

L'écho des RETRAITÉS

FO
la force syndicale
Services Publics et de Santé
Section Nationale des Retraités

Mars 2023



au **SOMMAIRE**

La victoire est possible !

ÉDITO	1
RÉFORME DES RETRAITES OBJECTIF : LE RETRAIT	2
PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES LES INQUIÉTUDES DU C.A. DE LA MNH	5
A FIN DU TIMBRE ROUGE	7
BURN-OUT DANS LA FONCTION PUBLIQUE	8
PRÉVENTION DANS LA TERRITORIALE LES FONCTIONNAIRES : VICTIMES SILENCIEUSES DU TRAVAIL	10
CRÉATION DE SECTION RÉGION PARIS	11
IN MEMORIAM	12

Le président Macron tente d'imposer sa contre-réforme des retraites, le report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans et l'allongement de la durée de cotisation à 43 annuités en utilisant à nouveau l'article 49.3, malgré le rejet massif de la population et de l'ensemble des organisations syndicales.

Cette réforme est injuste, injustifiée et brutale. L'urgence n'est pas d'imposer un allongement de la durée de travail vers un âge où la pénibilité de l'exercice s'accroît, tout particulièrement dans les métiers du soin, de l'aide à la personne, de l'accueil des enfants et celui de nos aînés, de l'entretien, de la propreté... L'urgence est de rétablir l'accès aux soins pour tous, d'obtenir des bras, des lits pour nos patients et nos résidents, en ville comme à l'hôpital et dans les EHPADs, de conforter l'accueil des enfants de tous âges, etc.

Cette réforme constitue une attaque de plus contre la Sécurité sociale, loin d'apporter un début de perspective face à la destruction de l'hôpital public, et à la qualité de prise en charge des bénéficiaires.

La Section nationale des retraités, en lien avec la Fédération FO des Personnels des Services Publics et des Services de Santé, exige le retrait de cette réforme et appelle plus que jamais et dès maintenant, partout où cela est possible :

- à s'inscrire dans les actions concrètes de blocage y compris dans les hôpitaux, les cliniques et les services publics en lien avec le front syndical et avec tous les travailleurs ;
- à se joindre aux mobilisations interprofessionnelles.

LE CAP DES 64 ANS ANNONCÉ

Objectif : le retrait



Le 10 janvier 2023, Élisabeth BORNE, entourée de Bruno LEMAIRE, d'Olivier DUSSOPT et Stanislas GUÉRINI, a officiellement annoncé le projet de réforme des retraites. Le Gouvernement a finalement tranché : si le projet passe, l'âge légal de départ à la retraite sera bien reculé à 64 ans, soit 2 ans de plus à partir du 1^{er} septembre 2023, et ce pour le secteur privé comme dans la Fonction Publique.

La mesure d'âge sera couplée à une accélération de la réforme TOURAINE ; la durée de cotisation pour accéder au taux plein restera de 43 ans (172 trimestres), mais elle sera accélérée par la mise en place dès le 1^{er} septembre 2023 d'une augmentation d'un trimestre par an par année de naissance, pour atteindre 64 ans en 2030. Elle impacterait les générations nées dès 1962 ; ce qui obligerait en 2030, la génération de 1968 à travailler au minimum jusqu'à 64 ans pour une retraite à taux plein.

Que devient la catégorie active ?

Dans le projet gouvernemental, elle existe toujours vante le Ministre de la Fonction Publique, avec le maintien de la durée minimum de ser-

vices actifs à valider (17 ou 27 ans selon les corps concernés) pour bénéficier du départ anticipé en retraite !

Mais les agents concernés par la catégorie active (dans l'hospitalière, la territoriale, la pénitentiaire, la police, les sapeurs-pompiers) subiront le même relèvement de deux ans de l'âge légal de départ en retraite, comme tous les salariés du public et du privé. Autant dire un nouveau recul social puisque déjà depuis 2011, l'âge de dé-

part de ces catégories est de 57 ans contre 55 auparavant.

Le classement en catégorie active créé en 1949 et étendu depuis, traduit dans la Fonction Publique la référence à la pénibilité des missions ; elle signifie occuper un poste de travail et un emploi qui présente un risque particulier et ou des fatigues exceptionnelles, ce qui justifie un départ anticipé.

