



Intelligence artificielle : un tsunami à bas bruit



FO Ville de Lyon
Un petit syndicat aux allures de grand
page 6

Police municipale
FO dénonce une réforme sans ambition
page 25

Habitat
Comment bien me former avec le CFSES
page 28

Vous êtes adhérent FO ?

Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants FO à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles.

Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.



Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (frais médicaux⁽¹⁾, prothèses auditives⁽²⁾ perte de salaire⁽³⁾, invalidité⁽⁴⁾, incapacité permanente⁽⁵⁾, décès)
- des dommages à votre véhicule personnel ou celui que vous avez pris en location lors de déplacements dans le cadre d'une mission ou d'un mandat syndical : prise en charge de la franchise ou montant des réparations⁽⁶⁾
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

La Macif et la FO sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.



Pour en
savoir plus,
scannez ce
QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) Prise en charge à concurrence de 1525 €, après intervention des régimes de protection sociale, dont optiques 80 € et autres prothèses 160 €.

(2) Coût des réparations ou valeur de remplacement dans la limite de 1000 € par prothèse une seule fois par année d'assurance.

(3) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(4) Invalidité supérieure ou égale à 10 %.

(5) Incapacité permanente à partir de 66 %.

(6) La Macif prend en charge le montant de la franchise appliquée ou le montant des réparations en cas d'absence d'assurance dommages à concurrence de : 500 € pour les véhicules de 4 roues de moins de 3500 kg ; 300 € pour les véhicules terrestres à moteur de 2 ou 3 roues.

Crédit photo : Svitlanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Leur boule de cristal devait être trouble !

Les éditorialistes politiques et les professeurs émérites constitutionnalistes étaient tous unanimes : dès le mois d'avril, le gouvernement Bayrou allait être censuré et une nouvelle séquence politique allait avoir lieu ! C'était sans compter sur l'épilogue de l'affaire des assistants parlementaires du Rassemblement National. Certes, ce dossier ne sera pas la seule cause du maintien de notre gouvernement, mais le RN semble moins enclin à utiliser cette possibilité constitutionnelle en raison des conséquences qu'elle aurait sur la vie politique de Marine Le Pen.

Ceci permet au gouvernement en place de dérouler sa ligne « austéritaire », alors qu'il était certain, au regard du comportement des ministres, de n'être aux commandes de l'État que pour quelques semaines. Avec pour credo la réduction de la dette abyssale de l'État, celui-ci met en œuvre, sans aucune restriction, des mesures contre nos acquis sociaux et tente de démanteler nos services publics, déjà en très mauvais état !

Ainsi, les services publics sont attaqués en premier. Les annonces de 100 000 suppressions de postes sont en cours, et certaines collectivités, sous la pression budgétaire, n'hésitent pas à réduire les emplois, donc le service aux usagers. L'hôpital, quant à lui, est moribond : 2,4 milliards d'euros de déficit, des services qui continuent à fermer, des personnels fatigués et épuisés... Il sera le prochain sur la liste du gouvernement, avec une « révolution » annoncée par la fédération patronale qui n'attend que cela.

Ce n'est pas le moratoire sur les fermetures de maternités, ni le ministre de la Santé — qui répète à qui veut l'entendre qu'il y a encore quelques mois, il était médecin hospitalier en exercice — qui changeront les choses. Sur l'autel

des budgets, ni les effectifs, ni la PSC, ni les ratios de promotion de grade ne trouvent d'écho favorable auprès d'un gouvernement indigne de la fonction publique, qu'il essaie de réduire aux seuls services régaliens de l'État !

Nous avançons une nouvelle fois vers un été qui sera très chaud, où les personnels et les patients paieront le prix fort de cette politique qui préfère acheter des armes de guerre plutôt que de consolider notre système de soins.

Alors, me direz-vous : « *Mais que font les syndicats ?!* » Eh bien, nous refusons et combattons cette politique, mais il faut bien comprendre que **seul le rapport de force construit fera reculer le gouvernement**. Partout où cela se passe, les travailleurs gagnent sur leurs revendications ; l'exemple des taxis parisiens en est la preuve.

À l'hôpital comme dans les services publics, les appels à la mobilisation sont peu suivis en raison de différents facteurs : assignations à servir le jour de la grève, fatigue des agents, perte d'espoir que l'on puisse réussir, etc. Et pourtant, dans de nombreuses régions, lorsque les acquis sont menacés dans les établissements, le réveil contestataire a lieu et les mouvements s'organisent... et gagnent !

Alors, partout sur le territoire, construisons, sur la base de nos revendications locales, des mouvements locaux, afin de bâtir ensemble, le moment venu, un mouvement national qui fera changer de cap à ce gouvernement ! Nous sommes le dernier rempart pour protéger nos services publics. Nous n'avons pas le droit de baisser les bras. C'est un syndicalisme conquérant que nous devons organiser, et Force Ouvrière doit en être le leader !



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Editorial 3

Didier BIRIG

Editorial 4

Frédéric SOUILLOT

Temps de travail 5

FO CeA - Dépassement des garanties minimales : des indemnités demandées

Dans l'action 6

En Rhône-Alpes avec FO Ville de Lyon

p. 8 - Créations de syndicats

p. 9 - En Bretagne avec les agents de GMVA

p. 10 - En région parisienne : indemnités supplémentaires pour les ateliers de maintenance

Dossier IA 12

Un tsunami à bas bruit

Social 20

La Sécurité sociale, un combat quotidien pour la santé et la patrimoine de ceux qui n'en ont pas

Assemblée générale 22

Syndicat FO du Personnel des Pays de la Loire

Point de vue 23

Philippe VIALARD

Les Unions 25

police municipale

p. 26 : sapeurs-pompiers

p. 27 : ASSFAM

p. 28 : offices publics de l'habitat

p. 30 : services funéraires



Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante.org - Directeur de publication :
Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral - Impression : FORM'ACTUEL 63450 St
SATURNIN - sauf erreur d'impression. Diffusion : société EDITION TRIBUNE-PUBLIC
& SANTE 153/155 rue de Rome 75017 Paris - Crédits photos : Fédération FO SPS
sauf mention spécifique - N° commission paritaire 0926 S 06335 - ISSN N°2827-3192
2^{ème} trimestre 2025



crédit photo F. Blanc-FO

Retraite progressive : enfin une avancée !

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

Réaliser 40 milliards d'économies en 2026 pour enrayer la dérive du déficit public. Tel est le chiffre évoqué par le gouvernement le 15 avril dernier lors d'une conférence sur les finances publiques. Avec 40 milliards à trouver sans augmenter les impôts dans un contexte de croissance économique quasi nulle, il ne reste plus qu'à définir de nouvelles réductions de la dépense publique pour résoudre l'équation. L'exécutif prépare les esprits à de nouvelles économies sur notre modèle social et nos services publics. L'idée est de convaincre l'opinion.

Il nous faut redoubler de vigilance, le concours Lépine des mauvaises idées est lancé... L'offensive sur le « si-généreux-modèle-social-français » trouve un regain de vitalité, avec pour idée centrale que les Français ne travailleraient pas « assez ».

En réalité, ils cherchent des économies partout. Ils se défendent de mener une politique d'austérité ou de vouloir détricoter le modèle social, il y a une austérité à bas bruit qui se déploie partout. En témoigne le gel cette année encore du point d'indice dans la fonction publique, le non-versement de la GIPA ou la baisse de l'indemnisation des arrêts maladie. Nous nous sommes mobilisés contre le retour du « fonctionnaires bashing », attisé par les provocations d'un éphémère ministre de la Fonction publique.

La tentation est grande, également du côté du patronat de se saisir de l'occasion pour pousser des mesures restrictives pour ne pas dire provocatrices sur les retraites ou la durée du travail : retraite à 70 ans et extension de la capitalisation pour le MEDEF, relèvement de la durée du travail à 36h hebdomadaires pour la CPME...

Nous l'avons écrit, pour FO, les nouvelles priorités budgétaires ne doivent en aucun cas conduire à plus d'austérité pour des politiques aussi essentielles que l'enseignement, la santé, la sécurité sociale (qui fête ses 80 ans cette année), la solidarité ou les droits sociaux.

Dans ce contexte morose, il nous faut néanmoins mettre en avant ce qui est une victoire syndicale : **l'abaissement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à 60 ans avec 37,5 années de cotisations**. C'est dans le cadre d'un accord national interprofessionnel conclu le 14 novembre dernier que **FO a obtenu cette avancée**, qui est un premier coup de canif dans la réforme des retraites de 2023. Dans le cadre de la transposition de cet accord, nous avons obtenu l'extension de cette mesure à la fonction publique. Un projet de décret sera présenté en ce sens pour une entrée en vigueur, à compter du 1^{er} septembre prochain, dans la fonction publique de l'Etat mais également dans l'hospitalière et la territoriale.

Dépassement des garanties minimales : une centaine de demandes d'indemnisation déposées à la DRH

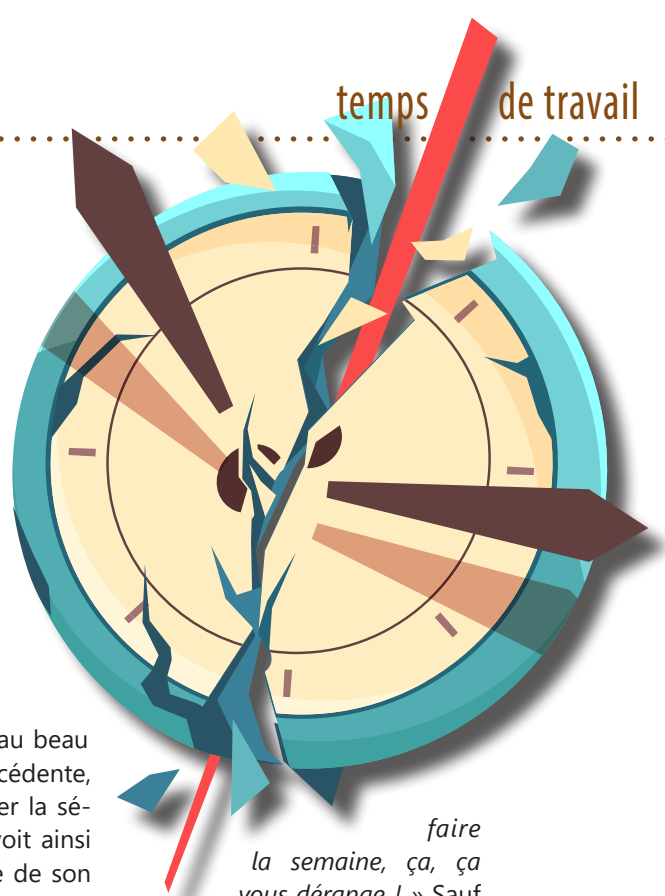
La cour administrative d'appel de Nancy a suspendu le jugement du tribunal administratif de Strasbourg rendu le 9 avril 2024 et a ainsi largement ouvert la voie à la fin du travail décalé d'après-midi, mis en place dans les centres routiers depuis le 1^{er} juillet 2024. Pour rendre cette première décision, la cour a estimé, que la survenance d'une intervention aléatoire permettait de déroger aux 10 heures de travail quotidien, contrairement à ce qu'avait jugé le tribunal administratif, mais a également - et surtout - dessiné les contours du « droit pour l'agent de bénéficier d'un repos lorsqu'il est constaté qu'à l'issue de l'intervention aléatoire sa durée quotidienne de travail a conduit à excéder cette durée de 10 heures ».

Dans l'attente de la confirmation sur le fond en 2025 !

