

La Tribune **FO**

des services publics

n° 406
Mars 2026

ORGANE DE LA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ - 153 - RUE DE ROMÉ 75017 PARIS - Publication trimestrielle - 0,64€ DIFFUSION GRATUITE AUX ADHÉRENTS - ISSN N° 2827-3192

Assistant.e familial.e
Un métier clé en quête de reconnaissance
page 11

EHPAD publics
L'urgence d'un changement structurel
page 19

**Tous ensemble !
Rassemblement à la
Bourse du travail de Paris**



**"MIEUX PROTÉGÉS,
ON RÉALISE MIEUX
NOS MISSIONS DE
SERVICE PUBLIC."**

Bruno, Carine et Peio, agents territoriaux.

Première mutuelle des agents des services publics locaux, la MNT agit aux côtés de vos organisations syndicales. Elle défend une protection sociale complémentaire solide et adaptée aux réalités de votre métier. Près de 747 000 agents territoriaux nous font déjà confiance. Ils sont couverts par nos garanties santé et prévoyance, conçues pour répondre à leurs besoins tout au long de leur parcours professionnel et personnel. Alors, pourquoi pas vous ?



RETROUVEZ TOUTES NOS
SOLUTIONS SUR [MNT.FR](https://mnt.fr)
OU AU **09 72 72 02 02***

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

**ÊTRE UTILE EST
UN BEAU MÉTIER**



GRUPE **vyv**



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Après plusieurs semaines d'un vaudeville politique, la France a enfin un budget, imposé par le 49.3, alors que cet article ne devait pas être utilisé, et sans censure du gouvernement par des parlementaires divisés. Si, pendant des semaines, c'est surtout un débat sur la forme qui a primé, sur fond de trahisons, de réunions secrètes et de calculs politiques, le budget voté est un budget d'austérité avec un grand A. Mais nous allons devoir attendre la fin des élections municipales pour en prendre pleinement conscience.

Depuis des mois, la Fédération FO SPS, avec la FGF FO, alerte sur les conséquences d'un tel budget sur les effectifs, les conditions de travail, le service aux usagers, et bien sûr sur la politique salariale, qui marque trois années sans augmentation et très certainement une quatrième année en 2027.

La situation dans nos hôpitaux est toujours plus que préoccupante. Dans certains départements, la quasi-totalité des structures hospitalières sont dans l'action pour obtenir satisfaction sur nos revendications : « des bras, des lits ». De plus, le gouvernement s'attaque à nos droits. Ainsi, les autorisations spéciales d'absence sont révisées à la baisse, notamment pour la garde d'enfant malade. Nous sommes certains qu'une attaque frontale des 35 heures viendra rapidement, sans compter, après les municipales, la destruction de l'emploi public dans la fonction publique territoriale.

Nos instances fédérales, et au-delà notre congrès confédéral à Dijon, devront prendre la mesure de la situation et proposer à nos mandants une riposte à la hauteur des enjeux, dans le contexte d'élections professionnelles qui approchent.

Notre syndicat doit rester un rempart contre toutes les politiques d'austérité visant à faire payer aux travailleurs le « quoi qu'il en coûte » du Président Macron.

Editoriaux

Didier BIRIG 3
Frédéric SOUILLLOT 4
Laurent MATEU 5

Tous ensemble ! 6
FO affiche sa détermination pour les agents publics à la Bourse du travail

Dossier 11
Assistant.e familial.e : un métier clé en quête de reconnaissance

Congrès 16
FO Territoriaux Marseille Métropole

Outre-mer 18
Région Océan Indien

Médico-social 19
EHPAD publics : l'urgence d'un changement structurel

Dans l'action 22
Mouvement de grève inédit dans les crèches de Meaux
p. 23 - Créations de syndicats

Les Unions 24
Retraités
p. 26 : police municipale
p. 27 : sdis
p. 28 : services funéraires
p. 29 : habitat



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
 1^{er} trimestre 2026



Urgence services publics !

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

Le mois dernier, près de cinq cents militantes et militants Force Ouvrière étaient présents au rassemblement organisé par les fédérations de la fonction publique à la Bourse du travail.

La discussion budgétaire qui se tenait en même temps au Parlement, a démontré que rien de positif n'en sortirait pour les agents publics. Depuis le début, le gouvernement fait un choix clair, celui de faire payer l'austérité aux services publics et aux agents de la fonction publique ! Il s'inscrit dans une logique que Force Ouvrière dénonce depuis des années : réduction des effectifs, gel des salaires, fragilisation des carrières, transfert des conséquences sur les usagers.

Derrière les mots froids de maîtrise des dépenses, trajectoire budgétaire, réduction du déficit, il y a une réalité très concrète : des postes en moins, des missions abandonnées, des services qui se dégradent, des citoyens laissés sur le bord du chemin. On nous répète qu'il faudrait faire mieux avec moins. Mais chacun sait que faire mieux avec moins, c'est surtout faire porter toujours plus sur les mêmes ; chaque poste supprimé, c'est une surcharge de travail, une dégradation des conditions de travail, une perte de qualité du service rendu.

Pourtant, davantage de services publics, c'est ce qui contribue à la cohésion sociale dans la République. Mais les agents, qui font vivre et fonctionner les services publics, sont vus comme une vraie richesse à chaque crise, mais une fois l'urgence passée, ils redeviennent un coût budgétaire qu'il faudrait réduire !

Et le constat vaut pour les trois fonctions publiques ! Moins de fonctionnaires dans la fonction

publique d'État, cela se traduit dans les services par des guichets fermés, une dématérialisation à marche forcée, des citoyens sans interlocuteur... Moins d'État, ce n'est pas plus d'efficacité, c'est plus d'inégalités !

Le constat vaut aussi pour la fonction publique hospitalière. L'austérité à l'hôpital, ce sont des lits qui ferment faute de personnel, des services qui disparaissent, des urgences qui saturent. Pour la fonction publique territoriale, l'effort budgétaire attendu de la part des collectivités est énorme. L'État transfère les compétences mais retire les moyens. Au bout de la chaîne, ce sont des services municipaux réduits, des crèches qui ferment, moins d'entretien des écoles, moins de transports publics, moins d'aide sociale.

Plus d'austérité, c'est aussi toujours moins de salaire ! Depuis des années, la banquise dégèle plus vite que le point d'indice. Derrière ce gel des rémunérations, ce sont des pertes de pouvoir d'achat, des carrières bloquées, des agents qui s'appauvrissent. Une fonction publique avec des agents mal payés, c'est une fonction publique sans avenir, une fonction publique qui se vide de ses compétences, sans salaires attractifs, sans effectifs suffisants et sans perspective.

FO refuse que la fonction publique soit la variable d'ajustement permanente des politiques budgétaires. Ce meeting a démontré aussi que l'action syndicale dans une organisation comme Force Ouvrière, ce n'est pas un combat perdu d'avance. 2026 sera un moment décisif. Les élections qui se tiendront à la fin de l'année sont importantes. Pour défendre nos missions, notre statut, nos services publics !

Convaincre ensemble pour gagner ensemble !

Laurent MATEU

Secrétaire général
de la branche des Services Publics FO



Le 13 janvier, nous avons tenu un meeting réussi : une salle engagée, des échanges francs, une détermination intacte. Ce moment fort doit désormais se transformer en dynamique collective car le 10 décembre prochain se joueront les élections professionnelles, et nous devons nous préparer dès aujourd'hui !

Les raisons de porter notre mécontentement sont nombreuses. Elles sont légitimes. Elles sont justifiées.

Le contexte budgétaire que nous vivons est grave. Grave pour les agents publics. Grave pour le service public. Grave pour la démocratie sociale. Depuis des années, le passage en force est devenu une méthode de gouvernement : ordonnances, recours répétés au 49.3, lois financières imposées sans véritable débat. Le Projet de Loi de Finances et le Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale n'échappent pas à cette logique. On contourne le Parlement, on écarte les organisations syndicales, et l'austérité devient la seule boussole.

Derrière ces textes, ce sont nos salaires, nos conditions de travail, nos emplois et la formation des agents qui sont attaqués : baisses de dotations, suppressions de postes, services à flux tendu. On parle même de supprimer le 1^{er} mai, symbole mondial des travailleurs !

On tente également de retirer 45 millions d'euros au CNFPT, affaiblissant encore la formation des agents territoriaux.

Dans la Fonction publique territoriale, les conséquences sont visibles partout : gel du point d'indice, grilles indiciaires écrasées au niveau du SMIC, suppression de la GIPA, réforme injuste des arrêts maladie, explosion du recours aux contractuels. Certains territoires comptent jusqu'à 65 % de contractuels. Voilà jusqu'où va la précarisation !

Parallèlement, un nouveau texte visant la « simplification » prépare encore des transferts de postes de l'État vers les collectivités, alors même que l'on nous répète sans cesse qu'il faudrait supprimer des emplois dans la territoriale ; une contradiction de plus, au détriment des agents.

Pourtant, ce sont toujours les mêmes qui tiennent la République debout ! Les agents territoriaux ne sont ni le problème, ni la variable d'ajustement. Ils sont la solution. Ils sont le service public. Face à cela, Force Ouvrière porte des revendications claires : revalorisation du point d'indice, rétablissement de la GIPA, refonte des grilles indiciaires, abrogation de la réforme des retraites, fin de la perte de 10 % en arrêt maladie, plan de titularisation des contractuels, moyens renforcés pour les collectivités et pour la formation.

Mais au-delà des revendications, il y a un enjeu majeur : notre représentativité.

En 2026, notre organisation doit prendre toute la place qui est la sienne dans la Fonction publique territoriale et gagner en représentativité. Défense, Solidarité, Liberté et Indépendance sont les valeurs qui nous représentent, celles qui parlent aux agents. FO est un syndicat libre, indépendant et combatif. Nous ne faisons pas du syndicalisme de façade. Nous occupons le terrain. Nous dénonçons les conditions de travail inacceptables. Nous combattons la précarisation. Nous défendons chaque agent.

Dès maintenant, nous devons nous mobiliser : construire nos listes, renforcer nos équipes, porter le cahier revendicatif partout, localement comme nationalement. Convaincre, expliquer, rassembler. Le 10 décembre ne sera pas une date comme les autres mais un moment de vérité. Alors avançons ensemble : organisons-nous, mobilisons-nous !

Contre l'austérité, pour l'augmentation des salaires

A la Bourse du travail, FO affiche sa détermination pour les agents publics

Le 13 janvier, la grande salle de la Bourse du travail, rue du Château-d'Eau à Paris, affichait complet. Drapeaux rouge et blanc déployés, traversées pleines, militants debout le long des murs : près de 500 militants FO avaient répondu présent à l'appel de l'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique FO (UIAFP-FO). Une affluence qui témoigne d'une mobilisation intacte, dans un contexte de fortes tensions budgétaires et sociales.

Christian GROLIER, secrétaire général de la FGF-FO et de l'UIAFP, organisatrice du meeting, se réjouissait de cette réussite. Le secrétaire général de la Confédération, Frédéric SOUILLOT, était présent, tout comme Gilbert LIEBEN, représentant de la Fédération belge FGTB et de la CGSP (Centrale Générale des Services Publics), soulignant la dimension européenne des combats menés pour la défense des services publics.

