restrictions budgétaires antérieures, jusqu'au projet de réforme de la Constitution de 2011 qui vise à y inscrire la néces-

sité de l'équilibre des finances publiques !

Pour FO ce projet de loi est inacceptable :

- parce qu'il constitutionnalise l'austérité qui pénalise les salariés tout en plombant l'activité économique, la croissance et l'emploi. Au lieu de tirer les conséquences de la crise qui sévit depuis l'été 2007, le gouvernement, avec ce projet, accentue le modèle économique libéral à l'origine de la crise ;
- parce qu'il implique les pouvoirs publics à se soumettre à la dictature des marchés. Les gouvernements, quels qu'ils soient, n'auraient plus de capacité, de liberté à déterminer leur politique. Le volontarisme politique et démocratique serait remplacé ou dépendrait des doctrines économiques libérales.

Pour ces deux raisons, FO dénonce ce projet de loi, réaffirmant son opposition à toute politique de rigueur ou d'austérité aux conséquences socialement et économiquement suicidaires.

Une troisième raison est que ce projet vise à encadrer, donc à limiter la liberté de négociation au travers le contingentement des organismes paritaires issus de la libre négociation.

Quand l'Etat gèle ses dotations en direction des collectivités territoriales – cf. ci-dessus les conséquences de la suppression de la taxe professionnelle –, celles-ci, privées de ressources pour exercer leurs missions (en matière sociale par exemple) peuvent se trouver contraintes de les transférer pour tout ou partie au secteur privé, renonçant ainsi au recrutement statutaire et ouvrant la porte à la contractualisation.

Au niveau du secteur hospitalier, le processus est identique avec une

pression budgétaire et une attribution de budget au travers du projet de loi de financement de la sécurité sociale et de l'objectif des dépenses d'assurance maladie, l'O.N.D.A.M., systématiquement sous-évalué depuis des années. Cette pression budgétaire conduit à placer les établissements hospitaliers en déficit chronique, avec les plans de retour à l'équilibre aux conséquences désastreuses sur :

- l'offre de service public,
- l'offre de soins,
- l'emploi (50.000 postes sur la sellette dans la F.P.H.)
- les personnels (conditions de travail, d'exercice professionnel, d'accueil),
- la qualité des soins.

Aux côtés des réformes structurelles pour accélérer les partenariats public/privé, cette pression budgétaire, renforcée par les mécanismes liés à la T2A (ou à la convergence tarifaire dans le secteur médico-social) se révèle d'une efficacité redoutable.

Réformes des statuts

Claude EVIN expliquait que pour réformer l'hôpital il faudrait pouvoir se dispenser du statut, parce que il est un frein à la transformation des hôpitaux en établissements publics à caractère industriel et commercial (E.P.I.C.).

Oui, c'est vrai, le statut est un frein à un certain nombre d'évolutions et nous le revendiquons. Parce que l'évolution qui nous est imposée ne plaide pas pour une amélioration du service public mais conduit à plus de rentabilité (soit disant), plus « d'efficacité » terme élégant pour parler de la productivité, davantage de pression sur les personnels. Un meilleur rapport coût/bénéfice au détriment des personnels et des patients, nous n'en voulons pas.

Si on veut transformer, réduire ou supprimer le service public, bien sûr que les transformations de statut leur sont indispensables !

Après avoir agi par petites touches, les gouvernements ont décidé d'accélérer la cadence. Première mesure : s'attaquer frontalement à la sécurité de l'emploi. Les déclarations de Christian JACOB en janvier 2011 visant à ouvrir le débat sur « l'emploi à vie des fonctionnaires » faisaient suite à une entorse de taille faite à cette garantie par loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. Certes, si ces dispositions définies existent déjà dans la F.P.T. et la F.P.H. dont on est en capacité d'apprécier les effets nocifs, ils décident de s'attaquer au noyau dur de la fonction publique de l'Etat.

La loi « mobilité » a été faite pour que l'agent n'ait plus le choix. Et s'il n'obtempère pas, il encourt le risque d'être placé en disponibilité d'office donc sans rémunération. A terme, si l'agent ne saisit pas l'un des 3 premiers emplois proposés où qu'il soit en France, il pourra être licencié.

Il s'agit d'une véritable atteinte à la garantie d'emploi du fonctionnaire pour accompagner les suppressions de postes dans la fonction publique :

- 400.000 emplois publics supprimés entre 2007 et 2013 pour la seule fonction publique de l'État,
- 50.000 dans l'hospitalière.

Et les attaques de pleuvoir sur le statut :

- remise en cause des règles fondamentales de rémunérations : le point d'indice devient l'accessoire au profit des éléments individuels et collectifs (primes et indemnités diverses) et la prime de fonction et de résultats (P.F.R.), qui nous vient du privé, en est la parfaite illustration,

- fin de la notation au profit de l'entretien professionnel d'évaluation afin de rendre opérationnelle la culture de résultats et de rentabilité dans la fonction publique,
- de moins en moins d'emplois statutaires, de plus en plus d'emplois contractuels,
- réforme des retraites, etc.

Ces attaques se retrouvent dans une multitude de textes. Par exemple, la loi H.P.S.T. prévoit expressément que 10% du recrutement des directeurs d'hôpitaux doivent être ouverts au secteur privé. Peu importe qu'ils soient fonctionnaires ou non.

Autre exemple toujours dans la loi H.P.S.T. : le statut des praticiens cliniciens. Les médecins hospitaliers ne sont pas fonctionnaires mais agents publics sous statut. On a créé un statut particulier. Sans doute vous souvenez-vous du discours à Nantes du Président de la République qui entendait mettre en place, pour la fonction publique, le fameux contrat de gré à gré, comme dans le secteur privé : « je discute avec mon employeur des conditions de mon emploi, de ma rémunération, etc. ». Eh bien le statut de clinicien hospitalier prévoit que des praticiens pourront négocier avec le directeur de l'hôpital leurs conditions d'emploi, le niveau de leur rémunération et celle-ci sera assujettie à leur capacité à atteindre des résultats assignés par la direction dans le cadre du projet d'établissement. Ce qui signifie que, non seulement on transforme fondamentalement le statut du salarié, mais qu'en même temps on modifie profondément la relation que le médecin entretient avec le patient dans le cadre de l'hôpital public. Il devra avoir à l'esprit, la question : est-ce que la personne que je vais accueillir, que je vais soigner, ne contrarie pas les objectifs médico-économiques qui m'ont été assignés ? Vais-

je devoir privilégier l'économie au détriment du soin ?

Chacune des attaques au statut est combattue par FO, tant au plan national, fédéral que local.

Nous sommes entrés en résistance pour défendre notre statut. Certes, il peut y avoir débat entre nous sur les actions à mener et les positions à prendre sur tel ou tel sujet, mais nous sommes unanimes dès lors qu'il s'agit de défendre statut général et statuts particuliers dans l'unité de la fonction publique, dans la reconnaissance des spécificités de chaque versant de la fonction publique.

En résumé : réformes structurelles, pression budgétaire, réforme statutaire, ce sont là trois leviers conjointement activés. Pour notre part, nous revendiquons qu'un terme soit mis à la R.G.P.P., aux réformes en cours qui détruisent la fonction publique. Le livre noir de la R.G.P.P. édité par la confédération met en lumière les effets pervers de cette rigueur généralisée qui doit être stoppée.

Il nous appartient en tant qu'organisation de continuer à informer, à expliquer ce qui se passe.

Informer les usagers : nous, en tant qu'organisation syndicale FO et nous, en tant que fonctionnaires, experts de ce qui se passe, nous devons témoigner des raisons pour lesquelles ces transformations vont détériorer la nécessité, l'utilité du service public soutenu par la fonction publique, dans le cadre de la fonction publique ; témoigner des enjeux et des coûts, dire pourquoi cela va priver un certain nombre de nos concitoyens d'accéder à des services publics territoriaux, hospitaliers ou d'Etat.

Informer nos collègues : que les difficultés auxquelles ils sont confrontés

ne sont pas le fruit du hasard mais la conséquence directe ou indirecte des décisions prises par nos gouvernants.

Et puis, dire aussi que, même si c'est dur et fastidieux, nos convictions et nos combats nous permettent d'obtenir un certain nombre de choses. Par exemple : la loi Hôpital, patients, santé, territoire que nous condamnons : nous, FO, avons mené et gagné la bagarre pour éviter que soit inscrite la possibilité de transformer les établissements publics hospitaliers en E.P.I.C. (établissement public à caractère industriel et commercial). Nous avons ainsi évité la brèche qui aurait permis de transformer radicalement les hôpitaux publics en établissements privés à but non lucratif.

Ne baissons pas les bras car rien n'est inéluctable !

Inter-fonctions publiques

Les sujets traités au plan inter-fonctions publiques ont été très nombreux pendant cette mandature. Le gouvernement multiplie les thèmes soumis à la concertation et/ou à la négociation sous l'égide de « l'esprit » des accords de Bercy. Il définit à cet effet tous les ans un « agenda social ». Bien souvent, de social cet agenda n'en porte que le nom et force est de constater que les marges de négociations restent étroites voire nulles sur beaucoup de sujets.

Nous ne reviendrons pas sur la question des retraites traitée précédemment, qui a fait l'objet de 3 ou 4 réunions de « concertations » au cours desquelles le gouvernement n'a rien voulu entendre de nos revendications.

Les nouvelles « règles » de négociations salariales issues des accords de

Bercy de février 2008 ont pour effet quasi mécanique d'autoriser le gouvernement à esquisser la question de l'augmentation de la valeur du point d'indice. FO refuse catégoriquement la méthode et le fond. C'est pourquoi, systématiquement, nous portons la revendication sur l'augmentation générale des salaires par la revalorisation du point d'indice. Cela nous a conduit à claquer la porte des derniers « rendez-vous salariaux » auxquels nous étions conviés !

Le gouvernement déroule sa logique visant à mettre en place une fonction publique de métier au détriment d'une fonction publique de carrière. Ainsi, poursuit-il (essentiellement à l'État) son plan de fusion des corps, de mise œuvre de la P.F.R. (prime de fonctions et de résultats) et de déploiement de l'intéressement collectif.

La question de la refonte des grilles avance à pas comptés et les quelques avancées que nous sommes susceptibles d'arracher ne correspondent pas à l'exigence d'une reconnaissance des qualifications attendue par les personnels.

Les dossiers concernant le supplément familial de traitement ou l'indemnité de résidence sont dans la même situation. Beaucoup de réunions et pas de résultats concrets et satisfaisants.

