

La Tribune des services publics FO

n° 407
Juin 2026



"Peser dans le dialogue et se faire entendre"
Lidwine, cadre et syndiquée à FO

page 12

CNRACL
Vers une crise durable de la retraite
des hospitaliers et territoriaux ?

page 14

Le vote des contractuels
Un enjeu syndical majeur

page 22



Des offres pensées pour vos projets et adaptées à vos valeurs.

SOLUTIONS ÉPARGNE

En 2025, les produits d'épargne Macif ont permis de verser **plus de 88 000 € de dons à des associations solidaires.**

Faites le choix d'une épargne qui vous ressemble, rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Shutterstock.

Les produits d'épargne assurance-vie distribués par la Macif sont assurés par **Macif Vie SE** - Société européenne au capital de 46200000€ - Entreprise régie par le Code des assurances. - RCS Niort 315 652 263 - Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.

Les livrets d'épargne bancaire distribués par la Macif sont des produits **Socram Banque**, SA au capital social de 70 000 000 €, RCS Niort 682 014 865 - Siège social : 2 rue du 24 février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 09. Établissement de crédit agréé par l'ACPR. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orienta.fr)

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.

Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque (pour les opérations de banque) et mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement (pour les services de paiement). N° ORIAS 13005670 (www.orienta.fr).

Et si le climat devenait l'arbitre incontournable des politiques publiques ?

À peine sortis d'un congrès qui ne restera pas dans les mémoires pour la force de ses orientations, mais plutôt pour l'éviction méthodiquement orchestrée de notre fédération par certains courants de la CE confédérale, l'actualité internationale nous rattrape déjà avec brutalité. Plus que jamais, les bouleversements du monde et leurs répercussions directes sur les choix gouvernementaux nous obligent à préparer l'action syndicale de demain.

Partout, les guerres se poursuivent et les peuples en paient le prix le plus lourd. Les déséquilibres qu'elles provoquent ébranlent l'économie mondiale et plongent les nations dans une instabilité financière, sociale et politique durable. Et comme si cela ne suffisait pas, le dérèglement climatique vient désormais frapper à notre porte avec une violence qui ne laisse plus place au doute. Les épisodes de chaleur accablante dès le mois de mai ne sont plus des anomalies passagères ; ils sont les signaux d'un monde qui vacille.

Nous savons qu'il est encore temps d'éviter le pire. Mais le temps presse. Pourtant, l'humanité semble davantage préoccupée à nourrir ses rivalités, à démontrer sa puissance et à poursuivre une croissance effrénée, quoi qu'il en coûte, plutôt qu'à préserver l'équilibre fragile dont dépend son avenir. À force d'aveuglement, c'est toute notre société qui risque d'être entraînée

vers le chaos.

Dans ce contexte tendu, le gouvernement Macron poursuit une politique sociale toujours plus difficile à accepter. L'augmentation du SMIC de 2,4 % aurait pu constituer une avancée si elle s'était accompagnée d'une véritable ouverture des négociations salariales dans la fonction publique. Il n'en est rien. Résultat : des milliers d'agents publics restent durablement bloqués au niveau du SMIC, parfois pendant des années de carrière.

Le tassement des grilles indiciaires atteint aujourd'hui un niveau inédit. Désormais, il faut dépasser le quatrième échelon de la grille B pour espérer sortir du mécanisme d'indemnité différentielle et percevoir un traitement de base supérieur au SMIC. Cette situation constitue une véritable humiliation pour les agents publics et révèle l'abandon progressif de toute ambition salariale pour la fonction publique.

Plutôt que d'ouvrir de réelles négociations, le gouvernement préfère multiplier les conférences sans lendemain et les espaces de discussion stériles, davantage destinés à préparer ses échéances politiques de 2027 qu'à répondre aux attentes légitimes des salariés.

Dans le secteur sanitaire et social, la situation atteint un degré critique. Après des années d'austérité et de déficits accumulés, les hôpitaux publics se voient désormais imposer

(suite page 4)



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Editoriaux

Didier BIRIG 3

Laurent MATEU 5

Création de syndicat 4

Comité national 6

FO Territoriaux confirme son
renforcement

En région 8

Pays de la Loire

Lorraine

p. 9 - Bretagne

Congrès confédéral 9

Parole de syndiqués 13

- Lidwine, cadre et syndiquée FO

- Agent territorial, surtout par
mauvais temps

CNRACL 14

Vers une crise durable de la
retraite des hospitaliers et
territoriaux ?

Outre-mer 19

La Réunion

p. 20 - Martinique

Elections professionnelles 22

Le vote des contractuels : un enjeu
syndical majeur

Les Unions 23

ASSFAM

p. 24 - SDIS

p. 25 : police municipale

p. 26 : secteur eau

p. 28 : services funéraires

p. 30 : retraités



Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière
153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante.org - Directeur de publication :
Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral - Impression : FORM'ACTUEL 63450 St
SATURNIN - sauf erreur d'impression. Diffusion : société EDITION TRIBUNE-PUBLIC
& SANTE 153/155 rue de Rome 75017 Paris - Crédits photos : Fédération FO SPS
sauf mention spécifique - N° commission paritaire 0926 S 06335 - ISSN N°2827-3192
2^{ème} trimestre 2026

1,7 milliard d'euros d'économies supplémentaires au nom de la sacro-sainte « efficience ».

Nos dirigeants semblent vivre dans une réalité parallèle où un hôpital, faute de budget, pourrait simplement fermer ses portes et refuser les patients. Mais l'hôpital public n'est pas une entreprise ordinaire. Nous avons une obligation de soins, une mission de service public, une responsabilité humaine. Nous accueillons, nous soignons, nous sauvons, sans jamais sélectionner les malades selon la rentabilité de leur prise en charge.

Alors cessons de culpabiliser les soignants et les personnels hospitaliers. Les déficits des hôpitaux ne sont pas la conséquence d'un excès de soins ; ils sont le résultat de choix politiques assumés depuis des années. L'État doit prendre pleinement ses responsabilités et garantir les moyens nécessaires au fonctionnement de l'hôpital public, au lieu d'organiser méthodiquement son affaiblissement.

C'est dans ce climat particulièrement dégradé que se poursuivent les négociations sur la PSC. Après quatre années perdues par rapport aux autres versants de la fonction publique, le gouvernement tente aujourd'hui d'imposer aux hospitaliers un accord largement insuffisant et profondément indigne de leur engagement quotidien.

Alors même que la gratuité des soins figure dans nos statuts, on voudrait faire croire aux agents que quelques dizaines d'euros suffiraient à compenser le désengagement progressif de la Sécurité sociale et la hausse continue du coût des mutuelles. Chacun sait pourtant que les restes à charge augmenteront encore dans les années à venir, au rythme des transferts opérés vers les compléments santé.

Après plus de deux mois de rupture unilatérale des négociations, le ministère de la Santé est finalement contraint de rouvrir les discussions. Mais les premières indiscretions laissent déjà craindre un protocole au rabais, très éloigné des attentes et des besoins des personnels.

Nous continuerons à porter nos revendications avec détermination. Le moment venu, nos structures auront à se prononcer sur le contenu du futur protocole. Nous demeurons combattifs, même si les arbitrages de Bercy, omniprésents depuis des mois dans ce dossier, nourrissent de légitimes inquiétudes.

Enfin, à l'approche de l'été, je souhaite à chacune et chacun d'entre vous de trouver un peu de repos après ces mois particulièrement éprouvants. Car dès la rentrée, nous entrerons dans une période décisive avec les élections professionnelles, mais aussi avec le renouvellement des administrateurs de notre caisse de retraite, la CNRACL.

Les interrogations sur l'avenir et la pérennité de notre système de retraite se multiplient, au regard notamment des derniers rapports administratifs qui laissent entrevoir de nouvelles remises en cause. Il est donc essentiel que nous retrouvions toute notre place et tout notre poids au sein du Conseil.

Les campagnes de fin d'année seront déterminantes. Le défi est clair : progresser dans les deux scrutins. Le travail accompli ces derniers mois en matière de syndicalisation est considérable, et nous voulons croire qu'il portera pleinement ses fruits.

Bonnes vacances à toutes et à tous. Prenez soin de vous et de vos proches.

BIENVENUE



Pour rappel,

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

*FO Territoriaux est heureux
d'accueillir une nouvelle structure.
Longue vie à elle !*

**SYNDICAT FO DES PERSONNELS
TERRITORIAUX DE TOULON
(83) - le 21.04.2026**



Quand le marché gouverne... ce sont les travailleurs qui paient

Laurent MATEU

*Secrétaire général
de la branche des Services Publics FO*

Camarades,

Victor Hugo écrivait : « *C'est de l'enfer des pauvres qu'est fait le paradis des riches.* »

Cette phrase résonne aujourd'hui avec une brutalité particulière face à l'explosion des prix de l'énergie. Car derrière les chiffres, derrière les courbes et les discours technocratiques, il y a la réalité du quotidien.

Le carburant augmente... et immédiatement, les coûts de transport explosent. Les livraisons coûtent plus cher. Les entreprises répercutent. Et au final, c'est le prix du panier de courses qui grimpe.

L'électricité augmente... et ce sont les factures qui s'envolent. Des familles comptent chaque euro. Des agents hésitent à se chauffer.

Le gaz, l'essence augmentent... et certains doivent choisir entre remplir le réservoir... ou remplir le frigo.

Voilà la réalité, voilà ce que vivent les travailleurs !

Et pourtant, l'énergie n'est pas un produit comme un autre. Elle est essentielle, vitale. Elle conditionne le travail, la mobilité, la vie quotidienne, la dignité même.

Mais ce que nous vivons aujourd'hui n'est pas une fatalité économique. C'est le résultat d'une méthode politique. Une méthode directement inspirée des politiques de Ronald Reagan, la fameuse "reaganomics" : moins d'État, plus de marché, dérégulation, privatisation et mise en concurrence généralisée.

Cette logique, qui prétend que le marché réglerait tout mieux que le service public, est aujourd'hui pleinement assumée par les politiques menées sous la présidence Macron.

Résultat ?

Ce qui relevait de l'intérêt général est livré à la lo-

gique du profit. Ce qui devait être garanti devient incertain. Et comme toujours dans ce modèle... ce sont les travailleurs qui paient.

Les excuses changent, mais les méthodes restent les mêmes. Un coup, c'est la guerre à l'autre bout du monde. Un coup, c'est une crise sanitaire. Demain, ce sera autre chose. Mais à chaque fois, les mêmes mécanismes se mettent en place : spéculation sur l'énergie, spéculation sur les matières premières, spéculation sur la santé.

Les marchands de mort ne reculent devant rien pour gagner toujours plus d'argent.

Pendant ce temps les salaires stagnent, le point d'indice ne suit pas et le pouvoir d'achat recule mois après mois.

Force Ouvrière refuse cette logique. Nous refusons que l'on banalise l'inacceptable. Nous refusons que l'on habitue les agents à vivre moins bien. Nous refusons que la dignité devienne une variable d'ajustement. Car il faut le dire clairement : ce n'est pas une crise... c'est un choix politique. Le choix de faire passer le marché avant l'humain. Le choix d'affaiblir le service public. Le choix de faire payer toujours les mêmes.

Face à cela, FO porte des revendications claires :

- un encadrement strict des prix de l'énergie ;
- une véritable revalorisation des salaires ;
- et la reconnaissance pleine et entière de l'énergie comme un service public essentiel.

Parce qu'une société digne est une société où l'on ne choisit pas entre se chauffer et vivre. Entre aller travailler et manger.

Camarades, il ne s'agit pas seulement de factures. Il s'agit de justice sociale. Il s'agit de dignité. Et sur ces principes, Force Ouvrière ne transigera pas.



Réuni au début du mois de mars, le Comité national a marqué une nouvelle étape dans la structuration de notre organisation. Dans un contexte social toujours plus tendu pour les agents de la fonction publique territoriale, ces élections traduisent la volonté de la Fédération de s'appuyer sur des responsabilités renforcées pour porter plus efficacement les revendications des agents.

L'élection de **Laurent MATEU** au poste de **secrétaire général adjoint de la Fédération**, branche des services publics, vient reconnaître son engagement syndical et son expérience au service des militants et des agents. Cette responsabilité s'inscrit dans la continuité d'un investissement déjà identifié au sein des instances FO, notamment sur les dossiers liés à la formation et aux politiques publiques territoriales.

Gisèle LE MAREC a également été élue secrétaire fédérale. Elle est en charge de la délégation du CSFPT, de la communication, de la section cadres, des statuts syndicaux et du suivi des structures. Cette attribution conforte l'importance accordée par FO à

la cohérence de son action, à la défense du cadre statutaire et à la visibilité de nos positions dans les débats nationaux.

Enfin, **Eric MARIN** fait son entrée au bureau fédéral, en tant que **délégué fédéral de la région Languedoc-Roussillon**, avec la responsabilité du CNO et du Conseil d'administration du CNFPT. Son profil, déjà marqué par son engagement sur les questions de formation et de représentation fédérale, constitue un atout pour faire entendre la voix des territoriaux dans des instances essentielles à l'avenir des agents.

Une fédération mobilisée

Ces nominations ne sont pas seulement des évolutions internes : elles traduisent une orientation politique claire. FO entend renforcer son efficacité militante, défendre le statut, agir pour les carrières, les conditions de travail et le droit à la formation, tout en por-

tant la parole des agents dans les instances consultatives et paritaires.

Dans un contexte où les agents territoriaux subissent toujours les effets des restrictions budgétaires, de la dégradation des moyens et des atteintes répétées au service public, la Fédération réaffirme la nécessité d'une organisation solide, active et combative. Le Comité national de début mars illustre ainsi la volonté de FO de s'appuyer sur des camarades expérimentés et investis pour poursuivre le combat syndical au plus près des réalités du terrain.

Par ces élections, FO se donne les moyens d'amplifier son action, de renforcer sa présence dans les instances nationales et de continuer à défendre sans compromis les droits des agents territoriaux.



Plus que jamais, l'heure est à l'organisation, à la mobilisation et à la revendication !



Pour être contacté,
scannez le QR code



AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE, CHEZ NOUS, VOUS ÊTES CHEZ VOUS.

Plus de 2 millions de Sociétaires ont choisi de nous faire confiance. Parce que nous connaissons bien les besoins des agents de la Fonction publique : première affectation, déménagement suite à une mutation, achat immobilier⁽¹⁾ et pour tous les autres moments de la vie qui comptent, la CASDEN se tient toujours à vos côtés.



La banque coopérative
de la Fonction publique

Rendez-vous sur **casden.fr*** ou retrouvez-nous chez



*Coût de connexion selon votre opérateur.

⁽¹⁾Offre soumise à conditions et dans les limites fixées par l'offre de crédit, sous réserve d'acceptation de votre dossier par l'organisme prêteur, la CASDEN Banque Populaire. Pour le financement d'une opération relevant des articles L 313-1 et suivants du code de la consommation (crédit immobilier), l'emprunteur dispose d'un délai de réflexion de 10 jours avant d'accepter l'offre de crédit. La réalisation de la vente est subordonnée à l'obtention du prêt. Si celui-ci n'est pas obtenu, le vendeur doit rembourser les sommes versées.

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 242 487 090 euros • Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Conception : •becoming • Crédits photos : SolAir • Illustrations : ©Frédéric Rébena • Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle. Ne pas jeter sur la voie publique.

Pays de la Loire

Thierry Moutier succède à Gisèle Le Marec

Passage de relais au syndicat FO du Personnel du Conseil régional des Pays de la Loire.

Le vendredi 13 mars dernier, les adhérents et militants sont venus des cinq départements de la région, à Nantes, pour la tenue de l'assemblée générale annuelle du syndicat FO du Personnel du Conseil régional des Pays de la Loire, en présence de **Johann LAURENCY** pour la **Fédération FO-SPS (branche territoriale)** et de **Fabrice BOURON** (GD des services publics et de santé, branche territoriale).

À l'issue des interventions intégrant la situation revendicative générale et locale, les rapports d'activité et de trésorerie ont été adoptés. Les instances du syndicat ont également été élues.



Cette assemblée a été marquée par le passage de relais entre la camarade **Gisèle LE MAREC**, **secrétaire générale** du syndicat pendant 14 années, et **Thierry MOUTIER**, **trésorier** du syndicat - 14 ans également - pour le mandat de secrétaire général du syndicat.

A l'issue de cette assemblée, les camarades ont partagé le verre de l'amitié ainsi qu'un repas fraternel pour marquer ce passage.

..... Lorraine Trois jours "découverte"



Trois journées consacrées à la découverte de notre Fédération, à nos statuts mais aussi aux élections professionnelles de fin d'année, ont eu lieu du 27 au 29 avril au CHS de Sarreguemines, pour nos camarades, dont une bonne partie de nouveaux adhérents FO de Moselle Est.

Ce furent trois belles journées menées d'une main de fer dans un gant de velours par notre dynamique et très motivée Céline, une jeune formatrice tout droit

venue de la belle région voisine de Champagne. Nos camarades ont pu échanger et partager de nombreuses expériences vécues dans leurs collectivités respectives, mais aussi des comportements de certains élus que nous qualifierons de surprenants...

Les élections municipales venant de se terminer, certains camarades se demandaient à quelle sauce ils allaient être mangés dans les temps à venir, tandis que d'autres se sentaient un peu soulagés par la tournure

des choses. Mais tous sont dans l'attente d'un dialogue social constructif ayant pour seul objectif le bien-être des agents de nos collectivités, tant sur le plan moral que financier !

Au bout de trois jours assez intenses, nos camarades sont repartis plus motivés que jamais vers leurs collectivités de Sarrebourg, de Forbach, du Grand'Est ou encore de la CASC de Sarreguemines.

La formation syndicale est un droit pour tous, elle est indispensable pour acquérir des connaissances et prendre de l'assurance face à des services RH qui souvent, se comportent de façons inappropriées et nous prennent de haut.

Merci aux camarades FO du CHS de Sarreguemines qui nous ont accueillis dans leurs locaux syndicaux. Merci à Céline pour sa disponibilité et sa joie de vivre.



Bretagne

Plan "suppression de postes"

Le Conseil régional de Bretagne déploie, avec un maximum d'opacité et le recours au Cabinet E&Y, son plan de suppression de postes.

Dans les services administratifs, ce sont 95 postes qui sont en passe d'être supprimés avant les élections régionales soit près de 6 % des effectifs ! La méthode est révoltante : l'administration ne soumet aucune suppression de poste à l'avis des membres du Comité social territorial (CST), pourtant obligatoire... Et ce malgré le rappel des textes effectué par le préfet de Région à l'occasion d'une interpellation de FO !

Sa méthode ?

Le « gel définitif » des postes. Les postes ciblés, devenus vacants après un départ par mutation, retraite ou fin de CDD, ne sont pas pourvus et restent vacants. De cette façon, les représentants du personnel n'en ont connaissance que plusieurs semaines ou mois après, en réclamant les informations... sauf quand les agents impactés saisissent les syndicats. Et là, on constate que la méthode de l'administration est brutale et désastreuse sur le plan humain, tant pour les agents concernés que pour leurs équipes :

- Des agents titulaires apprennent qu'au motif d'une mutualisation, ils seront mutés

d'une direction à une autre et qu'ils seront spécialisés sur une seule de leurs missions, ce qui n'est pas leur choix !

- Des agents contractuels dont les compétences avaient été recherchées et qui devaient bénéficier d'un CDI après 6 années d'exercice parce que leurs missions perdurent, sont remerciés, parfois prévenus en dehors du délai légal !

- Des agents contractuels longue durée à qui l'administration avait demandé de passer le concours, et qui l'ont obtenu, ne sont pas stagiairisés et sont remerciés s'ils ne trouvent pas un autre poste adapté à leurs compétences.

- Les dispositifs et missions à mettre en œuvre ne sont pas réinterrogés avant le gel des postes mais seulement après, dans le meilleur des cas... donc la charge de travail et la désorganisation se reportent sur d'autres agents !

- Les renforts de personnel n'existent pratiquement plus, même là où des besoins étaient ainsi comblés depuis des années ; en conséquence, la charge de travail et la pression s'accroissent sur les personnels restants.

- L'administration refuse désormais les détachements de moins de 3 ans vers une autre fonction publique, au mépris des passerelles acquises en termes de mobilités inter-fonctions publiques

- Les embauches sous forme de contrats de projet augmentent : une précarité organisée !

- Les temps partiels sur autorisation sont maintenant réinterrogés et réduits !

- Des postes d'agents partant à la retraite ne sont pas remplacés et, dans le même temps, la collectivité freine au maximum les octrois de retraites progressives, ne donnant pas satisfaction aux agents, ni sur la quotité ni sur la durée souhaitée ! Il est par exemple impossible pour un catégorisé A ou un agent spécialisé sur des tâches techniques en lycée de bénéficier d'une retraite pour une quotité supérieure à 20 %... L'iniquité devient la règle !

L'action FO

L'action des représentants FO permet de limiter un peu les dégâts :

- ➔ L'obtention d'un délai de 6 mois pour prévenir les agents contractuels que leur poste est gelé ;

- ➔ Une meilleure place réservée à la mobilité interne alors que les années précédentes elle n'était plus encouragée ;

- ➔ Un meilleur accompagnement des agents concernés par une suppression de leur poste ;

- ➔ Une meilleure attention aux situations des lauréats de concours ;

➡ Un léger adoucissement des freins mis sur les octrois de retraites progressives et une ré-interrogation des règles locales en 2027.

Dans les lycées, 2500 autres agents régionaux subissent eux aussi une pression accentuée. La Région a annoncé la fin des renforts et remplacements entre la mi-juin, voire la fin mai et le début des vacances d'été, au moment où les grands ménages sont effectués. Ceci alors que des postes restent non pourvus, faute de candidat pour des emplois aux salaires peu attractifs. Conséquence : c'est l'équivalent de 23 temps complets de plus sur l'année qui sont économisés par la région Bretagne sur le dos des agents !

Et ce n'est pas tout !

Le "Plan Lycées 2040" a vu le jour. L'objectif : accompagner la baisse du nombre de lycéens par la baisse du service rendu à l'usager. A terme, ce sont les emplois qui seront remis en question, voire l'existence de certains établissements là où plusieurs lycées sont présents sur un même bassin d'emploi. La région Bretagne emploie de plus en plus d'agents spécialisés et encadrants sous forme de contrats de 3 ans. Ce sera sans aucun doute plus facile de supprimer les emplois le moment venu...

L'action des représentants FO a permis d'obtenir la promesse d'être associés aux travaux, bassin d'emploi par bassin d'emploi. A voir si elle se concrétisera...

Conclusion

On a là l'exemple d'une collectivité qui se noie dans ses contradictions : un discours basé sur ses capacités de réorganisation mais qui ne parvient pas à anticiper, qui ne mesure pas les effets des décisions qu'elle prend, une collectivité ne respectant pas le rôle des instances représentatives, obligée de dissimuler ses décisions de suppressions d'emplois par des gels de postes, une collectivité incapable d'utiliser les bons leviers tels que les retraites progressives et les autorisations de travail à temps partiel, une collectivité qui ne saisit pas les perches tendues par les représentants FO tentant de négocier des décisions gagnant-gagnant en améliorant les critères locaux des évolutions de carrière, bien à la traîne !

Congrès confédéral Les Territoriaux font entendre leurs voix



Au 26^{ème} congrès confédéral FO à Dijon, la Fédération des Services publics et de santé a fait entendre la voix des agents de la fonction publique et des personnels hospitaliers.

Face aux difficultés croissantes dans les services publics, les délégués ont réaffirmé leur engagement pour la défense des droits, des salaires, des carrières et des conditions de travail. À Dijon, FO SPS a rappelé que sans agents reconnus et protégés, il n'y a pas de service public de qualité.





RÉFORME DE LA PSC

Protéger ceux qui font vivre notre territoire



TERRITORIA prévoyance nous livre son analyse sur le marché de la prévoyance.

La Protection Sociale Complémentaire (PSC) n'est plus un simple cadre réglementaire. Elle concerne directement la vie des agents territoriaux, confrontés aux aléas de la santé, aux accidents de la vie professionnelle, à l'invalidité ou au décès. Acteur engagé depuis de nombreuses années aux côtés des collectivités et de leurs agents, nous avons pleinement conscience de ces enjeux humains et sociaux. C'est dans ce contexte que nous avons décidé, avec le Groupe APICIL, groupe paritaire et mutualiste, de créer TERRITORIA prévoyance, une entité dédiée aux besoins spécifiques de la Fonction Publique Territoriale. Cette création marque une nouvelle étape de notre engagement : **renforcer durablement la protection des agents territoriaux**, dans un cadre collectif, solidaire et sécurisé.

Une réforme majeure, issue du dialogue social

La réforme de la Protection Sociale Complémentaire constitue une avancée sociale majeure. Elle est le fruit d'un dialogue social approfondi, qui a abouti à l'accord collectif national du 11 juillet 2023, signé par les représentants des employeurs territoriaux et les organisations syndicales. Cet accord a été transposé dans la loi du 22 décembre 2025, désormais en vigueur. Ce nouveau cadre rend obligatoire, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, la mise en place de **contrats collectifs de Protection Sociale Complémentaire à adhésion obligatoire**, notamment pour le risque prévoyance. Ces contrats doivent être financés au minimum à 50 % par l'employeur. Il s'agit d'un tournant important, alors que jusqu'à présent moins d'un agent territorial sur deux bénéficiait d'une couverture prévoyance collective.

TERRITORIA prévoyance : continuité et proximité

Avec TERRITORIA prévoyance, nous avons structuré notre action pour répondre pleinement à ces nouvelles exigences. La nouvelle entité reprend l'ensemble des contrats précédemment portés par TERRITORIA mutuelle et

pilote le développement futur des solutions de santé et de prévoyance.

Nous voulons garantir la continuité de **l'accompagnement de proximités auprès des collectivités** tout en renforçant la solidité des dispositifs proposés. TERRITORIA prévoyance s'appuie sur l'expertise de TERRITORIA mutuelle, qui protège plus de 196 000 personnes et accompagne 7 400 collectivités, ainsi que sur la puissance du Groupe APICIL.

Un enjeu concret pour les agents

Au-delà des textes, la PSC vise à **sécuriser les parcours professionnels des agents et à limiter les pertes de revenus en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité**. Nous resterons attentifs à la qualité des garanties et aux conditions de mise en œuvre, afin que cette réforme bénéficie pleinement à celles et ceux qui font vivre le service public local.

Découvrez-nous



Lidwine, cadre et syndiquée à FO

« Peser dans le dialogue et se faire entendre »

Lidwine, peux-tu nous présenter succinctement ton parcours professionnel et tes fonctions actuelles ?

Après un bref passage dans le privé, je suis rentrée dans la fonction publique d'Etat comme CPE où j'ai pris ma carte d'adhérente dans un syndicat. J'ai évolué comme personnel de direction puis souhaitant voir autre chose que l'Education Nationale je suis partie en détachements au ministère des armées à la Marine Nationale comme proviseur des écoles militaires, puis comme directrice territoriale d'un opérateur public.

J'ai souhaité ensuite intégrer la fonction publique territoriale, où j'exerce comme administratrice les fonctions de cheffe de service à la Région des Pays de la Loire d'une équipe de 29 personnes.

Tu es syndiquée et à FO : depuis combien de temps ? Qu'est-ce qui t'a amenée à te syndiquer ?

J'ai toujours été syndiquée mais j'ai souhaité changer lors de mon arrivée à la Région, car je ne me retrouvais plus dans mon précédent syndicat. Je cherchais des valeurs claires, un syndicat inter-catégoriel, indépendant qui est dans la négociation mais pas dans la compromission ni le consensus.

Que souhaiterais-tu dire aux cadres qui ne se syndiquent pas ?

D'abord que c'est un droit et que chacun doit exercer son droit. Nous exerçons au quotidien nos devoirs, mais n'oublions pas nos droits ; aucun métier, aucune fonction n'est entravée dans son droit syndical.

Se syndiquer c'est adhérer à des valeurs et ensuite chacun s'investit à la hauteur de ce qu'il souhaite mais puisque nous avons ce droit, que d'autres exercent fortement, il nous faut aussi peser dans le dialogue social.

Se syndiquer en tant que cadre peut paraître délicat vis-à-vis de la hiérarchie mais toutes les strates hiérarchiques s'organisent (syndicalement ou via des associations de métiers).

En tant que cadre nous avons aussi besoin de défendre des revendications, d'être accompagnés à un moment de sa carrière et d'être défendus. Dans une période où les acquis sont nombreux à être remis en cause, se syndiquer est un premier pas vers la défense des acquis et le moyen d'en obtenir d'autres.

Enfin, se syndiquer est un acte individuel qui, si l'on ne s'engage pas sur une liste pour être élu dans des instances, n'est pas connu de la hiérarchie mais

c'est un acte qui permet d'obtenir des moyens pour le syndicat, qui lui permet de peser dans le dialogue et de se faire entendre. Et c'est ne pas rester seul ou isolé dans des fonctions où souvent



nous le sommes. Le syndicat c'est aussi un collectif auprès duquel obtenir de l'information, échanger, trouver des conseils.

Tu sièges dans une instance de représentation du personnel : quelle expérience en retires-tu ?

Une meilleure connaissance du fonctionnement de la collectivité, de réfléchir à son organisation sous un autre angle que celui de cadre, d'élargir mon champ de connaissance.

Vis-à-vis des collègues, c'est faire connaître le syndicat de façon indirecte car mon mandat est connu, et j'espère démontrer qu'un cadre peut se syndiquer et « faire des petits. »

Tu as encadré des agents adhérents du même syndicat que toi : peux-tu nous en parler ?

Tous mes collaborateurs connaissent mon engagement et j'estime que celui-ci m'impose de bien réfléchir à mes pratiques professionnelles, et d'être en-

core plus attentive à mon management. Avec des agents adhérents du même syndicat, cela fluidifie la communication. Je suis peut-être plus directe sur l'information et les enjeux. Et pour moi, avoir affiché mon engagement a permis à des collègues de venir me trouver et me rend plus libre d'aborder des sujets essentiels : RH, avancements, promotions.

Agent territorial surtout par mauvais temps

La France a connu de manière continue 36 jours de pluie, avec deux gros épisodes accompagnés de vents violents sur le mois de février : les tempêtes Nils et Pedro.

Ces intempéries, sur le plan national, ont fait battre des records de pluviométrie.

Nos premières pensées sincères se tournent légitimement, et d'abord, vers l'ensemble des sinistrés. Nos concitoyens, nos voisins, nos familles, nos amis qui ont subi, par malchance, par le hasard des caprices du temps, par manque de moyens pour prévenir l'inévitable promis, ces assauts pluvieux à répétition.

Et comme à chaque évènement d'ampleur, les agents publics de la Fonction publique territoriale ont accompagné les victimes. Dehors dès que possible, ils ont nettoyé les rues, élagué les arbres, offert un abri de fortune, servi des repas, écouté la dé-

tresse, accompagné socialement et humainement l'après. Et tout ceci s'est déroulé dans une indifférence quasi générale.

Il me semble que c'était simplement le temps de mettre en avant celles et ceux qui ne font jamais de bruit, qui sont là par tous les temps et ce, d'abord et surtout, parce que c'est l'ADN des agents publics. Toutes celles et tous ceux que certains définissent toute l'année comme « les mains sales », « les stylo-crates », « les planqués », « les nantis », étaient tous et toutes présents pour faire ce que chacun et chacune d'entre nous fait quotidiennement dans ses missions... servir la population lorsqu'elle en a besoin.

Il est opportun de rappeler l'importance des « petites mains », de mettre un focus sur les conditions d'exercice réelles et non celles qui sont fantasmées. Certainement pertinent de faire la démonstration que moins d'impôts c'est évidemment

moins de services publics et que le consentement à ce dernier c'est à minima du bon sens, celui du collectif, de la protection des uns vers les autres.

Encore une fois personne ne s'est défilé, ni les agents d'exécution ni les encadrants. C'était assurément le moment de justifier, puisque malheureusement il le faut, l'existence vitale de la sphère publique. De rappeler encore que la Fonction publique territoriale est hétérogène et interdépendante et que c'est bien de cette nature qu'elle en tire sa vitalité et son efficacité.

Nous sommes le paradoxe de ses métiers trop souvent dénigrés, traités généralement avec mépris. Nos qualifications sont des savoirs faire indispensables et pourtant en perte d'attractivité.

Stéphane Moulinier
Délégué fédéral Aquitaine

Vers une crise durable de la retraite des hospitaliers et territoriaux ?

La situation financière de la CNRACL franchit un nouveau seuil d'alerte. À travers les données financières de l'exercice 2025, mais aussi le rapport complémentaire de près de 500 pages remis par l'IGAS, l'IGF et l'IGA sur les perspectives du régime à l'horizon 2045, se dessine désormais une réalité particulièrement préoccupante : la caisse de retraite des hospitaliers et des territoriaux entre dans une phase de déséquilibre durable dont aucun scénario étudié ne permet réellement la sortie.

Pour la Fédération FO des personnels des Services publics et de Santé, les constats désormais formulés jusque dans les rapports officiels confirment ce que l'organisation syndicale dénonce depuis plusieurs années : la crise de la CNRACL n'est pas une dérive passagère. Elle est le produit d'un affaiblissement progressif du service public hospitalier et territorial, d'une sous-compensation chronique des charges imposées aux employeurs publics et d'une succession de réformes menées sans vision globale du financement des retraites publiques. Sans bien évidemment passer sous silence les 100 milliards € de ponctions effectuées depuis 1974 au titre de la solidarité inter-régime !

Une fin d'exercice 2025 sous très haute tension

Les indicateurs financiers de la caisse traduisent un niveau de tension rarement atteint.

Certes, les frais financiers de la CNRACL se sont établis à 234 millions d'euros, un montant légèrement inférieur aux prévisions initiales grâce à un taux d'emprunt plus faible qu'anticipé. Mais derrière cette amélioration relative, la gestion de fin d'année a été marquée par des difficultés de trésorerie particulièrement lourdes. La caisse a dû faire face à plusieurs épisodes de découverts successifs, aggravés par un retard de versement de la Direction générale des finances publiques estimé à 686 millions d'euros, mais aussi par un sous-encaissement des cotisations patronales en décembre 2025.

Pour la Fédération FO-SPS, ces difficultés ne relèvent plus de simples aléas techniques de gestion, elles illustrent une **dégradation structurelle des capacités de financement du régime**. Le relèvement du plafond d'emprunt à 13,7 milliards d'euros pour 2026 apparaît d'ailleurs comme un signal particulièrement inquiétant. Pour la Fédération, l'endettement devient progressivement une variable d'ajustement permanente destinée à maintenir artificiellement l'équilibre immédiat du régime sans traiter les causes profondes des déséquilibres.

Une caisse confrontée à des leviers de réforme « très limités »

Le constat dressé par les inspections générales est particulièrement sévère. Selon le rapport, la CNRACL se trouve désormais confrontée à des « leviers de réforme très limités » et **pourrait même devenir, à terme, le premier régime public de retraite déficitaire**.

Plus encore, les inspections considèrent que « quelle que soit l'hypothèse simulée », le régime demeurera dans une **situation financière durablement dégradée entre 2025 et 2045**. Autrement dit, aucun des huit scénarios étudiés ne permettrait un véritable retour à l'équilibre.

Même dans le scénario le plus favorable, le déficit annuel atteindrait encore 700 millions d'euros en 2045. Dans l'hypothèse la plus dégradée (celle d'un non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite entre 2026 et 2030) le déficit grimperait à 9,4 milliards d'euros par an. La dette cumulée suivrait la même trajectoire. Elle pourrait varier entre 20,5 milliards et 111,5 milliards d'euros selon les hypothèses retenues. Les inspections reconnaissent d'ailleurs explicitement que « dans tous les cas de figure, la dette s'accroît sensiblement sur la période ».

Pour la Fédération FO-SPS, ces projections démontrent surtout les limites d'une logique

qui consiste depuis des années à traiter la question des retraites publiques uniquement sous l'angle comptable, sans jamais aborder les causes structurelles de l'affaiblissement des recettes.

Le scénario des 68 ans : jusqu'où pousser le recul social ?

L'un des passages les plus marquants du rapport concerne la question de l'âge de départ à la retraite. Les inspections indiquent qu'en ne jouant que sur ce seul levier pour équilibrer le régime, l'âge de départ devrait progressivement être repoussé à... 68 ans !

Pour FO, cette projection illustre à quel point la fuite en avant paramétrique atteint aujourd'hui ses limites.

Car derrière cette hypothèse théorique, une réalité demeure largement absente des analyses technocratiques : celle des métiers exercés dans les hôpitaux, les EHPAD, les services sociaux, les collectivités territoriales ou les services techniques. Dans des professions déjà confrontées à l'usure professionnelle, aux horaires décalés, aux risques psychosociaux et à la pénibilité physique, le simple fait d'évoquer un horizon de départ à 68 ans apparaît totalement déconnecté de la réalité du terrain.

L'hôpital public au cœur de la crise

Les données relatives aux employeurs en difficulté illustrent avec force le rôle central de la crise hospitalière dans les déséquilibres de la caisse.

Au 31 décembre 2025 :

- ➔ 125 employeurs étaient considérés comme défaillants, contre 106 un an auparavant ;
- ➔ Les créances atteignaient près de 560 millions d'euros ;
- ➔ 70 % des employeurs défaillants relevaient du secteur hospitalier ;
- ➔ Ces établissements concentraient à eux seuls 96 % du montant total des dettes.

Pour la Fédération FO-SPS, ces chiffres démontrent clairement que la crise financière de la CNRACL est indissociable de celle de l'hôpital public.

Les établissements hospitaliers supportent aujourd'hui une accumulation de charges :

- Inflation énergétique ;
- Augmentation de la masse salariale ;





- Effets des mesures Ségur non-compensées ;
- Pénuries de personnels ;
- Recours massif à l'intérim ;
- Déficits chroniques ;
- Insuffisance des financements ONDAM.

Dans ce contexte, les difficultés de versement des cotisations traduisent avant tout l'asphyxie budgétaire progressive des établissements.

Une hausse des cotisations devenue inévitable

Face à cette situation, une seule recommandation majeure formulée en 2024 a véritablement été mise en œuvre : l'augmentation des cotisations employeurs. Le taux de contribution patronale doit ainsi passer de 31,7 % en 2024 à 43,7 % en 2028. Les inspections considèrent cette hausse comme « inéluctable » compte tenu des besoins de financement du régime. Mais elles reconnaissent également qu'elle ne suffira pas à garantir la soutenabilité du système à long terme.

Plus inquiétant encore : le rapport souligne que **cette hausse produit déjà des effets pervers sur les politiques de recrutement des employeurs publics**. Une enquête menée auprès des collectivités et établissements hospitaliers montre que **l'augmentation des cotisations pousse certains employeurs à privilégier les contractuels plutôt que les titulaires afin de réduire leurs coûts**.

Pour FO-SPS, cette évolution constitue un véritable cercle vicieux : moins de titulaires signifie moins d'affiliés à la CNRACL, moins d'affiliés signifie moins de cotisations, moins de recettes signifie davantage de déficits. Autrement dit, la fragilisation du statut alimente directement la fragilisation du régime lui-même.

Le choc démographique s'accélère

La dégradation démographique du régime constitue un autre facteur majeur d'inquiétude.

Le ratio cotisants/retraités est tombé à 1,46, contre plus de 2 au début des années 2000. Selon les projections du rapport, il pourrait atteindre seulement 1,1 en 2045.

Dans le même temps, le nombre de pensionnés passerait de 1,38 million en 2023 à 2,1 millions en 2045. Cette évolution résulte :

- Des départs massifs des générations du baby-boom ;
- Des vagues importantes de recrutements hospitaliers et territoriaux au début des années 2000 ;
- Mais aussi du ralentissement du renouvellement des effectifs titulaires.

Pour FO, cette situation est également révélatrice d'un autre phénomène : la perte d'attractivité des métiers hospitaliers et territoriaux, conséquence directe de décennies de gel du point d'indice, de dégradation des conditions de travail et d'alourdissement des charges professionnelles.

Vers une réforme systémique des retraites publiques ?

Le rapport des inspections ouvre désormais explicitement la porte à une réforme plus globale des retraites publiques. Les auteurs évoquent plusieurs pistes :

- Un renforcement du pilotage global des retraites publiques ;
- Une évolution de la gouvernance de la CNRACL ;
- Un transfert partiel ou global de dette ;
- Mais aussi des scénarios de rapprochement entre régimes publics ou privés autour de « pôles » de retraite.

Les inspections estiment même que « le statu quo ne pourrait être que temporaire, fragile et incertain ».

Pour la Fédération FO-SPS, ces perspectives nécessitent la plus grande vigilance. Car derrière les débats sur la gouvernance ou les architectures financières, c'est potentiellement l'existence même d'un régime spécifique de retraite des hospitaliers et des territoriaux qui pourrait être remise en question à moyen terme.

Le grand oublié : l'humain

Pour la Fédération FO-SPS, les rapports techniques omettent encore largement une dimension essentielle : les conséquences humaines des politiques menées. Derrière les projections financières se trouvent des personnels hospitaliers épuisés, des services en sous-effectifs, des agents usés prématurément par la pénibilité de leur métier, des établissements confrontés à des restructurations permanentes avec des difficultés croissantes de recrutement et de fidélisation.

Pour FO, la question de la CNRACL ne peut être dissociée de celle du financement global du service public. Réduire le débat à des paramètres techniques ou à des équilibres comptables reviendrait à ignorer les causes profondes des déséquilibres actuels.

FO appelle à un véritable changement de cap

Face à cette situation, la Fédération FO-SPS demande :

- ➔ Une analyse globale intégrant pleinement les conséquences des politiques publiques sur les retraites ;
- ➔ Un plan national massif de soutien aux établissements hospitaliers ;

➔ Une compensation réelle des charges imposées aux employeurs publics ;

➔ Une politique ambitieuse de titularisation ;

➔ Une réflexion structurelle sur le financement du régime ;

➔ Une remise à plat des mécanismes de compensation démographique ;

Un pilotage transparent associant pleinement les représentants des personnels.

Pour FO, la situation de la CNRACL constitue désormais un signal d'alerte majeur pour l'ensemble des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux.

Un enjeu démocratique majeur pour les prochaines élections

Dans ce contexte particulièrement tendu, les prochaines élections des représentants des actifs et des retraités à la CNRACL prendront une dimension quasi existentielle.

Au-delà des revendications fortes portées par FO sur l'âge de départ à la retraite ou le niveau des pensions, c'est désormais l'avenir même du régime qui est posé. Car derrière les arbitrages financiers se joue une question fondamentale : celle du maintien d'un système de retraite solidaire spécifique aux hospitaliers et aux territoriaux.

Pour la Fédération FO-SPS, l'enjeu dépasse largement les seules considérations techniques. Il s'agit désormais de défendre durablement les droits des agents publics, actifs comme retraités, et d'empêcher que les difficultés actuelles servent demain de prétexte à une remise en cause plus globale des régimes publics de retraite.



Une mutuelle à taille humaine pour les agents territoriaux

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



PLUS D'INFOS

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



Vivien ABEMONTI, une vie de fidélité et d'engagement au service de FO



Après plus de quarante années au service de la collectivité et vingt-cinq ans d'engagement syndical, Vivien ABEMONTI a pris sa retraite bien méritée. Entré à la collectivité de Saint-Pierre le 1^{er} décembre 1983 comme adjoint technique au service de la reprographie, il a accompagné pendant toute sa carrière la vie de l'administration avec sérieux, constance et discrétion.

Adhérent à FO depuis 2001, puis délégué syndical à Saint-Pierre, au Groupement départemental et à la région fédérale, Vivien s'est imposé comme un camarade de valeur, reconnu pour sa loyauté, sa disponibilité et son

sens du devoir. Son engagement syndical, profond et constant, l'a parfois conduit à faire passer ses responsabilités collectives avant sa propre progression professionnelle.

Lucas GOBALOU, secrétaire régional FO Océan Indien, a tenu à lui rendre un hommage appuyé au nom de l'ensemble du conseil syndical. Il salue un militant fidèle à ses convictions, toujours resté digne et combatif, malgré les contraintes et les sacrifices imposés par son engagement. Son comportement, toujours calme et souriant, a marqué durablement celles et ceux qui ont travaillé à ses côtés.



L'hommage s'adresse également à son épouse Hélène et à son fils Dimitri, qui l'ont accompagné et soutenu tout au long de ces années de dévouement syndical. FO lui souhaite aujourd'hui une retraite paisible et heureuse, placée sous le signe de la famille, du repos et de la reconnaissance.

Martinique

FO gagne au lycée Joseph Zobel : la grève paie, mais la vigilance reste de mise

Depuis le 30 mars 2026, les agents d'entretien, d'accueil et de restauration du lycée Joseph Zobel de Rivière-Salée étaient en grève pour dire stop au sous-effectif chronique et aux agressions répétées subies dans l'exercice de leurs missions.

Après près d'un mois de mobilisation, un accord oral tripartite a finalement été arraché le 21 avril entre les grévistes, la Collectivité Territoriale de Martinique (CTM) et la direction de l'établissement : quatre embauches annoncées et un renforcement de la sécurité, avec la présence d'un agent de sécurité toute la journée, complété par la vidéosurveillance.

Pour FO, cette victoire démontre une nouvelle fois que lorsque les agents se mettent debout collectivement, les lignes bougent – mais rien n'est définitivement gagné tant que le protocole n'est pas signé et appliqué.

Une grève partie du terrain, face au mépris et à l'insécurité

La colère n'est pas tombée du ciel. Au lycée Joseph Zobel, les agents dépendant de la CTM alertaient depuis longtemps sur un sous-effectif devenu insupportable, aggravé par les arrêts maladie et les départs à la retraite non remplacés. À cela se sont ajoutées des agressions ré-

pétées contre les agents, de la part d'élèves et parfois de parents, en particulier aux moments sensibles des entrées et sorties du lycée.

Le 30 mars 2026, faute de réponse concrète, les agents n'ont eu d'autre choix que de cesser le travail et de se mettre en grève reconductible. Un piquet de grève s'est tenu devant l'établissement, sans blocage des élèves, mais le nettoyage partiel des locaux a rapidement conduit à la suspension des cours à partir du 20 avril. Ceux qui, dans certains bureaux, parlent de « service public de qualité » doivent regarder la réalité en face : sans effectifs suffisants, sans protection, on expose les agents et on met en danger le fonctionnement même du service.

Ce que les grévistes ont obtenu grâce au rapport de force

Le 21 avril, après des semaines de mobilisation, un accord oral tripartite est trouvé entre les grévistes, la délégation de la CTM et la direction du lycée. FO, par la voix d'Eugénie LIBER, secrétaire générale FO CTM, en a détaillé les points essentiels :

➔ **L'embauche de quatre agents** dans un délai de trois semaines, pour répondre à l'urgence du sous-effectif ;

➔ **Le renforcement de la sécurité** avec la présence d'un

agent de sécurité sur toute la journée (et non plus seulement quatre heures le matin) ;

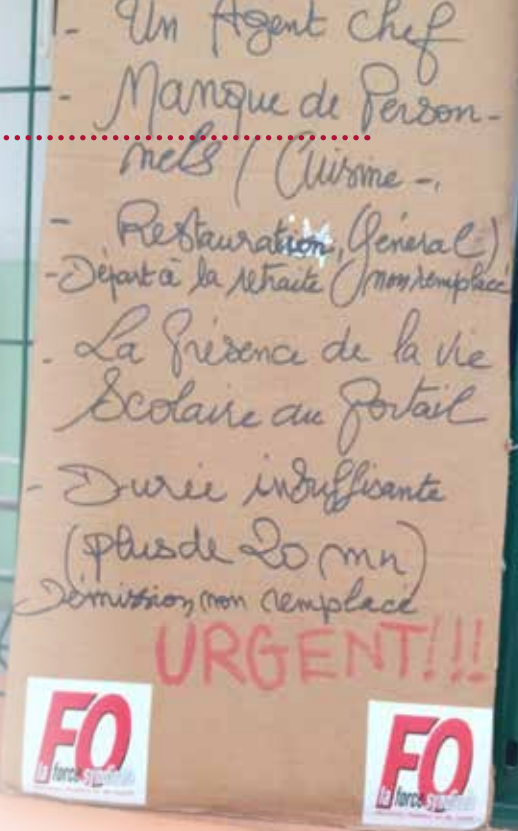
➔ **La mise en service de la vidéosurveillance**, en complément de l'agent de sécurité, pour lutter contre les agressions et sécuriser l'enceinte de l'établissement.

C'est bien la grève qui a permis d'arracher ces engagements. Sans la détermination des agents et le soutien syndical, la situation aurait continué à se dégrader dans le silence.

Des problèmes récurrents dans les lycées martiniquais

Le conflit de Joseph Zobel n'est malheureusement pas un cas isolé. Le même lycée avait déjà connu une grève en janvier 2025 pour manque de personnel, sans que des solutions pérennes soient mises en place. En octobre 2022, plusieurs lycées de Fort-de-France avaient eux aussi vu leurs cours suspendus pour les mêmes raisons : manque d'effectifs, conditions de travail dégradées, agents CTM laissés au bord du chemin.

Ce qui se passe aujourd'hui à Joseph Zobel illustre des diffi-



cultés récurrentes de gestion des personnels dans les établissements martiniquais. On laisse les équipes « tenir » en faisant toujours plus avec toujours moins, jusqu'au moment où la grève devient la seule issue possible. Si l'accord obtenu ce 21 avril est un pas en avant, il doit s'inscrire dans une remise à plat globale des moyens humains et des conditions de travail dans tous les établissements, pas seulement là où le conflit éclate.

FO Territoriaux : pas de retour à la normale sans respect des engagements

Pour FO, la priorité est claire : aucun retour à la normale sans garanties concrètes. Tant que le protocole n'est pas signé, la reprise reste suspendue.

Un accord oral ne suffit pas : il faut un texte écrit, daté, signé, avec un calendrier précis pour les recrutements et les mesures de sécurité.

FO reste aux côtés des agents pour vérifier que les quatre embauches annoncées aient bien lieu, que la présence de l'agent de sécurité à la journée soit effective, avec des consignes claires et que la vidéosurveillance soit mise en service dans des conditions respectueuses des droits et libertés, mais surtout réellement utile à la protection des personnels.

FO le rappelle : protéger les agents d'entretien, d'accueil, de restauration, ce n'est pas optionnel, c'est une obligation de l'employeur. Quand un agent est agressé, c'est tout le service public qui est attaqué.

La grève paie : organisons-nous, renforçons FO !

Cette lutte au lycée Joseph Zobel montre que rien ne se gagne sans mobilisation collective et sans organisation syndicale. En se mettant en grève, en tenant le piquet, en s'appuyant sur FO pour porter leurs revendications, les agents ont obtenu des embauches et des engagements concrets pour la sécurité.

Pour que ces avancées ne restent pas des promesses, pour que d'autres établissements ne soient pas laissés de côté, une seule voie : se regrouper, se syndiquer, faire vivre un rapport de force durable. FO Territoriaux appelle l'ensemble des agents CTM à se rapprocher du syndicat, à faire remonter les situations de sous-effectif, de danger, d'agressions, afin de construire ensemble les mobilisations nécessaires.



**PARCE QUE LA DIGNITÉ AU TRAVAIL,
LA SÉCURITÉ ET LES EFFECTIFS SUFFISANTS NE SE QUÉMANDENT
PAS : ILS SE REVENDIQUENT ET SE GAGNENT PAR LA LUTTE.**

Le vote des contractuels : un enjeu syndical majeur

Dans la fonction publique territoriale, le vote des agents contractuels mérite une attention particulière. Longtemps considérés comme un public secondaire dans les campagnes professionnelles, ils représentent pourtant une réalité centrale du service public local. Leur vote ne se lit pas seulement à travers des préférences syndicales : il traduit surtout un rapport concret à l'emploi, à la précarité et à la capacité d'un syndicat à défendre efficacement les agents au quotidien.

Les contractuels ne forment pas un bloc uniforme. Certains occupent des emplois très stables, d'autres enchaînent les renouvellements de courte durée, les temps partiels imposés ou les missions incertaines. Cette diversité explique que leur vote soit souvent pragmatique. Ils soutiennent volontiers les organisations syndicales qui parlent de leur réalité immédiate : rémunération, charge de travail, respect, évolution professionnelle et sécurisation du parcours.

Un vote guidé par l'expérience concrète

Le comportement électoral des contractuels est fortement influencé par le vécu professionnel. Lorsqu'un agent se sent isolé, exposé à l'arbitraire ou peu protégé face à l'administration, il attend d'un syndicat qu'il soit présent, lisible et réactif.

Le vote devient alors un acte de confiance : confiance dans la capacité à intervenir, à faire respecter les droits, et à porter des revendications utiles.

Dans ce contexte, les campagnes fondées uniquement sur des principes généraux mobilisent moins que les messages concrets. Les contractuels attendent des réponses directes sur des sujets essentiels : stabilité de l'emploi, perspectives de titularisation, meilleure reconnaissance des qualifications, accès aux droits sociaux, et défense en cas de conflit avec la hiérarchie. Plus le syndicat apparaît proche du terrain, plus il peut capter cette confiance.

Pour FO, une ligne claire et utile

Pour FO, l'enjeu est stratégique. Un syndicalisme efficace auprès des contractuels doit affirmer une ligne simple : **même travail, même respect, mêmes garanties**. Cette formule résume bien l'attente des agents qui exercent souvent les mêmes missions que les titulaires, sans toujours bénéficier de la même sécurité ni de la même reconnaissance.

FO a intérêt à mettre en avant une défense concrète des agents. Cela signifie parler du pouvoir d'achat, des primes, des horaires, du temps de travail, de la santé au travail, du renouvellement des contrats et de la lutte contre la précarité. Le message doit être clair : FO ne défend pas seulement des statuts, elle défend des personnes, des collègues, des agents qui font fonctionner le service public local.



La précarité comme question politique

La place des contractuels dans la FPT n'est pas seulement un sujet technique. C'est une question politique et sociale. Plus la collectivité s'appuie sur des contrats courts ou fragiles, plus elle entretient un sentiment d'incertitude qui fragilise les équipes et dégrade le climat de travail. Cette situation pèse sur la motivation des agents, sur la qualité du service rendu aux usagers et sur la fidélisation des compétences.

Le discours syndical doit donc relier la défense individuelle à une critique plus large de la précarisation. Il ne s'agit pas d'opposer titulaires et contractuels, mais de montrer qu'un service public solide repose sur des équipes stables, reconnues et protégées. En ce sens, défendre les contractuels, c'est défendre le bon fonctionnement de la collectivité toute entière.

Un message de rassemblement

Un bon argumentaire de campagne ne doit pas diviser les agents. Il doit au contraire rassembler les titulaires et les contractuels autour d'un intérêt commun : des droits défendus, des conditions de travail dignes et des services publics renforcés. Cette approche est particulière-



ment importante dans la fonction publique territoriale où la diversité des situations professionnelles peut nourrir des incompréhensions si le syndicat ne pose pas un cadre unitaire.

FO se présente comme le syndicat qui ne laisse personne de côté. Cette position est crédible si elle s'incarne dans des interventions concrètes, dans l'accompagnement individuel des agents et dans des revendica-

tions simples, compréhensibles et défendables. C'est cette cohérence entre le discours et l'action qui peut convaincre les contractuels de voter.

Le vote des agents contractuels de la FPT est d'abord un vote de confiance. Il récompense les organisations syndicales capables de parler vrai, de défendre concrètement les agents et de porter des revendications immédiatement utiles.

Pour FO, l'enjeu est donc double : convaincre les contractuels qu'ils ont toute leur place dans l'action syndicale, et montrer que leur défense est indissociable de celle de l'ensemble des personnels territoriaux.

Dans une campagne bien menée, ce message peut être puissant : **défendre les contractuels, ce n'est pas faire une exception, c'est affirmer le cœur même du syndicalisme FO.**

ASSFAM Des droits à défendre, une dignité à respecter

Les assistants familiaux ne doivent plus être invisibles dans la fonction publique territoriale : leur droit syndical et leur droit de grève existent, et FO en fait un levier de protection, de reconnaissance et de dignité au travail. Le Code de l'Action sociale et des familles reconnaît le droit syndical aux assistants familiaux, et prévoit même que l'employeur organise et finance l'accueil des enfants pendant l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif.

Un métier au cœur du service public

Les assistants familiaux assurent une mission essentielle de protection de l'enfance, dans des conditions humaines et professionnelles souvent très fragiles. Pourtant, leur statut reste trop souvent mal compris, y compris par certains employeurs qui

oublient que le respect du droit syndical fait partie du respect du salarié. Pour FO, il n'est pas acceptable que l'on demande à ces personnels de porter seuls les conséquences de l'organisation du service, alors que l'employeur doit garantir les moyens nécessaires à la continuité de l'accueil.

Des droits à faire vivre

Les assistants familiaux peuvent se syndiquer, participer aux heures d'information syndicale, bénéficier de formations syndicales et exercer des mandats sans être pénalisés. Le droit de grève leur est reconnu, même si son exercice demande prudence et préparation, notamment pour éviter que la charge de l'organisation repose une fois de plus sur le salarié. En cas de conflit collectif, c'est à l'employeur de prévoir les solutions de relais pour les enfants, pas au salarié de sacrifier ses droits.

Exiger le respect

FO doit porter une revendication claire : **aucun assistant fa-**

miliaire ne doit subir de pression, de discrimination syndicale ou de menace sur son agrément parce qu'il défend ses droits. Une grève bien préparée, annoncée et documentée, protège le salarié et renforce le rapport de force collectif. C'est pourquoi il faut informer, organiser, relayer et soutenir les mobilisations, tout en rappelant que la sécurité et l'intérêt supérieur de l'enfant doivent être garantis par l'employeur.

Une bataille syndicale

La reconnaissance des assistants familiaux passe par des droits effectifs, des moyens concrets et une véritable considération de leur rôle dans le service public territorial. FO doit continuer à exiger le respect du droit syndical, des autorisations d'absence, de la formation et du droit de grève, sans faire peser sur ces professionnels le coût des dysfonctionnements de l'employeur. Défendre les assistants familiaux, c'est défendre le service public, la protection de l'enfance et la dignité du travail.

SDIS de la Guadeloupe : une situation financière alarmante

Le rapport d'étonnement du DDSIS 971 met en lumière une réalité extrêmement préoccupante pour l'avenir du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Guadeloupe.

Aujourd'hui, notre SDIS assure une activité opérationnelle supérieure de 43 % à la moyenne nationale, avec plus de 11.000 interventions pour 100.000 habitants. Pourtant, les moyens financiers et matériels ne suivent plus.

Près de 50 % des moyens opérationnels seraient hors service. Plus de la moitié des ambulances VSAV sont indisponibles. Les moyens nautiques majeurs sont quasiment tous HS. Une seule grande échelle aérienne opérationnelle sur tout le territoire. 104 postes vacants non budgétés. Des centres de secours vétustes, parfois insalubres et non parasismiques.

Sur le plan financier, la situation devient critique :

- Un résultat comptable négatif ;
- Une capacité d'autofinancement quasiment nulle, une impossibilité d'emprunter avant 2027 ;
- Des charges salariales représentant plus de 88 % du budget de fonctionnement ;
- Une contribution du Conseil départemental figée malgré l'explosion des besoins opérationnels et de l'inflation.

Le rapport évoque même un risque réel de mise sous tutelle de l'État si un budget sincère et équilibré n'est pas rapidement trouvé.

FO-SDIS-971 alerte solennellement les autorités, les élus et l'ensemble des financeurs : on ne peut pas continuer à demander toujours plus aux agents sans donner au SDIS-971 les moyens humains, matériels et budgétaires nécessaires à ses missions.

Les sapeurs-pompiers professionnels, volontaires et person-

nels administratifs tiennent encore le système à bout de bras grâce à leur engagement exemplaire. Mais jusqu'à quand ?

La sécurité des Guadeloupéens ne peut pas reposer sur l'improvisation budgétaire.

FO-SDIS-971 demande :

- ➔ Un financement d'urgence à la hauteur des besoins réels ;
- ➔ Un plan pluriannuel d'investissement sincère ;
- ➔ La remise à niveau immédiate des moyens opérationnels ;
- ➔ Une véritable gestion prévisionnelle des effectifs et compétences ;
- ➔ Un dialogue social transparent et respectueux.

Le SDIS-971 est l'affaire de tous. Sans décisions fortes et rapides, c'est la continuité même du service public de secours qui est menacée.

Sylvain BARVAUT
Secrétaire général FO-SDIS-971

« Avant toute évolution des missions, ouvrons le chantier social des policiers municipaux ! »

Alors que plusieurs textes gouvernementaux sont actuellement en préparation concernant l'évolution des polices municipales, notamment à travers le projet RIPOST et les futures réformes relatives aux compétences des policiers municipaux, la section FO Police Municipale souhaite rappeler une priorité essentielle : l'urgence d'ouvrir de véritables discussions sur le volet social de la profession.

Pour **Ludovic DURAND**, Secrétaire général de FO Police Municipale, les policiers municipaux ont vu leurs missions évoluer considérablement ces dernières années, avec une exposition toujours plus importante sur le terrain et des responsabilités grandissantes au service de la sécurité du quotidien.

Si FO Police Municipale n'est pas opposée à une évolution du métier et à une modernisation des polices municipales, notre organisation considère qu'il est désormais impossible d'aborder uniquement la question des compétences sans traiter sérieusement les attentes sociales des agents.

« Les policiers municipaux ne peuvent pas être uniquement la variable d'ajustement des politiques de sécurité. Avant d'élargir les missions, il faut ouvrir le chantier social de la profession », déclare Ludovic DURAND.

FO Police Municipale demande ainsi au gouvernement l'ouverture rapide de discussions nationales portant notamment sur :

- ➔ la reconnaissance de la dangerosité du métier ;
- ➔ l'amélioration des rémunérations ;
- ➔ les déroulements de carrière ;
- ➔ la pénibilité ;
- ➔ la retraite ;
- ➔ la protection fonctionnelle des agents ;
- ➔ les conditions de travail et les effectifs.

Notre organisation rappelle également que toute évolution des compétences devra impérativement s'accompagner de moyens humains, matériels et financiers adaptés pour les collectivités territoriales. « Les missions augmentent continuellement, mais les

avancées sociales ne suivent pas. Les agents attendent aujourd'hui de la reconnaissance concrète et des garanties pour leur avenir professionnel », poursuit le secrétaire général.

La section FO Police Municipale réaffirme enfin son attachement à une police municipale de proximité, au service de la population et des élus locaux, dans le respect du dialogue social et des réalités du terrain.

Dans ce contexte, FO Police Municipale appelle le gouvernement à engager sans attendre une concertation sérieuse avec les représentants des policiers municipaux afin que l'avenir de la profession ne soit pas construit sans les agents concernés.

Ludovic DURAND
Secrétaire général
FO Police Municipale



Image générée avec l'IA

Handicap : vers une société plus inclusive

Trop de salariés subissent encore leur handicap dans le silence, par peur ou par méconnaissance de leurs droits. Force Ouvrière dit stop : l'inclusion ne se décrète pas, elle se négocie, elle s'impose.

Une réalité qui concerne tout le monde

En 2024, on recensait plus d'un million de travailleurs handicapés en emploi tous secteurs confondus, ainsi qu'environ 500.000 demandeurs d'emploi handicapés, dont 54 % sont en chômage de longue durée (source : AGEFIPH). Une personne sur deux connaîtra dans sa vie une situation de handicap, durable ou réversible.

L'intégration des personnes en situation de handicap est un défi constant et une responsabilité collective. Au-delà des obligations légales, il s'agit d'une question d'équité et de respect des droits humains. La priorité pour Force Ouvrière reste le maintien dans l'emploi de nos salariés en bonne santé et la mise en œuvre des moyens et mesures visant à permettre aux personnes en situation de handicap d'acquiescer plus d'autonomie au travail.

Le handicap invisible : briser les idées reçues

Le terme « handicap » recouvre une grande diversité de situations, qu'il soit moteur, sensoriel, psychique ou cognitif. Cette diversité nécessite une approche individualisée et des solutions adaptées à chaque besoin. Au-

cune situation de handicap ne peut être ignorée.

Il est essentiel de souligner que la perception courante du handicap est souvent réductrice. Contrairement à l'idée reçue, la majorité des situations de handicap sont en réalité invisibles. Cela englobe un large éventail d'affections et de troubles qui ne se manifestent pas par un signe physique extérieur évident : les maladies chroniques invalidantes, les troubles psychiques et cognitifs, les séquelles par suite d'une maladie et autres traitements lourds...

La reconnaissance et la prise en compte de cette invisibilité sont cruciales pour garantir l'inclusion et l'adaptation des environnements de travail aux besoins réels des personnes concernées. L'absence de signes visibles ne signifie en aucun cas l'absence de difficulté ou de besoin d'aménagement.

Un accord ambitieux chez Veolia (2025-2028)

Au sein de notre société Veolia, des accords sont conclus depuis de nombreuses années afin de pérenniser l'accès à l'emploi des salariés en situation de handicap, mais également de protéger les salariés en activité pour anticiper les éventuelles inaptitudes à venir.

Un nouvel accord couvrant la période 2025-2028 a abouti fin 2024. Il prévoit, comme dans les précédents, des objectifs de recrutement afin d'atteindre un taux d'emploi global de 6 %. Mais sous l'impulsion du syndi-

cat FO, cet accord va plus loin sur différents points.

Des avancées concrètes pour les salariés

Préparation à l'accueil : mise en place d'un dispositif en amont de l'arrivée du salarié en situation de handicap, avec une sensibilisation de l'équipe accueillante et du manager, ainsi qu'une analyse de l'accessibilité des locaux et du poste de travail. Un point est effectué à l'issue des 3 premiers mois de présence, puis à l'issue des 6 mois.

Représentant handicap : désignation d'un membre de la CSSCT spécifiquement en charge des questions relatives au handicap, associé aux réflexions et travaux préparatoires portant sur l'aménagement des locaux.

Aides financières : versement d'une aide aux déplacements domicile lieu de travail, d'une aide au déménagement et/ou à l'adaptation du logement, ainsi que la mise en place de journées d'absence rémunérées pour effectuer les démarches de reconnaissance et de renouvellement de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Anticipation des inaptitudes : proposition d'un entretien de suivi des arrêts de travail, avec pour objectif d'intervenir le plus précocement possible afin d'éviter les licenciements pour inaptitude. FO conseille aux salariés d'entamer les démarches RQTH suffisamment tôt, d'engager une reconnaissance de maladie professionnelle si nécessaire, et surtout de déclarer tous les ac-

cidents du travail afin de prévenir toutes les complications possibles.

Dispositions seniors : lors de nos négociations sur les dispositions en faveur des salariés expérimentés, Force Ouvrière a obtenu la suppression des conditions d'ancienneté pour les salariés titulaires d'une RQTH, leur permettant de bénéficier de la retraite progressive dès 60 ans et d'un temps partiel dès 55 ans.

Soutien à l'entourage : parce que nos salariés peuvent également être confrontés à des situations de handicap dans leur entourage, ils peuvent désormais bénéficier de 3 jours de télétravail par semaine et d'un accès à des colonies de vacances adaptées pour leurs enfants en situation de handicap.

Suivi annuel : l'ensemble de ces dispositifs est placé sous le contrôle d'une commission de suivi annuel, complétée par un formulaire adressé à l'ensemble des salariés en situation de handicap afin de recueillir leur ressenti.

La RQTH : un droit, pas une faiblesse

La réticence à solliciter la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un frein majeur à l'inclusion professionnelle. Un nombre significatif de salariés choisissent de ne pas effectuer cette démarche, principalement par crainte du jugement d'autrui, qu'il provienne de leurs collègues ou de leur encadrement. Ce silence a des conséquences directes : l'employeur ne peut pas mettre en place les adaptations de poste, les horaires spécifiques ou les équipements ergonomiques qui permettent au salarié de travailler dans de meilleures conditions et de préserver sa santé.

Pour Force Ouvrière, le taux d'emploi est important et doit être porté à 7 % dans toutes les entreprises, mais le maintien dans l'emploi des salariés dans de bonnes conditions et en sécurité reste primordial.

Agissez ! FO est à vos côtés

Vous n'êtes pas seul. Face à vos interrogations légitimes, rapprochez-vous des représentants syndicaux Force Ouvrière, à votre entière disposition pour vous fournir des informations exhaustives sur vos droits et les dispositifs en vigueur, vous apporter un accompagnement personnalisé, assurer votre défense et la protection de vos intérêts.

Qu'il s'agisse d'une dégradation de situation, d'un accident du travail non déclaré ou de toute autre préoccupation, même d'apparence mineure, Force Ouvrière vous encourage vivement à nous en faire part sans délai. Entamez vos démarches RQTH sans attendre, c'est un droit, pas une faiblesse. Chaque situation mérite une prise en charge appropriée et diligente.

**CONTACTEZ VOTRE
DÉLÉGUÉ FO !
ENSEMBLE, NOUS
CONSTRUISONS UNE
ENTREPRISE OÙ
PERSONNE N'EST
LAISSÉ DE CÔTÉ.**



L'Union... aussi dans les crématoriums !



Une nouvelle fois en ce début d'année 2026, l'UNSF-FO, constituée de toute une équipe sur l'ensemble du périmètre métropolitain, s'est mobilisée dans le cadre de nouvelles élections professionnelles, dans une toute nouvelle structure de 85 établissements funéraires (crématoriums) répartis sur toute la France. Cette nouvelle entité formée dans le cadre d'une union économique et sociale devait élire sur deux tours, un Conseil économique et social de six postes.

Un nouveau "challenge" à tiroirs multiples

Mobiliser sur un volume de 300 employés des trois collèges une équipe de 12 candidats (titulaires et suppléants), sur un ensemble de 85 établissements répartis sur toute la France, et cela dans un délai contraint de moins de trois mois, n'est pas une mince affaire dans le cadre de cette nouvelle campagne ! Il faut construire la propagande électorale, constituer une équipe, lister les établissements à cibler et mettre en place des réunions d'information.

Ce ne sont pas moins de huit membres de l'Union qui vont être spécifiquement détachés à la constitution d'un groupe de « combat syndical », une véritable opération commando pilotée et mise en place pour 90 jours depuis les locaux de la Fédération FO-SPS.

Un merci particulier à Séverine LA ROCHE (89), Pascale PÉDRI (37), Laetitia PEREZ (92), Jeremy GARNIER (36), Xavier BOUTET (66), Maxime SANROMA (10), Madjid BETTACHE (75) et Frédérique GUALDI (06), pour leur absolue et totale adhésion au projet !

Le verdict tombe

Le 25 avril dernier, dans un scrutin à cinq OS, nous assistons au « naufrage et disparition de la CGT à 4.7 % » ce qui, après recalcul de la représentativité, porte notre OS à la 2^{ème} place avec 33.98 % et un tiers de poste au Comité – titulaire et suppléants. Notre organisation devient

donc, une fois de plus, un acteur majeur et incontournable de la nouvelle entité UES-Crématoriums de France, pour les quatre années à venir.

Nos élus

Laetitia PEREZ (95)
Jeremy GARNIER (37)
Michel BRUNOS (71)
Maxime SANROMA (10)

Notre camarade **Maxime**, de l'Aude, prendra de plus la responsabilité de porter notre voix syndicale comme **délégué auprès de la direction du groupe à Courbevoie (95)**, et notre nouvelle élue, **Laetitia**, celle de **représentante syndicale au CSE**. Notre camarade **Jeremy** s'est affirmé dès le premier comité en prenant la place de **trésorier adjoint** et notre fidèle **Michel**, de Crissey, a pris un poste de **titulaire au CSSCT** du nouveau groupe. Nous avons bon espoir, pour la réunion du mois prochain, que Laetitia soit en charge du secteur des Affaires sociales et culturelles.

En moins de trois mois, l'Union en ordre de marche a mobilisé, avec le soutien logistique de la Fédération, les moyens nécessaires pour imposer sa présence au cœur du schéma logistique de la plus grande organisation des Crématoriums de France - pour information, la France compte moins de 200 lieux de crémation. Le seul groupe UES représente la quasi moitié du parc des crématoriums de France et un tiers des effectifs.

De beaux et légitimes succès

Face à l'optimisation (sans limite ?) de la productivité et la résurgence d'emplois précaires... Face à l'arrivée discrète de l'IA sans cadre juridique défini, avec comme porte d'entrée la formation - et peut-être le fantasme inavoué d'une digitalisation à moyen terme de nos agences funéraires... Face à l'entrée du concept de franchise chez le major du secteur... Face à des syndicats patronaux toujours oiseux de mauvais augure, annonceurs de faillites en cascade chez leurs adhérents dès que l'on parle de progrès social... L'UNSF n'a qu'une seule réponse : l'action permanente de l'ensemble de ses militants avec de beaux et légitimes succès ces dernières semaines, obtenus tant sur le terrain qu'à la table des négociations.

Ainsi, en branche, FO a signé un véritable et loyal **accord sur les classifications de nos métiers** après de trop longues années de réticences patronales dans cette négociation. Nos salariés du funéraire peuvent enfin évaluer le plus justement leur position salariale et sociale selon les fonctions exercées.

Autre sujet d'actualité : la **refonte de notre convention collective**. En effet, suite à notre départ de la table des négociations, les organisations patronales ont enfin accédé à notre revendication : renégocier ce document titre par titre, seule méthode pour y intégrer des avancées sociales. A partir de maintenant, ce n'est plus une simple révision mais une véritable renégociation de la convention collective des pompes funèbres.

Sur le sujet de l'IA, FO a revendiqué dans les instances de la branche, l'**ouverture d'un chan-**

tier social quant à son impact sur nos métiers du funéraire. Il est surprenant de voir la réticence d'autres organisations syndicales à nous suivre. Il sera de notre responsabilité de premier syndicat de branche de les convaincre...

Chez OGF, FO a su porter ses revendications avec succès lors de la **renégociation des accords sur les variables**, et les a donc signés. Tous les métiers en bénéficieront avec l'atténuation d'objectifs inatteignables, fantasmés par certaines directions régionales.

Enfin, voilà le printemps et donc la saison des N.A.O ! Une seule revendication sera portée par nos militants dans leurs entreprises et en branche : l'augmentation générale des salaires au-delà de l'inflation - loin de tout enfumage par des primes... sans écrasement des grilles d'ancienneté.



A quand l'égalité salariale ?

Le 8 mars 2026 offrait une opportunité au gouvernement français d'agir pour les droits des femmes, avec la transposition de la directive européenne sur l'égalité des rémunérations.

Or, il a promulgué un projet de loi sans grande envergure dans l'urgence le 6 mars, sachant que la date limite de transposition est le 7 juin 2026 et que ce projet de loi ne passera pas avant l'automne devant l'Assemblée nationale...

Dans le communiqué intersyndical paru le 8 mars 2026, les huit organisations syndicales signataires craignent que cette transposition se fasse à minima, sans se saisir des axes d'action de cette directive : les femmes représentent 62 % des personnes payées au SMIC et 70 % des bénéficiaires des banques alimentaires, plus de 9,8 millions de personnes, dont plus d'une famille monoparentale sur trois, vivent sous le seuil de pauvreté.

Les dernières données officielles établissent toujours l'écart salarial entre hommes et femmes, tout confondu, à 22,50 %. Les causes de ces inégalités sont multiples et structurelles pour la plupart à commencer par l'histoire qui fait que les femmes ont perçu pendant des siècles un « salaire d'appoint ».

Les explications les plus récentes de cet écart résident notamment dans le poids du temps partiel encore très féminisé, et bien souvent contraint.

D'autre part, hommes et femmes n'occupent pas toujours les mêmes emplois. Ces dernières n'accèdent pas à parité aux emplois les plus rémunérateurs et ceux dans lesquels elles sont prédominantes (70 voire 90 % de femmes) comme la santé et le soin, l'éducation, le commerce ou le nettoyage, et sont socialement et économiquement dévalorisées.

A cela s'ajoute la « pénalité de la maternité » ; les mères touchent 38 % de moins du seul fait de la maternité.

En réalité, ce « soupçon de maternité » pèse sur les femmes, qu'elles aient ou non des enfants, car les entreprises ont tendance à considérer les femmes potentiellement comme mères ou filles, bref... des aidantes !

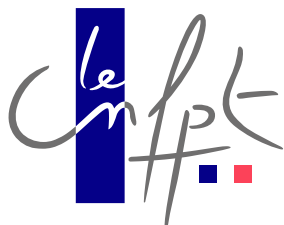
Il faut une transparence dans la détermination de la valeur des emplois féminisés et masculini-

sés en s'appuyant sur la mesure de l'égalité entre catégories de travailleurs. La valeur du travail doit reposer sur des critères de compétences, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail.

Mais sur ce dernier point, malgré tous les travaux fournis, le gouvernement reste sourd. Une refonte des grilles de salaires pour intégrer ce principe bouleverserait en effet les classifications professionnelles actuelles qui sous-évaluent les qualités censées être typiquement féminines, comme les compétences relationnelles, ou en surévaluent d'autres, comme la direction d'équipe. Elles omettent également les critères d'efforts ou de conditions de travail.

Bref, la transposition sera un travail de longue haleine qui ne saurait se boucler en quelques mois et qui nécessite des négociations au niveau des branches professionnelles dans le privé, mais aussi dans les différents versants de la Fonction publique.





*Découvrez notre offre
de formation et
d'accompagnement*

au service des collectivités
territoriales et de leurs agents

+ d'informations sur cnfpt.fr



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**
OU AU **09 72 72 02 02***

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

**ÊTRE UTILE EST
UN BEAU MÉTIER**