La matinée avait été marquée par la tenue d'un Conseil commun réunissant les trois versants de la Fonction publique, au ministère. Une articulation assumée entre temps institutionnel et temps militant : tandis que les débats budgétaires se poursuivent au Parlement, FO avait choisi, l'après-midi, de donner la parole aux agents, à leurs représentants syndicaux et aux luttes de terrain.

Pendant plus de deux heures, les interventions se sont succédées à la tribune. Elles ont exprimé, avec force et précision, les inquiétudes mais aussi la colère des agents publics face à une politique de gel des salaires et de réduction des moyens, tout en mettant en avant les revendications portées par FO. Le rassemblement, retransmis en direct sur les réseaux sociaux, s'inscrit dans la continuité des actions menées par l'UIAFP-FO à la fin de l'année 2025, notamment une vaste campagne de tractage, fin novembre, pendant trois jours, à destination du grand public mais aussi des élus, y compris des parlementaires, dans de nombreuses villes de France et à Paris (cf. *La Tribune FO santé* - décembre 2025).

« *Vivre dignement de son travail* » :

une revendication centrale

À l'entrée de la salle, chaque participant s'est vu remettre un livret intitulé « *Vivre dignement de son travail* », un titre qui résume à lui seul le fil conducteur de l'après-midi : la question salariale, devenue centrale dans un contexte d'inflation durable et de stagnation des traitements.



Didier BIRIG, secrétaire général de la Fédération FO SPS (photo ci-dessus), a d'emblée posé le cadre et donné le ton. « *Dans le secteur privé, les négociations salariales existent et produisent des effets. En 2025, les augmentations moyennes atteignent +1,7 %. Dans la Fonction publique, la réalité est toute autre : 2024, 2025,*



2026 et très certainement 2027, seront des années blanches », une affirmation accueillie par de longs applaudissements dans la salle.

Le constat n'est pas nouveau, mais il s'aggrave. Depuis plus d'une décennie, la valeur du point d'indice, base du traitement indiciaire des fonctionnaires, est gelée ou revalorisée à la marge. Après une hausse limitée en 2016 et 2017 (1,2 % en deux temps), une augmentation de 3,5 % en 2022 puis de 1,5 % en 2023, le gel est de nouveau la règle. Or ces revalorisations n'ont jamais compensé une inflation bien supérieure : 5,2 % en 2022, 4,9 % en 2023, encore 2 % en 2024 et 1,2 % en 2025.

À cette stagnation s'ajoutent la suppression de la GIPA et la baisse de l'indemnisation des arrêts maladie désormais plafonnée à 90 %. Christian GROLIER a rappelé que le bilan est sans appel : « *En vingt-cinq ans, le pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice a reculé de 32,5 %* ».

Face à cette situation, l'UIAFP FO revendique une revalorisation immédiate du point à hauteur de 10 %, l'ouverture de véritables négociations salariales, la refonte en profondeur des grilles indiciaires afin de redonner de la perspective aux carrières, ainsi que l'indexation du point sur l'inflation.

Une autre lecture des finances publiques

Clôturent le meeting, Frédéric SOUILLOT a élargi le débat au cadre budgétaire et politique. Chaque année, au moment des discussions financières, les agents publics sont présentés comme un coût, un poids pour les finances publiques, vision que FO combat frontalement. Le secrétaire général de la Confédération a rappelé que

les entreprises bénéficient de 211 milliards d'euros d'aides publiques par an, soulignant que le problème budgétaire ne tient pas tant à la dépense qu'à l'insuffisance des recettes et à des choix politiques assumés.

Cette approche a trouvé un écho particulier dans les interventions venues du terrain, qui ont rappelé le rôle essentiel des agents publics dans le fonctionnement quotidien du pays.



Bertrand DEBEAUX, secrétaire général du syndicat FO de la Ville de Lyon (photo ci-dessus), a ainsi insisté sur un point fondamental : « *Nous sommes des travailleurs !* » Et de rappeler : « *C'est notre travail qui fait vivre le service public* ». Son intervention a mis en lumière un principe central de FO : le fédéralisme, entendu comme la capacité à fédérer des métiers, des statuts et des réalités professionnelles très différentes, autour d'un même combat.

« *À Lyon, FO a fait le choix de sortir d'une logique de confort ou de corporation pour aller à la rencontre de l'ensemble des agents : ASH, ATSEM, personnels de crèches, agents techniques, personnels funéraires, policiers municipaux. Une démarche exigeante, mais qui a permis de*

construire une force collective », expliquait-il.

Le militant est également revenu sur le combat mené au CCAS, notamment dans les EHPAD, où FO a accompagné des agentes confrontées à des violences sexistes et sexuelles et à ce qu'il a qualifié de « racisme institutionnel ». Une lutte emblématique, selon lui, de la nécessité de refuser le corporatisme et de défendre tous les agents, « les uns avec les autres, jamais les uns contre les autres ».

L'hôpital public en première ligne

La situation de l'hôpital public a occupé une place importante dans les débats. **Maxime LEBIGOT, secrétaire général du syndicat FO du centre hospitalier de Laval**, est revenu sur la mobilisation menée dans son établissement pour faire reculer un plan d'austérité et un plan social. Assemblées générales, manifestations, actions visibles, la lutte collective a permis de stopper des mesures de destruction.

Mais la pression demeure. En décembre, 2.000 personnes ont manifesté à Laval pour le maintien des urgences. Le manque de moyens en santé mentale, pourtant érigée au rang de « cause nationale », a été largement dénoncé. Pour FO, les lois de financement de la Sécurité sociale organisent un assèchement des moyens qui conduit à une rupture de l'égalité républicaine dans l'accès aux soins, selon les territoires.

Smicardisation et grilles écrasées : la territoriale en alerte

Christian GROLIER a insisté sur l'écrasement extrême des grilles

de catégorie C : onze échelons sur dix-neuf ans de carrière, pour une différence de rémunération d'environ 100 euros entre le début et la fin. Et lorsque le Smic est revalorisé, l'État se contente d'indemnités différentielles : 360.000 agents concernés au 1^{er} janvier, pour un montant de 21,23 euros.

Éducation, sécurité, territoriale : une même logique à l'œuvre

Dans l'Éducation nationale, Christophe LALANDE, pour la FNEC FP-FO, a dressé un constat tout aussi sévère. Les projets budgétaires pour 2026 ne prévoient aucune mesure salariale, ni amélioration des conditions de travail. Suppressions de postes, dégradation de l'enseignement spécialisé pour les

élèves en situation de handicap, épuisement des personnels : les conséquences sont déjà visibles sur le terrain.

Du côté du ministère de l'Intérieur, Grégory JORON, pour UnIté, a rappelé une conviction partagée par FO : « Rien ne s'obtient sans rapport de force et sans rapport de force il n'y a pas de négociation. » Il est revenu sur le Beauvau de la sécurité, « arraché et transformé », qui a débouché sur un protocole signé le 2 mars 2022, portant des mesures à hauteur de deux milliards d'euros. Depuis, d'autres améliorations salariales et statutaires ont été obtenues, notamment pour la catégorie C : « Ainsi on est passé de 25 % de gradés à 52 % ».

« On n'aura rien si on ne va pas le chercher »

Le matin même, lors du Conseil commun, le ministre chargé de la Fonction publique avait évoqué l'ouverture d'un cycle de discussions mensuelles sur les rémunérations, centré sur la reprise d'ancienneté et la VAE. Une perspective jugée très insuffisante par FO, d'autant plus que l'objectif affiché d'une Fonction publique « performante pour 2035-2050 » a suscité, dans la salle, des rires mêlés de colère.

Pour FO, le message est clair : quelle que soit la configuration politique ou budgétaire, la politique d'austérité se poursuit. « On n'aura rien si on ne va pas le chercher », a martelé Christian GROLIER. Continuer à informer, organiser des assemblées générales, construire le rapport de force et porter les revendications sur le terrain reste, pour FO, la seule voie possible.

Focus

sur la branche territoriale

FO sonne la mobilisation pour les agents territoriaux

Notre organisation a dénoncé avec virulence les politiques d'austérité menées à l'encontre des services publics et appelé les agents territoriaux à se mobiliser pour la défense de leurs salaires, de leurs emplois et de leur statut. Devant une salle acquise à sa cause, Laurent MATEU, secrétaire général adjoint de la Fédération FO SPS, en charge de la branche

territoriale, a livré un discours offensif, ciblant les réformes gouvernementales et la dégradation continue des conditions de travail dans la fonction publique territoriale.

*Un service public
« sous attaque »*

Dès l'ouverture de son intervention, le secrétaire général de la branche a dressé le tableau d'un service public soumis à des « at-

taques nombreuses et sans relâche », particulièrement dans la fonction publique territoriale. À chaque alternance politique, estime-t-il, les agents territoriaux se heurtent à « une offensive sans précédent » contre leurs missions et, plus largement, contre le service public, présenté comme un pilier du modèle social et républicain.

Il a concentré ses critiques sur les gouvernements Macron, accusés d'enchaîner « réformes antisociales » et plans d'austérité, citant notamment un effort budgétaire de 40 milliards d'euros réalisé « sur le dos des plus fragiles ». Dans sa ligne de mire figurent la réforme des retraites – jugée « injuste » et seulement suspendue – l'augmentation du SMIC entraînant des indemnités différentielles pour les agents publics, la baisse des dotations aux collectivités et la réforme des arrêts maladie, qui se traduit selon lui par « une perte sèche de 10 % de la rémunération ».

Pouvoir d'achat en berne et statuts fragilisés

Sur le terrain social, FO alerte sur une « perte de pouvoir d'achat énorme », une « dévalorisation des métiers » et un « découragement profond » parmi les agents territoriaux. Laurent MATEU a fustigé le gel du point d'indice, la « smicardisation » des grilles indiciaires, la suppression de la GIPA et une indemnité de résidence jugée « obsolète » ; autant de mesures qui, selon lui, lamentent les perspectives de carrière dans la fonction publique territoriale.

Le syndicat insiste notamment sur la situation des 75 % d'agents de catégorie C, promis à des retraites « à peine à 1.000 euros », d'une catégorie B « qui fond comme neige au soleil » et de catégories A recrutées « tout juste au-dessus du SMIC ». FO dénonce aussi la montée en puissance du recours aux contractuels et cite le cas d'une secrétaire de mairie recrutée comme auto-entrepreneuse, exemple présenté comme

emblématique d'une logique de remise en cause du statut de la fonction publique.

Alerte sur l'attractivité et la casse de l'emploi

Au-delà des rémunérations, le discours pointe le risque d'une fonction publique territoriale de moins en moins attractive. Les suppressions de postes liées à la baisse des dotations, la pression accrue sur les équipes et la dégradation des conditions de travail alimentent, selon FO, une crise de sens et un découragement durable chez les agents.

Laurent MATEU s'en est également pris à la Cour des comptes, accusée de recommander la suppression de 100.000 postes dans la fonction publique territoriale, comme si les collectivités pouvaient fonctionner « en mode fantôme » malgré le vieillissement de la population, l'urgence climatique et la montée des besoins sociaux. À l'approche des municipales, il redoute une surenchère autour de la réduction des effectifs, sur fond de « fonctionnaire bashing » récurrent dans le débat public.