Un infirmier, un sapeur-pompier, un égoutier, une aide-soignante, comprennent très bien le concept, et avec FO, les agents classés en catégorie active refusent la détérioration de leurs droits.

La fin programmée des régimes spéciaux !

Si le projet gouvernemental venait à passer, le 1^{er} septembre 2023, toutes les nouvelles recrues seraient affiliées au régime général de retraite.

La disparition des régimes spéciaux est un dossier explosif, le Gouvernement n'hésitant pas à évoquer un projet visant à faire œuvre de plus « d'équité ». Ceci vise, entre autres, les industries gazières et électriques, la RATP, les clercs de

notaire qui seront concernés par la fameuse « clause du grand-père », déjà effective à la SNCF depuis 2018, avec l'affiliation au régime général pour les nouvelles recrues à compter du 1^{er} septembre 2023.

Les salariés déjà dans les effectifs de ces secteurs seront de plus concernés par la réforme des retraites. D'ores et déjà, ils doivent travailler progressivement jusqu'à 64 ans, comme les autres actifs et, **à partir de 2024, est supprimée la possibilité de partir plus tôt, entre 56 et 60 ans selon les régimes.**

Pour FO, cette nouvelle casse sociale, après la réforme de 2010 qui a déjà rallongé de deux ans la retraite dans la fonction publique et les régimes spéciaux, est inacceptable. En touchant à ces secteurs, on touche au contrat social.

Une intersyndicale historique

Les huit organisations syndicales se sont réunies le 10 janvier à la Bourse du travail, à Paris. Confirmant avec solennité leur opposition unanime au projet de loi gouvernemental, elles ont annoncé une première journée de grève et de manifestations le 13 janvier 2023.

L'ensemble des organisations de jeunesse (lycéenne et étudiante) ont rejoint cet appel.

C'est une première historique ! Depuis 12 ans, jamais une telle unanimité contre un projet de loi n'avait rencontré une telle unité.

Le 13 janvier a vu plusieurs millions de manifestants dans toute la France métropolitaine et dans les Outre-mers.

Cette journée a été suivie de plusieurs autres mobilisations les 31 janvier, 7, 11 et 16 février, lesquelles ont connu la même ferveur.

A l'heure où s'écrivent ces lignes, l'intersyndicale prépare une montée en puissance avec un blocage économique et social à compter du 7 mars 2023.

Pourquoi cette obsession du « travailler plus » ?

Ce n'est pas une nécessité, contrairement aux dires du Gouvernement.

Il n'y a pas de dérive des dépenses des retraites, celles-ci devraient stagner, soit légèrement baisser, selon le dernier rapport du conseil d'Orientation des Retraites (COR). Ce sont les recettes qui font défaut, notamment à cause des mesures d'austérité imposées aux fonctions publiques hospitalière et territoriale qui réduisent le volume des cotisations collectées.

Une des premières mesures portées par nombre d'économistes, la plus rapide et la plus simple, est de ramener à leur niveau de 2018 les aides aux entreprises qui ont explosé ces 5 dernières années. **Cette mesure rapporterait une cagnotte de 60 milliards d'euros.**

Plutôt que de déclencher un conflit social massif dans le pays, l'exécutif pourrait dans un premier temps **réduire le montant total des aides aux entreprises** dont l'efficacité est douteuse - de 5 à 6 % - **et ainsi dégager les 12 milliards d'euros annuels** qu'il cherche à économiser par sa réforme des retraites.

Dans le même temps, il faut accroître le nombre de cotisants. La solution, c'est l'emploi et l'augmentation des salaires. En effet, les recettes des caisses de retraites sont prélevées sur les salaires, par conséquent, si plus de personnes ont un emploi et si elles sont mieux payées, c'est davantage de recettes pour nos caisses de retraite comme pour l'ensemble de notre système de protection sociale.

Il existe **des pistes de conditions d'emploi massives**, par exemple, la création d'un véritable service public de la petite enfance pour augmenter le taux d'emplois des femmes.

