

La Lettre aux SYNDICATS

Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé Force Ouvrière



Lé 16 novembre, une convergence « public et privé » réussie p. 2

**Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes :
pas d'égalité professionnelle sans élimination de toutes les formes
de violences p. 3**

Les ATSEM : quelques améliorations mais peut mieux faire p. 4

L'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale p. 5-6

DOSSIER détachable : Éducateurs de Jeunes Enfants..... p. 7-8-9-10

Le jour de carence : une fausse bonne idée p. 11-12

Questions écrites - Jurisprudence p. 13

**Vos droits AFOC : Réduction de 40 % des crédits alloués aux acteurs de
la défense des consommateurs en 2018 p. 14**



JEUDI 16 NOVEMBRE 2017
Une convergence « Public et Privé » réussie !

Les Fédérations des fonctionnaires Force Ouvrière des trois versants de la Fonction Publique (État, Hospitalière et Territoriale) qui ont appelé à la grève et à la manifestation, se félicitent de constater que plus de 100 manifestations se sont déroulées à travers le pays, réunissant plusieurs dizaines de milliers de manifestants. Cela démontre le mécontentement des salariés et leur mobilisation sur des bases revendicatives lisibles et cohérentes.

Nous devons continuer à revendiquer et à mobiliser pour faire face à la politique ultra-libérale menée par le gouvernement, autant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Nous devons continuer de dénoncer les ordonnances et leurs décrets d'application, qui sont dans le secteur privé des attaques sans précédent contre les droits des salariés, et qui auront à terme des conséquences sur nos propres statuts, que ce soit le statut général des fonctionnaires ou les statuts particuliers.

Nous devons, dans le secteur public, continuer à porter nos revendications et amplifier toutes les initiatives qui peuvent permettre de les faire partager par de plus en plus d'agents publics (titulaires, stagiaires, contractuels et contrats aidés) en organisant :

- Des réunions d'information
- Des assemblées de services, d'atelier, etc...
- Des tracts thématiques
- Des conférences de presse
- Etc...

Sur notre base revendicative :

- ◆ Défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers
- ◆ Augmentation immédiate de 16 % de la valeur du point d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat depuis 2000
- ◆ Non à l'augmentation de la CSG et pour le retour du financement de la protection sociale par les cotisations
- ◆ Arrêt des suppressions de postes et titularisation des contractuels et des contrats aidés
- ◆ Non au jour de carence
- ◆ Amélioration des carrières et des conditions de travail
- ◆ Abandon du projet de loi instaurant la sélection à l'université

Et ce, permettant également de mettre en lumière toutes les revendications locales ou/et territoriales (ex : suppression de postes, réorganisation de service, fermeture ou transfert d'activité ou/et d'établissement, etc...)

Toutes ces initiatives prises par les syndicats Force Ouvrière ne pourront que permettre de continuer à construire les suites de la mobilisation.

NOUS NE LÂCHERONS RIEN !

Paris le 20 novembre 2017



**Journée internationale de lutte
contre les violences faites aux femmes :
pas d'égalité professionnelle
sans élimination de toutes les formes de violences**

FO s'inscrit pleinement et s'associe à la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes également soutenue par la CSI (Confédération Internationale des Syndicats).

Au niveau international, Force Ouvrière est en effet fortement impliquée pour l'adoption d'une norme contraignante par l'Organisation Internationale du Travail contre les violences sexistes et sexuelles.

Au niveau national, notre organisation mène un double combat syndical pour l'égalité professionnelle qui ne peut se réaliser sans lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Ces violences impactent non seulement l'emploi mais portent aussi atteinte à la santé physique et mentale des femmes. Il implique donc de combattre toutes ces formes de violences.

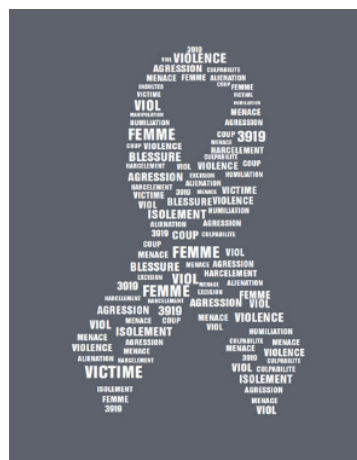
C'est en luttant quotidiennement contre les préjugés et stéréotypes sexistes, en informant et en sensibilisant sur ces sujets, en mettant en place des actions de prévention mais aussi en aidant les salariées victimes de violences dans leurs démarches que l'on pourra contribuer à faire avancer l'égalité professionnelle.

D'autres actions sont aussi à utiliser le cas échéant : le droit d'alerte dans le cadre des institutions représentatives du personnel ou mener une action de substitution.

Pour FO, un arsenal juridique complet assorti de véritables moyens humains et financiers est indispensable, force est pourtant de constater que ces derniers continuent d'être insuffisants pour faire respecter les droits des salariés et salariées.

Paris
Le 24 novembre 2017

Contact
anne.baltazar@force-ouvriere.fr
Secrétaire Confédérale FO



ATSEM

QUELQUES AMÉLIORATIONS MAIS PEUT MIEUX FAIRE

La Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale examinait, le 15 novembre 2017, le projet de décret modifiant le cadre d'emplois des ATSEM.

Ce projet faisait suite à la forte mobilisation de nos collègues, à l'appel notamment de Force Ouvrière. Les principales modifications apportées sont les suivantes :

Missions des ATSEM : celles-ci sont modifiées afin de mieux correspondre au niveau de qualification des ATSEM aujourd'hui et leur plus grande implication dans les missions en lien direct avec les enfants sans aucune modification du Code des Collectivités territoriales (article R412-127). Les missions des agents de maîtrise ont également été modifiées afin de leur permettre d'encadrer plusieurs ATSEM et permettre ainsi à celles-ci d'accéder à ce cadre d'emplois.

Déroulement de carrière : désormais, nos collègues ATSEM pourront intégrer 2 cadres d'emplois :

- **Les agents de maîtrise** : par promotion interne, soit après avis de la CAP, après 9 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois, soit après examen professionnel et avis de la CAP, après 7 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.
- **Les animateurs territoriaux** : par concours spécial pour les ATSEM justifiant de 4 ans de services publics au 1er janvier de l'année du concours, ouvert pour 15 % des postes à pourvoir aux concours internes.
- **Faisant fonction** : les agents faisant fonction d'ATSEM, sans détenir le CAP petite enfance, pourront, s'ils accèdent au cadre d'emplois des agents de maîtrise, encadrer un groupe d'ATSEM, à la condition de justifier 4 ans de services publics effectifs auprès de jeunes enfants en milieu scolaire ou maternel.

COMMENTAIRES FO : même si la carrière des ATSEM est débloquée, le gouvernement a fait le minimum. En effet, l'accès au cadre d'emplois des animateurs (catégorie B), ne pourra se faire que par concours. FO revendique un accès en catégorie B par promotion interne au choix. De même, aucune amélioration de la rémunération des ATSEM n'était au rendez-vous alors même que le projet de décret leur reconnaît un rôle d'assistance auprès des enseignants. En général, dans la Fonction Publique Territoriale, le terme d'assistant correspond à la catégorie B. Enfermé dans sa politique d'austérité qui touche tous les agents de la FPT, le gouvernement n'a pas voulu revaloriser comme il se doit le cadre d'emplois des ATSEM.

**Pour FO, les revendications sont toujours là
et nous continuerons à les porter !!!**

Le Secrétariat Fédéral
Fait à Paris le 17 novembre 2017

TOUT CONNAITRE SUR L'APPRENTISSAGE

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La Fonction Publique Territoriale peut bénéficier de l'apprentissage pour former ses agents à plus de 200 métiers, du CAP à bac + 5

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

C'est un contrat de travail de droit privé particulier, conclu entre la personne publique et un salarié âgé d'au moins 16 ans, ou de 15 ans révolus en fin de cycle de collège, et d'au maximum 25 ans.

Il oblige le salarié à suivre une formation initiale en alternance dans un CFA pour préparer un diplôme ou un titre professionnel.

Des dérogations d'âge peuvent s'appliquer, notamment aux personnes en situation de handicap, ou à celles préparant un diplôme supérieur à celui précédemment préparé en apprentissage.

La durée du contrat est celle de la formation. Il peut démarrer trois mois avant le début des cours et jusqu'à trois mois après.

La période d'essai est de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti chez l'employeur.

Le nombre de contrats successifs est limité à trois (art. [L.6222-1](#), [L.6222-2](#), [L.6227-1](#), [L.6227-2](#), [L.6222-12](#), [L.6222-18](#), [D.6222-19](#) du code du travail).

ACTEURS

Le contrat d'apprentissage engage la collectivité, qui inscrit l'apprenti dans un CFA et à l'examen, désigne un maître d'apprentissage, veille au bon déroulement de la formation pratique et suit administrativement le contrat. L'apprenti travaille pour l'employeur, assiste aux formations en CFA, se présente aux examens, respecte les règlements intérieurs de la collectivité et du CFA.