FO refuse d'être « variable d'ajustement »

Face à ce constat, FO martèle que les agents publics « ne sont ni le problème, ni la variable d'ajustement, mais la solution » et se présente comme le défenseur d'un service public de proximité garant de l'égalité républicaine. Le discours oppose les agents « en première ligne » lors des crises sanitaires, attentats ou catastrophes naturelles, aux décideurs qui les « oublient dès que les projecteurs s'éteignent ». Le syndicat se positionne comme une organisation « libre, indépendante, combative », refusant le « syndicalisme de salon » et les « chèques en blanc », et se démarque de partenaires jugés trop accommodants avec les politiques d'austérité. « *Nous ne serons jamais des partenaires sociaux !* », lance



Tous ensemble !

Contre l'austérité, pour l'augmentation des salaires

ainsi le chef de file, revendiquant une ligne de lutte assumée face aux réformes.

Un cahier de revendications offensif

Sur le plan revendicatif, FO Fonction publique réclame l'ouverture immédiate de négociations salariales afin d'inscrire dans les projets de loi de finances 2026 et 2027 des mesures jugées à la hauteur de la crise. À court terme, le syndicat exige une revalorisation significative du point d'indice, le rétablissement de la GIPA, la révision de l'indemnité de résidence, l'abrogation de la réforme des retraites et l'annulation de l'indemnisation à 90 % en cas d'arrêt maladie ordinaire.

À moyen terme, FO demande une refonte des grilles indiciaires, un plan de titularisation des contractuels, une augmentation des enveloppes allouées aux collectivités et l'intégration de la prime de vie chère dans le calcul de la pension pour les outre-mer. Pour Laurent MATEU, « *ce qui compte, c'est ce qu'il y a en bas de la fiche de paie* », citant Marc BLONDEL pour rappeler que le respect du travail fourni se mesure d'abord au salaire.

Appel à la mobilisation et aux élections professionnelles

Au-delà des revendications, le meeting a été l'occasion d'un appel appuyé à la mobilisation syndicale, en particulier en vue des élections professionnelles

du 10 décembre prochain dans la fonction publique. Plus FO sera forte dans les urnes, a insisté Laurent MATEU, plus les agents disposeront de « représentants combattifs, déterminés, sans compromission » pour porter leurs revendications.

Le syndicat invite les agents à choisir « l'indignation plutôt que la résilience », à refuser de « travailler pour vivre de peau de chagrin » et à se battre pour « vivre dignement de leur salaire ». Laurent MATEU a appelé à « se lever, se battre et tenir debout » face à l'austérité, en affirmant : « *La République a besoin de ses agents et les citoyens de services publics de proximité* ».

MATÉRIEL SYNDICAL OBJETS ET TEXTILES PERSONNALISÉS



Direct atelier - Sans intermédiaire



Stylos - Drapeaux - Chasubles - Banderoles

julien@LMcommunication.com
02 32 18 07 70
06 74 91 15 33



Communication.com

Assistant.e familial.e

Un métier clé en quête de reconnaissance

FO plaide pour une professionnalisation et une valorisation accrue des assistants familiaux et donner ainsi aux familles d'accueil les moyens de protéger les enfants.

Les revendications de FO pour les assistants familiaux s'articulent autour d'une refonte profonde du statut, d'une professionnalisation renforcée, d'une meilleure reconnaissance et d'une sécurisation des conditions de travail et de rémunération, afin de garantir la qualité de l'accueil familial en protection de l'enfance. Ces demandes s'inscrivent dans un contexte d'évolution des publics accueillis, de transformations du secteur médico-social et de débats nationaux nourris par plusieurs travaux parlementaires récents sur la protection de l'enfance.

Un statut spécifique et le respect du droit existant

FO revendique avant tout la création d'un statut professionnel spécifique pour les assistants familiaux, clairement distinct de celui des assistants maternels, afin de reconnaître la spé-

cificité de leur mission au cœur de la protection de l'enfance. Cette revendication s'appuie sur le constat d'un cadre juridique dispersé et parfois contradictoire, dénoncé notamment par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale comme un « imbroglio réglementaire » créant un sentiment d'ambiguïté et de fragilité pour les professionnels.

Cette évolution statutaire doit aller de pair avec une exigence forte : le respect du droit déjà en vigueur par les employeurs, notamment les dispositions du Code de l'action sociale et des familles (CASF) relatives à l'accompagnement et à l'intégration des assistants familiaux dans les équipes. L'article L.421-17-2 du CASF prévoit par exemple que l'employeur assure l'accompagnement et le soutien professionnels de l'assistant familial, et consacre son intégration dans les équipes pluridisciplinaires, mais ces dispositions restent souvent appliquées de manière incomplète sur le terrain.

FO souhaite que ces textes soient réaffirmés, rendus opposables et effectivement contrôlés, afin que l'assistant familial ne soit plus considéré comme un simple exécutant isolé, mais comme un membre à part entière du collectif de travail autour de l'enfant. Cette perspective implique un travail législatif de fond, visant à clarifier les res-

ponsabilités, à harmoniser les pratiques entre employeurs publics et privés, et à renforcer les garanties attachées à l'agrément et au contrat de travail.

S'appuyer sur le rapport Santiago et l'évolution des publics accueillis

Les revendications de FO s'inscrivent dans la dynamique des travaux parlementaires récents, en particulier le rapport porté par la députée Isabelle SANTIAGO sur l'accompagnement inconditionnel des enfants protégés, remis en 2025. Ce rapport formule de nombreuses recommandations pour adapter la protection de l'enfance aux réalités actuelles, dont plusieurs concernent directement les assistants familiaux, leur intégration dans les équipes et les besoins des enfants accueillis.

FO met notamment en avant la recommandation n°92 du rapport, qui insiste sur la pleine intégration des assistants familiaux dans les collectifs pluridisciplinaires, le développement de relais, de dispositifs de supervision et d'échanges de pratiques, ainsi que la mise en place d'ateliers spécifiques pour les enfants de zéro à cinq ans. Cette orientation rejoint les constats de terrain selon lesquels l'isolement professionnel fragilise l'accueil familial, alors que le travail d'équipe et

le soutien technique renforce la qualité de la prise en charge et la prévention des ruptures de parcours.

L'urgence tient à l'évolution des populations accueillies, marquée par l'arrivée croissante d'enfants et d'adolescents présentant des besoins dits « particuliers » ou « complexes », souvent au croisement de la protection de l'enfance et du handicap. La transformation de l'offre médico-sociale et les limites de places en établissements spécialisés conduisent en effet de plus en plus d'enfants en situation de handicap ou de troubles sévères du comportement vers les établissements de protection de l'enfance et les familles d'accueil.

La recommandation n°74 du rapport Santiago propose de construire un accompagnement adapté pour ces enfants, en systématisant les conventions entre l'Aide sociale à l'enfance (ASE), les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et les agences régionales de santé (ARS), et en désignant des référents pour les enfants protégés en situation de handicap dans chaque service. Elle invite aussi à développer des modalités innovantes d'intervention, comme les équipes mobiles de soins dans les lieux d'accueil de droit commun, à lancer des appels à projets conjoints ARS-départements pour créer des lieux d'accueil pluridisciplinaires, à garantir l'accès aux établissements médico-sociaux, à développer l'accueil familial thérapeutique et à mieux former l'ensemble des professionnels.

FO demande que ces propositions soient rapidement traduites en actes, en renforçant les équipes pluridisciplinaires autour des assistants familiaux et en adaptant les moyens ma-

tériels, humains et de formation à ces nouvelles réalités. Des initiatives concrètes, telles que les week-ends « accueil répit » organisés dans certains départements comme la Mayenne, illustrent déjà des pratiques permettant de soutenir les familles d'accueil confrontées à des situations complexes. Ces expériences locales montrent qu'un droit effectif au répit, adossé à des équipes dédiées, contribue à prévenir l'épuisement et à stabiliser les parcours des enfants.

Agrément, recrutement et professionnalisation

FO souligne le rôle central des services de protection maternelle et infantile (PMI) dans la délivrance et le suivi des agréments, et demande que des moyens suffisants leur soient alloués pour en faire de véritables partenaires des assistants familiaux. Dans de nombreux départements, les professionnels font état de sollicitations au-delà du nombre de places d'accueil autorisées, ce qui interroge la réalité du contrôle exercé sur les conditions d'accueil et la sécurité des enfants.

Le texte régissant l'agrément doit évoluer pour tenir compte de l'élévation du niveau de qualification attendu, en lien avec le **Diplôme d'État d'Assistant Familial (DEAF), aujourd'hui reconnu au niveau 4 (niveau bac) dans le paysage des diplômes du travail social**. FO souhaite que cette montée en qualification se traduise non seulement dans les **exigences de formation initiale**, mais aussi dans la **reconnaissance statutaire, salariale et dans la valorisation des parcours professionnels**.

Dès la réunion d'information des candidats assistants familiaux, FO propose que ceux-ci reçoivent la liste des employeurs

publics et privés de la région ainsi qu'une plaquette présentant les organisations syndicales et professionnelles susceptibles de les informer. Cette transparence vise à rompre l'isolement des futurs professionnels, à leur permettre de comparer les conditions d'exercice selon les employeurs et à connaître leurs droits dès l'entrée dans la profession.

La **professionnalisation** doit devenir une priorité, avec un accès effectif à la formation tout au long de la carrière, des relais organisés pour permettre la participation aux temps de formation et un financement à la hauteur des enjeux. FO insiste sur la nécessité de **construire des dispositifs de formation continue adaptés aux problématiques de la protection de l'enfance, du handicap, de la santé mentale, des violences et des traumatismes**, afin de soutenir les assistants familiaux dans des situations de plus en plus exigeantes.

Reconnaissance professionnelle et travail en équipe

La reconnaissance professionnelle passe par une **clarification du rôle de chaque intervenant** autour de l'enfant et par la **valorisation de la complémentarité des missions**. FO distingue notamment le rôle de l'employeur, chargé du contrôle, de la vérification, du suivi administratif et hiérarchique, de celui du référent professionnel, dédié à l'accompagnement, au soutien dans la pratique et à la formation, ainsi que celui du référent éducatif, qui intervient dans le cadre du projet pour l'enfant (PPE) en complément du travail de l'assistant familial.

L'accompagnement professionnel ne doit en aucun cas être



confondu avec un contrôle permanent, vécu comme une suspicion ou une mise en cause du travail réalisé au domicile. FO propose de **repréciser les notions de contrôle, d'accompagnement et de complémentarité** dans les textes, afin de sécuriser la relation entre l'assistant familial et les différents intervenants et d'éviter les dérives managériales ou disciplinaires.

Pour favoriser cette reconnaissance, FO réaffirme l'importance de **mettre en place des groupes d'analyse de pratiques, des groupes de parole et une organisation collective soutenable**, incluant des relais entre assistants familiaux. L'inscription du rythme des visites du référent éducatif de l'enfant dans le contrat d'accueil, la rémunération de l'ancienneté, la valorisation du DEAF par une grille indiciaire spécifique et la garantie d'un accès réel à la formation continue participent de cette professionnalisation.

Rémunération, prime Ségur et droit au répit

Sur le plan salarial, FO revendique **une grille de rémunération évolutive** en fonction de

l'ancienneté, intégrant la revalorisation du DEAF ou d'un diplôme reconnu équivalent. L'organisation syndicale demande également **que la rémunération au SMIC soit garantie dès le premier jour d'embauche**, avant même l'arrivée du premier enfant, afin de reconnaître la disponibilité professionnelle et les contraintes inhérentes au métier. **FO fixe comme objectif la rémunération de 152 heures de SMIC par enfant accueilli**, ce qui correspond à un temps plein mensuel ramené au nombre de jours d'accueil. Par ailleurs, elle dénonce l'inégalité de traitement concernant la prime Ségur : les assistants familiaux contractuels de la fonction publique ne la perçoivent pas alors que des professionnels exerçant les mêmes missions dans le secteur associatif non lucratif y ont droit. FO demande une harmonisation rapide, au nom de l'égalité de traitement entre salariés accomplissant des fonctions comparables dans le champ social.