De toute évidence, la cour d'appel a largement entendu les arguments développés lors de l'audience par le syndicat FOCeA - le cabinet d'avocats de la CeA ayant vraiment été très discret - nous avons ainsi plaidé pour que la journée de travail programmé soit écourtée lors-

qu'un agent intervient au beau milieu de la nuit précédente, notamment pour assurer la sécurité des usagers, et voit ainsi la qualité et la quantité de son sommeil nécessairement dégradées. Pour y parvenir, nous estimions qu'il convenait de revenir à l'application des garanties minimales de base (10h de travail quotidien, 12h d'amplitude) une fois l'intervention aléatoire terminée. C'est précisément la seule et unique demande que nous avons adressée au Président BIERRY, en octobre 2021, et qu'il avait refusée, sans doute avait-il mal été conseillé..:

Il aura fallu près de 15 années de bataille acharnée avec le Directeur des Routes et sa fidèle équipe pour que l'état de fatigue de ces agents soit enfin pris en compte... mais seulement par un juge ! La Direction des routes n'a, en effet, JAMAIS été en capacité d'entendre le bien fondé des demandes répétées de notre organisation syndicale sur cette question. Il suffit simplement d'écouter les propos encore tenus par cette Direction lors de la réunion du 18 décembre dernier, à Ste-Croix-en-Plaine, où il a été expressément dit aux agents présents : « Ca ne vous dérange pas de faire des heures le week-end, mais en



faire la semaine, ça, ça vous dérange ! » Sauf que le contexte n'est absolument pas le même... De même, quand cette même Direction s'est permise, il y a quelques semaines, de dire en public à un agent qu'il est mieux payé qu'elle, cela révèle un état d'esprit malsain mais aussi méprisant.

Une Direction qui a mené la Collectivité droit dans le mur : il est temps de rendre des comptes

En tout état de cause, le résultat est là : des milliers de dépassements non autorisés des durées maximales de temps de travail qu'il est dorénavant temps d'indemniser en vertu d'une très récente jurisprudence du Conseil d'Etat. Le syndicat FOCeA a ainsi accompagné, à ce stade, une centaine d'agents des services routiers qui viennent de déposer individuellement une demande d'indemnisation en réparation des préjudices subis du fait d'une série de méconnaissances délibérées des règles relatives aux temps de travail et de repos.

Syndicat FO Ville de Lyon

Un petit syndicat aux allures de grand



Lyon est une terre de contrastes et de culture, un lieu qui partage la genèse et l'héritage des luttes syndicales. De 1831 à 1834, les canuts, dans leur combat contre les soyeux, ont gravé une empreinte indélébile dans l'histoire du syndicalisme international. On parle bien de combat, car ce sont parfois jusqu'à la mort que se sont arrachés les premiers salaires minimums garantis. «Vivre en travaillant ou mourir en combattant » résonnait dans les traboules de notre belle ville de Lyon.

Cet héritage pourrait paraître écrasant pour un petit syndicat comme le nôtre, mais se laisser écraser à Lyon... Nous ne savons pas ce que c'est ! Nous faisons donc de cette histoire une source d'inspiration pour l'avenir.

2023 : une année de transition et de renouveau pour le syndicat FO Ville de Lyon

C'est autour d'une équipe resserrée, solide et solidaire que nous avons posé les jalons de ce qu'allait devenir FO Ville de Lyon et le CCAS. Nous rendons hommage à nos prédécesseurs, qui, dans l'épreuve, ont permis à FO Ville de Lyon de survivre dans l'adversité, à celles et ceux qui ont milité ou militent encore pour ce syndicat, à nos retraités, à nos adhérents passés et futurs.

C'est avec émotion que, devant les camarades réunis, nous avons exprimé notre vision lors de notre première assemblée générale. Un retour aux sources et le respect des statuts de nos anciens nous semblaient essentiels. Nous l'avons affirmé de manière forte et claire lors de cette première AG : il n'y aurait pas d'avenir si nous ne nous reposions pas sur des bases solides et des racines profondes.

Des valeurs nous unissent : indépendance, liberté, respect du mandat, camaraderie. Une méthode : revendiquer, négocier, contracter. Un objectif : l'accroissement du bien-être des travailleurs, leur défense collective et individuelle.

Le conseil, le cœur battant du syndicat !

C'est autour de camarades historiques et expérimentés, mais aussi de jeunes militants très impliqués, que nous avons su créer une cohésion forte qui se renforce à chacun de nos conseils. Car le conseil, c'est le cœur battant du syndicat. C'est le lieu de débats animés, bruyants et démocratiques - nos voisins se demandent toujours si nous célébrons un événement !... Nous sommes un petit syndicat en construction. Et pour construire solidement, il faut des fondations saines. Nous nous attachons donc, patiemment et méthodiquement, à cette tâche. Nous imposons un style, un rythme sans com-

promis et combatif à la mairie de Lyon et au CCAS, à l'éducation, aux cimetières, dans le secteur santé, prévention, sécurité, régulation urbaine, commande publique, petite enfance, mairies d'arrondissements, gestion technique des bâtiments, affaires culturelles, sports. Nous sommes également intervenus face à la DRH sur des dossiers techniques.

Nous avons porté de grands dossiers : la protection sociale complémentaire, la semaine de quatre jours, les lignes directrices de gestion, notamment en matière de promotion interne, la charte du dialogue social, le droit syndical, les accidents du travail et le régime indemnitaire. Nous avons défendu des cas très difficiles de harcèlement sexiste et sexuel, seuls, envers et contre tous.

Dans une ville qui génère plus de 10.000 fiches de paies par mois, les sollicitations sont nombreuses et parfois très techniques.

Dans beaucoup de dossiers, malgré notre faible représentativité aux dernières élections professionnelles, nous sommes à la manœuvre et nous obtenons des résultats.

Pour mener ces combats sans compromission, nous nous appuyons sur une formation solide, animée par un secrétaire régional déterminé et sur nos camarades de la Fédération. Leur soutien indéfectible nous permet de gagner des dossiers complexes et tendus et de répondre sereinement à de nombreuses attaques.

Si nous ne faisons pas de cadeaux à l'administration et à l'exécutif, ils nous le rendent

bien : documents erronés présentés en instance ; affirmations mensongères en CST ; tentative de déstabilisation du maire de Lyon par un courrier incriminant notre secrétaire général ; courriers envoyés à la Fédération et à la Confédération - qui nous ont confirmé leur soutien - pour « dénoncer » notre positionnement qui ne plait pas ; sanctions disciplinaires déguisées ; trois lettres de cadrage à des adhérents qui assistent à leur première réunion syndicale ; négociation en sous-mains avec des agents, portant sur des accords collectifs hors du cadre du dialogue social ; absence de réponse quasi-systématique à nos mails ; lettres avec A/R tous les mois pour absences injustifiées adressées aux membres du conseil, alors que nos demandes sont évidemment faites en bonne et due forme ; nos demandes de décharges à certains articles contestées, refusées ; refus de mise à notre disposition de matériel ; mails nous ordonnant de retirer nos tracts et de nous excuser alors que RIEN ne nous met hors la loi ! Et des demandes restées lettre morte depuis deux ans d'obtenir les clefs des tableaux syndicaux alors qu'elles existent.

Loin des discours de façade, de la communication à outrance, dans les faits, **le dialogue social est méprisé, et totalement au point mort à Lyon.**

Nous avons tissé un réseau d'entre-aide avec de nombreux syndicats partout en France, nous aidons autant que nous le pouvons nos camarades et les syndicats FO ou qu'ils se trouvent et d'où qu'ils soient. Nous remercions tous nos camarades qui nous le rendent

bien, et nous témoignons qu'à FO, le mot "camaraderie" prend tout son sens.

Sur tous les fronts

Nous défendons l'amélioration des conditions de travail de nos adhérents et par rayonnement, celui des fonctionnaires territoriaux de la ville de Lyon et du CCAS. Et pour ces résultats, nous mobilisons toute notre énergie.

Les agents que nous défendons sur tous les fronts, qui se trouvent parfois broyés par un environnement de travail toxique, mal adapté, mal organisé, deviennent des militants car c'est l'esprit de camaraderie, de solidarité et de combativité qui a permis de les défendre.

Nous ne passons pas uniquement faire des discours dans les services, nous occupons le terrain pour mener des luttes syndicales. C'est à travers nos combats que nous sommes connus, reconnus et parfois redoutés par l'administration.

Nous espérons pouvoir étoffer l'équipe de nos permanents aux prochaines élections professionnelles car les dossiers se multiplient.

Lors de notre AG la plus récente, nous avons eu le plaisir d'accueillir **un nouveau secrétaire général adjoint, Thierry RIEFFLE**, un camarade de valeur, expérimenté et très technique, qui a su aider à accélérer et renforcer notre dynamique.

Très rapidement, ce renfort nous a permis de monter en puissance, d'accélérer la cadence et de nous diversifier.

Nous avons créé deux cellules et diffusons un magazine bimensuel qui s'arrache dans les services.

Notre conseil est fort de sa diversité, nous tenons à la représentativité de tous les secteurs de la Ville de Lyon et du CCAS.

La très récente cellule CCAS au sein de notre équipe vient de nous rejoindre : une entrée fracassante, dynamique et militante d'agent-e-s victimes de ce que l'on peut trouver de pire

dans un environnement de travail : racisme, discrimination, sanctions déguisées. Notre bureau est resté allumé de l'aube au crépuscule pour les défendre et les soutenir. Aujourd'hui, nous récoltons les fruits de notre combat et avons imposé le respect de leur dignité pour ces femmes courageuses, déterminées et solidaires.

Notre plus grande victoire, à Lyon : faire naître des militants !

Des camarades de lutte le sont devenus en étant convaincus par notre travail et notre engagement.

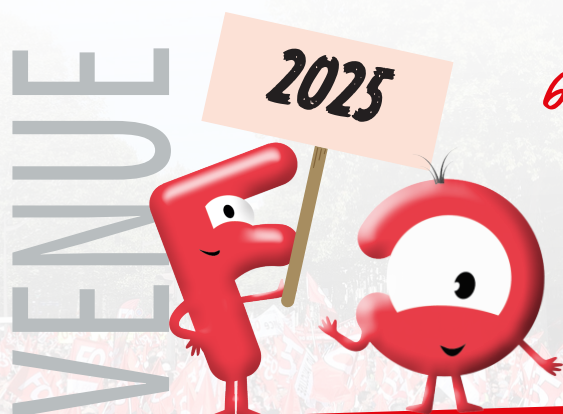
Nous sommes un petit syndicat, animé par de grandes valeurs. Ces valeurs nous ne les avons pas inventées. Nous en avons hérité de nos anciens, de notre Fédération, des femmes et des hommes qui font vivre le syndicat FO au quotidien.

Quand nos fondations seront consolidées, nous commencerons à grandir doucement - mais sûrement - pour un seul et même objectif : défendre encore plus efficacement l'amélioration des conditions de travail à la ville de Lyon et au CCAS.

Une seule méthode : revendiquer, négocier, contracter !



*FO Territoriaux est heureux d'accueillir
6 nouvelles structures. Longue vie à elles !*



BIENVENUE

Pour rappel,

tous les syndicats créés doivent être déclarés à la Fédération pour être reconnus comme tels. Si votre syndicat a été créé et que vous ne vous retrouvez pas dans la liste ci-contre, veuillez contacter au plus vite la Fédération.

PERIGORD HABITAT (24) le 10.02.2025

LE BARP VILLE ET CCAS (33) le 17.02.2025

GUITRES VILLE ET CCAS (33) le 27.02.2025

MANOSQUE TERRITORIAUX DE LA REGIE DES EAUX
(04) le 12.03.2025

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
SARREGUEMINES CONFLUENCES (CASC)
(57) le 17.03.2025

TERRITORIAUX COMMUNAUTE
DE COMMUNES VAL GUIERS ET SON CIAS
(73) le 25.03.2025

Débrayage face à l'inaction de l'administration dans le Morbihan



Grève d'une heure des agents et salariés de la Direction de l'Eau et de l'Assainissement GMVa : Force Ouvrière réclame des réponses urgentes.

Le 19 mars 2025, de 11h00 à 12h00, les agents et salariés de la Direction de l'Eau et de l'Assainissement de la GMVa (Golfe du Morbihan Vannes agglomération), dans le Morbihan, se sont mobilisés pour un débrayage, dans un contexte de frustration grandissante face à l'inaction de l'administration. Cette action fait suite à des relances incessantes et restées sans réponse de la part des autorités compétentes, comme l'a souligné le syndicat Force Ouvrière, à l'origine de cet appel à la mobilisation.