Il faut également une hausse significative de l'emploi des seniors. En France, le taux d'emploi des 55-64 ans est très faible (56 %) ; il serait plus logique de permettre à ceux qui le veulent de rester dans l'emploi passé la cinquantaine plutôt que de les pousser dehors, ce que les entreprises ont pris comme détestable habitude.

En parvenant à augmenter de 10 points le taux d'emploi des seniors d'ici 2032, le produit interne brut (PIB) augmenterait de 2 points, engendrant ainsi une richesse supplémentaire à cet horizon de l'ordre de 50 milliards d'euros.

RÉFORME DES RETRAITES

OBJECTIF : LE RETRAIT

Une autre piste de recettes existe : si les salaires des agents des 3 versants des fonctions publiques augmentaient au rythme de l'inflation, on obtiendrait de l'ordre de 3,3 milliards d'euros en 2030, de recettes supplémentaires.



Pas de recul de l'âge légal à 64 ans
Pas d'allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein

En conclusion

Cela fait 12 ans que les centrales syndicales n'avaient affiché un tel front uni. Contre toute attente, elles ont repris la main, dans la rue d'abord ; elles ont montré qu'elles conservent un savoir-faire dans la gestion des mobilisations.

Ce front uni s'est également révélé très efficace pour gagner la bataille de l'opinion.

Les syndicats continuent de monter au front pour contester le report de l'âge légal à 64 ans, mesure la plus injuste qui soit, mais ils sont également porteurs de propositions pour mener la (véritablement, celle-là !) nécessaire contre-réforme.

Contre une réforme inutile et injuste, il faut préserver l'unité, la conforter et rester fermement soudés sur les revendications.

UN AUTRE PROJET EST POSSIBLE EN ASSURANT L'ÉQUILIBRE FINANCIER DE NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE, SANS TRAVAILLER PLUS.

Dernière minute

La clé du financement des retraites : l'emploi et les salaires

Nous nous opposons vivement au passage en force du gouvernement BORNE-MACRON par l'utilisation du 49.3 pour faire passer sa contre-réforme des retraites. C'est un mépris envers les salarié(e)s de notre pays.

La Section Nationale des Retraités affirme que l'heure est plus que jamais à la mobilisation, et c'est par l'action intersyndicale unanime que nous obtiendrons le retrait de cette contre-réforme.

A partir du 23 mars 2023, grève reconductible jusqu'au retrait !



PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES

Les inquiétudes du Conseil d'Administration quant à l'impact sur les hospitalier(ère)s



Face à une multiplicité de crises qui s'accumulent, qu'elles soient de nature géopolitique, économique, sanitaire, sociale ou encore énergétique, et compte-tenu du contexte difficile, de profondes et structurantes transitions sociétales, il est indispensable pour la MNH de rappeler son attachement à notre modèle de protection sociale.

Ces crises et ces mutations, ainsi que les réponses qu'elles induisent, impactent la plupart de nos concitoyens et pèsent sur le climat social, générant de réelles tensions et de possibles fractures au sein de notre société.

Dans cette situation, le projet actuel de réforme des retraites suscite, pour la MNH, un certain nombre d'inquiétudes, s'agissant particulièrement des hospitalières et des hospitaliers.

En effet, les conditions de travail particulièrement difficiles des hospitaliers, mises en exergue depuis le début de la crise sanitaire, continuent aujourd'hui de se dégrader, malgré la volonté de l'ensemble des parties prenantes d'identifier des solutions.

En outre, les établissements hospitaliers et

médico-sociaux sont ainsi, plus que jamais, confrontés à des difficultés majeures pour recruter puis fidéliser leurs professionnels.

Ce diagnostic est largement corroboré :

- Près de 72 % des hospitaliers jugent leur métier fatigant, dont 30 % très fatigant (soit +26 % par rapport aux actifs en emploi) ;
- 25 % des agents de service hospitalier et 20 % du corps des aides-soignants sont en arrêt 4 ans avant leur départ à la retraite ;
- Les agents hospitaliers sont absents en moyenne 15,5 jours/an pour raison de santé (soit +4 jours par rapport aux salariés du secteur privé), et 24,2 jours/an lorsqu'ils ont 50 ans et plus ;
- 6,6 % des agents hospitaliers sont absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé (soit +1,4 pts par rapport aux salariés du secteur privé).

Compte-tenu de la réalité de ces chiffres, aujourd'hui largement partagés, un allongement de la durée d'activité professionnelle risquerait donc d'influer négativement sur la santé des hospitaliers.

La première des priorités devrait être ainsi d'agir pour limiter la pénibilité des mé-

tiers hospitaliers dans un esprit d'équité et de justice sociale, en prenant en compte les positions prises par les corps intermédiaires.

Il n'est pas anodin de noter que, consciente de la pénibilité des carrières hospitalières, la Fonction Publique hospitalière dispose d'un statut dérogatoire pour certains de ses professionnels : la catégorie active. Mais celle-ci ne concerne qu'un nombre limité d'entre eux.

Ainsi, si la réforme des retraites venait à être adoptée, la majorité des agents hospitaliers se verraient dans l'obligation d'allonger leur activité jusqu'à l'âge légal de 64 ans. Quant aux 250.000 hospitaliers appartenant au corps des aides-soignants, et agents de service hospitalier, relevant de ladite catégorie active, ils seront obligés de partir à 59 ans au lieu de 57 ans actuellement.

Au regard de ce constat, **il est par ailleurs à craindre que ce projet d'allongement de l'âge légal de départ ait une incidence directe sur le coût de la protection sociale des hospitaliers, en santé comme en pré-**

voyance, statutaire comme complémentaire, en raison d'une hausse possible des situations d'incapacité et d'invalidité.

Si l'annonce de la création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle dédié aux établissements hospitaliers et médico-sociaux est un premier signal, celui-ci ne nous semble pas suffisant.

Une ambition plus forte doit être portée à la refonte des parcours professionnels à l'hôpital en tenant compte de la pénibilité des métiers. Les établissements de santé doivent ainsi être mieux accompagnés pour faire face aux enjeux de l'évolution professionnelle, du reclassement, de la reconversion, mais aussi de l'adaptation du temps de travail des agents souhaitant en bénéficier.

Pour l'ensemble de ces raisons, le Conseil d'Administration de la MNH, réuni ce jour, considère que le projet de réforme des retraites, dans son contenu actuel, est particulièrement inadapté à la réalité de l'hôpital public et de ses métiers.

Paris, le 14 février 2023



La fin du timbre rouge sonne-t-elle le glas de La Poste républicaine ?

Depuis le 1^{er} janvier 2023, finie la petite Marianne rouge ! Il n'est plus possible d'envoyer un courrier prioritaire avec le timbre rouge et la promesse d'une livraison le lendemain.

A la place, La Poste propose, pour le même prix, une e-lettre rouge consistant à saisir son message en ligne directement ou à se rendre à un guichet pour le faire scanner par un agent. Le courrier sera ensuite imprimé dans le bureau de Poste le plus proche du destinataire qui le recevra dans les meilleurs délais. « Ils ont inventé le mail à 1,48 Euros ! » - réaction ironique face à ce qui ressemble à un changement d'ère pour La Poste.

Les facteurs

Si la Direction de La Poste s'en défend, les syndicats craignent une généralisation de la suppression des tournées quotidiennes, qui serait le corollaire de la fin du timbre rouge.

Mettant en avant la baisse du volume de courrier divisé par deux en dix ans, La Poste avait jusqu'ici principalement augmenté le tarif du timbre pour compenser la baisse d'activité.

Les tournées

Parallèlement à l'abandon de la promesse de livrer le lendemain, La Poste va tester dans 68 zones, **à partir du mois de mars, la fin des tournées quotidiennes**. Le facteur ne passera plus dans chacune d'entre-elles qu'un jour sur deux.

Le travail

La conséquence risque d'être une **intensification du travail** des plus de 60.000 facteurs. Car si le volume du courrier se réduit, le nombre de boîtes aux lettres, lui, continue d'augmenter. La charge de travail des facteurs ne suit donc pas la même évolution que celle du courrier !

D'autant que l'effectif des facteurs, lui, diminue d'année en année.

Le financement

Aux origines de cette stratégie se trouve notamment la diminution des dotations de l'État à La Poste pour ses quatre missions de service public : accessibilité bancaire, aménagement du territoire, service universel postal et transport de la presse.

Pour 2020, l'entreprise calculait ainsi 1,8 milliard d'euros de charges non compensées.

Les services publics

L'autre répercussion devrait être une **dégradation du service rendu**. La promesse d'acheminement rapide et du respect de la confidentialité du courrier est en effet mise à mal. D'où le risque d'un cercle vicieux, la détérioration du service public accélérant la baisse de son utilisation.

COMME POUR L'ENSEMBLE
DES SERVICES PUBLICS,
LA POSTE EST,
ET DOIT RESTER,
UN PILIER RÉPUBLICAIN
D'AMÉNAGEMENT
DU TERRITOIRE !



La Fonction Publique en burn-out

CES DERNIÈRES ANNÉES,
LE DÉBAT PUBLIC S'EST
RÉGULIÈREMENT FAIT L'ÉCHO
DE LA DÉTRESSE EXPRIMÉE PAR
LES FONCTIONNAIRES ÉPUISÉS,
DÉCOURAGÉS, À L'HÔPITAL MAIS
AUSSI À L'ÉCOLE, À LA JUSTICE,
DANS LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES, ETC.

Ce n'est pas un concours de circonstances

Il faut y voir le résultat d'une modernisation de l'Etat, menée sans concertation avec les agents et souvent au détriment de leurs conditions de travail.

Les réformes lancées depuis plusieurs années se sont accompagnées, entre autres, de réductions d'effectifs, de l'instauration d'une politique du chiffre et de logique de production inspirées du secteur privé, peu compatibles avec le maintien d'un service public de qualité.

Il en ressort une source de souffrance éthique pour les agents qui ne peuvent plus mener à bien leur travail.

Mais cela ne s'arrête pas là car les fonctionnaires au service de l'Etat, à l'hôpital ou dans les collectivités territoriales, sont particulièrement mal lotis en matière de prévention des risques professionnels, du fait notamment d'un cadre réglementaire peu contraignant pour les employeurs, de pouvoirs limités ac-

cordés à la prévention, d'une tendance, aussi, des agents à s'oublier dans l'exercice de leurs missions.

Des « invisibilités » en matière de santé liées au travail dans la Fonction Publique

Nous constatons un voile pesant qu'il s'agit de lever ; ce que les administrations et les acteurs de terrain tentent de faire, non sans difficultés. Depuis maintenant plusieurs décennies, les transformations des organisations du travail mises en œuvre dans les trois versants de la Fonction Publique (Hospitalière, Territoriale et État) et les entreprises de service public ont eu de profondes répercussions.

La question du travail des agents et des salariés passée longtemps sous silence

Ces effets néfastes d'une course à la « modernisation » de l'État se sont donnés à voir et entendre plus clairement à l'occasion de la pandémie de COVID 19, à la suite de laquelle des milliers de professionnels, dans de nombreux secteurs d'activité, ont remis en question leur engagement dans le travail, en raison de sens de ce dernier.

Ces réformes administratives, dont la plus emblématique fut sans doute la RGPP (Révision

Générale des Politiques Publiques) déployée entre 2007 et 2012.

Les réformes et leurs évolutions progressives au fil des années se fondent sur **huit grands principes organisationnels** :

1. Une destruction, hiérarchisation et séparation entre les fonctions décisionnelles (stratégie, pilotage, contrôle) et opérationnelle de mise en œuvre.

2. Une fragmentation des bureaucraties verticales traditionnelles, en recourant notamment à la mise en place d'unités administratives autonomes décentralisées, telles les agences régionales de santé.

3. Le recours aux mécanismes de marché et au principe compétitif (mise en concurrence des acteurs publics, externalisation...).

4. Une préférence accordée aux pratiques managériales issues du secteur privé.

5. Une incitation à développer un esprit d'entreprise valorisant la prise d'initiatives, par opposition à une posture censément bureaucratique du fonctionnaire.

6. La modification de la structure hiérarchique de l'administration par le renforcement des responsabilités des échelons en charge de la mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques.

7. La systématisation d'une gestion par les résultats, appuyée sur la réalisation d'objectifs, la mesure et l'évolution des performances et de nouvelles formes de contrôle.

8. Une attention particulière à l'utilisation disciplinaire et parcimonieuse des ressources.

Par la suite, à partir de 2010, c'est au tour de la réforme territoriale de l'État (RÉATE) d'être menée, toujours dans le cadre de la RGPP. Le niveau régional devient alors central dans le déploiement et l'adaptation aux structures des politiques publiques, se substituant au niveau départemental comme l'échelon déconcentré de référence.

Ce nouveau schéma d'organisation de l'administration territoriale poursuit trois grands objectifs :

- Concentrer les services au niveau régional ;
- Améliorer l'efficacité administrative en réalisant des économies ;
- En cohérence avec les objectifs de la RGPP, fusionner les services décentralisés et déconcentrés.

Dans de telles conditions, au fil des années, le décalage entre les valeurs de métiers portées initialement par la plupart des agents et leurs pratiques effectives n'a fait que s'accroître, conduisant un certain nombre d'entre eux à une souffrance éthique, dont les effets pour la santé mentale sont particulièrement destructeurs. En témoignent les nombreux suicides dans le secteur hospitalier, à La Poste ou encore dans la police, par exemples. Difficile alors de s'éterniser, en cette période de grands bouleversements écologiques et sociaux, de voir s'exprimer la tentative de quitter des emplois au sens devenu introuvable, pour expérimenter d'autres formes de travail.

**REDONNER DU SENS À LA FONCTION
PUBLIQUE, À SES MISSIONS, SES EMPLOIS :
TEL EST L'OBJECTIF QUI SE DOIT D'AVOIR
NOTRE ENGAGEMENT SYNDICAL !**

Les fonctionnaires : victimes silencieuses du travail

Avec plus de 250 métiers différents exercés dans les collectivités, la Fonction Publique Territoriale est sujette à la multiplicité des risques professionnels.

Les quelques 2 millions d'agents territoriaux - surtout des ouvriers et employés de catégorie C - relèvent de plus de 46.000 employeurs. Deux difficultés avec lesquelles les acteurs de prévention doivent composer au quotidien.

Face à la diversité des risques, une partie des professionnels de la santé au travail tend à se spécialiser dans le suivi de certains métiers. Par exemples, des préventeurs s'occupent spécifiquement des agents travaillant aux espaces verts, d'autres, des agents d'ateliers, ou encore de la police et du contrôle du stationnement, ou encore des agents exerçant dans les services de la petite enfance.

A défaut de personnels en nombre suffisant, les préventeurs doivent prioriser les métiers les plus à risques. **Pour FO, il faut privilégier les métiers de la petite enfance, de l'entretien et de la restauration pour les personnels féminins, ou ceux en charge du BTP et des espaces verts par les personnels masculins.**

Nous constatons trop peu de médecins du travail dans la territoriale, pour autant, la prévention demeure une gageure, et le nombre de préventeurs est également très insuffisant. Ces personnels qui, auparavant, prenaient en charge 2.000 agents doivent désormais s'occuper de plus de 6.000 agents en moyenne.

D'autre part, le mandat des élus des collectivités - d'une durée de 6 ans - ne facilite pas le lancement d'initiatives sur la durée. Ils sont plus souvent préoccupés par l'affichage d'actions destinées à la population que par les investissements en prévention pour les agents... Les préconisations des préventeurs ne sont, par conséquent, pas toujours suivies d'effets et d'actions positives.

Il faut mettre en place les moyens permettant à la FPT de mieux faire face aux enjeux liés à la pénibilité et à l'usure professionnelle, par une prise en compte, en dehors du droit à départ anticipé en retraite (ex : égoutiers, sapeurs-pompiers, éboueurs). De plus, nous constatons que les visites d'aptitude à la demande de l'employeur augmentent fortement, notamment en raison du manque de marges de manœuvre pour maintenir en poste les agents fragilisés et souvent déclarés inaptes, loin d'être tous reclassés...

Les décisions d'inaptitude concernent davantage les femmes que les hommes, en raison de parcours professionnels discontinus. Elles doivent travailler plus longtemps sur des métiers pénibles, peu reconnus comme tels, et qui n'offrent pas d'évolution professionnelle, ni de droit à un départ anticipé.

Or, lorsqu'elles sont mises en disponibilité d'office ou en retraite pour invalidité, ces femmes se retrouvent trop souvent dans des situations très difficiles, faute de prévention digne de ce nom.

Pour FO, il faut engager des actions immédiates et fortes :

- Créations de postes de médecine du travail dans chaque grosse collectivité et au niveau des centres de gestion, pour les plus petites ;
- Créations de postes de préventeurs et d'informateurs ;
- Mise en place de fiches de poste individualisées pour chaque agent dont le poste et les missions génèrent des risques professionnels ;
- Mise en place de cellules de reclassement pour réorienter les agents en fonction des avis de la médecine du travail ;
- Maintien et consolidation des catégories actives et insalubres au niveau de la CN-RACL.

Région Paris

Création de la section des retraités



Le 23 novembre 2022, dans les locaux de la Fédération, nous avons eu le très grand plaisir de participer à la création de la section des retraités de la région Paris, sous la présidence de Françoise LEFÈVRE, Secrétaire générale de la Section Nationale des Retraités, en présence des membres du Bureau de la Section.

Cette Assemblée générale constitutive a réuni 40 camarades qui ont débattu de l'ensemble des sujets d'actualité : projet de réforme des retraites, pouvoir d'achat, logement, énergie, transport... entre autres ! Ils ont également évoqué la difficulté économique récurrente d'être retraité habitant Paris ou sa région, constatant l'augmentation de la précarité chez les retraités qui ont de plus en plus recours aux aides et secours pour survivre !

La création de cette Section de retraités s'inscrit dans la volonté de ces militants de participer au rayonnement de la Section Nationale des Retraités de notre Fédération et de notre Confédération.

La Section de Paris s'engage à participer aux mobilisations contre la réforme des retraites en mobilisant et en valorisant toutes les initiatives FO.

Composition du Bureau élu à l'unanimité par l'Assemblée constitutive :

Secrétaire général :
Daniel DUTHEIL

Secrétaire général adjoint :
Georges LOBEAU

Trésorière générale :
Rosine POUPARD

Archiviste :
Ghislaine DELVERT

Membres :
**Anne-Marie GARDENT
et Jacques LAMPRE**

IN MEMORIAM

23 novembre 2022

Bernard DESAINTJEAN

Bernard fut un militant de longue date au sein de notre organisation syndicale. Il a beaucoup œuvré au sein de son département en tant que trésorier de l'UD et de l'AFOC, ainsi qu'à l'hôpital.

Jusqu'aux derniers instants de sa vie, Bernard est resté fidèle à notre Section Nationale des Retraités des Services Publics et de Santé. Il était présent à chaque fois que la Commission de contrôle se réunissait, et partageait avec nous les moments importants de la vie de notre Section.

C'est avec beaucoup de tristesse que nous perdons un militant, et sa disparition nous affecte profondément ; il était notre doyen.



13 février 2023

Joël QUINET

Ancien secrétaire général du syndicat FO de l'EPSMA de Brienne le Château au début des années 2000, il avait poursuivi l'œuvre de ses prédécesseurs et avait continué de semer pour donner aux générations suivantes la liberté et l'indépendance prônées par notre organisation depuis la naissance de la CGT en 1895 et de la CGT-FO en 1947.

Camarade engagé, droit dans ses bottes, négociateur confirmé et épris de liberté et d'indépendance, Joël laisse parmi nous un vide énorme et sa disparition est ressentie avec une immense émotion non seulement dans le milieu syndical.

Nous pensons tous fraternellement à son épouse Maryse, à ses enfants Isabelle et Mathias, à ses petits-enfants et à tous ses proches, dont un certain nombre de militants.

Que Joël repose en paix !

Que tout son travail militant ne reste pas vain et qu'au milieu de toutes les inégalités et délitement de nos droits voulus par nos gouvernants, nous gardions son souvenir et son amitié.

BULLETIN D'ADHÉSION - SECTION NATIONALE DES RETRAITÉS



Nom : Prénom :

Date et lieu de naissance :

Adresse personnelle :

Ville : Code postal :

Téléphone : Mail :

Appartenance : Services Publics : ☐ Services de Santé : ☐