Le **droit au répit** est identifié comme une condition de survie pour la profession, dans un contexte de montée en charge des besoins des enfants confiés.

FO revendique au minimum **un week-end de répit par mois** pour chaque assistant familial qui en fait la demande, droit déjà reconnu dans certains départements et évoqué dans la loi dite « Taquet », mais encore trop souvent laissé à la libre appréciation des employeurs. Dans l'attente d'une obligation législative, FO propose d'**introduire un mode de rémunération incitatif**, en rendant la rémunération des jours d'accueil au-delà de 26 jours par mois dissuasive par rapport à celle de l'accueil relais, sur la base d'une rémunération par jour et par enfant (1/26^e de la rémunération mensuelle, soit au minimum 1/26^e de SMIC).

Accueil relais, sujétion exceptionnelle et sécurisation de l'emploi

FO met en avant le rôle stratégique de l'accueil relais et de l'accueil intermittent, qui permettent d'assurer la continuité des prises en charge et le répit des familles d'accueil. Elle revendique une **revalorisation de l'accueil relais à au moins 5,83 SMIC par jour**, contre 5,06 actuellement, en se fondant sur le calcul d'un temps plein de 26 jours d'accueil par mois pour 151,67 heures de SMIC mensuel.

Dans certains départements, se développent des familles d'accueil spécifiquement dédiées à la fonction relais, dont la pertinence est reconnue mais qui restent insuffisamment encadrées. FO demande la **création d'un statut juridique particulier** pour ces postes, une égalité de traitement avec les autres assistants familiaux et la reconnaissance de l'accueil relais comme partie intégrante de l'accompagnement éducatif.

Pour les assistants familiaux qui n'accueillent que de manière in-

termittente, FO revendique la **garantie d'un SMIC mensuel, via une indemnité différentielle ou une indemnité de disponibilité**, afin de sécuriser leur revenu. Le développement de familles relais doit s'accompagner d'un statut protecteur, intégrant une indemnité spécifique lorsque la prise en charge d'un enfant « complexe » empêche l'accueil d'autres enfants sur les places agréées.

Dans ces situations, une sujétion exceptionnelle doit être prévue et révisée dans le Projet pour l'Enfant (PPE), afin de couvrir les frais supplémentaires et les contraintes spécifiques liées à la situation de l'enfant. FO insiste pour que la rémunération tienne compte non seulement du nombre d'enfants effectivement accueillis, mais aussi du nombre de places contractualisées, lorsque la configuration de l'accueil interdit de fait l'occupation de toutes les places agréées.

Frais professionnels, indemnités et congés

FO estime que le montant actuel de l'indemnité d'entretien ne couvre pas les charges réelles supportées par les assistants familiaux, notamment en matière de déplacements de proximité, d'alimentation, de vêtements, de loisirs ou d'équipements. L'organisation demande la **réalisation d'une étude sur les frais réels** afin de mettre à jour les barèmes et d'éviter que les besoins de l'enfant ne soient financés sur le salaire du professionnel.

Elle revendique la **revalorisation de l'indemnité d'entretien à 5,6 minimum garanti (MG) par mois**, soit 20 euros, et souhaite que les frais liés à des situations particulières soient spécifiquement prévus et révisés dans le PPE, sur la base des frais réels.

Les diverses allocations destinées à couvrir des dépenses particulières (hygiène, argent de poche, vêture, loisirs, cadeaux de Noël, etc.) devraient être étendues à d'autres besoins : matériel informatique, fournitures scolaires, bagagerie, cadeaux d'anniversaire, achat de vélo, permis de conduire ou tout autre besoin en lien avec le projet de l'enfant.

Les frais de scolarité et d'activités périscolaires, validés par les services de l'ASE et intégrés au projet de l'enfant, **doivent être directement pris en charge par l'ASE ou remboursés sur la base des frais réels**, afin de ne pas peser sur la rémunération de l'assistant familial.

Sur le plan des congés, FO réclame le strict respect de la législation en matière de congés payés, la **création d'un droit à congés supplémentaires de 24 jours par an** correspondant à un week-end de repos mensuel sans enfant, avec les relais nécessaires, et l'octroi effectif de congés pour jours fériés, rémunérés ou récupérés.

FO réclame également une **meilleure valorisation du travail du dimanche et l'application uniforme sur tout le territoire des congés exceptionnels pour événements familiaux**, dans un souci d'égalité de traitement entre professionnels et entre employeurs. Ces demandes rejoignent les débats plus larges sur la revalorisation des métiers de l'humain et sur la nécessité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle dans les professions à forte contrainte temporelle.

Protection sociale, fin de carrière et droits syndicaux

Dans la convention collective nationale 66 (CCNT 66), appli-



cable au secteur associatif non lucratif, les assistants familiaux bénéficient de régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé alignés sur ceux des autres salariés. **FO exige que les assistants familiaux de la fonction publique bénéficient des mêmes protections, mettant en avant l'exigence d'égalité de droits entre professionnels exerçant le même métier, quel que soit leur employeur.**

L'organisation revendique aussi la création d'une prime de départ à la retraite pour les assistants familiaux de la fonction publique, calculée en fonction des années de service, sur le modèle de ce qui existe déjà dans la CCNT 66. Cette mesure permettrait de reconnaître la carrière, l'engagement au long cours et les contraintes spécifiques du métier, marqué par un investissement personnel et familial très important.

FO demande enfin que soient garantis des droits syndicaux effectifs, adaptés à la particularité de la profession, où le lieu de travail est le domicile du salarié. Cela suppose, par exemple, la mise en place de relais pour permettre l'exercice de mandats syndicaux, la création de droits spécifiques d'accès à l'information syndicale et aux instances représentatives du personnel, ainsi que la mise à disposition d'adresses électroniques professionnelles pour tous les assistants familiaux, dans les secteurs public comme privé.

Sécuriser l'emploi, respecter la présomption d'innocence et le libre choix

FO dénonce le non-versement systématique du maintien de salaire à 80 % en cas d'accueil non

réalisé, alors que l'introduction du nombre de places dans le contrat de travail a parfois servi de levier à des pratiques managériales fragilisant la profession. L'organisation considère que ce système précarise les assistants familiaux et réclame un **maintien de salaire à 100 % en cas de départ d'un enfant**, estimant que, comme tout salarié, ils doivent percevoir un salaire régulier et pouvoir accéder aux garanties chômage en cas de perte d'emploi.

Le principe de libre choix de l'employeur est également mis en avant, FO refusant les clauses d'exclusivité ou les cadres trop contraints qui empêcheraient l'assistant familial de travailler avec l'employeur de son choix, qu'il soit public ou privé. FO réaffirme qu'**aucun accueil ne doit être imposé sans l'accord de l'assistant familial, celui-ci devant être associé à l'évaluation des situations d'accueil compte tenu de sa responsabilité et de l'impact sur sa propre cellule familiale.**

Le respect de la présomption d'innocence est une revendication centrale, particulièrement en cas de suspension d'agrément à la suite d'un signalement ou d'un événement indésirable grave. **FO demande que la procédure soit strictement respectée**, avec une durée de suspension limitée (quatre mois maximum) et maintien de salaire, **et propose la création d'une commission pluridisciplinaire spécifique** chargée d'analyser rapidement les situations, de mener les investigations nécessaires et de décider de la saisine éventuelle du parquet ou d'un conseil de discipline.

L'expérience montre qu'une majorité de ces situations sont classées sans suite, ce qui renforce

la **nécessité d'une protection fonctionnelle effective** pour les assistants familiaux et leurs familles, afin qu'ils ne soient pas durablement impactés par des accusations non confirmées. En sécurisant l'emploi et en garantissant un traitement juste et rapide des suspicions, FO entend rendre le métier plus attractif et fidéliser des professionnels dont la stabilité est déterminante pour les enfants accueillis.

Améliorer les conditions de travail pour mieux protéger les enfants

Les revendications de FO s'inscrivent dans une perspective globale : améliorer les conditions de travail des assistants familiaux, c'est valoriser l'accueil familial et garantir un accompagnement de qualité pour les enfants confiés. Qu'il s'agisse de statut, de formation, de rémunération, de droit au répit, de protection sociale, de reconnaissance ou de droits syndicaux, chacune de ces demandes vise à consolider le cadre d'exercice d'un métier pivot de la protection de l'enfance.

Les transformations législatives en cours, les rapports publics récents et les initiatives locales montrent que le sujet de l'accueil familial est désormais au cœur des politiques sociales, dans un contexte où les besoins des enfants protégés deviennent plus complexes et plus intenses. Donner aux assistants familiaux les moyens d'exercer leur mission dans des conditions dignes et sécurisées apparaît ainsi comme un levier incontournable pour garantir la continuité, la qualité et l'humanité de la protection de l'enfance en France.

FO Territoriaux Marseille Métropole

Un congrès d'une ampleur exceptionnelle

Du 28 au 30 janvier dernier, le congrès du syndicat général FO Territoriaux Ville de Marseille et Métropole Aix Marseille Provence a été organisé à l'Odéon de Marseille.

Un format assez inhabituel pour un syndicat de base

Un congrès, c'est un format assez inhabituel pour un syndicat de base mais lorsque celui-ci compte pas moins de 3.000 adhérents, agents publics des deux

plus grosses entités publiques de la région PACA, il n'est pas possible de se contenter d'une assemblée générale. N'ayons pas peur des mots – et sans exagération typiquement marseillaise – nous sommes le plus grand des syndicats de territoriaux de France !

C'est donc au cours de ce congrès quadriennal que nous avons déroulé un programme particulièrement chargé et donc réglé à la milliseconde.



28 JANVIER - UNE OUVERTURE MAGISTRALE !

Accueillis dans la salle prestigieuse de l'Odéon de Marseille, les 800 congressistes, membres des bureaux de sections, adhérents, sympathisants FO, personnalités fédérales et politiques, ont assisté au démarrage du congrès de notre syndicat le 28 janvier dernier.

Après le visionnage du film d'ouverture, véritable recueil de souvenirs de mobilisations, réunions, actions de toutes les sections qui forment l'entité FO, **Patrick RUÉ, notre secrétaire général**, a présenté le rapport d'activité sous une forme plutôt inédite.

Ce sont en effet les délégués qui ont illustré, au cours d'épisodes filmés, les principaux acquis sociaux obtenus ces dernières années.

Puis, au rythme d'*Asalto*, titre culte de *Jul*, nous avons présenté nos vœux de militants au "chef" du personnel municipal, **Benoît**



PAYAN, Maire de Marseille, qui avait répondu favorablement à notre invitation. L'occasion pour Patrick RUÉ de glisser quelques anecdotes sur les négociations ardues et les victoires obtenues par FO, mais également sur les attentes et revendications prévues pour 2026 !

Fidèle à notre slogan inspiré par Nelson MANDELA, le Congrès a imprimé le rythme de sa feuille de route : « **Cela semble toujours impossible jusqu'à ce qu'on le fasse** ».

Des instances renouvelées... dans la continuité !