Des revendications claires et urgentes

Les revendications sont nombreuses et portent principalement sur des questions de conditions de travail et de rémunération. Parmi les principales demandes :

1 Pour l'ensemble du personnel :

- » La mise en place d'un protocole d'accord pour remplacer la convention collective de l'Eau afin d'harmoniser les

conditions de travail et de rémunération entre agents publics et privés ;

- » La revalorisation des astreintes qui n'ont pas été ajustées depuis plus de 10 ans ;
- » Une reconnaissance plus effective de l'ancienneté et de l'expérience ;
- » L'instauration d'une politique d'évolution professionnelle réelle et durable.

2 Pour les agents publics :

- » La régularisation de la mise à disposition ou du détachement des agents, en conformité avec les règles en vigueur lors des transferts ;
- » La compensation du jour de carence, qui est jugée injuste par les travailleurs ;
- » Un alignement des rémunérations sur celles du secteur privé pour des postes équivalents.

3 Pour les salariés de droit privé :

- » La mise en place d'une grille salariale claire et évolutive, en

fonction des groupes et des métiers ;

- » L'instauration d'une mutuelle obligatoire avec une prise en charge de 50 % par l'employeur ;
- » La prise en charge à 100 % de la prévoyance pour tous, et non seulement pour les cadres ;
- » Le paiement des astreintes qui restent dues.

FO exige une réponse rapide

Force Ouvrière, après plusieurs mois de discussions sans avancées concrètes, exige l'ouverture de négociations sur l'ensemble de ces revendications. Le syndicat appelle à un calendrier précis de mise en œuvre des améliorations, ainsi qu'à des engagements écrits de la part de la Direction pour garantir le respect des promesses formulées.

Les agents et salariés se sont donc rassemblés au siège de l'Agglomération pour faire entendre leur voix et marquer leur détermination à obtenir des réponses concrètes à leurs revendications.

Indemnités supplémentaires pour les ateliers de maintenance



Les adjoints techniques des ateliers de maintenance des garages de la propreté et des transports municipaux de la ville de Paris ont décidé de s'organiser avec FO pour revendiquer une indemnité supplémentaire de 120 euros.

Face à l'inaction de la ville de Paris, les adjoints techniques ont entrepris une démarche collective pour défendre leurs revendications. Cette initiative a pris forme grâce à une pétition qui a recueilli l'adhésion massive de 90 % des agents, qu'ils soient syndiqués ou non.

Les agents ont confié un mandat au syndicat Force Ouvrière pour les représenter dans ce

bras de fer avec la municipalité. Ce mandat vise à permettre aux collègues de créer un véritable rapport de force afin de pousser la ville à négocier.

Le mardi 28 mars 2025, les personnels des ateliers de maintenance ont entamé une grève et ont procédé à des filtrages dans la quasi-totalité des garages de la ville de PARIS avec un taux de grévistes proche des 100 % !

Malgré les provocations de l'administration telles que l'appel aux forces de l'ordre dès le 1^{er} jour de grève et l'atténuation du nombre de grévistes par le président du CST DPE, les collègues ont fait preuve d'une détermination remarquable qui a été renforcée par le soutien des conducteurs, ce qui a créé une

unité solide face aux pressions extérieures.

Cette solidarité et cette détermination ont eu un impact significatif, contraignant l'administration centrale à reprendre les négociations, proposant ainsi 80 euros sur l'IFSE socle (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) avec une rétroactivité sur mars.

Les collègues ont montré que l'unité et la persévérance peuvent conduire à des changements significatifs, malgré des tentatives pour casser les mouvements de grève et les propos de l'administration : « *Deux solutions sur un blocage ou filtrage : réquisition par les forces de l'ordre ou la sanction* ».

Depuis juin 2024, FO, seule, a contribué à faire gagner les collègues :

- » 10 postes d'AEMA supplémentaires (emploi fonctionnel, grille à 6 échelons, fin d'indice majoré à 479) ;
- » Prime conduite sur 280 euros annuel ;
- » Financement permis C ;
- » 120 euros mensuel pour les AEMA ;
- » 80 euros mensuel pour les adjoints techniques des ateliers de maintenance sur l'IFSE socle.



Une mutuelle à taille humaine pour les agents territoriaux

Avec la MNFCT, bénéficiez
d'une **couverture santé
complète** pour vous
et votre famille.



PLUS D'INFOS

au **01 85 58 68 68**
ou sur **mnfct-mutuelle-sante.fr**





Intelligence artificielle : un tsunami à bas bruit

Le tsunami de l'intelligence artificielle ne cesse de grossir et s'apprête à déferler tant dans les collectivités territoriales que dans le secteur de la santé, déjà touchés par de premières vagues. Si la solution présente d'indéniables bienfaits, elle n'en reste pas moins sans risque, bien au contraire. Il est urgent de l'encadrer et d'anticiper pour, au mieux, surfer sur la vague... à défaut de pouvoir l'arrêter.

« L'IA représente une opportunité majeure pour moderniser la fonction publique territoriale et hospitalière, en la rendant plus efficace et plus centrée sur l'humain. Mais elle nécessite un accompagnement fort : formation, anticipation des transformations, concertation avec les agents et les citoyens. » Telle est la conclusion que formule... ChatGPT en réponse à une question sur les conséquences de l'intelligence artificielle sur les métiers et les emplois dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière !

Une conclusion singulièrement orientée, qui témoigne de la nécessité de prendre l'outil avec recul.

Impacts positifs indéniables...

Et il y en a, indubitablement : « Si toute révolution technologique comporte des promesses de progrès, elle soulève également de nouveaux défis, entre autres sociaux », relève Emmanuel TINNES, secrétaire fédéral FO SPS de la branche Santé. « Il faut prendre ce qu'il y a de positif », complète Sébastien VADÉ, secrétaire adjoint FO des Services publics et de santé de la région parisienne et des Yvelines, pour qui « cela va certainement entraîner des améliorations pour les usagers », prenant l'exemple de l'assistance apportée pour remplir les formulaires administratifs. « Ce n'est jamais tout noir ou tout blanc », appuie Yvon JAFFRÉ, délégué fédéral FO Territoriaux de la région Bretagne, qui concède lui-même utiliser l'outil dans son quotidien de représentant syndical. « Cela facilite grandement la vie, notamment pour la rédaction de courriers ». Il met en avant « le temps gagné, grâce auquel je peux consacrer davantage de temps au terrain, d'aller voir les agents, me permettant de créer

d'avantage de liens. Apporter une réponse plus rapide aux usagers, libérer du temps des agents pour accompagner les usagers en besoin, améliorer l'accessibilité des services publics ». Tels sont d'ailleurs les objectifs mis en avant par le gouvernement lui-même vantant, dans un communiqué de presse du 7 février dernier, la mobilisation de solutions d'intelligence artificielle depuis 2023 par la direction interministérielle de la transformation publique dans le cadre du programme Services Publics+.

...y compris pour les agents

Sébastien VADÉ souligne que « si souvent dans nos collectivités on pense d'abord usagers avant de penser agents (ces derniers peuvent en tirer profit) : cela peut notamment être un moyen pour les agents de monter en compétences sur d'autres missions ». C'est l'un des bénéfices les plus couramment présentés. « Les systèmes d'intelligence artificielle (SIA) sont toujours envisagés comme un moyen d'amélioration de la performance dans différents secteurs professionnels [...] et d'automatisation des tâches répétitives pour 'libérer l'humain' des tâches pénibles et/ou augmenter la performance et la productivité en permettant aux

travailleurs de se concentrer sur des tâches dites 'à plus forte valeur ajoutée', conclut un rapport de recherche du Cnam de mars 2024 financé par l'IRES dans le cadre d'une convention avec FO (« Le travail à l'épreuve de l'IA »). Rapport qui observe toutefois que « cette performance accrue n'est pas systématique et universelle » et qu'elle « bénéficie surtout aux travailleurs les moins experts (et) est meilleure lorsqu'elle est précédée de tutoriels ». Toutefois, elle « ne concerne que des tâches 'à la portée' de l'IA... (et)... dépend du niveau de fiabilité du système et de ses possibilités de soutenir la construction d'une distance critique vis-à-vis de ce qu'il produit ».

Outre cette « facilitation des tâches complexes » (citant par exemple « l'analyse de données, la planification logistique, le diagnostic médical »), qui permet « aux travailleurs de gagner du temps et de l'énergie », le Conseil économique, social et environnemental (CESE) évoque – dans un rapport de janvier 2025 intitulé « Pour une IA au service de l'intérêt général » – comme autres bénéfices « la délégation des activités à faible valeur ajoutée », « la rationalisation des processus », « la sécurisation de l'activité de travail », « par la vérification et la confirmation », « l'optimisation de l'efficacité », notamment « dans la gestion de la main d'œuvre », ou encore « la diversification des savoir-faire ».

ChatGPT nous indique ainsi que « certains métiers vont évoluer en profondeur », prenant exemple « des agents de guichet qui deviendront des 'médiateurs numériques' », « des urbanistes ou techniciens qui pourront s'appuyer sur des IA pour la modéli-

sation ou la planification territoriale » ou encore « des médecins et soignants qui auront des outils d'aide au diagnostic ». Il souligne encore que « de nouveaux profils apparaîtront ou deviendront indispensables », citant « analystes de données publiques », « spécialistes en cybersécurité » ou autres « éthiciens ou référents déontologiques sur l'IA ». Il y voit même « une opportunité de renouvellement des carrières dans la fonction publique, souvent perçue comme rigide »... « Des métiers souvent plus techniques », observe néanmoins **Marc PAILLARDON, délégué fédéral FO Santé de la région Bretagne**, ce qui pose avec acuité la question de la formation initiale... et continue. ChatGPT lui-même met d'ailleurs en avant « le besoin massif de formation continue pour les agents publics ».

Mais la médaille a des revers

En effet, la solution est loin d'être sans risques. Sébastien VADÉ pointe ainsi celui « de se reposer complètement sur l'outil, en prenant tout pour argent comptant » – « un risque de sur-confiance et de dépendance excessive envers le système ». Risque également pointé par le Cnam. Et de prévenir : « L'intelligence artificielle n'a pas grand-chose d'intelligent. Elle se contente de reformuler ce qu'elle a pu trouver par ailleurs ». Il met encore en relief le risque d'avoir in fine « quelque chose de très standardisé, qui ne laisse plus la place à l'innovation et à la différenciation ».

Le recours massif à l'intelligence artificielle dans les services publics, et notamment à l'hôpital, suscite des inquiétudes crois-

santes. Emmanuel TINNES met en garde contre une dérive pré-occupante : celle de s'en remettre totalement à l'IA, sans discernement ni garde-fous. Pour lui, cette automatisation à outrance fait courir un risque majeur : celui d'une **perte d'autonomie des agents, progressivement déposés de leurs compétences, de leur capacité de décision et, in fine, de leur raison d'être au travail**. Ce processus, insidieux mais bien réel, peut conduire à un sentiment d'inutilité, à une démotivation profonde et à une absence de reconnaissance, autant de facteurs susceptibles de miner durablement l'engagement professionnel.

Ces inquiétudes sont partagées par Yvon JAFFRÉ, qui alerte quant à lui sur le **risque de perte de sens du travail**. Lorsque les décisions sont prises par des algorithmes opaques, le lien entre l'action professionnelle et sa finalité humaine tend à se dissoudre. Pire encore, l'IA, dans certains cas, peut être utilisée comme un outil de contrôle permanent, instaurant **une surveillance accrue des agents, au mépris de leur dignité et de leur liberté professionnelle**. Cette transformation silencieuse des conditions de travail n'est pas anodine : elle est de nature à engendrer du rejet, voire une véritable rébellion, ou plus sournoisement, une forme d'indifférence croissante face à des outils perçus comme imposés d'en haut, sans concertation.

Pour éviter un tel scénario, Yvon JAFFRÉ plaide en faveur d'une **association des agents à la mise en place de ces outils**. « Si on les intègre au développement de l'utilisation de ces technologies, forcément ça se passera mieux », souligne-t-il avec pragmatisme.