Le maître d'apprentissage présentant toutes les conditions qualificatives requises est directement responsable de l'apprenti au sein du service, seul ou comme référent de l'équipe tutorale.

Il transmet ses connaissances et savoir-faire nécessaires à l'acquisition d'une compétence professionnelle.

Le CFA assure la formation théorique et technologique en lien avec l'apprentissage pratique réalisé dans la collectivité (art. [L.6223-3](#) à [L.6223-8](#) du code du travail).

ACCUEIL

Le projet d'accueillir un apprenti nécessite d'identifier les services volontaires et d'envisager les moyens de garantir l'objectif de professionnalisation : tâches en rapport avec la formation, progression des travaux confiés et volume d'activité suffisant.

Un partage de l'apprenti avec un autre employeur est possible, tout comme des formations complémentaires chez un autre employeur pour couvrir le référentiel de formation.

Le maître d'apprentissage est associé à la procédure de recrutement de l'apprenti et formé.

Son temps de travail est aménagé pour intégrer ce temps de tutorat (art. [L.6222-5-1](#), [L.6222-24](#), [L.6223-3](#), [L.6227-3](#), [D.6271-1](#) du code du travail).

FORMALITES

Le projet de recrutement d'apprentis (services d'accueil, nombre, diplômes visés et modalités d'accueil) est transmis au comité technique.

Après avoir recueilli son avis, l'assemblée délibérante adopte une délibération en vue de l'inscription au budget des frais correspondant aux salaires et aux frais de formation (inscriptions, frais pédagogiques, etc...)

Une convention avec le CFA définit leurs modalités de règlement.

La région peut octroyer des aides financières.

La collectivité doit, en outre, prévoir les modalités de gestion de l'assurance chômage, soit par auto-assurance, soit dans le cadre d'une convention avec Pôle emploi.

Une visite médicale d'embauche est obligatoire, préalable pour les mineurs et dans les deux mois suivant l'arrivée dans le service pour les majeurs.

L'embauche est déclarée à l'Urssaf au plus tard le jour de l'embauche.

Le contrat n'est valide qu'après enregistrement par la Direccte territorialement compétente, au plus tard dans les cinq jours ouvrés du début du contrat.

Le silence gardé par la Direccte pendant quinze jours ouvrables à compter du jour ouvrable suivant la réception du contrat vaut acceptation (art. [L.6227-4](#), [L.6227-6](#), [L.6227-9](#), [L.6227-11](#) du code du travail).

Salarié régi par le code du travail, l'apprenti est cependant soumis aux obligations relevant du statut de la fonction publique : réserve, discrétion professionnelle, neutralité, loyauté, etc..., auxquelles il convient de le sensibiliser (information, formation, livret d'accueil, charte, etc...)

Il n'est pas tenu d'une obligation de service en fin d'apprentissage.

En formation au CFA, il demeure sous la responsabilité de l'employeur qui est tenu informé de son comportement.

L'apprenti perçoit un salaire calculé en pourcentage du Smic en fonction de son âge, du niveau de diplôme préparé et de son ancienneté dans le contrat (art. [L.6222-27](#), [L.6227-2](#), [L.6227-7](#), [L.6227-8](#), [D.6222-26](#) du code du travail).

*La Gazette
le 26 octobre 2017*

Les travailleurs sociaux en quête de reconnaissance

Zoom sur

LES ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS

Refonte des diplômes, obtention du niveau licence, passage en catégorie A...

Le gouvernement précédent a pris plusieurs mesures soi-disant en faveur des travailleurs sociaux. Mais pour les syndicats, en particulier Force Ouvrière, ces décisions sont un trompe-l'œil. La réalité serait bien différente !

Éclairage en quelques pages...

Corinne Pourchet sillonne les routes du Haut-Rhin pour aller à la rencontre des tout-petits et de leurs parents. Éducatrice territoriale de Jeunes Enfants (EJE), elle intervient au domicile de ces derniers pour le compte du service de la Protection Maternelle Infantile (PMI).

En effet, une infirmière ou une puéricultrice de la structure a pu détecter des difficultés chez les parents ou l'enfant, alors que celui-ci se trouve à une étape-clé de son développement. « *On essaie d'intervenir le plus précocement possible et ce toujours avec l'accord des parents* », précise Corinne. « *Si un enfant est en retard dans son développement moteur, par exemple ; si à l'âge de dix mois, il ne parvient pas à se retourner alors qu'il est sur le dos, je vais progressivement l'amener à se mettre tout seul dans la position voulue.* » Présent(e) au moment de cette visite hebdomadaire, la maman ou le papa est sensibilisé(e) à divers jeux permettant d'éveiller son enfant. « *Le parent est l'acteur principal de mon travail : c'est bien lui le premier éducateur* », souligne Corinne.

"Ateliers massage" pour les moins d'un an et leurs parents. Lorsqu'elle n'effectue pas de visites à domicile, l'Educatrice de Jeunes Enfants anime dans les locaux de la PMI des "ateliers massage" pour les bébés de moins d'un an, en présence du papa ou de la maman. On peut aussi la retrouver dans la salle d'attente de la PMI. Avec les autres EJE, elle propose un temps ludique pour les enfants et leurs parents, avec pour but de valoriser leurs compétences respectives et de favoriser les échanges entre tous.

Il arrive aussi à Corinne d'intervenir dans des classes maternelles de Mulhouse, où la scolarité des enfants débute dès l'âge de deux ans. Les rencontres destinées aux parents consistent en des mises en situation concrètes autour de thèmes comme "le sommeil", "l'alimentation", ou encore "les limites à fixer à l'enfant". « *Au-delà de ce qu'il peut retenir de mes propos sur le développement du jeune enfant, le parent peut déposer certaines paroles et échanger sur ses savoir-faire avec les autres parents présents* », indique la professionnelle.

Quel que soit son lieu d'intervention, elle invite les parents à prendre le temps d'observer leur enfant, d'échanger et de jouer avec lui. « *Je propose un espace de plaisir partagé au cours d'une semaine souvent bien remplie pour eux* », résume-t-elle.

Prise en charge sur ordre judiciaire. A Eysines (Gironde), la Pouponnière accueille, sur décision judiciaire, 35 à 40 enfants de 0 à 4 ans, dont les parents rencontrent des difficultés d'ordre social ou médical qui les empêchent de s'en occuper correctement. Avec ses 80 agents, la structure fait partie du Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille (CDEF) géré par le Conseil Départemental.

C'est ici que travaille Camille Mano, une EJE lauréate en 2014 du concours de la Fonction Publique Hospitalière. Après avoir passé trois années au jardin d'enfants, elle a accepté il y a un an de prendre en charge un groupe de 5 à 6 petits pensionnaires. Il s'agit de les accompagner dans tous les temps de la vie quotidienne (*lever, repas, soirée...*). La mission est tournée vers les soins, mais pas seulement. Avec ses collègues, Camille propose un certain nombre d'activités créatives, ainsi que des sorties pour ouvrir les enfants sur le monde. « *Nous sommes une sorte de substitut aux parents. Mais cela nécessite du temps pour y arriver* », déclare-t-elle. « *Quand les enfants nous font confiance, ils peuvent évoluer de manière fulgurante sur la période de six mois à deux ans où ils sont à la Pouponnière.* »

Quand un enfant a passé un mois dans la structure, une rencontre est organisée entre l'éducatrice référente accompagnée d'un cadre et les parents. Ces derniers ont aussi la possibilité de visiter les locaux où vit leur enfant. Ils bénéficieront ensuite d'un créneau dans la semaine pour passer un appel téléphonique et ainsi obtenir des nouvelles. « *La relation de l'institution avec les parents trouve une plus grande place dans le projet pédagogique en cours de refonte. Auparavant, cette dimension était très pauvre* », explique Camille Mano.

Responsable d'un groupe durant sept heures non-stop. « *Je n'exerce pas mon métier par hasard. C'est une vraie passion pour moi* », confie-t-elle. Sans un réel attrait pour les bambins, la jeune professionnelle aurait peut-être remis sa démission depuis longtemps.

En effet, elle doit se contenter d'un salaire de 1.620 euros nets mensuels en travaillant deux week-ends dans le mois (prime de service non incluse). De plus, ses conditions de travail sont parfois difficiles. Très souvent, elle est seule pour s'occuper de son groupe, ce qui est encore plus fréquent en fin de semaine. Cette solitude complique l'exercice de sa mission. Ainsi, elle ne peut faire une pause que si une collègue du jardin d'enfants peut la relayer et, au moment du déjeuner, devant avoir tout apporté une aide aux enfants, elle prend son repas "à la va-vite". En outre, faute de recevoir un soutien, il lui est arrivé de préparer sur son temps personnel les rapports écrits au juge et les albums photos qui sont remis aux enfants retournant dans leur famille.

Par ailleurs, Camille éprouve parfois du mal à prendre du recul à l'égard des enfants au comportement le plus dur, ce qui serait pourtant indispensable. « *De plus en plus d'enfants présentent des troubles du comportement et peuvent nous bousculer, nous amener à nous remettre en question* », confie-t-elle. « *Certes, une fois par semaine nous avons une réunion d'équipe et, une fois par mois (sauf l'été), une rencontre avec une psychologue avec qui nous pouvons parler de nos pratiques. Mais, globalement, nous manquons de temps d'échanges avec les autres professionnels* », complète-t-elle.

Les changements fréquents de personnels ne facilitent pas les choses. En effet, il faut régulièrement reformer une équipe, alors que les enfants ont besoin de repères stables. La direction de l'établissement ne semble pas être sensible à cette question. « *Nous assistons à un choc des valeurs. Tandis que nos responsables développent une logique 'RH', nous mettons en avant réflexion et sens* », souligne l'Educatrice de Jeunes Enfants.

Des agents agressés physiquement. Les relations avec les parents ne sont également pas simples, lorsque ces derniers n'acceptent pas le placement de leur enfant. Mais, Camille estime que la situation de certains des 225 agents du centre est bien pire que la sienne. Certains, qui s'occupent d'adolescents, ont pu être victimes d'agressions physiques, comme l'a mise en lumière une lettre ouverte que plusieurs agents du centre ont adressée en avril dernier aux médias ainsi qu'aux élus locaux. Jean-Luc Gleyze, le Président du Conseil Départemental de la Gironde a précisé dans la foulée, que le CDEF a bénéficié d'une hausse de dotation de 1,5 million d'euros par an depuis deux ans, permettant notamment la création de 30 postes. Selon France Bleu, 15 millions d'euros auraient aussi été dégagés pour la construction d'une nouvelle pouponnière dans le centre.

Heureusement, tous les EJE ne connaissent pas des conditions de travail aussi dégradées. Ainsi, pour sa part, Corinne Pourchet « *ne ressent pas de difficultés* » et parle de modalités de travail « *plutôt satisfaisantes* ». Elle pointe seulement les 800 km qu'elle effectue chaque mois pour se rendre au domicile des jeunes parents. « *C'est chronophage : quand je suis au volant de ma voiture, je ne fais rien d'autre* », déplore-t-elle.

Des fonctions administratives et de direction. Marie-Rose Ortega, directrice de la crèche des Cyprès à Marseille ne connaît pas cet inconvénient, puisqu'en plus de l'accueil des familles, elle exerce essentiellement des fonctions administratives, managériales et de gestion. Avec la directrice adjointe – qui est elle aussi Educatrice de Jeunes Enfants – elle a la responsabilité d'une équipe composée principalement d'auxiliaires de puériculture et d'ATSEM. Elle est également chargée de définir avec les personnels le projet éducatif de l'établissement. « *Nous avons beaucoup travaillé sur le respect de la motricité du bébé, ce qui nous a conduit à réaménager l'espace* », détaille-t-elle. En ajoutant qu'elle est régulièrement en renfort sur le terrain, en raison du manque d'effectifs.

Son parcours professionnel illustre l'une des facettes du métier d'Educateur de Jeunes Enfants. « *Dans la cité phocéenne, les EJE n'accèdent toutefois aux fonctions de direction que depuis quelques années* », précise-t-elle. En ajoutant que dans les faits, la direction des Ressources Humaines et les autorités accordent encore souvent la priorité aux puéricultrices. Marie-Rose dénonce une inégalité qui se double d'une injustice en matière salariale. En effet, à fonctions égales, les puéricultrices ont une rémunération plus attractive, du fait de la reconnaissance de leur cadre d'emplois en catégorie A, effective depuis le 1^{er} septembre 2014.

"Un reclassement au plus bas niveau de la catégorie A". Avec plus de trois ans de retard sur les puéricultrices, les quelque 16.000 EJE que comptent les fonctions publiques territoriale et hospitalière vont voir les portes de la catégorie A s'ouvrir pour eux en février 2018 - à l'instar des assistants territoriaux socio-éducatifs (ASE). Pour la territoriale, c'est ce que prévoit un décret paru le 10 mai 2017, résultant de la mise en œuvre du protocole sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR) ; un non-protocole en réalité pour Force ouvrière (FO), car il n'a été ratifié que par des syndicats minoritaires en voix. FO, qui l'a rejeté, critique un texte qui reclasse les EJE comme les ASE, « *au plus bas niveau de la catégorie A* ». Clairement, « *on peut considérer cette disposition comme un B+ ou un A-* »

Comme le statut, la formation des EJE est également appelée à évoluer. A la suite des Etats généraux du travail social organisés en 2013, le gouvernement a présenté en octobre 2015 un plan d'action interministériel prétendu en faveur du travail social et du développement social, dont un volet combattu par FO consiste à refondre les diplômes du travail social pour la rentrée 2018, notamment en introduisant une notion de "socle commun" synonyme pour le syndicat de *"destruction des diplômes d'Etat, ainsi que d'une polyvalence accrue."*

A l'avenir, un diplôme équivalent à la licence. De septembre à novembre 2017, la Commission Professionnelle Consultative (CPC) du travail social et de l'intervention sociale élaborera les référentiels de formation des cinq diplômes du travail social, dont celui des EJE. Les étudiants qui débiteront leur formation d'EJE en 2018 seront diplômés en 2021. Ils obtiendront un diplôme de niveau II, c'est-à-dire d'un niveau licence. Jusqu'à cette date, les diplômes demeurent d'un niveau III, soit l'équivalent d'un bac + 2 (bien que la formation soit de trois ans).

La réforme ne sera pas rétroactive. Autrement dit, les personnels diplômés avant 2021 ne bénéficieront pas de la reconnaissance de leur diplôme au niveau de la licence. Les organisations syndicales, dont FO, sont vent debout contre cette décision du précédent gouvernement, maintenue par le pouvoir en place, qu'ils considèrent comme des plus injustes. Comme la mesure qui accorde "un petit A", celle-ci est d'autant plus inacceptable pour FO qu'elle concerne pour l'essentiel des femmes. Celles-ci étant pénalisées, la volonté des gouvernements successifs de réduire les inégalités professionnelles entre les sexes, se trouve contredite. FO revendique le "A type" pour tous les EJE, mais aussi pour leurs collègues ASE*, CESF*, CSET*, ETS*... y compris pour les diplômes délivrés avant 2021.

Dans cette situation "INACCEPTABLE", FO considère que le gouvernement d'Edouard Philippe a dépassé la ligne rouge. Après les mesures contre les salaires des fonctionnaires (gel du point d'indice en 2018) et la protection sociale (réintroduction du jour de carence), le ministre de l'Action et des Comptes publics a souhaité étaler davantage dans le temps l'application des mesures "PPCR".

Quelques jours plus tard, la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes a fait état d'un projet de création d'un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les mamans non diplômées.

Dans ce contexte, les fédérations FO des trois versants de la Fonction Publique ont pris une initiative commune en décidant de réunir, le 10 octobre prochain, une réunion nationale des personnels socio-éducatifs « *pour arrêter les revendications des professionnels du secteur, ainsi que pour organiser la résistance et la défense des travailleurs sociaux, de leurs qualifications et de leurs conditions de travail.* »

Thomas Beurey

Projets publics pour Force Ouvrière

(* ASE : assistant socio-éducatif, CESF : conseiller en économie sociale et familiale, CTES : conseiller territorial socio-éducatif, ETS : éducateur technique spécialisé)



JOUR DE CARENCE

La Mutualité Fonction Publique sensibilise les parlementaires

M. Darmanin AFFIRME

Le jour de carence réduit le micro-absentéisme

FAUX

C'est occulter que le délai de carence augmente les arrêts de longue durée et donc le coût pour la société !

M. Darmanin AFFIRME

Le jour de carence rétablit l'équité avec le secteur privé

FAUX

Le délai de carence n'a aucun impact sur la fiche de paie de la majorité des salariés qui, eux, sont couverts via leur entreprise.

M. Darmanin AFFIRME

Le jour de carence permettra une économie annuelle de 270 millions

FAUX

Le jour de carence va augmenter les charges de gestion dans les administrations et donc les dépenses !

Pourtant, **M. Macron** affirmait en mai 2015, alors qu'il était Ministre de l'économie :



Ce n'est pas la bonne mesure



L'argument selon lequel on crée une injustice avec le secteur privé n'est pas tout à fait pertinent



Un vrai travail de réflexion doit être engagé sur ce sujet de l'absentéisme



Les vraies mesures pour réduire l'absentéisme sont ailleurs !

Mal-être au travail, pénibilité des métiers techniques, astreintes de services, conditions de travail particulières, insuffisance des dispositifs de prévention...