29 JANVIER - LE CONGRÈS S'EST EXPRIMÉ !

Pour cette journée studieuse, l'ordre du jour était particulièrement chargé :

- Vote du rapport de trésorerie ;
- Présentation de la Commission de contrôle des comptes ;
- Election du nouveau Bureau et de la Commission exécutive 2026/2030.

Patrick RUÉ a été réélu secrétaire général à l'unanimité ! On ne change pas un leader qui gagne et notre Commission exécutive s'est prononcée sans hésitation sur le renouvellement de son mandat.

Durant cette matinée riche en émotions, nous avons eu le plaisir d'accueillir la **Présidente de la Métropole, Martine VASSAL**, en sa qualité d'employeur des agents métropolitains. Comme la veille avec le Maire de Marseille, après les vœux traditionnels, nous avons pu lui faire part des attentes syndicales de Force Ouvrière pour tous les corps de métier de la Métropole.

Honneur aux Fédéraux !

Parmi les invités de marque, **Didier BIRIG, secrétaire général de la Fédération FO des Services Publics et de Santé** s'est dit impressionné par la taille de notre syndicat, le plus grand syndicat de base de France ! **Laurent MATEU et Patrice CARRÉ, secrétaires fédéraux FO Territoriaux**, lui ont emboîté le pas et ont pu transmettre quelques messages importants à tous les délégués présents, notamment sur les échéances électorales professionnelles de 2026.

30 JANVIER

DES INTERVENTIONS EN NOMBRE : UN CONGRÈS, C'EST FAIT POUR S'EXPRIMER !

Les prises de paroles, nombreuses et de qualité, se sont étalées du 29 au 30 janvier. Elles sont le reflet de l'action au quotidien de nos délégué.e.s, dans les services, auprès de chaque agent, pour aider à des résolutions collectives ou individuelles.

Il serait difficile de rendre hommage à tous nos intervenant.e.s. Ils se sont surpassés pour exposer les avancées, attentes et problématiques défendues par FO : délégués des métiers des crèches, écoles, de la prévention des risques, des techniciens, retraités, contractuels, des services informatiques, du patrimoine, de l'animation, des sports, des agents de maîtrise, de la F3SCT, du Samu social, des cimetières, des administratifs, des cadres, de la police municipale... **Karima FRIGA, secrétaire générale adjointe et présidente du Comité d'Action sociale**, a également rappelé l'importance des prestations de notre Comité, dans un contexte économique difficile pour de nombreux agents...

Du côté de nos délégués de la Métropole, on n'est pas en reste ! Ils récoltent aujourd'hui ce qu'ils ont semé : un travail acharné sur tous les territoires de la Métropole, une disponibilité à toute épreuve et une réelle capacité de négociation avec l'administration métropolitaine.

Sous la conduite de **Patrice AYACHE**, nos représentants, acteurs de toutes les instances et réunions paritaires, ont démontré leur détermination. Ils ont exprimé, à travers des discours engagés, le bilan des points marqués et le chemin qui reste à parcourir pour répondre aux multiples attentes des agents. Ils se sont fait l'écho du développement syndical, du travail dans les instances paritaires, de la Force de l'unité.

Parmi les thèmes abordés : les techniciens en Force et le respect du droit syndical, le travail dans les communes extérieures et sur les territoires, les revendications et les avancées obtenues sur la collecte et la propreté (notamment

la déprécarisation des chauffeurs), la souffrance des agents administratifs des DRC, les revendications générales et les conditions de travail des adjoints administratifs, le travail de la commission nationale collecte et propreté (notamment l'obtention d'un statut pour les éboueurs et la catégorie super active pour la retraite), les revendications de la DNT, l'importance de la syndicalisation dans les déchetteries, les revendications des agents portuaires (et l'obtention de la maîtrise), les adjoints techniques de la Métropole et les retraités !

Ce congrès mémorable nous a tous marqués par sa richesse, sa profondeur, l'expression démocratique de notre action collective, mais également sa convivialité. Nous étions tous camarades, amis, unis autour des mêmes valeurs, réunis avec un grand plaisir. Nous sommes désormais prêts aux échéances électorales à venir, motivés comme jamais, pour conserver et dépasser notre position syndicale majoritaire à Marseille et à la Métropole Aix Marseille Provence.

Région Océan Indien

FO dans l'action après huit ans d'attente



Reporté depuis plusieurs années en raison de la crise sanitaire et des difficultés rencontrées à Mayotte et à La Réunion, le congrès de la région fédérale Océan Indien de Force Ouvrière s'est finalement tenu le mercredi 3 décembre dernier à Saint-Pierre. L'occasion de renouveler les instances, d'adopter les bilans et de rappeler les priorités syndicales dans les deux départements.

La région fédérale Océan Indien FO a ainsi tenu son premier congrès depuis 2017. Normalement organisé tous les quatre ans, l'événement avait été repoussé à plusieurs reprises, d'abord en raison de la pandémie de Covid-19, puis des crises sociales et administratives qui ont touché à la fois Mayotte et La Réunion. Ce rendez-vous attendu a finalement rassemblé 110 participants, dont une délégation de dix représentants mahorais.

Les secrétaires généraux nationaux des branches territoriale et hospitalière, respectivement Laurent MATEU et Gilles GADIER, ont également fait le déplacement depuis Paris.

Leur venue a permis des rencontres de terrain avec les représentants réunionnais, notamment dans les hôpitaux, et à Mayotte pour constater la situation sur place.

Un renouvellement partiel des instances

Ce congrès était marqué par le renouvellement des responsabilités. Lucas GOBALOU a été reconduit au poste de secrétaire général de la branche des services publics. Pour la branche santé, Nelson TECHER, qui occupait la fonction jusque-là, a choisi de se retirer. Il est remplacé par Patrick DOLPHIN, élu secrétaire général.

Les délégués ont adopté à l'unanimité le bilan d'activité ainsi que le bilan financier de la structure, validant ainsi le travail mené depuis huit ans malgré un contexte particulièrement instable.

Former, accompagner, défendre les territoires

Cette région fédérale occupe un rôle charnière pour FO dans

les deux départements ultramarins. Elle accompagne la formation des délégués départementaux, soutient les groupements locaux, aide les syndicats de base à se structurer et porte les revendications de La Réunion et de Mayotte auprès de la Fédération, qui les relaie ensuite au ministère.

La structure doit également constituer les listes FO pour les prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.

Pour Lucas GOBALOU, cet ancrage fédéral est essentiel, notamment pour Mayotte. *"Grâce à cette fédération, on peut apporter de l'aide à nos camarades de Mayotte qui démarrent. On va apporter notre expérience à La Réunion pour leur développement"*, explique-t-il. Le secrétaire général rappelle que les difficultés y restent nombreuses : *"Les choses sur place évoluent peu, les collectivités sont à l'abandon. Certains fonctionnaires n'ont pas eu la prime promise après le cyclone Chido. Les retraites n'ont pas été revalorisées depuis la départementalisation. C'est pas normal. Il y a beaucoup de choses à faire là-bas."*



EHPAD publics : l'urgence d'un changement structurel

FO SPS alerte : entre souffrance des agents et abandon des résidents, il faut un plan de sauvetage !

Les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) sont devenus le symbole le plus visible de la crise profonde qui frappe l'ensemble de notre système de santé et d'action sociale. Manque criant de personnels, conditions de travail dégradées, tarification asphyxiante, financement inadapté, perte de sens du travail, détresse des résidents : les signaux d'alarme clignotent depuis des années, sans réponse à la hauteur des besoins. Fidèle à son mandat, la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière (FO-SPS) refuse de s'habituer à cette situation et porte haut et fort une exigence : un changement structurel, pas des rustines.

Un secteur au bord de la rupture

Depuis plus de dix ans, les EHPAD publics subissent de plein fouet les politiques d'austérité budgétaire, la démographie vieillissante

et la perte d'attractivité des métiers du soin. Entre 2011 et 2021, le nombre de personnes âgées de plus de 75 ans a augmenté de près de 18 %, sans que l'État ne mette sur la table les moyens nécessaires pour adapter l'offre existante et anticiper les besoins à venir. Dans le même temps, les appels FO SPS pour des effectifs renforcés et des ratios encadrants obligatoires ont été trop longtemps ignorés ou renvoyés à plus tard.

Le résultat est connu dans tous les établissements : le taux d'encadrement reste dramatiquement bas, avec un ratio moyen d'environ 0,63 personnel par résident, très loin de l'objectif d'un soignant pour un résident promis dès 2006 avec le Plan Solidarité Grand Âge. Au quotidien, cela se traduit par des soins standardisés, des temps d'accompagnement réduits, des repas expédiés, des moments d'écoute supprimés, et des actes professionnels « à la chaîne » qui ne respectent ni la dignité des résidents ni le professionnalisme des agents.

Pour les personnels, c'est la double peine : souffrance psychique, sentiment de mal faire

son travail, plannings explosés, repos remis en cause, heures supplémentaires en cascade, rappels sur repos et impossibilité d'organiser sa vie personnelle. L'absentéisme, les arrêts maladie, les accidents de service et les burn-out se multiplient, pendant que les directions cherchent à « optimiser » les plannings plutôt qu'à recruter massivement. FO-SPS le répète : ce ne sont pas les agents qui sont en cause, c'est un système à bout de souffle, organisé sur la pénurie.

Des financements illisibles, un management déshumanisé

Cette crise est aggravée par un modèle de financement complexe et cloisonné : enveloppes "soins", "dépendance", "hébergement", logique de convergence tarifaire, injonctions à la performance budgétaire et contraintes imposées par les agences régionales de santé (ARS). Les établissements publics se retrouvent pris en étau entre des besoins croissants et des marges de manœuvre financières de plus en plus réduites.

Sous couvert de "pilotage" et de "rationalisation", les équipes

se voient imposer des organisations de travail déshumanisées : effectifs calculés au plus juste, remplacements non assurés, recours croissant à l'intérim ou à des agents non qualifiés pour boucher les trous, réorganisation permanente des services. Les EHPAD publics deviennent des laboratoires d'un management froid, centré sur des tableaux de bord et des indicateurs de rentabilité, bien loin des valeurs de service public et de bienveillance affichées dans les discours officiels.

FO-SPS dénonce cette fuite en avant : on exige toujours plus de productivité aux équipes, alors même que les résidents accueillis sont de plus en plus dépendants, souvent polyopathologiques, et nécessitent une présence humaine renforcée. La « qualité » ne se décrète pas, elle se finance, elle se construit avec des effectifs suffisants, des formations adaptées, des équipes stables et reconnues.

L'illusion du « virage domiciliaire »

Face à la crise des EHPAD, les pouvoirs publics mettent en avant le « virage domiciliaire », censé favoriser le maintien à domicile et limiter les entrées en établissement. FO-SPS ne s'oppose pas par principe au développement de l'aide à domicile ; au contraire, la Fédération revendique depuis longtemps un service public fort de l'autonomie, incluant domicile, établissements et solutions intermédiaires.

Mais aujourd'hui, ce prétendu virage reste largement une illusion. Les moyens alloués aux services à domicile sont eux aussi insuffisants, les structures peinent à recruter, et le reste à charge pour les familles demeure élevé. En pratique, les personnes qui entrent en EHPAD publics arrivent de plus en plus tard, dans un état de dépendance très avancé, nécessitant des soins lourds, une

attention permanente et des accompagnements individualisés.

Refuser de financer les EHPAD publics, tout en invoquant le maintien à domicile, revient à organiser une maltraitance silencieuse : agents épuisés, résidents laissés seuls, projets de vie impossibles à mettre en œuvre. **FO SPS rappelle qu'aucun modèle sérieux de prise en charge du grand âge ne peut reposer sur le bricolage, la culpabilisation des familles ou l'auto-sacrifice des personnels.**

Des mobilisations concrètes sur tout le territoire

Face à cette situation, les agents des EHPAD publics ne se résignent pas. Avec FO, ils se mobilisent, se rassemblent, font grève, interpellent les élus et les autorités de tutelle. En Savoie, le 14 novembre 2024, les 14 EHPAD publics se sont mobilisés simultanément, à l'appel de FO, devant chaque établissement pour dénoncer la dégradation des conditions de travail et de la prise en charge des résidents.

Cette journée d'action a été fortement relayée : presse, télévision, reportages dans plusieurs EHPAD, interviews d'agents, de directions et d'élus, donnant à voir la réalité quotidienne derrière les chiffres. Le même jour, l'ARS a reçu une délégation FO, preuve que lorsque les personnels se font entendre collectivement, le rapport de force se construit. Le président de l'Association des maires de France (AMF) pour le département a lui-même alerté, rappelant que tous les établissements publics sont devenus déficitaires, étranglés par les contraintes budgétaires et les surcoûts liés aux difficultés de recrutement.

Les témoignages remontés du terrain sont unanimes : manque de personnels, recours à des agents non qualifiés, explosion

de l'absentéisme, plannings modifiés à la dernière minute, glissement de tâches, locaux mal entretenus faute de moyens, protocoles d'hygiène non respectés, congés impossibles à poser, compte épargne temps saturés, formations annulées ou reportées. Ce « mode dégradé » devenu quasi permanent n'est pas une fatalité ; la Fédération en fait un motif central de mobilisation et de revendication.

Les revendications FO-SPS : un véritable plan de sauvetage

Pour FO-SPS, il ne suffit plus d'ajuster à la marge : c'est un plan de sauvetage d'ampleur nationale qu'il faut mettre en œuvre pour les EHPAD publics. La Fédération porte des revendications claires, constantes et finançables, qui répondent à la fois aux besoins des résidents et aux exigences des personnels.

FO-SPS revendique notamment :

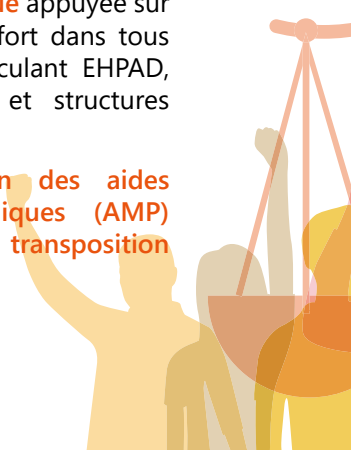
➔ **Un ratio réel d'un soignant par résident** dans les EHPAD publics, inscrit dans la loi, négocié avec les organisations syndicales et opposable aux autorités de tutelle.

➔ La création immédiate de **100.000 postes dans le secteur médico-social public**, pour sortir du sous-effectif chronique et reconstruire des équipes stables.

➔ **Une revalorisation significative des salaires et des carrières**, incluant l'intégration des primes dans le calcul de la pension, pour redonner de l'attractivité aux métiers du grand âge.

➔ **Une véritable politique de santé gériatrique** appuyée sur un service public fort dans tous les territoires, articulant EHPAD, hôpital, domicile et structures intermédiaires.

➔ **L'intégration des aides médico-psychologiques (AMP) en catégorie B, la transposition**



des évolutions indemnitaires de l'hospitalière vers la territoriale pour les agents sociaux, et la suppression du concours pour les aides-soignants, auxiliaires de soins et infirmiers diplômés, par équité avec la fonction publique hospitalière.

—> La prise en charge financière de la perte d'autonomie par la branche dédiée de la Sécurité sociale, afin de sortir d'une logique de reste à charge insoutenable pour les familles et les collectivités.

—> La suppression de l'abattement de 10% en cas d'arrêt maladie ordinaire, mesure injuste qui pénalise des agents déjà fragilisés par des conditions de travail éprouvantes.

—> L'amélioration des conditions de travail et des plannings : respect des repos, limitation des rappels, accès effectif à la formation, prise en compte de la pé-

nibilité, prévention des risques psychosociaux.

—> Un plan pluriannuel de financement des EHPAD publics, avec une enveloppe dédiée à l'investissement pour améliorer les conditions de travail, la qualité d'accueil, l'accessibilité et la modernisation des locaux.

La prise en charge de nos aînés : une priorité nationale

Pour FO-SPS, la façon dont une société traite ses aînés dit tout de son niveau de civilisation et de solidarité. La prise en charge des personnes âgées dépendantes ne peut pas être une variable d'ajustement budgétaire ni une ligne de coûts à réduire dans les programmes d'économies. Elle doit être au contraire une priorité nationale, assumée comme telle, avec un financement sécurisé et des engagements clairs en matière de recrutement, de forma-

tion et de reconnaissance des métiers.

FO-SPS appelle le gouvernement à ouvrir sans délai des négociations avec les organisations syndicales, pour construire un plan d'urgence et un programme de transformation sur plusieurs années. Les agents des EHPAD publics, leurs représentants et leurs organisations syndicales ne demandent pas des médailles ni des hommages de circonstance mais exigent des moyens, du respect et des actes concrets.

Sauver les EHPAD publics, c'est défendre un choix de société : celui d'un service public de la dépendance, universel, égalitaire et humain. FO-SPS en fait une bataille centrale, au service des agents comme des résidents, et appelle l'ensemble des agents à se mobiliser pour imposer ce changement structurel devenu vital.

TÉMOIGNAGE

EHPAD de Lyon

Quand le combat syndical devient une lutte pour la dignité

Depuis plus d'un an, le syndicat FO Ville de Lyon et CCAS est engagé dans un bras de fer dur et éprouvant concernant plusieurs EHPAD relevant du CCAS. Dès notre arrivée dans ce secteur, nous avons été alertés sur un climat extrêmement tendu, marqué par des insultes à caractère raciste, des agressions sexuelles, ainsi qu'un système de cogestion délétère entre la direction et le syndicat majoritaire, au détriment des fonctionnaires. Il a fallu batailler dans toutes les instances, en CST, en F3SCT, devant le tribunal administratif, et intervenir dans les médias pour révéler une réalité lourde, malsaine et destructrice.

De nombreuses camarades ont été brisées par cette maltraitance institutionnelle. Dans notre modeste bureau, il n'était pas rare de voir plusieurs collègues éclater en sanglots, épuisées mais déterminées. Elles ont lutté pied à pied pour faire

reconnaître des dysfonctionnements graves. Le 23 janvier à 20h40, jour de mon anniversaire, j'ai reçu le mail d'une de ces femmes m'appelant au secours, m'indiquant avoir pensé à mettre fin à ses jours. Cette situation dramatique a été portée jusqu'au plus haut niveau de l'exécutif, sans réponse du maire ni du DGS.

Ce combat dépasse aujourd'hui le seul cadre syndical. Il touche à l'éthique, à la dignité et aux principes fondamentaux de notre République. Deux de ces femmes, élues à notre conseil syndical, ont été particulièrement ciblées par des sanctions. Nous avons obtenu l'annulation totale d'une procédure de révocation et leur nomination dans l'établissement de leur choix. Le combat continue, notamment pour faire annuler une mutation injustifiée et permettre à Diane d'exercer le métier qu'elle aime. Malgré les pressions persistantes, les audits et inspections nous ont donné raison. Notre détermination reste intacte. Défendre la dignité, c'est aussi cela, le sens du combat syndical.

Un mouvement de grève inédit dans les crèches de Meaux



Ce préavis concerne tous les agents et agentes des crèches, qu'ils soient titulaires ou contractuels, et sécurise juridiquement leur participation à la grève et aux actions syndicales durant toute la période. En agissant ainsi, FO entend à la fois protéger les agents et affirmer le caractère sérieux et organisé de la mobilisation.

Des revendications centrées sur la reconnaissance et les salaires

Au cœur du conflit se trouve la reconnaissance professionnelle et salariale des agentes de la petite enfance, dont le rôle essentiel pour les familles et le développement des enfants reste sous-valorisé selon FO. **Le syndicat demande une revalorisation des salaires, une harmonisation de l'IFSE selon le principe « à travail égal, salaire égal » et une prise en compte effective de la prime d'attractivité**, afin de fidéliser les équipes et de répondre aux difficultés de recrutement.

Les revendications portent également sur le **Complément indemnitaire annuel (CIA)**, les **titres-restaurant**, ainsi que la **rémunération ou la récupération des heures supplémentaires** au choix des agents. FO réclame en outre l'**attribution de jours de pénibilité** pour reconnaître la dureté du travail en crèche, aussi bien sur le plan physique qu'émotionnel.

Améliorer les conditions de travail et les effectifs

Du 30 janvier au 20 février 2026, les agents des crèches de la ville de Meaux ont appelé à une grève reconductible à l'initiative du syndicat Force Ouvrière des territoriaux de Meaux et de la Communauté d'agglomération du Pays de Meaux. Ce mouvement, qui couvre l'ensemble des agents titulaires et contractuels des structures de petite enfance, s'inscrit dans une démarche de défense de la reconnaissance professionnelle, des salaires et des conditions de travail.

Un premier rassemblement a eu lieu le vendredi 30 janvier de 10h à 12h devant la mairie de Meaux, afin de rendre visibles les revendications et d'interpeller directement l'exécutif municipal. Les agents de la petite enfance affir-

ment ainsi qu'ils « disent stop ! » et annoncent qu'ils ne veulent plus entendre l'argument récurrent du « pas de budget » pour justifier l'absence de réponses à leurs demandes.

Un préavis de grève conforme au cadre légal

Dans un courrier adressé au maire de Meaux, Jean-François COPÉ, FO rappelle s'inscrire strictement dans le cadre du Code général de la Fonction publique, et notamment l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021, article L114-2 sur les modalités de grève dans les services publics. Le syndicat dépose un préavis de grève reconductible couvrant la période du 30 janvier 2026 à 0h00 au 21 février 2026 à 0h00, pour l'ensemble des initiatives et mobilisations liées à ce mouvement dans les crèches municipales.

Le syndicat insiste sur la nécessité d'une amélioration rapide des conditions de travail, jugées dégradées au regard des besoins réels des structures. Il demande une **augmentation des effectifs**, en adéquation avec la réalité du terrain et les exigences réglementaires en matière d'encadrement des jeunes enfants.

FO revendique aussi une **amélioration du déroulement de carrière**, avec de véritables perspectives d'évolution pour les agentes de la petite enfance. **Trois journées pédagogiques par an sont demandées, ainsi qu'une formation aux gestes d'urgence** de type AFGSU pour l'ensemble des personnels, afin de renforcer la qualité de l'accueil et la sécurité des enfants.

Un projet de service à revoir avec les agents

Au-delà des aspects purement salariaux, la grève porte sur l'organisation même du service et la gouvernance des crèches de la ville. FO demande un durcisse-



ment des conditions d'éviction des enfants en cas de maladie, de manière à mieux protéger la santé des agents et des autres enfants accueillis.

Le syndicat souhaite également la **présence d'un agent de catégorie A pour assurer l'ouverture et la fermeture des structures**, signe d'une reconnaissance du niveau de responsabilité exercé au quotidien. Il réclame enfin une **actualisation du projet de service en concertation avec les agents ainsi qu'une plus grande liberté dans la pose des congés**,

afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

En lançant ce mouvement, les agents de la petite enfance de Meaux entendent faire entendre leurs revendications et obtenir de la municipalité des engagements concrets en matière de reconnaissance, de salaires et de conditions de travail. Pour FO, la grève vise autant à défendre la dignité des professionnelles qu'à garantir un service public de qualité pour les familles meldoises.

BIENVENUE



*FO Territoriaux est heureux d'accueillir
5 nouvelles structures. Louque vie à elles !*

VILLE DE GRENADE SUR GARONNE DU CCAS (31)
le 20.06.2025

SAISSAC CIAS MONTAGNE NOIRE (11)
le 13.10.2025

MORMANT TERRITORIAUX (77)
le 25.11.2025

NARBO VIA - EPCC NARBONNE VIA (11)
le 09.12.2025

SYNDICAT DES AGENTS DE LA VILLE DE DIEPPE (76)
le 10.12.2025

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.



CNRACL

Un peu d'histoire

Les caisses de retraite avant 1945

La première idée de retraite pour le personnel des départements et des communes est énoncée en 1811, par l'avis du Conseil d'État du 12 novembre qui proposait que le décret du 4 juillet 1806 instituant une caisse de retraite pour les employés du ministère de l'Intérieur, s'applique à ceux qui « dépendent de quelques administrations départementales ou municipales ». Mais cette prise de position ne constitue alors qu'un avis et non une obligation, cependant les caisses qui établissent un fonds de retraite suivent souvent, de fait, les dispositions du décret de 1806 ou, ensuite, de l'ordonnance du 12 janvier 1825 sur les pensions du ministère des Finances.

Ailleurs, ce sont des sociétés de secours mutuels qui assurent une forme d'assurance.

L'instauration de caisses dans les départements se généralise à la fin du 19^{ème} siècle, mais cela reste exceptionnel pour les communes qui ne sont que 199 à être dotées d'une caisse de re-

traite en 1899. Les employés municipaux et départementaux font partie des employés concernés théoriquement par la loi relative aux retraites ouvrières et paysannes (5 avril 1910), mais cette loi n'est finalement que très mal appliquée.

Dans les années 1920, les autorités de l'État continuent d'envisager une caisse intercommunale et interdépartementale de retraites, mais cette idée ne se concrétise pas, pendant que les caisses particulières se multiplient pour atteindre le nombre de 627 en 1940.

Depuis 1945...

Pour unifier ces différents régimes, le régime de Vichy avait prévu la création d'une caisse unique, mais ce projet reste lettre morte.

La décision n'est prise qu'à la Libération et la création de la caisse est décidée par l'ordonnance n° 45-993 du 13 mai 1945. **La caisse est mise en place par le décret n° 47-1846 du 19 septembre 1947 qui en fixe le statut.**

Le décret n° 48-406 établissant le régime de retraite de la caisse

aligne globalement ses dispositions sur celles applicables aux fonctionnaires de l'État. Durant les premières années de la caisse, elle dispose d'une liberté d'action très limitée, dans la mesure où plusieurs de ses décisions sont annulées par l'autorité de tutelle conformément à l'article 14 du statut, mais aussi en raison du poids important de la Caisse des dépôts et consignations dans son fonctionnement. En particulier, les autorités gouvernementales s'opposent plusieurs fois à des décisions du Conseil d'administration prises à la demande des syndicats. Conformément au texte du 13 mai 1945, **la CNRACL entreprend d'intégrer les régimes particuliers de retraite existants et d'absorber les caisses existantes.** Pour des raisons tant administratives que financières, ces opérations s'étalent dans le temps et durent jusqu'au début des années 1960.

L'affiliation obligatoire de l'ensemble des agents des collectivités est instaurée en 1952, en même temps que le statut unique de ces employés. Elle est étendue, en 1954, au personnel

des offices d'habitations à loyer modéré, et en 1955, au personnel hospitalier.

Face aux difficultés à maintenir l'équilibre, le gouvernement demande généralement à la CNRACL d'augmenter le taux de cotisation des collectivités employeurs, sans toucher à celui des agents, d'où des tensions parfois importantes entre les collectivités, la Caisse et les pouvoirs publics centraux.

Présentation

Créée par l'ordonnance 45-993 du 17 mai 1945, la CNRACL est devenue l'un des principaux régimes spéciaux de sécurité sociale. Établissement public à caractère administratif de l'État, elle est gérée par la Direction des politiques sociales de la Caisse des dépôts et consignations.

Elle est régie par le décret n° 2007-173 du 7 février 2007 pour ce qui concerne sa nature juridique, son financement et son fonctionnement institutionnel.

La Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales fonctionne selon le principe de la répartition : elle assurait, en 2010, grâce aux cotisations versées par 2 millions d'actifs cotisants, le paiement des retraites de 990.000 pensionnés relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Fixés par le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, les droits de ses affiliés, actifs et retraités, s'apparentent étroitement à ceux des fonctionnaires de l'État. Il s'applique à toutes les collectivités de métropole et des départements d'outre-mer, ainsi qu'aux collectivités d'outre-mer de St-Barthélemy, St-Martin et St-Pierre-et-Miquelon.

Initialement installé à Paris, le siège de la CNRACL a été transféré en 1972 à Bordeaux, suite

aux lois sur la régionalisation et à l'aménagement du territoire, mais plus sûrement sur pression du maire de l'époque Jacques CHABAN-DELMAS, ancien Premier ministre.

Sur proposition de FO, le **20 décembre 1978** a vu la **création d'un fonds d'action sociale** qui a pour vocation d'apporter des aides et prestations à caractères sociaux aux retraités les plus fragiles ; mais c'est seulement le **1^{er} décembre 1986** qu'a été créée la commission du même nom. Le budget dédié au FAS est actuellement de 6 %.

La compensation a finalement été supprimée en 2013. Mais, au total, la CNRACL aura versé 80 milliards à d'autres régimes au titre de la solidarité. Ce qui a conduit la Caisse à devoir emprunter sur les marchés financiers pour assurer le paiement des retraites en temps et en heure et payer le montant de la compensation qui subsiste toujours...

En 2001, une des dernières et importantes dispositions a vu le jour avec la **création du Fonds national de Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (FNP)**



BON À SAVOIR...

L'originalité de la Caisse nationale est d'être le seul régime spécial de sécurité sociale dont le Conseil d'administration comporte en son sein des représentants des employeurs et des salariés élus tous les six ans, dans les 9 mois suivant les élections municipales.

À partir de 1978, un transfert de charge par le truchement de compensations de solidarité entre régimes de retraite va impacter les finances de la Caisse. La loi du 24 décembre institue la compensation démographique entre régimes de salariés et de non-salariés, dont la CNRACL sera le régime débiteur qui aura la plus forte participation.

La loi 85-1407 du 31 décembre 1985 va instaurer une surcompensation qui s'articule entre régimes dits spéciaux. Cette charge supplémentaire ne cessera de s'alourdir pour la CNRACL avec le décret 92-1296 du 11 décembre 1992 qui modifie le taux de prélèvement qui passera de 22 % en 1985 à 30 % en 1992, puis 38 % pour 1993. Après de multiples manifestations et contestations, la surcom-

par l'article 31 de la loi n° 624 du 17 juillet 2001 dont le décret d'application s'est fait attendre jusqu'en 2003.

Le FNP a pour mission de mettre en place pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers des politiques de prévention, sous la responsabilité des employeurs.

À l'aube d'une nouvelle élection pour le renouvellement des membres du Conseil d'administration, il est important de rappeler que la CNRACL reste un des seuls régimes de retraite où les actifs et les retraités peuvent élire leurs représentants, ce qui leur donne une réelle légitimité et est un réel gage de démocratie.

Un projet de loi utile mais encore très loin du compte



Le projet de loi relatif à la police municipale marque une étape supplémentaire dans l'évolution de nos missions. Oui, ce texte apporte des outils utiles au quotidien et constitue une aide opérationnelle pour les agents sur le terrain. Mais il faut être clair : ce projet ne va pas assez loin et ne répond pas aux attentes profondes d'une profession en manque criant de reconnaissance.

Depuis trop longtemps, les débats se concentrent exclusivement sur l'opérationnel, comme si l'on pouvait faire évoluer les missions sans jamais s'interroger sur celles et ceux qui les exercent. Aucun travail sérieux n'est engagé sur nos retraites, sur notre protection sociale, ni sur l'amélioration globale de nos conditions de travail. Cette absence est devenue inacceptable. Comme le rappelle Ludovic DURAND, secrétaire du syn-

dicat national FO de la Police Municipale : « Nous ne pouvons plus discuter uniquement des missions et des moyens sans aborder frontalement le volet social. Une profession ne se construit pas sur des promesses opérationnelles, mais sur une reconnaissance réelle et durable de ses agents. »

Des angles morts

Sur le fond, le texte laisse également de nombreux angles morts. L'absence d'accès à certains fichiers essentiels limite encore l'efficacité et la sécurité des policiers municipaux sur le terrain, tout en freinant leur autonomie.

De même, rien n'est prévu concernant le contrôle visuel des coffres de véhicules, ni sur les contrôles lors des manifestations sportives, culturelles ou festives, alors même que ces événements reposent largement sur l'engagement de la police municipale.

En revanche, nous prenons acte positivement du recul concernant l'attribution du statut d'officier de police judiciaire. Lors des échanges institutionnels et dans le cadre du Beauvau, notre position a toujours été claire : nous souhaitons exercer nos missions dans un cadre judiciaire dérogatoire, sans la qualité d'OPJ, afin d'éviter toute confusion ou substitution aux missions régaliennes de l'État.

Mais cette avancée ne saurait masquer l'essentiel. Le cœur du problème demeure le volet social, totalement absent de ce projet de loi. Dans une profession où l'engagement est quotidien, où les contraintes augmentent et où la reconnaissance reste souvent symbolique, les mots ne suffisent plus. « Les policiers municipaux n'attendent plus des annonces ou des effets d'affichage, conclut Ludovic DURAND. Ils attendent des actes concrets, une reconnaissance statutaire, sociale et financière à la hauteur des responsabilités qu'on leur confie. »

Nous resterons donc extrêmement vigilants lors de l'examen de ce texte au Sénat puis à l'Assemblée nationale, tant sur son contenu que sur les risques de dénaturation ou de censure. Mais une chose est certaine : sans un véritable engagement sur le volet social, aucune réforme ne pourra être considérée comme aboutie.

Beaucoup de prétendants... mais il y aura peu d'élus !

Le décret n°2026-18 du 20 janvier 2026 instaure une majoration de durée d'assurance pour les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) à partir de 10 ans d'engagement et supprime la référence à la surcotisation sur la part salariale de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels (SPP).

À première lecture, on pourrait croire que le Père Noël est passé avec un peu de retard... mais à l'analyse, beaucoup vont vite déchanter.

FO SIS CLARIFIE...

POUR LA MAJORATION DE TRIMESTRE :

- À quoi servent concrètement ces trimestres ?
 - Ils s'ajoutent aux autres trimestres pour atteindre le taux plein et éviter une décote.
 - Ils n'augmentent pas la pension au-delà du taux plein et ne permettent pas de partir plus tôt.

→ J'ai validé 1, 2 ou 3 trimestres comme SPV mais j'ai cessé mon activité avant le 1^{er} juillet 2026 : puis-je en bénéficier ?

Oui, à condition de ne pas avoir liquidé vos droits à la retraite avant le 1^{er} juillet 2026.

→ Les SPP ayant exercé le double statut Pro/Vol peuvent-ils bénéficier de la majoration ?

Oui, mais sous conditions strictes :

- Le cumul reste plafonné à 20 trimestres.
- Une fois le plafond atteint, cette majoration supplémentaire n'est pas prise en compte.

En résumé

- Cette majoration peut, dans certains cas très ciblés, éviter une décote.
- Pour la majorité des agents :
 - Pas de départ anticipé
 - Pas d'augmentation de la pension
 - Plafond des 20 trimestres déjà atteint pour beaucoup de SPP

POUR L'INDEMNITÉ DE FEU :

Rien ne change !

→ La surcotisation salariale sur l'indemnité est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2022.

→ Les indices récapitulés par arrêté sont déjà inutilisés, car ledit arrêté n'était pas mis à jour.

"Avancée majeure", disent les politiques... quelques trimestres, disent les faits... et pour beaucoup, le Père Noël est passé... mais il a oublié votre cheminée !

Le Bureau national FO SIS dénonce cette poudre aux yeux et réclame l'arrêt d'une mesure totalement injuste impactant les SPP :

- Ils sont les seuls à devoir s'acquitter d'une **surcotisation de 2 % sur leur traitement et leur prime de feu** pour bénéficier de trimestres de bonification.
- Cette obligation n'existe pas pour les autres fonctionnaires, pourtant engagés dans des missions essentielles et souvent pénibles.

FO SIS exige que les SPP bénéficient enfin de véritables avancées sociales et financières, sans être pénalisés par des surcotisations exclusives.



Election dans les services funéraires de la Ville de Paris

Fin 2025, l'Union est contactée comme il se doit par la direction des services funéraires de la ville de Paris dans le cadre de l'organisation d'élections professionnelles, à la suite de la mise en place d'une union économique et sociale (regroupement de plusieurs structures de la Ville de Paris, en lien direct avec l'activité funéraire).

C'est avec un appui sans faille de l'UD 95, et particulièrement de notre camarade **François GRASSA**, en charge de la négociation de protocoles d'accords préélectoraux) que nous partons négocier, fin octobre, les contours de cette élection - effective mi-janvier. Nos demandes ayant été entendues, nous signons le « PaP » et dès le lendemain, partons en prospection syndicale pour la constitution de nos listes. Travail de ter-

rain et de prospection où nous mêlons rencontres physiques et communication par voie dématérialisée, sur une terre « ex-CGT ». Nous déposons mi-décembre notre liste.

Une victoire sans appel

Le lendemain du dépôt, nous sommes contactés par la direction des services funéraires qui indique que nous avons « parfaitement réussi notre coup » ! Effectivement, bien que lors de la négociation du PaP, trois organisations étaient présentes (UNSA, CFE/CGC et FO), nous étions la seule à avoir déposée une liste au premier tour. De fait, notre organisation syndicale allait bénéficier de 100 % de représentativité, nous positionnant pour les quatre ans à venir comme le seul interlocuteur pour la négociation et la signature des accords de groupe pour les SFVdP. Score « magique », presque troublant, mais qui est le résultat d'une présence de

terrain et d'une reconnaissance de notre organisation dans le secteur de la convention collective des métiers du funéraire et des agents du secteur public.

Cette position « ultra » dominante de FO dans cette structure publique est aussi le signe qu'aucune porte ne nous est fermée, y compris lors de créations de structures.

Nous allons d'ailleurs nommer, notre camarade **Levy CHOUCOUTOU**, représentant syndical, qui sera la courroie de transmission entre notre représentation FO et l'Union, dans le décryptage des futurs accords proposés par la direction.

Cela illustre la continuité de l'implantation de notre organisation par l'Union dans le paysage des services funéraires français.

Il est à retenir qu'aucun collège représentatif n'est fermé à FO, pour peu que l'on y trouve les bons mots et motive les bons interlocuteurs !



Cassons les tabous !

S'il y a bien un « tabou » qui persiste et qui « signe » au cœur de notre organisation syndicale, c'est bien notre positionnement et représentativité au cœur du collège des cadres et catégorie A.

*« A cœur vaillant,
rien d'impossible ! »*

Plusieurs résultats électoraux professionnels en sont la démonstration. Il y a deux ans, un indicateur fort lors des élections professionnelles dans le groupe leader du funéraire en France (OGF-PFG) de plus de 6000 salariés, avait porté à plus de 10 % notre représentativité cadre, dès le premier tour des élections, nous permettant ainsi la

désignation de représentants et délégués syndicaux dans les instances de négociations du groupe. Une première en 30 ans d'existence syndicale dans cette entreprise !

La cloche de la victoire a sonné et de la plus belle manière : cet automne, dans l'une des entreprises majeures du secteur sur le Bassin parisien, le Groupe Funecap-Holding - siège social de la société funéraire Funecap-France à Montparnasse - fort de 130 personnes (tous cadres de catégorie A).

En effet, nos deux camarades, **Emmanuel BEC** et **Samia SERIDJ-BOUKAZIA**, sont élus lors d'une élection à 3 listes (FO-CFE/CGC et CFDT) avec 63.26 % de représentativité. Ce score reflète tout simplement l'engage-

ment total de nos camarades depuis des années avec l'Union, pour promouvoir un dialogue social riche de diversité et de propositions innovantes, au cœur des préoccupations des personnels cadres.

Avec plus de 50 % de représentativité (63.29 %), FO devient l'unique interlocuteur de la direction pour la négociation et la signature des prochains accords d'entreprise pour les quatre prochaines années. Cette position majoritaire place FO comme un interlocuteur majeur dans un groupe qui, au niveau national, possède un effectif de plus de 1500 agents.

OUI ! Une représentation cadres FO dans les collectivités est possible, il est nécessaire d'y croire et d'y travailler !

habitat

NAO de branche des ESH 2026

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) de branche des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) pour l'année 2026 se sont définitivement achevées à l'issue des réunions des 3 et 17 décembre 2025. Leur conclusion laisse un sentiment d'inachevé et de profonde déception pour l'ensemble des salariés qui attendaient une reconnaissance salariale à la hauteur de leur engagement et une remise à plat cohérente de la grille de classification.

Des revendications syndicales claires et construites

Dès l'ouverture des discussions, lors de la séance du 6 novembre 2025, les organisations syndicales avaient présenté une plateforme revendicative commune, fondée sur un constat partagé : l'érosion continue du pouvoir d'achat et le manque de cohérence de la grille des classifications.

Cette proposition visait notamment :

- » des revalorisations différenciées des minima conventionnels selon les niveaux de classification ;

» un rattrapage significatif pour certains coefficients, notamment cadres ;

» une augmentation conséquente de la prime de vacances, portée à 1 000 euros.

Une première réponse patronale jugée inacceptable

La contre-proposition formulée par le collège employeur lors de cette même séance s'est révélée très largement insuffisante. Elle prévoyait des augmentations faibles, voire inexistantes pour plusieurs niveaux, et aucune revalorisation de la prime de vacances, maintenue à 830 euros.

Cette position a immédiatement suscité la colère des organisations syndicales, tant elle traduisait un profond décalage avec les réalités économiques vécues par les salariés.

Des ajustements marginaux lors de la seconde réunion

Lors de la réunion du 3 décembre, les employeurs ont présenté une nouvelle proposition intégrant quelques améliorations, notamment pour les premiers niveaux de la grille. Toutefois, l'ensemble demeurerait incohérent : le tassement de la grille se trouvait renforcé, certains coefficients étaient revalorisés de manière déséquilibrée et la prime de vacances n'augmentait que de 20 euros.

Les employeurs ont mis en avant le fait que 41 % des salariés de la branche bénéficieraient d'une augmentation. Or, le véritable sujet n'est pas le nombre de bénéficiaires, mais bien le montant réel de l'augmentation. Une hausse symbolique ne saurait constituer une réponse sérieuse à la perte de pouvoir d'achat.

Une intersyndicale force de propositions

Dans un esprit de responsabilité, l'intersyndicale a accepté plusieurs avancées, notamment pour les niveaux G1 à G3, ainsi que pour certains autres coefficients, tout en formulant des demandes ciblées :

- » une revalorisation du coefficient G5 à hauteur de 4 %, afin de restaurer une cohérence globale de la grille ;
- » une revalorisation significative de la prime de vacances ;
- » l'indexation future de cette prime sur le coefficient G1.

Ces propositions visaient à construire un compromis équilibré et durable.

Une troisième proposition patronale encore insuffisante

À l'issue de la réunion du 3 décembre, le collège employeur a formulé une troisième proposition intégrant de nouvelles augmentations et une prime de vacances portée à 880 euros. Si des progrès étaient indéniables, le cœur des revendications restait ignoré : le coefficient G5 demeurerait sous-valorisé et la prime de vacances restait très en-deçà des attentes, après plusieurs années de forte inflation.

Une dernière tentative rejetée

Le 15 décembre, l'intersyndicale a transmis une ultime proposition visant à parvenir à un accord. Celle-ci prévoyait notamment une revalorisation du G5 à 3 % et une prime de vacances portée à 950 euros.

Cette proposition a été rejetée. Lors de la réunion du 17 décembre, les employeurs se sont limités à proposer une augmentation marginale du coefficient G4 et une prime de vacances portée à 900 euros, soit un gain mensuel extrêmement faible pour les salariés rémunérés au minimum conventionnel.

Une signature qui interroge

Alors qu'un véritable rapport de force commençait à s'installer et qu'un accord plus ambitieux semblait possible, une majorité d'organisations syndicales a finalement choisi de signer l'accord proposé par le collège employeur. L'accord NAO 2026 prévoit notamment :

- des revalorisations limitées et inégales selon les niveaux ;
- une prime de vacances augmentée de 70 euros, atteignant 900 euros annuels.

Cette issue illustre une nouvelle fois la logique des ajustements minimalistes privilégiée par les directions des ESH.

FO refuse de cautionner cette logique

FO considère que cet accord ne répond ni aux enjeux de pouvoir d'achat, ni à la nécessaire reconnaissance des compétences et des responsabilités des salariés. Les ESH reposent sur l'engagement quotidien de femmes et d'hommes qui construisent, réhabilitent, gèrent et accompagnent les locataires et les demandeurs de logement.

Refuser une revalorisation significative des salaires et de la prime de vacances, c'est nier cet engagement.

Fidèle à ses valeurs et à ses mandats, FO a donc décidé de ne pas signer cet accord et de ne pas cautionner une politique sociale faite de renoncements et de demi-mesures.

La mobilisation continue

FO poursuivra son action avec détermination pour défendre des augmentations salariales dignes, une grille de classification cohérente et une véritable reconnaissance du travail des salariés de la branche.

FO adresse à l'ensemble des militants et salariés des ESH ses meilleurs vœux pour l'année 2026 et réaffirme sa volonté de rester, avec combativité, à leurs côtés.

8 Journée internationale des droits des femmes

droits salaires
transparence salariale
temps de travail

éviter les inégalités salariales
réduire les écarts existants
compenser les injustices
présentes et passées

**Pour encore plus,
de transparence !**

égalité



avec **FO**

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.

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 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 : Shutterstock.

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.