L'enjeu, selon lui, est clair : former sans attendre les professionnels, pour qu'ils soient capables non seulement d'utiliser ces dispositifs, mais aussi d'en comprendre les logiques internes, les limites, et les finalités réelles. Car l'acceptabilité des technologies passe nécessairement par la compréhension et la participation.

Emmanuel TINNES insiste également sur un autre point crucial : **la question des données**. Qui les fournit ? Avec quel niveau de fiabilité ? Trop souvent, regrette-t-il, les solutions technologiques déployées dans les établissements publics ne sont pas paramétrables, laissant peu de marge de manœuvre aux utilisateurs finaux. Ce manque de contrôle soulève des interrogations fondamentales en matière de responsabilité : en cas d'erreur, qui sera tenu pour responsable ? Le professionnel de santé qui exécute ? L'établissement ? Le fournisseur de l'algorithme ? Le flou juridique actuel est source de tensions et d'inquiétudes.

Et le pire scénario, selon lui, reste encore à envisager : « *Le jour où l'on sera complètement pieds et poings liés par l'outil, où l'on aura perdu compétences et connaissances, que se passera-t-il en cas de black-out ? Pourra-t-on encore faire machine arrière ?* » Une dépendance technologique totale, sans alternative humaine, serait une impasse dramatique, d'autant plus préoccupante que les hôpitaux et les collectivités sont régulièrement victimes de cyberattaques.

Ces intrusions informatiques ne sont pas de simples incidents : elles menacent directement la confidentialité des données sensibles, qu'il s'agisse des agents, des patients ou plus largement des usagers des services publics. Or, dans un contexte où les dossiers sont de plus en plus automatisés et interconnectés, la portée d'une cyberattaque pourrait être dévastatrice. Emmanuel TINNES résume l'enjeu en une formule limpide : « *Les conséquences sont absolument vertigineuses* ».

Fragilisation de la reconnaissance, sentiment de dépossession et de perte de

compétence, désengagement relationnel, intensification du travail, contrôle et surveillance, réduction de l'espace des pratiques et perte d'autonomie, déresponsabilisation... sont autant de risques pointés par le CESE, susceptibles de « dégrader l'expérience de travail ». La 3^e assemblée y ajoute la situation peu enviable des « travailleurs du clic », « petites mains de l'IA » qui n'en jouent pas moins « un rôle crucial dans les processus ». C'est aussi ce que vise le rapport du Cnam précité.

Menace sur les emplois

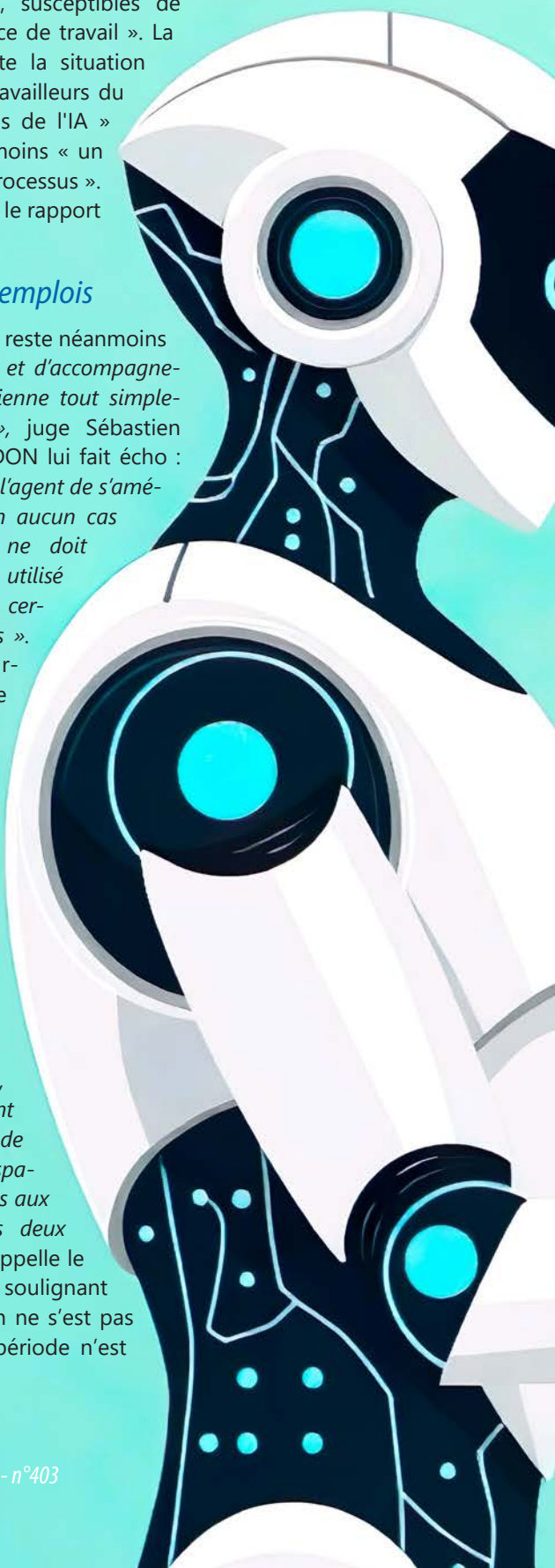
La plus grande crainte reste néanmoins que « *cet outil d'aide et d'accompagnement de l'agent ne vienne tout simplement le remplacer* », juge Sébastien VADÉ. Marc PAILLARDON lui fait écho :

« *L'IA doit permettre à l'agent de s'améliorer mais ne doit en aucun cas remplacer l'humain, ne doit en aucun cas être utilisé pour supprimer un certain nombre d'emplois* ».

La menace serait pourtant bien réelle. Même ChatGPT en convient :

« *Certains postes très administratifs ou "orientés saisie" pourraient diminuer, voire disparaître* », nous indique-t-il.

En 2013, une étude de chercheurs de l'université d'Oxford, Frey et Osborne, estimait que « *l'automatisation des tâches, associée notamment au développement de l'IA, pourrait faire disparaître 47 % des emplois aux États-Unis durant les deux décennies à venir* », rappelle le rapport du CESE, en soulignant que « cette prédiction ne s'est pas réalisée » – mais la période n'est



pas échue. Avouons-le, il reste pour l'heure très difficile d'y voir clair. Une autre étude, de l'Organisation internationale du travail cette fois, estime ainsi que « le potentiel de remplacement des tâches par l'IA est largement inférieur à celui de l'augmentation de l'activité ». Réactualisée et publiée le 20 mai dernier, elle considère certes qu'un « quart des emplois dans le monde pourrait être transformé par l'IA » (34 % dans les pays « à revenu élevé »). Mais précise bien : « Transformés, mais rarement supprimés [...] L'automatisation complète du travail reste limitée ». Elle considère que 3,3 % de l'emploi mondial seulement entre « dans la catégorie d'exposition la plus élevée ». Tout en relevant, comme d'autres études, que les femmes devraient être davantage impactées que les hommes. Plus près de nous, une étude des élèves de l'Inet publiée en avril 2024 et conduite auprès de la ville de Lyon estime que « presque la moitié des postes de [cette] ville témoin sont concernés par des évolutions potentielles in-

duites par l'IA générative » et qu'« au moins 25 % des tâches des métiers exercés par les agents peuvent être effectuées, en totalité ou en partie, par l'IA générative ».

Les « cols blancs » davantage que les « cols bleus »

Filière par filière, les situations sont en effet très différentes. Pour l'Inet, « les filières administrative et culturelle sont nettement plus concernées que les filières technique, sociale et médico-sociale ». De manière générale, et contrairement aux précédentes révolutions technologiques, les « cols blancs » seraient davantage inquiétés que les « cols bleus ». « L'IA touche directement les métiers considérés comme intellectuels », appuie le CESE. « Les métiers manuels ont de la marge », estime Yvon JAFFRÉ. Sébastien VADÉ constate ainsi qu'il a d'ailleurs assez peu de remontées à l'égard de l'IA provenant de « tout ce qui est service public à la population ou services techniques. On n'en parle pas ». Il observe que ce

sont aussi « souvent les personnes les plus éloignées de l'informatique ». En revanche, il constate que les craintes sont parfois déjà vives « dans les services administratifs, en central : comptabilité, finances, secrétariat, ressources humaines... ». Non sans raison, note Marc PAILLARDON : « Ils seront fortement impactés dans des délais très courts, un ou deux ans », prévient-il.

L'alliance de l'IA et de la robotique

À ces services classiquement mis en avant, il y ajoute « tout ce qui est logistique, dans sa partie conception dans un premier temps, mais aussi dans sa partie manutention dans un second temps, avec l'alliance de l'IA et de la robotique ». Il invite ainsi à ne pas se focaliser sur l'IA conversationnelle. Il estime par ailleurs que le secteur médico-social ne sera nullement épargné, prenant l'exemple de la radiologie : « Aujourd'hui, l'interprétation des radios se fait déjà de plus en plus via l'IA, au point que l'on en entend déjà certains se



demander si on a vraiment encore besoin de radiologues alors que l'IA ferait très bien leur travail ». Dans son rapport, le Cnam note au passage que l'intégration des SIA en radiologie « est influencée par un contexte socio-organisationnel marqué par des ressources limitées et une charge de travail élevée ». Pour Marc PAILLARDON, ce métier emblématique sera toutefois loin d'être le seul touché. « Même dans les secteurs où le contact entre l'agent et le patient ou le résident est important, on peut se demander s'il sera maintenu. On emploie déjà pour les personnes souffrant d'Alzheimer un certain nombre de techniques proches de l'IA pour les stimuler, via des poupons notamment. Pendant qu'elles sont avec ça, je ne suis pas certain qu'il y ait quelqu'un autour d'elles... ».

Les métiers du care « isolés » ?

Emmanuel TINNES et Yvon JAFFRE partage ce diagnostic préoccupant sur le déploiement de l'intelligence artificielle, « sans doute naissant mais qui s'accélère », aussi bien dans les EHPAD que dans les hôpitaux. Ils citent par exemple l'utilisation de l'IA pour gérer les plannings du personnel ou encore détecter les signes de dépression chez les résidents, grâce à des robots filmant les visages pour analyser les expressions faciales. Si ces outils, encore balbutiants, se présentent comme des aides à la décision ou à la surveillance, ils posent de sérieuses questions en termes d'éthique et de relation humaine. « Le risque

est clair : on déshumanise encore davantage des secteurs déjà sous tension, où le lien entre professionnel et usager est central. »

Cette position contraste avec celle de la sociologue Dominique MÉDA, qui, auditionnée par le CESE, estimait que les métiers du care – infirmiers, aides-soignants, auxiliaires de vie – seraient peu concernés par l'IA, en raison de leur forte dimension relationnelle. Mais, comme le souligne Emmanuel TINNES, les faits contredisent de plus en plus cette hypothèse optimiste. L'automatisation s'installe dans les pratiques quotidiennes, au risque de transformer en profondeur le sens du travail et de réduire la place de l'humain dans l'accompagnement des personnes âgées ou la prise en charge des patients.

Le rapport du CESE lui-même mentionne des « sources contradictoires » évoquant l'expérimentation de chiens-robots utilisés pour certaines tâches médicales, preuve que la frontière entre assistance technologique et remplacement humain devient de plus en plus floue.

Dans les hôpitaux comme dans les EHPAD, la généralisation de l'IA ne peut se faire sans débat, ni sans garde-fous. Pour Emmanuel TINNES, **il est urgent d'interroger le sens, les limites et les conséquences de ces outils, avant que les logiques techniques ne prennent définitivement le pas sur les logiques humaines.**

Contextes budgétaire et électoral

L'inquiétude sur les effectifs est d'autant plus grande compte tenu de la volonté affichée par ailleurs « de supprimer des postes pour faire des économies », alerte Yvon JAFFRÉ. « Sous prétexte de l'IA, on va couper un peu plus dans les effectifs », redoute de même Emmanuel TINNES, lui-même rejoint par Sébastien VADÉ : « À l'heure où il va falloir réduire la dette, l'IA pourrait avoir bon dos et contribuer à maquiller des suppressions de poste et des rationalisations ». Ce dernier estime que « le contexte électoral ne va peut-être pas favoriser le déploiement de la solution d'ici mars 2026, mais cela risque d'accélérer fortement après ». Pour l'heure, il observe que les collectivités ne réagissent pas de la même manière face à l'IA : « Il y a celles qui ne veulent pas en entendre parler, qui seraient même prêtes à interdire l'IA. Celles qui au contraire veulent en mettre partout, sans prendre en compte les dangers. Et celles qui sont prêtes à l'utiliser sans pour autant faire n'importe quoi, avec la volonté de l'encadrer et de charter les usages ».