2008 aura vu deux « accords de Bercy » conclus au plan inter-fonctions publiques :

Celui du 21 février 2008 qui a fait l'objet de différents volets :

- 3 volets concernant « le pouvoir d'achat » : le volet méthodologique a été signé par la C.F.D.T., la C.G.C., l'U.N.S.A., la C.F.T.C. et la F.H.F., le volet garantie (G.I.P.A.) par la C.F.D.T., la C.G.C. et la C.F.T.C. et le volet carrières et indemnitaire par

l'U.N.S.A., la C.F.D.T., la C.G.C., la C.F.T.C. et la F.H.F.,

- 1 volet sur le compte épargne-temps a été signé par l'U.N.S.A. et la C.F.T.C.,
- 1 volet sur les politiques sociales par l'U.I.A.F.P.-FO, l'U.N.S.A., la C.F.D.T., la C.G.C., la C.F.T.C. et la F.H.F.

Celui du 2 juin 2008 relatif à la rénovation du dialogue social signé par la C.G.T., la C.F.D.T., la FSU, l'U.N.S.A., Solidaires et la C.G.C (voir p. 24).

Hormis le volet sur les politiques sociales, FO n'a signé aucun des accords pour les raisons évoquées précédemment.

2009 aura vu la négociation de l'accord santé sécurité au travail dans la fonction publique. A l'issue de la négociation « santé et sécurité au travail dans la fonction publique », le secrétariat fédéral a organisé la consultation des régions pour déterminer la position qu'adopterait la fédération sur le projet de protocole soumis.

Réuni le 4 novembre 2009, le bureau fédéral a procédé à l'examen des réponses des régions. Au regard des résultats, le bureau fédéral a décidé que la fédération, dans l'unité, ne s'opposerait pas à la signature du protocole par l'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique FO. Pour autant, il convient de prendre en compte les arguments des structures qui ont exprimé des réserves ou des oppositions à la signature, notamment sur la question du paritarisme.

Nous devons donc réaffirmer notre exigence de maintien du paritarisme dans la fonction publique en général et dans la territoriale en particulier et poursuivre notre action dans ce sens notamment auprès des élus des collectivités territoriales. Il ne

saurait être question que notre signature puisse être assimilée à postériori à un accord concernant la « rénovation du dialogue social dans la fonction publique ».

Il convient de souligner que c'est la première fois que le gouvernement s'engage sur le domaine de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels de façon aussi complète.

Cet accord acte différents points notamment :

- des C.H.S.C.T. dans la Fonction publique d'État (F.P.E.) et la Fonction publique territoriale (F.P.T.). L'expérience menée depuis 24 ans dans la Fonction Publique Hospitalière, mais aussi dans la défense nationale ne peut qu'encourager cette perspective. C'est un outil syndical qui ouvre de nouvelles modalités d'actions et qui constitue un point d'appui supplémentaire en faveur de la syndicalisation et du développement de notre organisation syndicale ;
- des règles de recrutement et d'emploi des médecins de prévention ;
- l'évaluation et prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux et aux troubles musculo-squelettiques ;
- le suivi médical des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (C.M.R.) ;
- le développement de la formation à tous les niveaux
- l'amélioration du fonctionnement des commissions de réforme et des comités médicaux
- une réflexion sur l'évolution du régime de l'imputabilité dans la fonction publique
- l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à tous les cas d'attente d'une décision de l'administration à compter de l'expiration des droits statutaires à congé des agents.

2010 - 2011 aura vu la négociation de l'accord concernant les agents contractuels de la fonction publique.

Il existe une coexistence historique et évolutive dans la fonction publique d'agents titulaires d'un grade et d'agents sous contrat : 400.000 contractuels pour un million de fonctionnaires d'Etat en 1950 !

Actuellement, 845 000 agents non titulaires (16% des effectifs) sont présents :

- F.P.E. : 335 000 (13.5%)
- F.P.T. : 365 000 (20.8%)
- F.P.H. : 145 000 (13.9%)

Depuis 1950, 16 plans de titularisations se sont succédés !

L'introduction du C.D.I. dans la fonction publique en 2005 et la précision des conditions d'emploi des agents non titulaires lors de la modification des décrets cadres modifient la donne. Il s'agit de transposer une directive européenne par la loi du 26 juillet 2005 ; cela constitue un véritable plan de « CDIisation » que FO a condamné sans ambiguïté.

Pendant la concertation de septembre à novembre 2010, 5 réunions ont eu lieu.

Les propositions initiales constituaient une attaque sans précédent du statut des fonctionnaires

FO a combattu tout au long des négociations pour faire aboutir ses revendications :

- un engagement pluriannuel chiffré de titularisations déclinable et adaptable aux spécificités des trois versants de la Fonction publique ;
- l'arrêt du processus de CDIisation issu de la transposition de la directive européenne par la loi du 26 juillet 2005 ;
- la création de corps de fonctionnaires lorsque le besoin est pérenne ;
- le recensement des besoins perma-

nents non pourvus par des fonctionnaires ;

- l'ouverture aux concours des postes nécessaires et l'arrêt des suppressions de postes ;
- l'abandon du « contrat de projet » ;
- la préservation de l'article 3 du Titre I (statut général de la fonction publique).

A l'heure de la rédaction de ce rapport, nous avons été destinataire du projet de loi qui reprend en grande partie l'accord que nous avons signé, puisqu'il offrirait les garanties que nous n'avions pas au départ.

Sur la base du document négocié jusqu'au bout et suite aux consultations de nos structures syndicales, le comité national de la fédération s'est prononcé mardi 22 mars 2011 en faveur de la signature du projet de protocole d'accord « portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi ».

Le bureau fédéral de la F.G.F.-FO s'est réuni le 28 mars 2011 et s'est prononcé également en faveur de la signature du projet de protocole.

Aussi, l'U.I.A.F.P.-FO a signé le protocole.

Nous pouvons saluer la qualité du débat qui a prévalu au sein de notre fédération. Si des nuances ou des divergences ont été exprimées, nous devons souligner l'unité de nos militants et structures syndicales en faveur de la défense du statut et plus particulièrement de l'article 3 du titre 1 qui prévoit que « les emplois civils permanents (...) sont occupés (...) par des fonctionnaires (...) ».

La fédération sera intransigeante quant au respect des engagements actés dans ce protocole, notamment à l'occasion de l'élaboration du pro-

jet de loi nécessaire à sa mise en œuvre.

Les « autres sujets » font l'objet de discussions en inter-fonctions publiques.

Le gouvernement travaille à un projet de loi contre la précarité et les discriminations. Il traitera notamment de l'égalité hommes-femmes dans la fonction publique. La question de la mise en place ou non de quotas pour favoriser l'accès des femmes à des postes de cadres dirigeants ou à responsabilité (déroulement de carrière) est posée. Les statistiques font apparaître que les viviers sont féminins mais les nominations masculines. La mise en place de quotas impliquerait aussi, de fait, la nomination d'hommes sur des secteurs essentiellement féminins !! Il s'agit de se positionner aussi sur le caractère contraignant ou non du quota.

On le voit, la dimension inter-fonctions publiques est de plus en plus prégnante. Cela nous amène à travailler régulièrement avec nos camarades de la F.G.F.-FO et dans le cadre de l'Union Inter Fédérale des Agents de la Fonction Publique FO (U.I.A.F.P.-FO).

Pour conclure sur ce chapitre, rendons hommage à notre camarade et ami Gérard NOGUES Secrétaire Général de la F.G.F.-FO décédé brutalement le 21 décembre 2008. Infatigable défenseur des valeurs de la République, du statut et de la fonction publique, c'était aussi un militant inconditionnel de l'indépendance syndicale.

La camarade Anne BALTAZAR qui lui a succédé partage sur ces mêmes valeurs.

■ SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

Quelques points de repère pour mémoire :

Depuis 10 ans les dépenses d'aide sociale des départements ont augmenté de 300% pour atteindre 30 milliards €. Parmi lesquels :

- 6,1 milliards € pour l'aide sociale à l'enfance ;
- 5,1 milliards € pour le handicap ;
- 4,8 milliards € pour la dépendance (A.P.A.).

La répartition des places en maison de retraite se ventile ainsi :

- 56% secteur public ;
- 25% secteur associatif ;
- 19% secteur privé lucratif.

Le financement de ces établissements est assuré dans les proportions suivantes :

- 60% par le résident et sa famille ;
- 15% par les conseils généraux (au titre de l'A.P.A.) ;
- 25% par l'assurance maladie.

Ces seuls chiffres illustrent l'importance de ce secteur et justifient l'intérêt qu'y porte notre syndicat dont la majeure partie relève du champ de syndicalisation de notre fédération, exception faite du secteur handicap du secteur lucratif ou non, qui relève de la fédération FO de l'Action Sociale.

Derrière ces masses budgétaires, c'est autant d'agents, de compétences et d'emplois dont on parle. Mais c'est aussi de personnes prises en charge, de personnes âgées, de personnes en situation de handicap, de personnes en situation d'exclusion, de jeunes en difficultés sociales.

Les différentes études et projections donnent une idée plus ou moins précise des besoins de demain, besoins des populations et donc besoins de financement. Ainsi, selon la D.R.E.E.S. (Direction de la recherche,

des études, de l'évaluation et des statistiques), 51% des résidents des établissements hébergeant des personnes âgées dépendantes (E.H.P.A.D.) étaient, en 2007 en G.I.R. 1 et 2 (groupe iso-ressource) en 2007 alors qu'ils étaient 47% en 2003.

Cette progression donne la mesure de l'enjeu. Elle donne également la mesure des besoins en termes d'effectifs, de compétences et de qualifications.

Or, ces trois dernières années, les attaques que le secteur a dû subir sont sans commune mesure avec tout ce qu'il nous avait été donné de connaître.

Jusqu'à présent le secteur médico-social a été le parent pauvre de l'action des pouvoirs publics. Désormais, face à la double injonction de l'accroissement des besoins, conjugué à la volonté de restrictions budgétaires, les établissements - donc les personnels - sont dans un goulot d'étranglement et les conditions de travail, les évolutions professionnelles et les conditions de sécurité fortement ébranlées.

Ce secteur et les problématiques auquel il est confronté sont développés dans la partie relative à la branche santé.

■ LA REPRÉSENTATIVITÉ

De la position commune aux accords de Bercy ; de la loi du 20 août 2008 à la loi du 5 juillet 2010

Les nouvelles règles de représentativité sont l'aboutissement d'un long processus mêlant la volonté de l'État et du patronat de « rénover le dialogue social » à celle du duo C.G.T.-C.F.D.T. de reconfigurer le paysage syndical.

Déjà fin 2005, le gouvernement confiait à M. HADAS LEBEL le soin de rédiger le rapport « *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales* », jetant les bases de la primauté de l'accord d'entreprise, du principe de l'accord majoritaire, etc. Dans le même temps, C.G.T. et C.F.D.T. s'entendent pour « nettoyer » le paysage syndical français et le réduire à deux pôles : l'un dit réformiste, l'autre dit contestataire ; *in fine*, il pourrait, dans le cadre d'un syndicalisme rassemblé, ne rester qu'une seule organisation, avec différents courants...

C'est dans ce contexte que se sont tenues les négociations interprofessionnelles débouchant sur la « position commune » signée le 10 avril 2008 par la C.G.T., la C.F.D.T., le M.E.D.E.F. et la C.G.P.M.E.

La confédération FO l'a condamnée sans ambiguïté, tout comme la loi du 20 Août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui en résulte et qui signe :

- la fin de la liberté de désignation du délégué syndical dans le privé,
- la remise en cause du financement des Organisations syndicales,
- les accords majoritaires,
- les nouvelles règles de représentativité dans le privé,
- les accords d'entreprises privilégiés (qui plus est dérogoires) par rapport aux accords nationaux (Branche ou convention collectives nationale),
- la remise en cause du pluralisme syndical,
- la régression sociale généralisée en matière de temps de travail.

Parallèlement, dans la fonction publique, se déroulent des négociations en vue d'y transposer la « position commune ».

Ainsi la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique est-elle la première étape de la mise en œuvre des accords de Bercy, conclus le 2 juin 2008, non signés par FO et la C.F.T.C.

Le texte modifie profondément les conditions de représentativité et d'accès aux élections, les lieux de la concertation, la place de la négociation et les garanties et moyens alloués aux syndicats. Il généralise l'élection des représentants dans les comités techniques et arrête le principe d'une date unique pour le scrutin dans les trois versants de la fonction publique. Le résultat de ces élections déterminera si un syndicat est ou non représentatif, mettant un terme à la reconnaissance d'une représentativité irréfragable aux organisations confédérées. Ainsi met-il un terme au principe du paritarisme. Il consacre également les accords majoritaires.

Par ailleurs, l'audience devenant la composante majeure de la légitimité syndicale, ces textes nous obligent à faire de la logique électoraliste notre préoccupation majeure car maintenant la représentativité s'acquière ! Cela va conduire à la disparition d'un certain nombre d'organisations au détriment du pluralisme syndical, composante essentielle de la démocratie.

Les nouvelles règles comptables qui nous sont imposées au nom de la transparence nous ligotent et entravent notre liberté d'action : nous ne disposons pas de la liberté de décider de l'utilisation des cotisations syndicales !

Quant aux droits syndicaux, ils sont singulièrement menacés. S'appuyant sur les accords de Bercy, le gouvernement tente de privilégier le droit à l'élu par rapport à celui oc-

troyé à l'organisation syndicale pour son fonctionnement ! En passant, il en réduit le niveau global. Il faut dire que certains verraient d'un bon œil que les syndicats - FO en particulier - soient encore plus bridés. La proposition de loi déposée début 2011 par le député U.M.P. et maire adjoint de Marseille, M. Roland BLUM visant à restreindre voire annihiler le droit de grève pour les personnels exerçant dans les services de ramassage des ordures ménagères en est la démonstration. En effet, il s'agit d'une atteinte très grave au droit de grève, doublée d'une remise en cause de la légitimité des organisations syndicales.

FO a dénoncé non seulement les modalités «d'encadrement» visant à limiter le droit de grève mais également l'éventualité d'un référendum portant sur la justification de la poursuite de la grève visant à contourner les organisations syndicales.

Il ne s'agit là que de quelques exemples des griefs que nous portons à ces nouvelles règles de représentativité.

Le dernier congrès confédéral a non seulement confirmé la condamnation de ces dispositifs mais également notre revendication pour l'abrogation de ces deux lois au caractère liberticide.

Cependant, à ce stade, nous ne pouvons nous en exonérer. Il nous appartient de prendre toutes les dispositions pour conforter et développer notre représentativité.

Au plan fédéral, nous avons multiplié les initiatives pour expliquer aux militants les enjeux et conséquences des nouvelles règles de représentativité. Nous avons travaillé à la stratégie à mettre en œuvre pour y faire face.

Déjà, dans le secteur privé, le dispositif est en route. Des syndicats relevant de la fédération, notamment de la santé privée mènent la bagarre pour garder ou conquérir leur représentativité. Dans la fonction publique (à l'État et à l'hospitalière) le 20 octobre 2011 se dérouleront les premières élections dans le cadre de la représentativité. L'enjeu est considérable pour notre fédération, pour la fonction publique en général et pour la confédération. Nous pourrions, à l'occasion du congrès, procéder aux premières analyses mais dans l'intervalle nous nous devons d'être mobilisés comme jamais pour gagner ce scrutin !

Nous pouvons constater que la majorité des sujets que nous avons à traiter (retraite, salaires, statuts, conventions collectives, sécurité sociale, emploi, etc.) sont impactés par cette représentativité. Elle conditionne également, bien entendu, nos relations intersyndicales. à cet égard, le chapitre des retraites aura été démonstratif !

Si l'un des principaux objectifs de la position commune est de réduire le paysage syndical à deux organisations (C.G.T. et C.F.D.T.), on peut s'apercevoir dans les faits que les choses ne se déroulent pas comme cela avait été imaginé. Nous devons prendre toute la mesure des effets de ces lois sur un certain nombre d'organisations. Pour la fonction publique, nous savons qu'à terme, la C.F.E.-C.G.C., la C.F.T.C., l'U.N.S.A., le S.N.C.H., voire Sud, sont menacés dans leur existence ou à tout le moins dans leur capacité à être représentatifs. Les intégrations de l'U.N.S.A.-Police au S.G.P.-FO, du S.N.E.T.A.A. (premier syndicat des enseignants des lycées professionnels) à la F.N.E.C.F.P.-FO démontrent une volonté de ne pas se soumettre à ce diktat.

Pour ce qui nous concerne, la fédération FO mène la discussion avec les responsables de certaines de ces organisations. Si nous n'en sommes pas encore à proposer des accords d'appareils, notre capacité à discuter avec eux est susceptible de peser à terme sur leur choix de rejoindre nos rangs si le besoin s'en faisait sentir. D'ailleurs, si nous ne le faisons pas, d'autres ne s'en priveront pas : actuellement la C.F.D.T. et la C.G.T opèrent de véritables tentatives de débâche des militants de ces syndicats.

Quel que soit le niveau de l'organisation (notamment au plan local et départemental), nous devons établir les relations nécessaires pour permettre d'éventuels ralliements. Sans renier nos valeurs, notamment d'indépendance et de liberté, nous devons rester ouvert à une possibilité réelle d'accueil. Déjà certaines sections de ces organisations font le choix de FO, comme par exemple au centre hospitalier de Roubaix dans le département du Nord et nous pourrions citer d'autres.

Nous devons avoir confiance dans ce que nous représentons en tant qu'organisation syndicale authentique, libre et indépendante.

A la veille des élections professionnelles, nous devons intégrer l'ensemble de ces éléments d'abord dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique de l'État en octobre 2011, puis en 2014 dans les trois versants de la fonction publique.

Il en est de même à l'occasion du renouvellement des délégués du personnel et des élections aux comités d'entreprise des établissements du secteur privé relevant de notre fédération.

■ SECTEUR INTERNATIONAL I.S.P.- F.S.E.S.P.

Depuis notre congrès fédéral de Marseille, l'actualité internationale a été riche en événements dans le cadre des services publics. D'un point de vue statutaire, suite à l'accord de coopération conclu entre l'I.S.P. et la F.S.E.S.P., cette dernière est désormais compétente pour s'occuper des activités internationales pour la région EUROPE et surtout de développer le dialogue social en faveur des travailleurs du secteur public au niveau de l'union européenne. Pour mémoire, l'I.S.P. est une fédération syndicale internationale destinée aux syndicats des services publics. En sa qualité d'organisation non gouvernementale (O.N.G.), pour le secteur public, elle est reconnue officiellement au sein de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) et est accréditée auprès de l'U.N.E.S.C.O., du C.E.S. et de la C.N.U.C.E.D. Elle travaille aussi en collaboration avec la Confédération Syndicale Internationale (C.S.I.).

L'I.S.P. est composée de plus de 650 syndicats du secteur public, répartis dans 148 pays. Ensemble, ces syndicats représentent plus de 20 millions travailleurs. Depuis 1907, l'I.S.P. organise les travailleurs des services publics exerçant des métiers variés. Aujourd'hui, le personnel des services de santé, de lutte contre le feu, de distribution, des crèches, des inspections sanitaires, des services sociaux, les fonctionnaires, les juges, et un nombre important d'autres professionnels sont membres de l'I.S.P.

Certains des affiliés de l'I.S.P. sont des syndicats forts de millions de membres, capables d'influencer la politique sociale de leurs pays ; d'au-

tres sont de petites organisations, assez récentes, encore au stade initial de leur développement et qui luttent pour devenir des interlocuteurs sociaux reconnus.

Le congrès de l'I.S.P. (le prochain est prévu du 17 au 30 novembre 2012 à DURBAN, Afrique du Sud) se tient tous les cinq ans. Y participent les délégués représentant tous ses affiliés. Il approuve les documents de politique générale, adopte résolutions et déclarations et établit le programme d'actions reflétant la politique que l'I.S.P. a décidé de suivre pour les cinq années suivantes. De plus, le congrès élit Président, Secrétaire général, membres du Conseil exécutif et membres de la Commission de vérification des comptes. Le Conseil exécutif représente les quatre régions géographiques du globe (Afrique, Asie-Pacifique, Europe, Amériques).

Nous aurons l'occasion lors de notre congrès, d'évoquer les principales revendications de notre internationale centrées principalement sur la défense des services publics, mises à mal par la privatisation dans de nombreux pays. Ces revendications ont été recensées dans un texte adopté au congrès de Vienne sous l'intitulé « Politique Mondiale et Objectifs stratégiques de l'I.S.P. pour 2008-2012 ». Elles concernent les domaines sectoriels / professionnels suivants :

- employés/ées de l'administration publique et de l'administration de l'Etat,
- employés/ées municipaux et employés/ées des services connexes,
- employés/ées des services de santé,
- employés/ées des infrastructures et des services publics de distribution.

Les questions syndicales liées à l'ensemble de ces secteurs ont été groupées autour de 4 thèmes :

- égalité des genres, équité et diversité ;
- droit des travailleurs/euses ;
- institutions internationales et gouvernance ;
- renforcement syndical et solidarité internationale.

Pour résumer les problèmes et les défis relatifs au secteur des employés(es) municipaux, il convient de se référer à la résolution adoptée au dernier congrès qui se décline comme suit :

- un pourcentage élevé de femmes et de migrants travaille pour des salaires faibles et dans de mauvaises conditions,
- la privatisation, l'externalisation, la commercialisation et la précarisation dominant, alors que ces services constituent souvent la principale source d'emploi des pays,
- ces services représentent une proportion croissante du commerce mondial, et les multinationales les utilisent pour avoir un meilleur accès au marché et engranger davantage de bénéfices,
- les multinationales font pression pour lever les restrictions à la participation du secteur privé dans les services publics. Les institutions financières internationales et les organisations intergouvernementales soutiennent souvent les multinationales en adoptant des politiques mondiales pour protéger leurs intérêts par le biais de l'Organisation Mondiale du Commerce (O.M.C.), notamment l'accord général sur le commerce des services (A.G.C.S.),
- ces services sont intensifs en main d'œuvre et les politiques gouvernementales réduisent les dépenses publiques en agissant sur les salaires. Ces politiques introduisent

de nouvelles technologies, externalisent le travail ou encouragent les partenariats secteur public - secteur privé et les initiatives de financement privé,

- de nombreux travailleurs/euses ont peu ou pas de sécurité de l'emploi ; ils travaillent dans de mauvaises conditions et perçoivent des salaires peu élevés,
- il faut garantir un financement public des services municipaux et des décisions démocratiques,
- la productivité et les résultats des services municipaux sont souvent évalués selon des critères qui relèvent du secteur privé.

Au regard de la résolution évoquée précédemment, les problèmes et défis relatifs au secteur des services de santé se résument comme suit :

- la mondialisation et les exigences des institutions financières internationales et des multinationales poussent les gouvernements à libéraliser et à privatiser le secteur de la santé sans consulter les syndicats ni les travailleurs/euses,
- la majeure partie des employés/ées de ce secteur sont des femmes, mal rémunérées, assumant une lourde charge de travail, victimes de violences, travaillant dans de mauvaises conditions et voyant leur contribution sous-estimée,
- l'introduction de mécanismes d'économie de marché dans la santé publique entraîne la flexibilité du marché de l'emploi, accroît la participation du secteur privé et porte préjudice aux droits syndicaux et aux droits à la négociation collective,
- la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la santé s'accroît alors que la demande de services de santé augmente, par exemple, en raison du vieillissement de la population des pays de l'organisation de coopération et de développement

économique (E.C.D.E.) et du départ à la retraite des personnels de santé,

- la migration internationale des personnels de santé se traduit par une perte des compétences et du savoir-faire dans les pays d'origine et par la discrimination et l'exploitation des travailleurs/euses migrants dans les pays d'accueil,
- l'inadéquation des ressources du secteur public de la santé a pour effet d'intensifier la violence au travail et de nuire à la qualité des services. Les travailleurs/euses courent un risque lorsque la sécurité et la santé au travail ne sont pas adaptées,
- dans de nombreux pays, le V.I.H./Sida, la tuberculose et la malaria sollicitent considérablement les services de santé, qui sont déjà affaiblis, et les travailleurs/euses sont de plus en plus confrontés au risque de contamination sur le lieu de travail,
- les nouvelles technologies, les nouvelles formes de traitement, l'augmentation du nombre et du prix des médicaments mettent à mal le financement des soins de santé.

La F.S.E.S.P. (Fédération Syndicale Européenne des Services Publics) regroupe 189 fédérations de syndicats des services publics comptant globalement 8 millions de salariés issus de 34 pays (UE, pays candidats ainsi que les Etats membres de l'Union Economique européenne). Ces pays sont regroupés au sein de 10 collèges :

- Benelux, France
- Europe centrale
- Autriche, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Hongrie, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie, Suisse
- Chypre, Espagne, Grèce, Israël, Italie, Malte, Portugal

- Allemagne
- Pays nordiques (y compris l'Islande)
- Europe nord-orientale Arménie, Biélorussie, Estonie, Georgie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Ukraine
- Europe sud-orientale Albanie, Azerbaïdjan, Bulgarie, Macédoine, Moldavie, Monténégro, Roumanie, Turquie
- Russie
- Royaume-Uni, Irlande

Pour faciliter et optimiser le travail syndical au sein de la F.S.E.S.P., plusieurs comités permanents ont été mis en place. Notre fédération siège dans deux d'entre eux : les administrations locales et régionales et les santé-sociaux.

L'Europe s'occupe de la santé

La législation européenne prend de plus en plus de place et force est de constater que ce qui devait rester dans le cadre strict de la gouvernance des pays membres, a été bousculé par les Cours Européennes de Justice de Luxembourg dans de nombreux domaines. En effet, personne ne s'attendait à ce que des individus saisissent cette juridiction pour faire valoir leur droit en matière de Santé. La Directive visant à organiser les soins transfrontaliers n'aurait jamais vu le jour, mais Bruxelles ne pouvait, dans ce cas très précis, laisser à la seule Cour la responsabilité de dire le droit européen en matière de santé et de soins.

De ce fait, pour des raisons évidentes de stratégie, ce qui devait être géré par les états sera pris en main par la Commission, celle-ci ne laissant aucun doute sur sa volonté de légiférer. La Directive du 28 février 2011 relative aux soins transfrontaliers qui édicte les principes suivants en est le parfait exemple :

- en règle générale, les patients seront autorisés à bénéficier de soins

de santé dans un autre État membre et seront remboursés à hauteur des coûts qui auraient été pris en charge par l'État membre d'affiliation, si ces soins de santé avaient été dispensés sur le territoire de celui-ci ;

- au lieu de rembourser le patient, les États membres d'affiliation peuvent également choisir de payer directement le prestataire de soins ;
- si des raisons impérieuses d'intérêt général le justifient (telles que la nécessité de planifier pour garantir une accessibilité permanente à une gamme équilibrée de soins de qualité ou la volonté de maîtriser les coûts et d'éviter tout gaspillage de ressources), un État membre d'affiliation peut limiter l'application des règles de remboursement relatives aux soins de santé transfrontaliers ;
- les États membres peuvent introduire un système d'autorisation préalable pour gérer les éventuels flux sortants de patients. Ce système est toutefois limité aux soins de santé soumis à des exigences de planification, tels que les soins hospitaliers (définis comme des soins qui impliquent que le patient séjourne à l'hôpital pendant la nuit), les soins qui nécessitent un recours à des infrastructures ou des équipements médicaux hautement spécialisés et coûteux, les soins associés à des traitements exposant le patient ou la population à un risque particulier ou les soins dispensés par un prestataire dont la qualité ou la sûreté des soins pourrait susciter de graves préoccupations ;
- afin de gérer les flux de patients entrants et de garantir un accès suffisant et permanent aux soins de santé sur son territoire, un État membre peut adopter des mesures relatives à l'accès aux soins si des raisons impérieuses d'intérêt gé-

ral le justifient (telles que la nécessité de planifier pour garantir une accessibilité permanente à une gamme équilibrée de soins de qualité ou la volonté de maîtriser les coûts et d'éviter tout gaspillage de ressources) ;

- les États membres devront mettre en place des points de contact nationaux chargés de fournir aux patients des informations sur leurs droits de bénéficier de soins transfrontaliers et sur les aspects pratiques, comme par exemple des informations relatives aux prestataires de soins de santé, à la qualité et à la sécurité des soins, et à l'accessibilité des hôpitaux pour les personnes handicapées, afin que les patients puissent choisir en connaissance de cause ;
- la coopération entre les États membres en matière de soins de santé a été renforcée, par exemple dans le domaine de la santé en ligne et grâce à la création d'un réseau européen qui regroupera, sur une base volontaire, les autorités nationales chargées de la santé en ligne; les maladies rares constituent un autre domaine de coopération dans lequel la Commission devra aider les États membres à coopérer dans le domaine des capacités de diagnostic et de traitement ;
- la reconnaissance des prescriptions établies dans un autre État membre s'est améliorée. D'une manière générale, si la mise sur le marché d'un médicament est autorisée sur leur territoire, les États membres doivent veiller à ce que les prescriptions établies pour ce médicament dans un autre État membre puissent être délivrées sur leur territoire conformément à leur législation nationale ;
- la vente de médicaments et de dispositifs médicaux par Internet, les prestations de soins de longue

durée dans des maisons de retraite, et l'accès aux organes et leur attribution aux fins de transplantation ne relèvent pas du champ d'application de la directive.

Dialogue social européen

Depuis notre congrès de Marseille, la F.S.E.S.P. (Fédération Syndicale Européenne des Services Publics) dont notre camarade FO Anne-Marie PERRET assure la présidence, s'est également lancée dans une négociation bordée par la mise en place d'un comité de dialogue social sectoriel européen pour la Santé. Nous tenons ici à rendre un hommage à une militante employée par la F.S.E.S.P. qui a œuvré pour que prenne forme ce dossier ; elle est décédée l'année dernière à l'âge de 33 ans, nous voulons parler de la camarade Tamara GOOSENS.

Ce comité de dialogue social regroupe les membres de la F.S.E.S.P. et

une partie des employeurs européens dans le domaine de la Santé. Il est à noter qu'aucun « patron » ou employeur public français ne siège dans ce comité ! Dès sa mise en place, le choix des thèmes à aborder a été difficile, les salaires et les effectifs ne trouvant pas un écho très favorable auprès de la fédération patronale (H.O.S.P.E.E.M.) dirigé par un ancien membre du cabinet de Tony Blair, Mr Godfrey Pereira.

Mais il a fallu tout de même entamer les premières discussions, qui déboucheront, peut être, plus tard, sur un dialogue social européen digne de ce nom. C'est pourquoi des thèmes que certains qualifieraient de mineurs ont été choisis dans le but d'instaurer le dialogue :

- La prévention des blessures par des objets coupants.
- Le recrutement et la « rétention » éthique transfrontalière.
- La prévention de la violence des tiers et du harcèlement au travail

Ces actes fondateurs du dialogue social sont le début, nous l'espérons, d'une volonté conjointe de faire avancer nos revendications pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des agents hospitaliers Européens.

Afin d'être plus efficaces nous devons améliorer le fonctionnement des comités permanents et cela ne pourra se faire qu'en resserrant les liens avec nos partenaires du collègue France-Benelux qui comporte la coordination des syndicats français ainsi que nos amis belges, luxembourgeois et néerlandais.

Gageons que cette période 2011-2013 donnera naissance à des actes concernant le régime de reconnaissance transfrontalière des qualifications professionnelles.