L'absentéisme, ça se traite
autrement que par le jour de
carence...

Quelles ont été les conséquences de la création d'un jour de carence dans la Fonction Publique entre 2012 et 2013 au plan de la durée des arrêts de travail pour maladie ?

Alors que le gouvernement a décidé du rétablissement de cette mesure l'an prochain, en enquête de l'INSEE publiée ce mois-ci révèle que cette application d'un jour de carence a entraîné une diminution du nombre d'absences courtes et une augmentation du nombre d'absences longues...

► **Pas plus d'absences pour maladie dans le public que dans le privé**

► **Impact sur les agents les plus modestes**

► **Sentiment d'injustice**

► **Ils ont hésité à s'arrêter et leur santé s'est dégradée**

Le jour de carence avait été introduit (via un amendement) par la loi de finances pour 2012.

L'argument qui avait présidé à cette création consistait à invoquer « une mesure d'équité entre le secteur public et le secteur privé ».

Dans le privé, la sécurité sociale prévoit une carence de 3 jours pendant laquelle le salarié ne perçoit pas théoriquement d'indemnités journalières.

Cette période de carence peut être toutefois compensée « *partiellement ou complètement par les entreprises* » précise l'INSEE.

La notion d'équité entre le public et le privé devient donc toute relative.

Et l'avantage ne va pas au secteur public !

La mesure de carence a été supprimée dans la Fonction Publique le 1^{er} janvier 2014.

Le projet de loi de finances pour 2014 constatait l'absence de « réelle efficacité » de l'instauration d'un délai de carence dans la réduction de l'absentéisme dans la Fonction Publique.



Pour plus de précisions, reportez-vous au communiqué FO disponible dans son intégralité, dans les Actualités et à la note explicative de la MFP en rubrique Mutualité de l'espace réservé du site fédéral



L'administration peut, de manière dérogatoire, conférer une portée rétroactive aux décisions relatives à la carrière des fonctionnaires

La commission de réforme, saisie pour avis sur l'imputabilité au service des arrêts maladie de Mme C..., n'était pas tenue de faire procéder à une expertise complémentaire alors que trois rapports d'expertise avaient déjà porté sur la situation de l'intéressée ; La circonstance que la commission de réforme se soit fondée sur les conclusions de l'expertise du Dr B..., qui différaient de celles des deux autres experts et de son médecin traitant n'est pas de nature à remettre en cause l'impartialité de cette instance ;

>> Les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir ; S'agissant des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires ou des militaires, l'administration peut, en dérogation à cette règle générale, leur conférer une portée rétroactive dans la mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation

L'administration était tenue, à l'issue de la procédure mise en œuvre pour apprécier la situation médicale de Mme C..., de régulariser la situation de cette dernière ; Par suite, la requérante n'est pas fondée à soutenir que la décision du 9 décembre 2014 par laquelle l'employeur a constaté la consolidation depuis le 1er mai 2013 de son accident de service survenu le 16 novembre 2010 et l'a placée en congé de maladie ordinaire du 1er mai 2013 au 19 décembre 2014 serait entaché d'une rétroactivité illégale...

Références

CAA Paris, 20 septembre 2017, req. n° 16PA03000

Refus d'une autorisation spéciale d'absence – Retenues sur traitement pour absence du service fait



Les autorisations spéciales d'absence prévues par les dispositions des articles 12 et suivants du décret du 3 avril 1985 ont pour seul objet de permettre aux représentants des organisations syndicales, mandatés pour y assister, de se rendre aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus

Sur la demande de l'agent justifiant d'une convocation à l'une de ces réunions et présentée à l'avance dans un délai raisonnable, l'administration doit, dans la limite du contingent éventuellement applicable, accorder cette autorisation en l'absence d'un motif s'y opposant tiré des nécessités du service, qui ne saurait être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale

>> En ce qui concerne les retenues sur traitement en l'absence de service fait

Aux termes de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983: " Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération (...) " ; Le droit de tout agent à percevoir son traitement ne peut cesser que si l'absence d'accomplissement de son service résulte de son propre fait ; Il est constant que M. D...s'est absenté de son poste, les 30 mai, 3 et 10 juin 2013, sans en avoir obtenu l'autorisation de sa hiérarchie ; L'absence d'accomplissement par l'intéressé de son service, à ces trois dates, résulte de son propre fait ; L'administration avait, par suite, compétence liée pour procéder à une retenue sur traitement, à due proportion, en l'absence de service fait

Références

CAA Versailles, 6 juillet 2017, req. n° 15VE01108



Réduction de 40 % des crédits alloués aux acteurs de la défense des consommateurs en 2018 !

Pour l'AFOC, les consommateurs sont à la fois « les vaches à lait et les dindons de la farce » que le gouvernement s'apprête à sacrifier sur l'autel du libéralisme économique !

Où et vers qui un consommateur victime d'une escroquerie, d'une malfaçon, d'une clause abusive, d'un non-respect des obligations contractuelles ou d'un refus de résiliation de contrat ou de tout autre contentieux avec un professionnel pourra-t-il demain se retourner pour faire simplement respecter ses droits et la loi ?

Qui demain assumera la mission de service au public, que prennent aujourd'hui en charge les associations de défense des consommateurs, et leurs milliers de bénévoles, pour faire respecter et appliquer le droit de la consommation sur l'ensemble du territoire ?

Les entreprises, partie prenante aux litiges ?

Les juges de proximité que l'on a supprimés ?

Les tribunaux, déjà saturés ?

La DGCCRF dont les effectifs ne cessent de fondre ?

Les collectivités dont les budgets sont à l'os et où les associations de consommateurs pallient déjà les fermetures de service public ?

Les avocats et à quel tarif ?

Quid encore des consommateurs modestes qui n'auront pas les moyens d'aller en justice pour faire valoir leurs droits ou de ceux qui souhaitent simplement faire respecter la loi sans avoir à engager une procédure devant les tribunaux ?

Rappelons que ces crédits, déjà en forte diminution depuis plusieurs années, permettent aux associations de consommateurs de tenir sur l'ensemble du territoire des permanences juridiques quotidiennes où les consommateurs trouvent informations, conseils, assistance et accompagnement pour le règlement de leurs litiges de consommation, solutionnés à 80 % à l'amiable

Rappelons également que les associations de défense des consommateurs participent bénévolement aux instances de régulations économiques locales et nationales, dans lesquelles elles y représentent et défendent leurs intérêts contre la toute-puissance du marché

Rappelons encore que, dans une démocratie digne de ce nom, soit disant représentative du plus grand nombre, la loi du plus fort ne peut être imposée à la partie la plus faible et que l'Etat doit être garant d'une justice économique et sociale qui ne peut être celle du « pot de terre contre le pot de fer »

Rappelons enfin que sans confiance du consommateur, pas de croissance économique.

Le fameux « laissez faire, laissez passer, le monde va de lui-même » du vieux monde est plus que jamais d'actualité ! La nouveauté, c'est cette volonté d'en finir rapidement avec tout ce qui fait obstacle au libéralisme, nouveau Dieu au pouvoir.

Pour l'AFOC, le gouvernement veut mettre à genoux les associations de représentation et de défense des consommateurs. Rien ne doit entraver la logique libérale, peu importe l'intérêt général et la cohésion sociale. Ne laissons pas faire. Mobilisons-nous pour le droit au respect et le respect des droits des consommateurs.

Paris, le 6 novembre 2017

La Secrétaire générale AFOC

Martine DEROBERT

FO Hebdo



Chaque semaine, dans FO Hebdo, des articles, des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs.

Un journal que vous ne trouverez pas dans les kiosques mais qui sera chaque semaine dans votre boîte aux lettres pour 54 € par an

(18 € seulement pour les adhérents de FO).



Abonnez-vous !

Force Ouvrière Hebdo - Service abonnement
141, Avenue du Maine - 75680 Paris cedex 14
ou www.force-ouvriere.fr

IN **FO** JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

L'actualité jurisprudentielle,
les nouvelles lois,
décortiquées et
analysées par le
service juridique confédéral.

L'essentiel du droit,
à posséder absolument !

**OFFRE
SPÉCIALE
D'ABONNEMENT**



- ☐ 1 an pour 40 € au lieu de 48 € (soit une réduction de 20 %)
- ☐ Tarif réservé aux adhérents de Force Ouvrière :
1 an pour 20 € au lieu de 24 € (soit une réduction de 20 %)

☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom : Prénom :

Êtes-vous conseiller Prud'hommes ? ☐ OUI ☐ NON

Téléphone : Mail :

Adresse :

Code postal : Ville :

Signature :

Je joins mon règlement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de : Confédération Force Ouvrière (InFoJuridiques)

Confédération Force Ouvrière - Secteur juridique
141, avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14

CONTACT Syndicat de

Adresse

Tél

Mail