Déploiement à bas bruit...

Des divergences de points de vue qu'il retrouve sans surprise chez ses collègues : « D'un côté

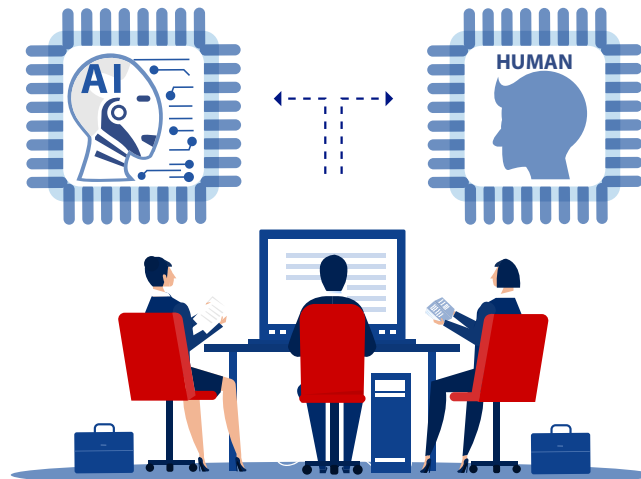


ceux qui pensent qu'il faut foncer, prendre le temps en marche ; de l'autre les réticents au changement, qui rejettent d'emblée l'outil ». Marc PAILLARDON note cependant que « les mieux informés restent les représentants dans les instances, parce que le sujet n'est encore qu'effleuré dans les

services, les administrations ne voulant pas créer d'effet de panique ou de contestation ». Yvon JAFFRÉ le rejoint : « Globalement l'IA ne constitue pas un sujet de préoccupation chez la plupart des collègues, qui ne voient pas forcément le mal. D'où l'intérêt de les alerter, en trouvant le juste milieu. Il ne faut pas avoir un discours pessimiste, ça fait partie de l'évolution, comme Internet en son temps. Mais il faut prendre conscience des risques et encadrer l'outil, que ce soit lui qui s'adapte à l'agent, et pas l'inverse ». « À côté et pas à la place de », conforte Sébastien VADÉ, qui prône lui aussi un « juste milieu ».

...inexorable et rapide

« De toute façon, qu'on le veuille ou non, cela va s'imposer. C'est même déjà présent », concède-t-il. Et de considérer en conséquence que toute tentative de s'opposer frontalement à l'outil est vouée à l'échec. « Quand le téléphone tactile a été introduit, je me souviens que certains m'expliquaient que jamais ils n'utiliseraient un tel appareil. Aujourd'hui, je ne trouve plus grand monde avec un téléphone à touches... », observe-t-il. Il relève encore que « l'IA, tous les élèves de collèges et de lycées l'utilisent ». « La jeune



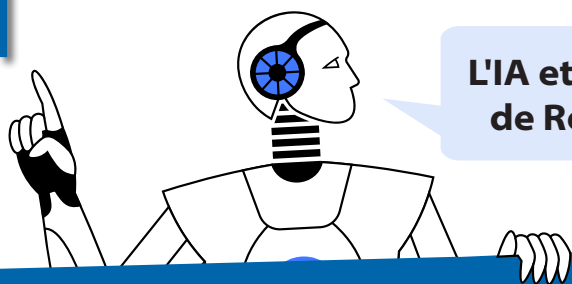
génération qui va arriver sur le marché du travail va maîtriser la technologie et l'imposer », appuie Marc PAILLARDON. Lequel souligne aussi que l'on peut d'autant moins « rejeter » l'IA en bloc que « son intégration dans nos pratiques professionnelles existe déjà et s'accélère. Cela va très vite, trop vite même », déplore-t-il, en pointant « les progrès spectaculaires de l'IA conversationnelle en deux ans ». Emmanuel TINNES est sur la même longueur d'ondes : « L'IA est déjà très présente dans le milieu hospitalier », portée notamment « par la volonté du politique de l'IA de mettre de l'IA un peu partout, et en particulier dans les services publics ». Il souligne en outre « qu'il y aussi de l'IA que l'on ne soupçonne pas, ce qu'on appelle l'IA fantôme ». Cela va à une telle vitesse qu'on n'a déjà plus du tout la mesure des choses. Tous les jours on vous présente un nouveau produit, et cela va tous azimuts, de l'automatisation de la chaîne comptable à l'élaboration du plan de formation ».

Urgence d'un encadrement

D'où l'urgence d'encadrer les SIA et d'anticiper leurs conséquences. « Cela doit devenir une priorité », insiste Marc PAILLARDON. Il préconise, côté fonction pu-

blique hospitalière, à très court terme « une discussion avec le ministère, pour évoquer l'encadrement de la solution, voir comment l'adopter, et travailler sur l'évolution des métiers et les emplois de demain, pour que les personnels concernés puissent bénéficier d'une reconversion ».

Il insiste sur le caractère national de ces négociations, « sinon cela va se mettre en application dans les établissements publics de santé et les structures locales seront un peu démunies ». Pour Emmanuel TINNES, la mise en œuvre de l'intelligence artificielle dans les établissements de santé et médico-sociaux ne peut être décidée unilatéralement, ni traitée uniquement à l'échelle nationale. Il insiste sur la nécessité de replacer ces enjeux au cœur du dialogue social local, en tenant compte des réalités propres à chaque structure. « Il faut discuter de toutes ces questions au sein des établissements eux-mêmes, dans les instances représentatives du personnel comme le CSE et la F3SCT, la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail », rappelle-t-il. Car selon lui, un CHU n'a pas les mêmes contraintes ni les mêmes ressources qu'un hôpital local ou qu'un EHPAD, et l'introduction de nouveaux outils numériques ou algorithmiques doit impérativement être adaptée aux spécificités de terrain. Cela suppose non seulement d'informer et de former les agents, mais aussi de leur donner la parole aux travers de leurs représentants syndicaux pour évaluer collectivement les impacts de ces technologies sur



L'IA et les « lois de Rolland »

Dans son rapport de janvier 2025, le CESE souligne que l'IA, « déjà intégrée dans les services publics », doit notamment se plier aux lois de Rolland : le principe de continuité, qui « questionne à la fois la dépendance de l'État [et plus largement des acteurs publics] aux fournisseurs d'IA et les enjeux de souveraineté » ; le principe d'égalité, qui oblige notamment « à lutter contre l'illectronisme » ; et le principe d'adaptabilité, lequel « impose au service public de s'adapter aux progrès techniques mais aussi de répondre aux attentes de la société ». Un principe, est-il observé, « qui peut être interprété comme une injonction à mettre à jour le logiciel de l'action publique et de s'interroger sur le bien-fondé des transformations envisagées ».

Des lois de Rolland également visées par la Défenseure des droits dans son rapport « Algorithmes, systèmes d'IA et services publics » de 2024, insistant sur la nécessité « de placer le respect des droits des usagers au cœur des objectifs assignés aux managers publics comme aux agents de terrain et, corrélativement, de ne pas laisser l'Administration se concentrer, notamment s'agissant du déploiement des systèmes algorithmiques, sur des objectifs prioritaires de réduction des coûts et de personnel et sur des indicateurs de rentabilité ».

Le CESE rappelle en outre que l'usage de l'IA doit se conformer au principe posé à l'article

15 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen – « *La société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration* ». En d'autres termes, même rendue par une IA, « *une décision publique individuelle doit pouvoir être expliquée. Le code des relations entre le public et l'Administration oblige, en outre, à tenir l'inventaire des différents algorithmes utilisés par l'Administration et à en publier les règles* ». Un vœu a priori pieu, puisque les auteurs soulignent que « *les modèles de langage ne permettent pas, aujourd'hui, de retracer la manière dont un résultat a été produit* ». En témoigne si besoin l'exemple Parcoursup. Un dernier exemple qui montre que si la décision numérique peut éliminer les risques « de favoritisme et de discrimination », comme l'avancent certains, elle n'est pas nécessairement pour autant plus « juste et équitable ».

« *Transparence des algorithmes* », « *biais dans les décisions automatisées* », « *respect de la vie privée (données de santé, données sociales)* et « *acceptabilité sociale (les usagers veulent du contact humain)* » sont d'ailleurs les « *préoccupations importantes dans les services publics* » identifiés par ChatGPT. Lequel indique en conséquence que « *la gouvernance de l'IA devra être encadrée par des principes forts (transparence, contrôle humain, équité), avec des comités d'éthique dans les établissements* ».

leurs conditions de travail, leurs missions et la qualité du service rendu.

C'est donc à travers une approche décentralisée et concertée que peut s'opérer une intégration plus responsable de l'IA, en évitant que les décisions soient imposées « par le haut », sans prise en compte des réalités professionnelles et humaines du quotidien.

Sébastien VADE met en garde sur les risques futurs que pose le déploiement de l'intelligence artificielle dans la gestion publique. Selon lui, certains métiers du secteur public pourraient disparaître, car les collectivités pourraient être tentées de confondre l'outil avec un véritable levier de gestion du personnel.

Dans son rapport, le CESE insiste lui aussi sur le « rôle crucial du dialogue social dans le déploiement de l'IA ». Il recommande d'ailleurs « *aux organisations syndicales et patronales de définir et négocier dans un accord national interprofessionnel sur le déploiement de l'IA dans les entreprises et la manière de façonner l'IA pour produire mieux, en adéquation avec les besoins identifiés* ». Recommandation qui vaut évidemment, mutatis mutandis, pour le secteur public. La 3^e assemblée conseille par ailleurs « *d'utiliser l'IA pour améliorer la sécurité au travail* », de « *prendre en compte la santé et le bien-être des travailleurs pour éviter le surmenage et le stress* », « *de maintenir leur autonomie et leur capacité à prendre des décisions éclairées, malgré l'intégration des systèmes d'IA* » ou encore « *d'informer en toute transparence et clarté* » (cf. encadré). Dans son rapport précité, le Cnam observe d'ailleurs qu'au Danemark, « *la loi ou les accords collectifs [...] obligent les directions à discuter avec les salariés et à les informer sur l'introduction de nouvelles technologies et leurs implications, y compris sur l'organisation du travail* »...

casden



BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative
de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPCE - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance capital de 207 603 030 € - Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2024 • Merci à Marie-Elisabeth, Infirmière anesthésiste - IADE Mark, Professeur d'EPS, Marie-Elisabeth, Infirmière anesthésiste, Pierrick, Responsable énergie, Aurélie, Commandant de police d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

COMME NOUS, REJOIGNEZ LA CASDEN, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

Mark, Marie-Elisabeth, Pierrick, Aurélie, agents de la Fonction publique

casden.fr

coût de connexion
selon votre opérateur



Retrouvez-nous chez

**BANQUE
POPULAIRE**

La Sécurité sociale, un combat quotidien pour la santé et le patrimoine de ceux qui n'en ont pas

À l'occasion du 80^e anniversaire de la Sécurité sociale, plusieurs études démontrent que la grande majorité des Français (69 %) connaît la date de création de la Sécurité sociale (1945). Cela témoigne d'une certaine culture historique autour de cette institution, et ce dans toutes les classes sociales. Si beaucoup la considèrent comme un acquis fondamental, une part significative de la population y associe malheureusement des termes négatifs.

Cette dimension patrimoniale de la Sécurité sociale est un trait saillant de l'ouvrage de Stéphane JUNIQUE, *La santé est un combat*. Il rappelle que la Sécurité sociale est née dans un contexte de reconstruction nationale après la Seconde Guerre mondiale. En 1945, sous l'impulsion du ministre du Travail, Ambroise CROIZAT, et du haut fonctionnaire Pierre LAROQUE, l'ordonnance du 4 octobre met en place un système de protection sociale basé sur les principes de solidarité et d'universalité. Inspiré par les idéaux du Conseil national de la Résistance, ce modèle ambitionne d'offrir une couverture santé à tous les citoyens, indépendamment de leur statut professionnel. Il constitue une rupture avec les logiques d'assistance antérieures en instaurant un droit à la protection contre la maladie, la vieillesse et

les accidents du travail. Stéphane JUNIQUE souligne que cette avancée historique a profondément transformé la société française et permis d'accroître l'espérance de vie tout en réduisant les inégalités d'accès aux soins.

Une place essentielle dans la vie quotidienne des Français

Malgré les critiques, la Sécurité sociale demeure un élément structurant de la vie des citoyens. 80 % des sondés affirment qu'elle leur permet ou leur a permis de se soigner à moindre coût, tandis que 77 % mettent en avant son rôle de protection de la famille. Même si le taux d'adhésion à ces affirmations demeure élevé, il est plus faible chez les catégories populaires (respectivement 71 et 74 %). On peut imaginer que les réformes successives de la Sécurité sociale, notamment le remboursement de certains soins, sont ressenties plus vivement par ceux qui ont le moins de moyens. Ce qui nous fait dire que la Sécurité sociale, bien qu'universelle, demeure aussi le patrimoine de ceux qui n'en ont pas.

Cette perception positive est renforcée par l'identification des risques auxquels la population pourrait être confrontée en son absence. L'enquête montre que les inquiétudes sanitaires sont omniprésentes pour l'avenir : 64 % des Français redoutent de ne plus avoir les moyens de se soigner dans les années à ve-

nir, 56 % craignent de tomber gravement malades, 54 % s'inquiètent de perdre leur autonomie, notamment chez les seniors. L'angoisse de vivre dans un « désert médical » concerne 42 % des répondants, ce qui souligne l'importance de la question de l'accès aux soins sur l'ensemble du territoire. Cette crainte est partagée de manière très homogène dans l'ensemble des segments de la population.

Un pessimisme face à l'évolution de la Sécurité sociale

Les projections des Français sur l'avenir de la Sécurité sociale sont globalement pessimistes. La majorité des sondés craint un affaiblissement du modèle actuel, sous l'effet d'un manque de financement, d'une hausse des cotisations ou encore d'un recours accru aux assurances privées. 88 % des répondants estiment que la Sécurité sociale ne pourra plus se financer correctement, 86 % anticipent des remboursements de soins. Il faut relever un fait notable : 87 % pensent que les complémentaires santé deviendront encore plus essentielles, un avis partagé par 93 % des plus de 60 ans et par 85 % des catégories populaires.

Ce pessimisme s'explique par plusieurs facteurs : le déficit de la Sécurité sociale, l'augmentation des dépenses de santé liée au vieillissement de la population et aux progrès médicaux, ainsi que

l'évolution du marché du travail, qui fragilise son mode de financement basé sur les cotisations salariales. La question démographique a été totalement intégrée dans le paysage mental et le système de valeurs des Français.

Ce constat est largement partagé. En effet, si la Sécurité sociale est souvent citée comme un modèle envié, elle est également perçue comme de plus en plus fragile. L'augmentation des dépenses de santé pèse sur son financement, régulièrement remis en question par des réformes successives visant à limiter le « trou de la Sécu ». On peut dénoncer les inégalités persistantes d'accès aux soins, notamment dans les territoires ruraux et les quartiers populaires, où la désertification médicale complique la prise en charge des patients. On peut également critiquer la complexité administrative du système, qui laisse de nombreuses personnes dans une situation de non-recours à leurs droits. Enfin,

on peut pointer le manque de coordination entre les acteurs de la santé et la tendance à une gestion trop court-termiste des crises sanitaires, au détriment d'une vision stratégique de long terme.

Quelles priorités pour préserver le modèle ?

Face à ce constat préoccupant, plusieurs axes de réforme sont plébiscités par les Français dans l'étude. Parmi les principales priorités exprimées :

- 91 % estiment qu'il faut **renforcer la lutte contre la fraude** afin de limiter les abus et assurer une meilleure équité dans l'accès aux prestations ;
- 85 % jugent impératif de **maintenir une couverture universelle**, sans distinction de revenus ;
- 82 % souhaitent que la Sécurité sociale accorde **plus d'importance à la prévention**, ce qui témoigne d'une volonté de

miser sur des actions anticipatrices pour réduire les dépenses de soins curatifs.

Il faut noter que ces trois pistes sont particulièrement plébiscitées par les femmes (respectivement 94, 88 et 81 %), par les seniors (98, 90 et 93 %) et dans les catégories populaires (90, 85 et 78 %).

D'autres pistes plus controversées émergent également, comme la nécessité de recentrer la Sécurité sociale sur les publics les plus vulnérables (69 %) ou sur les personnes à faibles revenus (52 %). On note ainsi l'attachement de la population à la dimension universelle du système et à l'importance de l'égalité dans le système de valeurs français. Certains (59 %) préfèrent limiter la générosité actuelle de la Sécurité sociale : cela témoigne d'un débat latent entre la préservation du système actuel et l'adaptation à de nouvelles contraintes budgétaires.

FO pour la préservation de la "Sécu"

Force Ouvrière réaffirme son attachement à une Sécurité sociale fondée sur les cotisations sociales, seul fondement garantissant l'universalité des droits.

Or, ces cotisations ne couvrent aujourd'hui plus que 49 % des régimes de base, laissant un manque à gagner de 19 milliards d'euros en 2023, fragilisant dangereusement le système. FO dénonce une austérité rampante, visible notamment à travers la baisse du plafond des indemnités journalières et le recours croissant à l'impôt, dont l'utilisation reste soumise à des choix politiques. La Fédération FO SPS, aux côtés de la Confédération, condamne les lois budgétaires de 2025 qui font du service public une variable d'ajustement, et rejette toute mise en concurrence des priorités sociales avec d'autres dépenses. FO, dé-

sormais première organisation syndicale dans les organismes de Sécurité sociale, reste pleinement mobilisée contre cette dérive.

Depuis sa création, Force Ouvrière s'oppose à toute réforme visant à étatiser ou marchandiser la protection sociale. Elle défend une Sécurité sociale solidaire, universelle et gérée de façon paritaire. FO revendique un financement basé sur les cotisations sociales – considérées comme un salaire différé – et non sur l'impôt ou des logiques d'assistance, réaffirmant ainsi le principe : « *chacun cotise selon ses moyens, chacun reçoit selon ses besoins* ».

Pour ces raisons, FO critique avec constance les exonérations patronales qui affaiblissent le financement de la Sécurité sociale, et appelle à restaurer la cotisation comme pilier central du système. En somme, FO reste un acteur déterminé à défendre cette institution fondamentale du modèle social français.

AG dans les Pays de la Loire



L'Assemblée générale annuelle du syndicat FO du Personnel de la région des Pays de la Loire s'est tenue le 25 avril 2025, sous la présidence de Johann LAURENCY, trésorier général de la Fédération FO SPS et adhérent du syndicat.

Militants et adhérents sont venus des différents départements.

Des points négatifs...

Gisèle LE MAREC, secrétaire générale du syndicat, a présenté le rapport d'activité en revenant sur les sujets qui ont marqué l'année écoulée, en particulier la décision brutale de supprimer 100 emplois mais aussi la dégradation des conditions de travail, la volonté d'aménager les locaux en flex-office et en open-spaces.

...mais aussi très positifs !

L'année 2024 a aussi été marquée par la satisfaction de certaines revendications portées par Force Ouvrière, tout particulièrement les négociations pour un contrat groupe pour la prévoyance avec une augmentation de la participation de l'employeur, une augmentation de l'aide de l'employeur pour la complémentaire santé, la revalorisation du régime indemnitaire pour certaines fonctions et l'augmentation du quota pour les avancements de grade.

L'Assemblée générale a adopté le cahier revendicatif du syndicat

Dans le contexte de forte inflation, la priorité reste plus que jamais le pouvoir d'achat et le syndicat a décidé de concentrer ses revendications sur les

questions relatives à la rémunération et la mise en place d'un contrat groupe pour la complémentaire santé. Le syndicat a rappelé son opposition à la mise en place d'une part variable pour le régime indemnitaire.

Les participants se sont félicités de l'augmentation régulière du nombre d'adhérents. Pour la 8^{ème} année consécutive, le nombre d'adhérents a atteint un niveau jamais égalé auparavant malgré le contexte de départs à la retraite. En huit ans, le nombre d'adhérents a augmenté de 45 %.



Philippe VIALARD

Délégué fédéral Rhône-Alpes, branche services publics
Secrétaire général du GD de la Loire

Il me tient à cœur de partager ma vision concernant la syndicalisation et son développement, piliers de notre efficacité au service des agents.

Le contexte social récent a certes mis les syndicats en lumière, contribuant selon certains à une hausse des adhésions. Pourtant, le taux de syndicalisation reste modéré et des défis persistent notamment le rajeunissement des troupes. Un sondage de 2023 lancé auprès d'étudiants et salariés de 18 à 35 ans par *Réalités du dialogue social* révèle un manque de connaissance des OS et des droits salariaux chez les 18-35 ans. Près d'un sur cinq ignore leur existence et pire, ne sait à qui s'adresser. Pourtant, 72 % reconnaissent leur utilité et sont prêts à s'engager pour une cause. Les motivations d'adhésion existent mais la concurrence avec d'autres formes d'engagement est forte.

La syndicalisation est fondamentale car elle permet d'assurer la défense du personnel, de pérenniser nos acquis, de défendre le service public, de sensibiliser les agents sur leurs conditions de travail et leur place dans la société.

Notre force et notre capacité à négocier reposent sur **notre représentativité**, mesurée lors des élections professionnelles car depuis la loi de 2008, la participation électorale est devenue cruciale. Il est impératif de déposer des listes, car "**pas de liste déposée, pas de sièges, pas de voix, PAS DE DROIT SYNDICAL**". Chaque adhérent est précieux et il contribue à notre nombre de voix et de sièges, renforçant notre influence.

Notre identité FO repose sur la Liberté et l'Indépendance. FO est "libre et indépendante à l'égard de tout gouvernement, des partis politiques, des religions et de façon générale de toute influence extérieure". Cette indépendance est notre garantie pour servir exclusivement l'intérêt des agents, qui sont nos "MANDANTS".

Notre méthodologie se structure autour de trois étapes clés :

REVENDIQUER

Au niveau local, c'est centraliser et synthétiser les idées des collègues pour améliorer les conditions de travail, formalisées dans un "cahier de revendications" déposé régulièrement à l'autorité territoriale.

NÉGOCIER

Une fois les revendications déposées, il faut un rendez-vous avec l'autorité territoriale pour la mettre face à ses responsabilités.

CONTRACTER

Dans la Fonction Publique Territoriale, le "contrat" prend la forme de textes de référence comme le décret (national), la délibération ou l'arrêté individuel (local).

Le travail syndical est multiple et nécessite une organisation structurée. Si l'accompagnement individuel des agents et la participation aux instances et réunions sont essentiels, le développement est souvent négligé

ou peu coordonné.

Pourtant, toutes les tâches doivent être organisées, optimisées et réalisées. Il y a de la place pour tous ceux qui souhaitent s'impliquer, et il est crucial de ne pas laisser toute l'activité reposer sur une seule personne. L'idéal est de créer des équipes sur chaque thématique pour assurer la pérennité de l'organisation. Cela inclut l'optimisation de l'utilisation du temps syndical.

Nous devons aborder le développement comme un véritable projet, nécessitant une "dynamique d'équipe positive", impliquant de partager, d'écouter et d'utiliser les connaissances de chacun. Notre stratégie repose sur **une parfaite connaissance de la collectivité, la définition d'objectifs clairs et mesurables** visant à augmenter le nombre d'adhérents, de voix et de sièges. Des actions concrètes doivent être menées : visites de services, organisation d'heures mensuelles d'information (HMI), accueil des nouveaux agents, rencontres spécifiques pour les cadres. Enfin, la formation de nos militants et élus est primordiale.

Développer FO, c'est concrètement renforcer notre capacité collective à défendre efficacement les agents et les services publics en nous appuyant sur notre indépendance, notre méthode éprouvée et une organisation syndicale dynamique et partagée.

Plus **FO**rts ensemble...



Restons connectés !
On se retrouve sur les réseaux

Beauvau de la PM : un an déjà

Le Beauvau de la Police municipale, lancé il y a un an à l'initiative de la ministre Dominique FAURE, s'inscrivait dans la continuité des négociations sur le régime indemnitaire des policiers municipaux. Il avait pour ambition d'ouvrir une réflexion de fond sur la réforme statutaire de la profession, les conditions de retraite et l'évolution du rôle des agents, en tenant compte des réalités du terrain et des attentes légitimes des professionnels.

Bilan et constat d'échec du volet social

Vendredi 16 mai, une réunion s'est tenue au ministère de l'Intérieur pour exposer les conclusions de ce Beauvau. Il est regrettable de constater que le volet social, pourtant prioritaire, n'a même pas été évoqué. Ce silence est d'autant plus inacceptable qu'il trahit une absence totale de considération pour les agents, leurs conditions de travail et leur reconnaissance statutaire.

Alors que la charge opérationnelle des policiers municipaux n'a cessé de croître, aucune avancée significative n'est proposée en matière de rémunération, de retraite, ou de catégorie statutaire. Le ministre rappelle pourtant que « *plus de responsabilités, c'est plus de contrôle* » - mais il oublie que cela doit aussi signifier plus de reconnaissance et de rémunération.

La mesure phare : un faux progrès, source de déséquilibres

La mesure présentée comme centrale est l'attribution du sta-

tut d'Officier de Police Judiciaire (OPJ) aux policiers municipaux, sur décision optionnelle des maires. Ce choix soulève plusieurs objections majeures :

1 Une option laissée à la discrétion des élus, ce qui va à l'encontre du principe d'égalité devant la loi : deux policiers municipaux exerçant les mêmes missions pourront avoir des prérogatives différentes, selon la décision politique locale.

2 Une rupture du principe de séparation des pouvoirs : confier des pouvoirs judiciaires à des agents placés sous l'autorité directe d'élus locaux brouille la frontière constitutionnelle entre le judiciaire et l'exécutif.

3 Un transfert de missions qui ne repose sur aucune base concrète ni encadrement clair : la verbalisation par amende forfaitaire délictuelle (AFD) serait conditionnée à la présence d'un OPJ dans le service, ce qui est inapplicable dans la majorité des collectivités.

En l'état, cette réforme est improvisée, juridiquement discutable, et totalement déconnectée des réalités du terrain.

Des contreparties symboliques dérisoires

Pour tenter de faire passer ces annonces, le gouvernement évoque la création d'une médaille de la police municipale et la mise en place d'une carte de retraité de la police municipale.

Ces mesures sont purement symboliques et ne répondent en rien aux revendications de fond : revalorisation salariale, amélioration des conditions de départ

à la retraite, passage en catégorie B, garantie d'un statut clair et cohérent.

Position de la FOPM et actions à venir

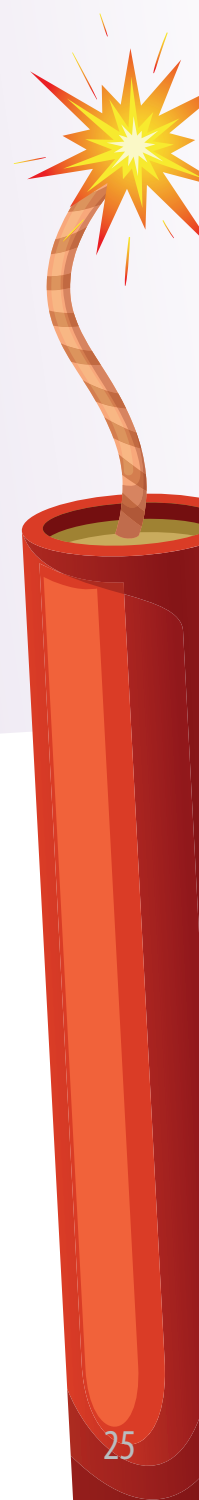
Face à ce constat de désengagement du gouvernement et à une réforme sans ambition, la FOPM entend poursuivre et amplifier son action :

- Multiplier les rencontres avec les parlementaires d'ici l'automne, afin de les sensibiliser à l'urgence sociale et statutaire que vit la profession ;
- Dénoncer le manque de discernement du gouvernement, notamment sur la non-prise en compte du terrain dans l'élaboration de la future proposition de loi (prévue pour fin juin, avec débat à l'automne et vote en décembre 2025) ;
- Porter avec force les revendications salariales et statutaires, en rappelant que la profession exige un traitement à la hauteur de ses responsabilités.

Conclusion

Le bilan d'un an du Beauvau de la Police municipale est amer : le gouvernement reste sourd aux réalités, aux attentes et aux besoins fondamentaux de cette dernière. Aucune avancée sociale concrète n'a été actée, et la réforme proposée ouvre la voie à une judiciarisation non encadrée, contraire aux principes fondamentaux de notre République.

La FOPM reste mobilisée, déterminée à faire entendre la voix de la profession, et à défendre une vision juste, équitable et cohérente de la police municipale.





Colère, justice douloureuse et espérance...

Colère

Nous écrivons ces lignes avec une vive émotion, en pensant à notre collègue Niccolo SCARDI, sapeur-pompier volontaire à Évian-les-Bains, victime d'une tentative de meurtre ignoble. Toujours plongé dans le coma, il incarne à lui seul la violence grandissante que subissent nos collègues sur le terrain. Cette agression insupportable ravive notre colère face à l'insécurité croissante et à l'insuffisance des réponses institutionnelles.

Justice douloureuse

Nous n'oublions pas non plus le drame du 10 août 2016, survenu lors du feu de forêt à Gabian (Hérault). Ce jour-là, quatre sapeurs-pompiers ont été pris au piège dans leur véhicule, cernés par les flammes. Les systèmes de protection qui auraient dû les préserver ont failli. Jérémie BEIER, grièvement brûlé, succombera à ses blessures après 42 jours de coma, à seulement 24 ans.

Huit ans plus tard, le tribunal correctionnel de Béziers a rendu une décision attendue mais douloureuse :

- L'ancien directeur du SDIS est condamné à 24 mois de prison, dont 6 mois ferme, assortis de 5 ans d'interdiction professionnelle dans le domaine de la sécurité, ainsi que 10 000 euros d'amende ;
- Le chef du service logistique écope de 12 mois de prison avec sursis ;
- Le chef de groupe et l'officier AÉRO sont condamnés à 8 mois de prison avec sursis ;
- Le chef de secteur est relaxé.

Ce jugement marque une étape importante. Il rappelle avec force que la sécurité des intervenants relève du droit strict et non d'interprétations souples ou évolutives. La doctrine d'emploi opérationnel engage directement la responsabilité des décideurs.

Il revient désormais aux directeurs et présidents de SIS d'en tirer toutes les conséquences dans la mise en œuvre de leur politique de sécurité opérationnelle.

Espérance (prudente)

Malgré ce contexte difficile, une lueur d'espoir subsiste. Le 14 mai dernier, la DGSCGC a présenté un document de synthèse sur la réforme de la filière des

sapeurs-pompiers professionnels. Ce document, détaillant les orientations par catégorie et cadre d'emplois, fait émerger plusieurs points de consensus au sein des organisations syndicales :

- Le maintien des grades de sapeur et de caporal ;
- L'évolution du grade de sergent vers une grille indiciaire supérieure, sans reclassement en catégorie B pour certaines OS ;
- Le passage des adjoints en catégorie B ;
- Une remise en question de de l'existence de trois grades de lieutenant.

Prudente car concernant les suites possibles, il a été précisé que, au-delà de la réforme de la filière et des travaux du Beauvau de la Sécurité Civile, la question du financement des SIS reste le principal obstacle. À ce jour, aucune des mesures n'a encore reçu validation des financeurs. Ce sont donc les marges budgétaires qui détermineront quelles propositions pourront être mises en œuvre...

Lors de notre rencontre bilatérale avec la DGSCGC, FO SIS a rappelé ses revendications :

Catégorie C Fonctions d'exécution

- » Maintien de 3 grades : sapeur (C1), caporal (C2), caporal-chef (C3).

» Pas de modification des fonctions ou des conditions d'accès.

» Mise en œuvre rapide de mesures transitoires pour permettre l'accès des caporaux-chefs au grade B.

Catégorie B **Encadrement intermédiaire**

» 3 grades : sergent (B1), adjudant (B2), lieutenant de 2^{ème} classe (B3).

» Reclassement direct des agents concernés.

» Accès au B1 par concours ex-

terne, interne, examen pro ou avancement au choix.

» Avancement au sein de la catégorie uniquement au choix.

Catégorie A **Encadrement supérieur**

» 3 grades : capitaine, commandant, lieutenant-colonel.

» Reclassement direct des lieutenants de 1^{ère} classe et hors classe en A1.

» Modalités d'accès inchangées.

» Maintien de l'avancement actuel.

Catégorie A+ **Emplois supérieurs** **de direction**

» Aucun changement proposé.

Cette réforme est une nécessité. Mais elle ne verra le jour que si l'État et les collectivités prennent enfin leurs responsabilités et investissent à la hauteur des besoins. À l'heure où nos missions s'intensifient et se diversifient, les paroles ne suffisent plus. Nous exigeons des actes.

Le Bureau national FO SIS

CSFPT – Rapport sur le statut des ASSFAMS et ASSMATS ASSFAM

En fin 2021, le CSFPT s'auto-saisi de la question statutaire des assistants familiaux et des assistants maternels à travers la rédaction d'un rapport qui proposait que ces deux métiers soient intégrés dans la fonction publique territoriale.

Les échanges ont pu être vifs, opposés mais tenaces, pendant plus de 3 ans, et la position forte et assumée de FO a permis la prise en compte de nos revendications et une très forte modulation du projet de rapport initialement envisagé par une partie des syndicats présents.

En effet, le postulat de départ était de trouver un consensus pour l'intégration de ces deux métiers dans le cadre statutaire de la FPT.

Suite aux remontées de terrain, FO a défendu âprement des positions différenciées pour ces deux métiers :

➤ **Oui** à l'intégration des ASSMATS dans le cadre statutaire des fonctionnaires territoriaux (crèches) ;

➤ **Non** pour l'intégration des ASSFAMS afin qu'elles puissent, entre autres, conserver leur liberté de choix de pouvoir travailler pour plusieurs employeurs.

Enfin, FO a proposé sa contribution, en fin de rapport, élaborée grâce à l'expertise et le travail sérieux de la commission nationale ASSFAMS FOSPS – FNASFO.

La version définitive du rapport a été votée à l'unanimité moins une abstention, lors de la séance plénière de la FS3 du 12 mars 2025.

FO déplore l'absence totale de l'ADP aux réunions de travail durant ces 3 ans.

*Assistants familiaux et
Assistants maternels :
l'urgence à reconnaître ces
professionnels du service
public et à améliorer leur
statut*

Comment bien me former ?

J'utilise le CFESSES

L'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT a fait le choix d'un développement syndical centré sur l'amélioration des pratiques syndicales, sources du développement.

L'UNFO-Habitat se donne les moyens d'accompagner les camarades dans des actions de formations spécifiques à l'Habitat afin qu'ils puissent assurer leurs mandats et missions. La formation syndicale répond aux besoins spécifiques de chacun dès qu'un besoin se fait sentir... et sans attendre.

Pour cela et avec l'appui de notre Fédération, l'UNFO-Habitat a ses propres formateurs, **Patrick GUILLOTTE** et **Jean-Bernard BRESSOT**, qui peuvent répondre aux demandes de formation.

L'Union souhaite une formation au plus près du terrain. Pour cela, vous pouvez utiliser **le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale**. C'est un droit pour tous les salariés.

Quel objectif ?

Il est destiné à permettre aux salariés d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales, ayant principalement pour objectif d'exercer des responsabilités de cet ordre.

À noter :

Il peut s'agir de responsabilités syndicales en lien avec les organisations syndicales, les instances paritaires de négociation, ou encore les instances consultatives.

Ce sont les articles L.2145-1 à L.2145-13 et R.2145-3 à R.2145-6 du Code du travail, qui encadrent les règles relatives à ce congé.

Le CFESSES est accessible à tous les salariés qu'ils soient adhérents ou non à un syndicat.

Il n'y a ni condition d'ancienneté ni d'effectif.

Il est possible de prendre un ou plusieurs congés de formation, à condition de ne pas dépasser **12 jours par an**.

Les animateurs de stages et sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale peuvent bénéficier d'un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an.

Cependant, la durée de chaque congé ne pourra être inférieure à une demi-journée.

Cette action de formation doit avoir lieu **pendant le temps de travail effectif du salarié**, c'est pourquoi elle ne peut avoir lieu pendant les congés payés.

Pour les salariés représentants du personnel, la prise de congé

Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale



Former nos représentants, continuer d'améliorer notre fonctionnement, se donner les moyens d'exercer nos mandats ou délégations en confiance, se sentir à l'aise face à nos employeurs, c'est possible en s'inscrivant aux différentes formations proposées par l'Union Nationale des Personnels FO-HABITAT.

de formation des représentants du personnel sera déduite de la durée limite du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

La durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et les droits aux prestations sociales et familiales ainsi que pour la totalité des autres droits résultant du contrat de travail (primes d'assiduités, etc.).

Des accords collectifs de travail ou des conventions peuvent contenir des dispositions plus favorables et préciser les modalités d'application de ce congé.

En cas d'accident pendant la formation, il sera à déclarer en tant qu'accident du travail ou de trajet.

La rémunération totale est maintenue pendant toute la durée de ce congé.

Comment en faire la demande ?

Pour bénéficier du CFESES, le salarié doit adresser une demande

à son employeur l'informant de son souhait d'obtenir ce congé. **Cette demande doit être adressée au moins trente jours avant le début du congé de formation** (C.T. art. R. 2145-4).

Le salarié devra y préciser la date, la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme qui dispense le stage ou la session de formation.

L'organisme chargé du stage ou de la session de formation délivrera un document confirmant la présence du salarié que ce dernier devra **remettre à son employeur au moment de la reprise du travail** (C.T. art. R. 2145-6).

Dans quels cas l'employeur peut-il refuser un CFESES ?

L'employeur a la possibilité de refuser s'il estime que l'absence du salarié « pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ». (C.T. art. L. 2145-11).

Néanmoins, le refus de l'employeur doit être motivé et avoir

fait l'objet d'un avis conforme du CSE, préalablement à sa communication au salarié.

Le salarié doit être informé de la suite donnée à sa demande **dans un délai de huit jours à compter de la réception de celle-ci.**

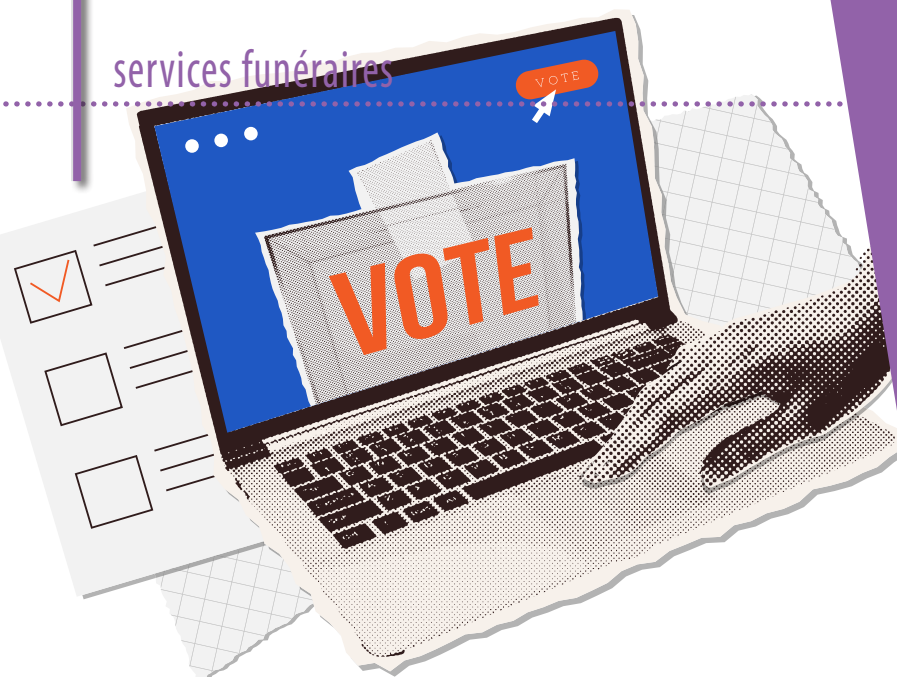
À défaut de réponse, la demande est considérée comme acceptée.

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

VOUS SOUHAITEZ VOUS INSCRIRE ?

Adressez-nous un mail à : fohmp@wanadoo.fr

en indiquant le nom du syndicat, vos coordonnées et la formation souhaitée. Nous ne manquerons pas de vous répondre.



UNSF dans l'action pour le vote des TPE

Une présence de l'Union, sans faille, avec le soutien matériel et inconditionnel de la Fédération FO SPS.

Fin 2024 s'est déroulé le renouvellement des instances dans les TPE (Très Petites Entreprises, 11 salariés). Cette épreuve, comme tous les quatre ans, c'est un peu nos "Olympiades"... enfin, c'est surtout un marathon qui finit en parcours du combattant !

En effet, sans réelle possibilité de faire campagne sur l'ensemble des corps électoraux, sur le territoire national, avec un scrutin par étiquette syndicale, sans candidat, par vote dématérialisé, avec une multitude d'incohérence et de "Bugs" informatiques, c'est moins de 5 %

du corps électoral qui s'est exprimé.

Même si nous notons des performances dans les métiers artistiques avec des pointes à 10 %, certaines CCN (Convention Collective Nationale) ne décolent pas, et sont même en-dessous des 5 % de participation.

Notre CCN ne fait guère mieux que 6 % de participation. Malgré cela, l'Union avait dédié une équipe depuis plusieurs mois sur le sujet. Prospection, réunions, rencontres en entreprises, comme dans les Salons Professions - Lyon à l'automne

2024 et Paris au printemps 2023 - ainsi que l'implication de notre camarade **Xavier BOUTET (FO 66)** dans la CPPNI de branche depuis plusieurs années, a permis de faire figurer notre organisation à une place légitime : **4^{ème} organisation sur une liste de 9 OS** (dont un improbable syndicat de Gilets Jaunes !?...). Avec 11 %, nous bénéficions de toute la représentativité nécessaire.

A nous de continuer avec détermination le travail de fond sur le terrain dans l'ensemble des structures de cette convention collective pour conserver notre organisation FO comme initiatrice dans le dialogue social de branche.

Nouveau challenge pour l'Union

Élections dans le 4^{ème} groupe funéraire français : 600 agents dans 160 points de vente à La Maison des Obsèques (branche Funéraire) de l'un des plus puissants acteurs du paysage mutualiste et assureur français, le groupe VyV (Harmonie Mutuelle, MNT...).

Une première implantation pour l'Union. Des élections pour la première fois selon le nouveau régime du CSE (Comité Social et Économique), la négociation du PAP (Protocole d'Accord Pré-électoral), aura lieu dans les locaux du groupe mutualiste le 19 février, pour des élections début mars, sur une liste de 13 candidats couvrant l'ensemble des catégories (A, B et C) et respectant les règles de parité et représentativité de genre.

Nous avons une liste déjà quasi complète, FO étant déjà présent à titre individuel ou local dans le groupe depuis quelques années. L'Union va agglomérer les énergies de chacun pour sortir un résultat conforme à nos ambitions et porter des élus au cœur de cette nouvelle instance.

- > l'actualité sociale et juridique
- > les analyses et les propositions FO
- > toutes les infos confédérales, interprofessionnelles, du public et du privé



Public-privé, c'est tous ensemble

La confédération FO avait réuni le 12 décembre l'ensemble des fédérations nationales de tous les secteurs d'activité, du privé comme du public, pour faire le point sur la situation. Elles ont décidé alors à l'unanimité, avec le bureau confédéral, d'appeler à une mobilisation massive le 17 décembre.

« **Q**ue le secrétaire général réunisse toutes les fédérations pour les écouter au milieu d'une mobilisation, c'est une première pour moi et c'était important », explique Dejan Terglav, secrétaire général de la fédération de l'alimentation FGTA-FO. La rencontre s'est tenue au lendemain du discours du Premier ministre, qui a confirmé sa volonté d'imposer un régime unique de retraite.

« Public ou privé, c'est le même combat, même si ce n'est pas la même problématique », estime Sébastien Blum, secrétaire général de la PEC-FO. Plus le gouvernement s'obstine à vouloir imposer la même réforme à tous, plus la mobilisation sera massive.

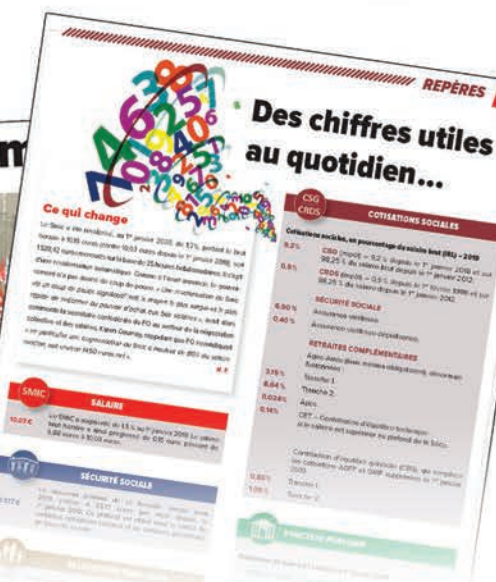
(INSEE FP-FO), l'unité de FO est essentielle. « Et le gouvernement a beau essayer de diviser les travailleurs et les générations, la force de la confédération, c'est de rassembler tous les salariés, expliquent-ils. La bataille est engagée avec tous les secteurs contre la liquidation de l'ensemble des régimes. »

Même son de cloche chez Philippe Henbeck, secrétaire général de FO-Chimie. « Le gouvernement joue la division mais c'est le tout ensemble qui peut nous permettre de gagner la réforme. » FO est la première organisation chez les conducteurs et les chauffeurs, pour les rendre les plus forts de la réforme. « Nous ne sommes pas une organisation à l'écart, nous sommes une organisation à l'avant. »



Forte mobilisation des salariés précaires

« La bataille s'est jouée pour les générations futures », estime Éric Lefebvre, secrétaire général adjoint de FO-Travail. « Nous ne sommes pas une organisation à l'écart, nous sommes une organisation à l'avant. »



ABONNEZ-VOUS

Nom : Prénom :
 Adresse : Ville :
 Code Postal : Mail :
 N° de carte : Syndicat : Fédération :
 Tarif public (54 €) : ☐ Tarif adhérent (18 €) : ☐ Tarif groupe (12 € / 5 abo minimum) : ☐

A renvoyer, accompagné d'un chèque libellé au nom de Force Ouvrière L'Info militante à :
 L'Info militante, service abonnement, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cédex 14

“Mieux protégés, on réalise mieux nos missions de service public.”

Bruno et ses collègues,
agents des éclairages publics
de la ville de Biarritz.

POUR MIEUX VOUS PROTEGER

Il y a 60 ans, nous mettons en place les premières complémentaires santé et prévoyance des agents territoriaux. En 2011, nous accompagnions déjà vos collectivités à l'occasion de la 1^{re} réforme. Aujourd'hui, nous sommes toujours là pour construire une protection sociale complémentaire juste et réussie afin de vous protéger au mieux.



POUR
EN SAVOIR PLUS
RENDEZ-VOUS
SUR **MNT.FR**

1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux



GRUPE **vyv**

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER