

La Tribune

des services publics

FO

n° 408
Septembre 2026



**LE 10 DÉCEMBRE,
FAITES COMME NOUS...**



Votez FO !

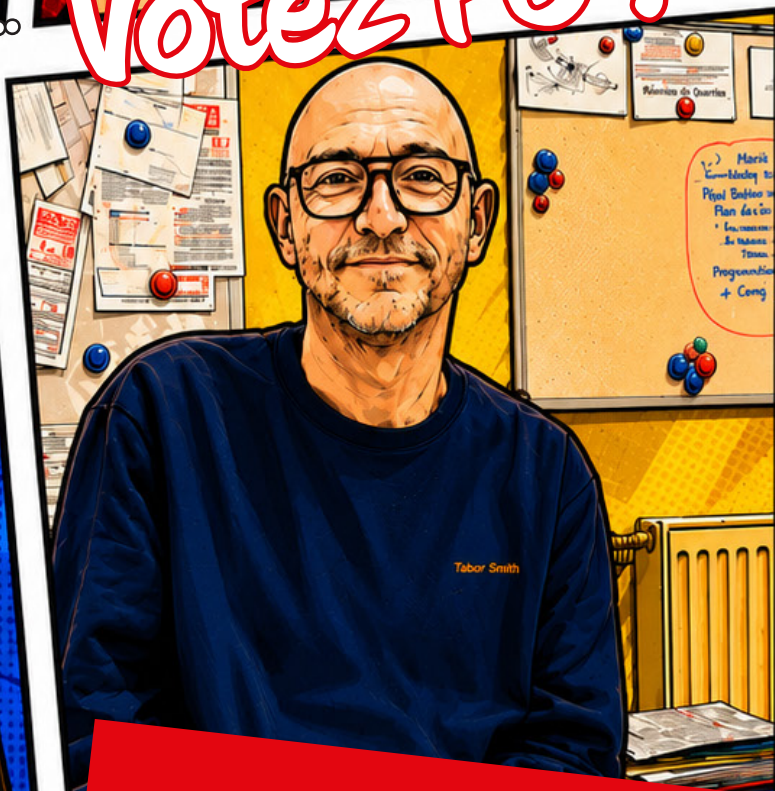


L'Humain face à l'Algorithme
Le défi des collectivités

page 10

Rémunération dans la FPT
Indemnité différentielle :
un révélateur du décrochage du pouvoir d'achat

page 18



Fonction publique territoriale
Défendre le service public de
proximité à l'heure des élections 2026

page 14



"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**



GRUPE **vyv**

* Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30 en métropole. De 7h à 15h pour les Antilles, de 8h à 16h pour la Guyane et de 7h30 à 19h30 pour La Réunion.

Mutuelle Nationale Territoriale : 1^{re} mutuelle des agents des services publics locaux en cotisations, classement Argus de l'assurance, 2025.

Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. Siège social : 4 rue d'Athènes, 75009 Paris. Septembre 2026 - Crédits photos : Livia Saavedra, Alexis Pazoumian - Photographies retouchées - Document à caractère publicitaire et non contractuel.

Notre dernier éditorial était malheureusement prémonitoire ! Cet été marquera une date dans la prise de conscience des Français des conséquences du réchauffement climatique. Il aura fallu, une nouvelle fois à l'origine, une catastrophe. C'est ainsi !

Nous voulons avoir une pensée pour toutes les victimes des incendies, pour tous les agents des services publics qui ont combattu et participé à la lutte contre le feu et ses conséquences, et bien évidemment aux quatre pompiers qui y ont laissé leur vie. Nous présentons encore ici toutes nos condoléances à leurs familles, amis et collègues.

Deux mois de canicule auront mis en exergue, s'il le fallait encore, l'état de déliquescence de nos services publics. Les politiques de restrictions budgétaires qui s'enchaînent depuis des décennies, dénoncées par FO depuis des années, auront fragilisé l'ensemble des services publics au point de ne plus leur permettre de protéger les Français de la moindre crise sanitaire ou environnementale. S'en exonérer en prétextant qu'il n'y a plus d'argent dans les caisses de l'Etat est fallacieux : ce sont les choix budgétaires des gouvernements qui dictent l'affectation des moyens. Si l'industrie doit être soutenue, cela ne peut pas être au détriment des budgets de la justice, de l'école, de l'hôpital, de la protection civile et plus largement de l'ensemble des services publics !

Le bilan de cette séquence sera sans aucun doute au centre des discussions dès la rentrée. Le manque de climatiseurs ou de Canadairs ne devra pas masquer le manque de lits à l'hôpital, les effectifs insuffisants de pompiers, de personnels hospitaliers et d'enseignants.

Dès le 8 septembre, nous poserons une nouvelle fois nos revendications pour le secteur hospitalier et médico-social par une journée de grève et de mobilisation en intersyndicale « HÔPITAL MORT ».

Puis le 29 septembre, en interfonction publique, nous nous mobiliserons sur la base des revendications de l'ensemble des services publics. Bien évidemment, les salaires, les effectifs et les conditions de travail seront au centre de cette rentrée.

À l'approche de l'élection présidentielle, ces mouvements prendront une autre dimension, mais nous resterons vigilants afin de préserver notre indépendance, quoi qu'il en coûte !

Nous devons également être vigilants face aux contre-feux que ce gouvernement risque de lancer. Ainsi l'annonce de la vaccination obligatoire contre la grippe pour les agents hospitaliers va raviver des tensions importantes. Une nouvelle fois, avec le souvenir des débats liés à la vaccination contre la Covid, les partisans et les opposants vont s'affronter. Si le débat doit avoir lieu, il ne doit pas cacher le restant de la forêt. Depuis des mois, des textes paraissent au JO avec pour conséquence des attaques sans précédent contre nos acquis sociaux : autorisations spéciales d'absence, réglementation des arrêts de travail pour maladie, sans compter la PSC des hospitaliers qui n'aboutit toujours pas.

À nous de mettre en perspective tous ces éléments et d'organiser cette rentrée sociale et syndicale. Nos syndicats, forts de leur mobilisation pour la préparation des élections de la CNRACL et de la Fonction publique de décembre, seront les fers de lance de la contestation ! Nous devons gagner !



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Editoriaux

Didier BIRIG	3
Laurent MATEU	4
Création de syndicat	4
Conférence de branches	6
Barberaz	
Dans l'action	8
FO refuse l'extension de la privatisation dans les collèges de l'Ain	
Actu	10
L'Humain face à l'Algorithme : le défi des collectivités	
Dossier	14
FPT : défendre le service public de proximité à l'heure des élections 2026	
Rémunération	18
Indemnité différentielle dans la FPT : un révélateur du décrochage du pouvoir d'achat	
Outre-mer	20
Martinique	
Les Unions	23
Habitat	
p. 25 : services funéraires	
p. 27 : police municipale	
p. 28 : SDIS	



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
3^{ème} trimestre 2026



Notre époque nous oblige...

Laurent MATEU

Secrétaire général de la branche des Services Publics FO

« Rien n'est plus puissant qu'une idée dont l'heure est venue. »

Victor Hugo

L'actualité nous rappelle chaque jour à quel point le monde est devenu plus instable, plus incertain et plus dangereux.

La guerre est redevenue une réalité dans de nombreuses régions du monde. Avant toute chose, je veux avoir une pensée pour les peuples qui en sont les premières victimes. Derrière chaque conflit, il y a des vies brisées, des familles endeuillées, des enfants qui grandissent sous les bombes. Rien ne peut justifier une telle tragédie.

Mais la guerre ne s'arrête malheureusement pas aux frontières des pays qui la subissent. Elle bouleverse nos économies, entretient une inflation durable et fait de l'énergie une arme de pression.

Ce sont ensuite les salariés qui en paient le prix. Chaque mois est un peu plus difficile que le précédent. Faire un plein de carburant devient un calcul. Allumer le chauffage cet hiver deviendra une source d'inquiétude. Remplir son chariot de courses coûte toujours plus cher alors qu'il contient bien moins qu'hier.

Et pendant que le coût de la vie explose, les salaires, eux, ne suivent toujours pas.

Ce décalage est devenu insupportable. Nous devons refuser que l'on considère comme normale une société où des femmes et des hommes qui travaillent chaque jour pour faire vivre nos services publics soient contraints de compter chaque euro avant la fin du mois.

Les agents territoriaux vivent cette réalité de plein fouet. Ils assurent leurs missions avec professionnalisme, souvent dans des conditions de plus en plus difficiles, mais voient leur pouvoir d'achat s'éroder année après année.

Comme si cela ne suffisait pas, le dérèglement climatique vient désormais ajouter une nouvelle pression sur celles et ceux qui font vivre le service public. Chaque été est plus éprouvant que le précédent.

Nos sapeurs-pompiers affrontent des saisons de feux toujours plus nombreuses, plus longues et plus violentes.

Les agents des espaces verts, de la voirie, de la collecte, de la police municipale ou des services techniques travaillent sous des températures parfois insoutenables.

Les agents administratifs, ceux de la petite enfance, des EHPAD, des CCAS exercent encore trop souvent dans des bâtiments devenus de véritables fournaises, faute d'avoir été adaptés aux nouvelles réalités climatiques.

Nous refusons également que cette situation devienne une fatalité. Protéger les agents, améliorer leurs conditions de travail et reconnaître leur engagement ne sont pas des dépenses. Ce sont des choix politiques. Et les choix politiques engagent toujours une responsabilité.

Face à ces bouleversements, Force Ouvrière restera fidèle à ce qu'elle a toujours été : une organisation libre, indépendante et combative.

Mais être fidèle à nos valeurs ne signifie pas rester immobile. Mobilisons-nous le 29 septembre pour défendre notre pouvoir d'achat et nos conditions de travail !

Le monde change, le travail change, les attentes des agents changent !

L'intelligence artificielle, la robotique, la transition climatique, les nouvelles formes d'organisation du travail et, malheureusement, le mépris grandissant de certains décideurs envers celles et ceux qui font vivre le service public, bouleversent profondément notre société.

Nous ne pouvons pas nous contenter de défendre les agents avec les outils d'hier face aux défis de demain.

Dans quelques semaines, les agents choisiront leurs représentants. Bien sûr, nous voulons gagner ces élections. Mais notre ambition va bien au-delà d'une victoire électorale. Ce que nous voulons avant tout, c'est faire gagner nos valeurs, les faire vivre, les faire grandir et les faire rayonner partout où les agents ont besoin d'une organisation libre, indépendante et combative.

Nous devons ensemble construire le syndicat du XXI^e siècle.

Un syndicat toujours plus proche des travailleurs, ancré sur le terrain et tourné vers l'avenir.

Un syndicat qui s'empare de l'intelligence artifi-

cielle et des nouveaux outils pour mieux informer, mieux défendre et mieux accompagner.

Un syndicat qui refuse de subir les mutations du monde du travail, tout comme il refuse que le travail soit considéré comme un coût et les travailleurs comme une simple variable d'ajustement.

Parce que le monde change, nos méthodes doivent évoluer. Mais nos valeurs, elles, ne changeront jamais : liberté, indépendance, solidarité, justice sociale. C'est cet héritage qui nous oblige à inventer le syndicalisme de demain.

Fiers des combats d'hier, défendons les travailleurs de demain !

Mes camarades, cette campagne est l'occasion d'aller à la rencontre de chaque agent, d'écouter, de convaincre, de rassembler.

En décembre, ne faisons pas que gagner en représentativité, faisons gagner une vision ! Celle de Force Ouvrière fidèle à ses valeurs, résolument tournée vers l'avenir et plus proche que jamais des agents. Parce que plus que jamais, les agents ont besoin d'une organisation syndicale qui leur ressemble, qui les comprend et qui les défend sans jamais transiger. Plus que jamais, Force Ouvrière est le syndicat qu'il vous faut !

BIENVENUE



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

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.

**SYNDICAT FO DES TERRITORIAUX
DE L'ENTRE-DEUX (97)**

le 03.08.2026



Conférence de branches

Les délégués fédéraux de chaque branche, les unions nationales, la représentante de la Section Nationale des Retraités et les membres du Bureau Fédéral étaient réunis à Barberaz (Savoie), du 2 au 4 juin 2026.

La conférence a débuté par plusieurs décisions du comité national :

➔ **L'élection de Christophe LEVEILLE, secrétaire de la région Centre, au poste de secrétaire fédéral adjoint non permanent branche des services publics.** Nous souhaitons la bienvenue à Christophe comme nouveau membre du Bureau de notre Fédération.

➔ **L'adoption de la Charte éthique et de respect (ci-contre).** Rédigée par un groupe de camarades et de salariés de la Fédération, cette charte fait suite aux événements douloureux qui ont marqué notre Fédération ces derniers mois. Il est apparu en effet indispensable de réaffirmer les valeurs qui fondent notre organisation ainsi que les comportements attendus de chacune et de chacun.

Cette charte s'applique à l'ensemble des personnels de la Fédération ainsi qu'à tous les adhérents de notre organisation syndicale. Elle constitue un cadre de référence commun visant à

promouvoir un environnement respectueux, inclusif et conforme aux valeurs que nous défendons. Afin de renforcer sa portée et son inscription dans le fonctionnement de notre Fédération, cette charte a vocation à être annexée aux statuts de notre Fédération et sera présentée lors du prochain Congrès fédéral qui se tiendra à Colmar en octobre 2027.

Les travaux en plénière ont également été consacrés à la situation générale ainsi qu'au Congrès confédéral qui s'est tenu du 20 au 24 avril 2026 à Dijon. Nombreux ont été les délégués porteurs de déclarations de soutien à notre Fédération et à son secrétaire général, témoignant de la cohésion au sein de notre organisation et entre ses deux branches.

La conférence a réaffirmé son engagement en faveur de la défense des travailleuses et travailleurs, du modèle social et des services publics face aux politiques d'austérité et aux remises en cause des acquis sociaux.

C'est également lors de cette conférence de branches qu'a véritablement été donné le coup d'envoi de la campagne pour les élections professionnelles dans la fonction publique du 10 décembre 2026.

Il a été rappelé que la Fédération FOSPS est la seule fédération FO à avoir amélioré sa représentativité de 2 points lors des précédentes élections professionnelles de la fonction publique.

La branche des services publics a consacré ses travaux aux élections professionnelles du 10 décembre 2026 et aux élections à la CNRACL.

Réunis en petits groupes, les conférenciers ont notamment planché sur la campagne de communication (présentation des temps forts et des outils mis à disposition des syndicats), la tournée nationale du Bus FO services publics pour aller à la rencontre des électeurs et des militants dans une trentaine de villes. L'apport de camarades investis dans plusieurs groupes de travail a permis d'aboutir à la production de cahiers de revendications pour plusieurs métiers : agents des routes, agents des collèges et lycées, filière petite enfance, constituant autant d'outils supplémentaires à disposition des syndicats pour leur permettre de faire campagne.

La conférence a procédé à l'adoption d'une déclaration dans laquelle le comité national a souligné aborder le rendez-vous des élections professionnelles avec sérénité et détermination et engagera toutes ses forces vives pour gagner les élections.

Cette conférence de branches s'est conclue par un véritable appel à la mobilisation des militants en vue des élections professionnelles et des élections à la CNRACL de 2026 afin de défendre les revendications des agents, préserver leurs droits et renforcer l'indépendance syndicale.

1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Prévenir, identifier et traiter toute situation de violence, discrimination, harcèlement ou agissement sexiste ou sexuel.



S'applique à toutes les personnes en lien avec la Fédération :

- adhérents et responsables
- salariés
- stagiaires
- intervenants, participants

Tous les espaces et contextes :



Physiques : réunions, formations, congrès, déplacements, locaux...



Numériques : mails, visio, réseaux sociaux...



Aucune image modifiée par l'IA ou montage d'un camarade ne doit être créée ou diffusée sans son accord explicite.



PRÉAMBULE

Les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes et sexuels ne sont pas des comportements individuels, mais peuvent s'inscrire dans des rapports de pouvoir et des organisations du travail.

Leur prévention et leur traitement sont un enjeu syndical majeur.

CHARTRE ÉTHIQUE ET DE RESPECT

PRÉVENTION ET SIGNALLEMENT
DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION,
DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS
SEXISTES ET SEXUELS



**FO
SPSS**

ENSEMBLE
POUR UN SYNDICALISME
EXIGEANT, PROTECTEUR
ET EXEMPLAIRE

AU CŒUR DE NOS VALEURS



2. DÉFINITIONS ESSENTIELLES

Comportements interdits par la loi portant atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et/ou psychique.



AGISSEMENTS SEXISTES

Propos ou comportements liés au sexe ou au genre portant atteinte à la dignité.



HARCELEMENT SEXUEL

Propos ou comportements à connotation sexuelle imposés, créant une situation hostile.



VIOLENCES SEXUELLES

(agression sexuelle, viol, exhibition, voyeurisme...)

Actes sexuels imposés sans consentement.



HARCELEMENT MORAL

Agissements répétés dégradant les conditions de travail et atteignant la santé.



DISCRIMINATION

Traitement défavorable fondé sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, origine, handicap, opinions, activité syndicale, etc.).



Des sanctions pénales, disciplinaires et/ou internes peuvent être appliquées.

3. PRINCIPES FONDAMENTAUX



TOLÉRANCE ZÉRO

Aucune forme de violence, harcèlement, discrimination ou agissement sexiste ou sexuel n'est acceptable.



RESPECT, ÉGALITÉ ET DIGNITÉ

Chaque personne a droit au respect, à l'égalité de traitement et à la dignité.



ENVIRONNEMENT SAIN ET SÉCURISÉ

Garantie d'un environnement de travail et militantisme sans violence.



PROTECTION DES VICTIMES, TÉMOINS ET LANCEURS D'ALERTE

Aucune représaille ne sera tolérée.



CONSENTEMENT

Libre, éclairé, spécifique, préalable et révoquant.

4. DROITS ET DEVOIRS

RESPONSABILITÉ DES CAMARADES



- Respecter les principes
- Adopter des comportements respectueux
- Signaler les situations problématiques
- Adopter une posture de témoin actif

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR



- Prévenir les risques
- Informer et former
- Mettre en place des dispositifs de signalement
- Traiter avec sérieux, impartialité et confidentialité
- Protéger, faire cesser les faits et agir

5. PROCÉDURE DE SIGNALLEMENT



QUI PEUT SIGNALER ?

Toute personne victime, témoin ou informée d'une situation.

CONFIDENTIALITÉ GARANTIE
dans toute la mesure possible.

À QUI SIGNALER ?



Référent VSS (Violences Sexuelles et Sexistes)



Secrétaire général du syndicat, du département, de la Région ou de la Fédération



Dépôt de plainte à la gendarmerie / police nationale



Défenseur Des Droits (en ligne ou en permanence locale)

6. TRAITEMENT DES SITUATIONS



- Enquête interne : écoute, recueil de témoignages et preuves, analyse impartiale.
- Mesures de protection immédiates si nécessaire.
- Décision dans des délais raisonnables.
- Information des personnes concernées.

PROCÉDURE INTERNE
(organisation syndicale ou employeur)

OR

PROCÉDURE PÉNALE
Coopération avec les autorités judiciaires.



Accompagnement et orientation vers les démarches et autorités compétentes.



7. SANCTIONS

Trois niveaux possibles, complémentaires :



PROCÉDURES INTERNES DE L'ORGANISATION SYNDICALE
(commission des conflits)



SANCTIONS DISCIPLINAIRES
(fonction publique)



SANCTIONS PÉNALES
(prévues par la loi)



Ces trois niveaux peuvent se succéder ou être engagés parallèlement selon la gravité des faits.

8. ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES



ÉCOUTE BIENVEILLANTE
sans jugement, ni pression.



ORIENTATION VERS DES RESSOURCES ADAPTÉES
(juridiques, médicales, psychologiques, associatives...)



MESURES D'AMÉNAGEMENT ET DE PROTECTION
Adaptations de travail, accompagnement, aide juridique si souhaité.

9. DIFFUSION ET ENGAGEMENT

Cette charte est diffusée à l'ensemble des personnes en lien avec la Fédération FO-SPSS. Elle entre en vigueur à compter de sa validation et pourra faire l'objet de révisions.



Respectons-nous
Protégeons-nous
Agissons ensemble



Chaque signalement compte.
Chaque personne compte.

**FO
SPSS**

Force Ouvrière
au service de l'égalité,
du respect et de la dignité.

FO refuse l'extension de la privatisation dans les collèges de l'Ain

Le syndicat FO des agents du département de l'Ain, majoritaire depuis 2008, a appelé les agents départementaux des collèges à la grève les 8 et 19 juin 2026, à l'occasion des deux passages du dossier d'externalisation devant le Comité Social Territorial.

Ces deux journées de mobilisation ont été marquées par une forte participation des agents, venus soutenir les collègues directement concernés et adresser un message clair à l'autorité territoriale : les agents départementaux ne se laisseront pas faire.

Elles ont constitué de véritables journées mortes sans les agents départementaux dans les collèges de l'Ain, démontrant le rôle indispensable de ces personnels au bon fonctionnement des établissements. Par cette mobilisation, les agents ont rappelé leur attachement au service public départemental et leur refus de voir leurs missions progressivement transférées au secteur privé.

FO tient à le rappeler avec force : FO a été la seule organisation syndicale à s'être mobilisée contre ce projet par des appels à la grève et par le boycott de la deuxième instance. Cette position claire traduit notre détermination à défendre les agents, leurs missions et le service public dans les collèges.

Le projet présenté par l'autorité territoriale porte sur l'externalisation partielle de l'entretien dans les collèges de Culoz,

Vonnas et Saint-Denis-lès-Bourg, avec une mise en œuvre envisagée dès la rentrée de septembre 2026.

L'ordre du jour du Comité Social Territorial du 8 juin 2026 indique que l'externalisation de l'entretien est déjà en place dans six établissements : Belley, Briord, Montceaux, Ornex, Reyrieux et Louis Dumont à Valserhône. Le même document met également en avant une économie annuelle estimée à 160.000 €, hors économies potentielles sur les remplacements, le temps de gestion RH et la direction des collèges.

Pour FO, cette logique est inacceptable. Elle revient à considérer les agents départementaux comme une simple variable d'ajustement budgétaire, alors qu'ils assurent chaque jour des missions indispensables au bon fonctionnement des établissements : entretien, hygiène, sécurité, restauration, présence de proximité, continuité du service public et lien quotidien avec les équipes éducatives.

FO alerte d'autant plus que la privatisation n'est malheureusement pas nouvelle dans les collèges publics de l'Ain. Plusieurs établissements connaissent déjà



Image générée par l'IA

une restauration privatisée, notamment au :

- Collège Yvon Morandat à St-Denis-lès-Bourg ;
- Collège Henry Dunant à Culoz ;
- Collège Jean Compagnon à Reyrieux ;
- Collège Xavier Bichat à Nantua ;
- Collège Louis Armstrong à Beynost ;
- Collège Lucie Aubrac à Ceyzériat ;
- Collège Le Paruthiol à Péron ;
- Collège Sabine Zlatin à Belley ;
- Collège du Val de Saône à Montceaux ;
- Collège du Renon à Vonnas ;
- Collège Chartreuse de Portes à Briord ;
- Collège Louis Dumont à Valserhône/ex-Bellegarde-sur-Valserine, à compter de septembre 2021.

Au total, sur les 52 collèges publics de l'Ain, au moins 13 connaissent déjà une ou plusieurs missions privatisées, que ce soit en restauration et/ou en entretien. Cela représente environ **25 % des collèges publics du département, soit 1 collège public sur 4.**

À l'inverse, seuls 39 collèges publics sur 52 restent aujourd'hui, à notre connaissance, sans mission de restauration ou d'entretien privatisée.

Ce chiffre est particulièrement inquiétant pour FO : il démontre que **la privatisation n'est plus une exception, mais une stratégie progressive** qui s'installe dans les collèges de l'Ain. Après la restauration, l'entretien... après quelques établissements, d'autres collèges. C'est une logique de privatisation progressive des missions départementales dans les collèges de l'Ain.

FO refuse cette orientation. Les collèges ne peuvent pas fonctionner uniquement avec des prestataires privés. Ils ont besoin d'agents publics départementaux, formés, identifiés, reconnus et pleinement intégrés à la communauté éducative. Les agents connaissent les bâtiments, les élèves, les équipes, les contraintes de terrain et les urgences du quotidien. **Cette présence humaine et publique est une richesse pour les établissements.**

Lors du premier passage du dossier en CST le 8 juin 2026, FO a exprimé son opposition claire au projet. Malgré cette opposition, malgré la mobilisation des agents et malgré les alertes portées par les représentants du personnel, l'autorité territoriale a décidé de représenter le dossier lors d'une seconde instance le 19 juin 2026.

FO déplore un véritable passage en force de l'autorité territoriale. Entre les deux instances, aucune ouverture de négociation sérieuse n'a été proposée. Aucune alternative n'a été travaillée. Aucune réponse satisfaisante n'a été apportée aux inquiétudes légitimes des agents et de leurs représentants.

Face à cette méthode de non-dialogue social, les élus FO ont décidé à l'unanimité de boycotter la deuxième instance. Ce boycott n'était pas un refus de siéger par principe : il constituait un acte syndical fort pour contester une procédure verrouillée, dénoncer l'absence de véritable concertation et refuser de cautionner une méthode où les décisions semblent déjà arrêtées.

Pour FO, les difficultés rencontrées dans les collèges ne doivent pas être traitées par le recours

au privé, mais par des réponses **publiques** : recrutements, remplacements, amélioration des conditions de travail, reconnaissance des métiers, moyens humains suffisants et maintien des emplois départementaux dans les établissements.

Externaliser, c'est prendre le risque de dégrader les conditions de travail, d'affaiblir la qualité du service rendu aux élèves et aux familles, de fragiliser les équipes et d'installer durablement une logique de privatisation.

FO refuse que les agents des collèges soient sacrifiés au nom d'économies budgétaires. Les collèges de l'Ain ont besoin d'un service public fort, de proximité, assuré par des agents publics départementaux.

FO Département de l'Ain restera mobilisée, déterminée et aux côtés des agents pour défendre les emplois publics, les missions des collèges et un service public départemental de qualité.



Rodrigue BROUILLIARD
SECRETAIRE GENERAL FO
☎ 06 32 64 31 01

1^{re} FORCE SYNDICALE
🌐 www.fo-01.fr

CONTACT



L'Humain face à l'Algorithme

Le défi des collectivités

Quand l'intelligence artificielle redéfinit le service public, quel avenir pour nos agents de terrain ?

L'intelligence artificielle (IA) combinée à la robotique ne transforme pas seulement le travail : elle change en profondeur la façon dont les collectivités territoriales fonctionnent. Cette transformation touche l'organisation du travail, les métiers, les compétences, les relations sociales et, structurellement, la quantité d'emplois. Elle ne se fera pas sans suppression d'emplois, c'est un fait qu'il faut reconnaître pour agir.

La DGAFP a créé un groupe de travail concernant l'IA, la troisième réunion de ce GT avait pour sujet "Les conditions d'un déploiement et d'un usage éthique de l'IA dans le secteur public".

Quel impact actuel de l'IA dans la FPT ?

Automatisation et tâches exposées

- L'IA est aujourd'hui utilisée pour automatiser des tâches répétitives : traitement de documents, synthèse de textes, réponses simples aux usagers, extraction de données...
- En France, des cartographies montrent que les agents d'accueil, assistants de gestion et métiers de catégorie C sont particulièrement exposés (automatisation partielle ou complète des tâches) dans les collectivités.
- Dans le secteur public plus largement, des études internationales placent une part importante des emplois publics parmi ceux susceptibles d'être automatisés ou transformés dans les prochaines années.

Pressions sur l'emploi

- Une estimation récente en France suggère qu'environ 8 % des emplois publics pourraient être automatisés, soit une suppression de postes si rien n'est fait pour les prévenir ou remplacer ces tâches.
- Dans les collectivités, ce ne sont pas seulement des tâches qui changent : des emplois disparaissent ou seront redéfinis, particu-

lièrement là où l'accompagnement humain est minimal.

Pourquoi la suppression d'emplois est structurelle dans la FPT

On ne parle pas de science-fiction mais de mécanismes économiques et techniques réels. Pour comprendre, il faut détailler les 5 moteurs principaux qui poussent vers la réduction d'emplois, pourtant indispensables au service public de proximité assuré par la FPT :

A/ La volonté de l'état (publicsenat.fr/actualites/economie)

La Cour des comptes suggérait en octobre 2024 de supprimer 100.000 emplois dans la FPT ; sujet qui revient régulièrement sur la table à des fins économiques.

B/ La substitution technologique "pure" ([article IFRAP du 10/10/25](https://www.ifrap.fr/actualites/10/10/25))

Cela signifie que **des robots ou l'IA remplacent directement des tâches humaines**. Exemples plausibles dans les collectivités : traitement automatique de dossiers standards, agents virtuels d'accueil pour questions simples, robots de logistique dans certains services techniques.

C/ Le non-remplacement des départs ([article OCDE du 18/09/25](https://www.oecd.org/fr/actualites/18/09/25))

Dans la FPT, les départs à la retraite sont nombreux chaque année. Une stratégie répandue chez certains dirigeants est de ne pas remplacer automatiquement chaque départ à la demande des gouvernements successifs depuis plusieurs années, surtout si une technologie peut absorber tout ou une partie de la charge. Cela conduit à une réduction nette des effectifs sans plan social formel.

D/ La réallocation interne Quand l'IA remplace certaines

tâches, les agents ne sont pas « automatiquement licenciés », mais plusieurs se retrouvent en redéploiement vers d'autres missions. Cela peut atténuer la suppression d'emplois sur le papier, mais signifie moins de postes traditionnels et plus de rôles spécialisés ou polyvalents.

E/ L'arbitrage budgétaire

Les collectivités ont souvent des contraintes financières fortes, conséquence des baisses de dotations de l'Etat et de la diminution de leur autonomie fiscale. L'IA peut devenir un levier pour réduire les coûts de personnel. Dans ce scénario, certains postes sont réduits pour maîtriser les dépenses, indépendamment de l'automatisation technique pure.

Une rupture maîtrisée mais inquiétante

Exemple d'une prédiction réaliste sur 10 ans (2026–2036) :

2026/2028 : adoption accélérée

- » Mise en place de solutions IA dans plusieurs services (Ressources Humaines, accueil, traitement administratif, synthèses de données), en cours via le GT de la DGAFP ;
- » Premiers plans de reconversion interne pour agents vers des missions moins exposées à l'automatisation ;
- » Émergence de rôles ou de nouveaux métiers dédiés à la supervision et à l'éthique de l'IA dans les services.

➤ **Résultat** : gain d'efficacité es-péré, mais premiers signaux de suppression nette de postes dans certaines filières et déshumanisation du service public.

2029/2032 :

redéfinition des métiers

- » Tâches routinières largement prises en charge par IA/robots.
- » Métier d'agent administratif classique devient rare, rem-

placé par des fonctions centrées sur la coordination, l'analyse ou la médiation.

- » Politique de formation professionnelle montée en puissance : compétence IA, gestion de projets numériques, pilotage de services augmentés.

➤ **Résultat** : réduction effective de postes traditionnels, compensée partiellement par de nouvelles missions mais pas à parité.

2033/2036 :

transformation profonde

- » L'IA est intégrée dans la conception de politiques publiques, mais aussi dans la prévision des besoins citoyens et la planification stratégique territoriale.
- » Les agents encore en poste occupent majoritairement des fonctions humaines difficiles à automatiser (médiation, relations humaines, décision complexe).

➤ **Résultat** : structure des emplois transformée, avec une part notable d'emplois supprimés ou fortement redéfinis.

Conséquences sociales et risques pour les agents

La suppression d'emplois n'est pas seulement quantitative :

- **Pression sur les compétences** : ceux qui ne se forment pas risquent de perdre leur employabilité ([article OCDE de novembre 2025](https://www.oecd.org/fr/actualites/18/09/25)).
- **Inégalités internes** : les agents moins qualifiés ou éloignés du numérique sont plus exposés.
- **Charge de travail restante augmentée** quand l'IA est mal déployée ou sans accompagnement social.
- **Perte de sens** pour certains métiers historiquement tournés vers le service public ([article inter-communalités de France d'octobre 2025](https://www.oecd.org/fr/actualites/18/09/25)).

Conclusion

L'IA et la robotique ne sont pas des promesses abstraites : elles modifient déjà le travail dans la Fonction Publique Territoriale. L'automatisation, la robotisation et le non-remplacement des départs engendreront une suppression nette d'emplois dans certaines fonctions, même si ce n'est pas présenté comme ça. C'est une transformation structurelle, pas un simple changement de tâches. **Mais elle peut être maîtrisée si elle est anticipée collectivement avec des formations, un vrai dialogue social et un véritable pilotage stratégique des compétences.**

Nous ne devons pas être dupes : concernant le développement et le déploiement de l'IA, tout va très vite (trop sans doute). **L'impact sur l'emploi est réel et c'est à nous, fédération, adhé-**

rents, responsables syndicaux, agents des collectivités, d'être préparés et d'anticiper l'arrivée de ces nouvelles technologies.

Dans ces conditions, FO détermine ses lignes rouges pour la FPT avec pour moratoire, **aucune suppression de poste liée à l'IA :**

→ **Emploi garanti :** l'IA ne doit jamais servir de prétexte pour compenser des postes vacants ou justifier des suppressions de postes.

→ **Consultation préalable obligatoire :** tout déploiement d'un outil d'IA dans un service doit faire l'objet d'une consultation en Comité Social Territorial (CST) avec avis conforme, après négociation avec les organisations syndicales, et avant mise en œuvre.

→ **Audit indépendant :** tout outil RH utilisant l'IA (recrute-

ment, évaluation) doit être audité par un expert indépendant pour éliminer les biais algorithmiques.

→ **Protection des données :**

- refus catégorique de la surveillance algorithmique des agents ;
- respect strict du RGPD ;
- transparence des algorithmes utilisés.

→ **Formation substantielle :** chaque agent doit accéder à une formation aux outils numériques et à l'IA, sur son temps de travail, délivrée par le CNFPT.

→ **Les gains de temps par l'utilisation de l'IA :** le temps libéré par l'automatisation doit bénéficier aux agents et aux usagers (amélioration de la qualité du service rendu).

Recommandations pour les agents

Voici des pistes concrètes pour te préparer à cette transformation :

1. **Forme-toi activement à l'IA** (au moins comprendre ses limites, ses usages, ses risques).
2. **Cartographie tes tâches :** identifie celles qui peuvent être automatisées et celles qui ne pourront jamais l'être.
3. **Développe des compétences humaines fortes** (médiation, relation usager, coordination, éthique).
4. **Participe aux dialogues internes** sur l'IA et ses usages (obligatoire dans les collectivités qui veulent anticiper les impacts).
5. **Sois acteur des reconversions internes** plutôt que spectateur de ta transformation professionnelle.
6. **Exige des plans de formation certifiés**, pas des sessions génériques ou superficielles.
7. **Veille sur l'organisation du travail** pour que l'IA ne devienne pas un outil de surcharge implicite.
8. **Engage-toi dans les réflexions sur l'éthique et l'usage responsable** de l'IA dans ton service.



Votre organisation syndicale () nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



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

La Fonction publique territoriale est souvent présente dans la vie quotidienne des usagers, mais trop rarement reconnue à sa juste place. Derrière chaque école entretenue, chaque repas préparé, chaque rue nettoyée, chaque accueil en mairie, chaque intervention sociale, sportive, culturelle ou technique, il y a des femmes et des hommes qui font vivre le service public de proximité. Ce sont eux qui garantissent, jour après jour, la continuité du service rendu à la population, au plus près des besoins du terrain.

Dans les communes, les intercommunalités, les départements, les régions et les établissements publics, les agents territoriaux sont confrontés à une réalité de plus en plus exigeante. Les missions se multiplient, les attentes des habitants s'intensifient, les réorganisations s'enchaînent, tandis que les moyens, eux, restent trop souvent insuffisants. Cette contradiction pèse lourdement sur le quotidien des personnels. Elle nourrit la fatigue, le découragement, les tensions dans les équipes et, parfois, la perte de sens du travail.

Fonction publique territoriale **Défendre le service public de proximité à l'heure des élections 2026**

Pour FO, la question est simple : on ne peut pas demander toujours plus aux agents sans leur donner les moyens d'agir. On ne peut pas défendre un service public de qualité en fragilisant celles et ceux qui le font vivre. On ne peut pas parler d'efficacité, de proximité et d'égalité d'accès aux services publics tout en laissant se dégrader les conditions de travail, la reconnaissance professionnelle et le pouvoir d'achat des personnels territoriaux.

Un service public ancré dans la vie réelle

La richesse de la territoriale tient d'abord à sa diversité. Contrairement à une vision trop abstraite de l'administration, la Fonction publique territoriale touche à tous les aspects de la vie sociale. Elle accompagne l'enfance, la jeunesse, le grand âge, l'entretien des espaces publics, la solidarité, la culture, le sport, l'urbanisme, les routes, la voirie, les ressources humaines, les finances, l'état civil, l'animation, la sécurité, le patrimoine ou encore l'environnement.

Cette diversité fait la force du service public local. Elle en fait aussi la complexité. Dans une même collectivité, les métiers sont multiples, les statuts variés, les horaires souvent

contraints, les besoins parfois urgents, les profils d'emplois très différents. Pourtant, tous les agents participent d'une même mission : permettre à la collectivité de répondre aux besoins de la population, dans des conditions de continuité, d'égalité et de proximité.

C'est précisément pour cela que la territoriale mérite d'être mieux comprise, mieux défendue et mieux représentée. Trop souvent, les agents ont le sentiment que leur travail est invisible. Ils voient pourtant bien, eux, la réalité du terrain : la baisse des effectifs, les remplacements impossibles, les délais qui s'allongent, les outils qui manquent, les injonctions contradictoires, les restructurations décidées d'en haut, sans toujours mesurer leurs conséquences concrètes sur les équipes.

Des agents sous pression

Dans beaucoup de services, la même histoire se répète. On demande aux personnels de tenir davantage de missions, avec moins de moyens, moins de reconnaissance et parfois moins de collègues. Les charges augmentent, les urgences se multiplient, les marges de manœuvre se réduisent. Cette pression permanente crée un climat d'usure

qui touche aussi bien les agents d'exécution que les encadrants de proximité.

Les conséquences sont connues : surcharge de travail, tensions relationnelles, absentéisme, difficultés de recrutement, renoncements professionnels, épuisement moral. À cela s'ajoutent les questions salariales, avec une rémunération trop souvent déconnectée de l'évolution du coût de la vie et de l'investissement réel demandé aux agents. Pour beaucoup de territoriaux, l'écart est désormais trop grand entre l'engagement quotidien et la reconnaissance accordée.

Il faut aussi dire un mot des transformations profondes qui traversent les collectivités. Mutualisations, réorganisations, numérisation, externalisations, changements d'interlocuteurs, évolution des pratiques managériales : toutes ces évolutions peuvent être utiles si elles sont pensées pour améliorer le service rendu. Mais elles deviennent source de souffrance lorsqu'elles sont imposées sans concertation réelle, sans bilan sérieux, sans prise en compte du travail concret et des métiers.

C'est là que le syndicalisme prend tout son sens. Il ne s'agit pas seulement de défendre

des revendications abstraites. Il s'agit d'intervenir là où les décisions sont prises, pour rappeler qu'un service public fonctionne d'abord grâce à des femmes et des hommes, pas seulement grâce à des tableaux de bord ou des objectifs budgétaires.

Le dialogue social comme outil de défense

Dans la Fonction publique territoriale, les instances de dialogue social jouent un rôle déterminant. Elles ne règlent pas tout, mais elles permettent de porter la voix des agents, de discuter les projets de réorganisation, d'alerter sur les conditions de travail, de contester les décisions injustes et de faire remonter les réalités de terrain. Sans représentants solides et combattifs, le dialogue social risque de devenir une simple formalité.

Les élections professionnelles de décembre 2026 seront donc un moment important pour l'ensemble des agents publics. Elles renouvèleront les instances de dialogue social des trois versants de la fonction publique. **Dans la territoriale, ce scrutin est une occasion de mesurer le rapport de force réel entre une logique de gestion comptable et une logique de défense du service public et des personnels.**

Voter, ce n'est pas seulement désigner des représentants. C'est choisir la manière dont les agents veulent être défendus dans les années à venir. C'est décider si les questions de rémunération, de déroulement de carrière, de santé au travail, de temps de travail, d'organisation des services et de respect des missions seront traitées avec fermeté, constance et proximité, ou laissées à la seule logique de l'administration.

Pour FO, le mandat syndical n'est pas un décor institutionnel. C'est un engagement concret au service des collègues. Il suppose d'écouter, d'expliquer, d'intervenir, de négocier quand c'est possible, de s'opposer quand c'est nécessaire. C'est cette logique de défense indépendante et revendicative qui donne du sens à notre présence dans les collectivités.

2026, un rendez-vous décisif

Les prochaines élections professionnelles auront lieu en décembre 2026, avec un **vote à l'urne le 10 décembre et une période de vote électronique du 3 au 10 décembre 2026**. À l'approche de ce rendez-vous, il est essentiel de rappeler que le scrutin ne se résume pas à une date sur un calendrier. Il engage



l'avenir du dialogue social pour plusieurs années.

Dans chaque collectivité, dans chaque service, dans chaque équipe, les agents sont en droit d'attendre des représentants capables de parler vrai, de défendre sans détour, d'agir avec cohérence et de rester présents dans la durée. Les élections doivent permettre de renforcer la place de celles et ceux qui portent les revendications du terrain, et non d'affaiblir les contre-pouvoirs indispensables à un service public équilibré.

Cette échéance est aussi un moment de clarification politique et syndicale. Les agents savent bien distinguer les discours d'accompagnement des engagements réels. Ils savent reconnaître les organisations qui se mobilisent sur les salaires, les conditions de travail, les effectifs, la protection sociale, la carrière et le respect des missions. Ils savent aussi repérer celles qui acceptent trop facilement les reculs au nom de la contrainte permanente.

Pour FO, cette élection doit être l'occasion de rappeler une évidence : **on ne défend pas les agents en accompagnant la dégradation**. On les défend en exigeant des moyens, en refusant les renoncements et en portant haut l'exigence d'un service public territorial fort, humain et accessible à tous.

Le sens de l'engagement FO

FO dans la territoriale, c'est d'abord une exigence d'indépendance. Cela signifie que

notre action ne se confond ni avec la communication institutionnelle, ni avec les impératifs budgétaires, ni avec les effets d'annonce. Notre rôle est de défendre les intérêts matériels et moraux des agents, sans ambiguïté et sans complaisance.

C'est aussi une manière de concevoir le syndicalisme comme un outil utile au quotidien. Défendre un agent convoqué, accompagner un collègue en difficulté, intervenir sur un projet de service, alerter sur un risque psycho-social, exiger le respect des règles, contester une injustice, soutenir une équipe en souffrance : tout cela fait partie de notre mission. Le syndicalisme n'est pas seulement dans les grandes mobilisations ; il est aussi dans la présence concrète, la réactivité et la fidélité aux collègues.

Dans les mois qui viennent, les agents territoriaux auront besoin d'un discours clair. Ils n'attendent pas des formules vagues, mais des réponses concrètes. Comment mieux rémunérer les personnels ? Comment stabiliser les effectifs ? Comment prévenir l'usure professionnelle ? Comment redonner du sens au travail ? Comment garantir un vrai dialogue social dans les collectivités ? Comment faire respecter les agents face aux décisions injustes ou brutales ?

C'est à ces questions que FO veut répondre. Non pas en promettant des solutions magiques, mais en construisant un rapport de force utile, argu-

menté et constant. Parce que défendre les agents territoriaux, c'est défendre le service public lui-même.

Pour un service public qui respecte ses agents

Il n'y aura pas de service public de qualité sans reconnaissance des personnels. Il n'y aura pas de proximité réelle sans moyens humains suffisants. Il n'y aura pas de dialogue social crédible sans représentants capables de s'opposer aux reculs et de porter les revendications jusqu'au bout. Il n'y aura pas de territoriale attractive si l'on continue à demander toujours plus à des agents déjà sous tension.

À l'heure où s'ouvrent les perspectives des élections professionnelles de 2026, il faut remettre au centre ce qui compte vraiment : le travail réel, les missions concrètes, la santé des agents, la rémunération, la carrière, l'égalité de traitement et la défense du service public local. C'est sur ces bases que FO entend continuer à agir.

La territoriale n'est pas un sujet secondaire. Elle est l'un des visages les plus visibles de la République au quotidien. La défendre, c'est défendre le lien social, la proximité, l'égalité et l'intérêt général. C'est aussi donner aux agents territoriaux la place qu'ils méritent : au cœur du service public, et non à sa périphérie.

Pour défendre VOS DROITS

FO

LE syndicat qu'il vous faut !





**PARTOUT !
POUR TOUS !
AVEC VOUS !**



FONCTION PUBLIQUE

Rémunérations Sociale Conditions de travail Effectifs Défense du statut Retraites Carrières Égalité professionnelle

Périple national **Elections professionnelles**



Du 7 septembre au 2 décembre, **FO** sillonne les routes de France en bus pour préparer les élections et défendre les agents du service public !

07.09 - PARIS
08.09 - AUXERRE
09.09 - TROYES
10.09 - NANCY
11.09 - METZ
14.09 - SARREGUEMINES
15.09 - STRASBOURG/BESANÇON
16.09 - DIJON
17.09 - LYON
18.09 - CLERMONT-FERRAND
21.09 - GRENOBLE
22/23.09 - GRENOBLE/AVIGNON
23.09 - AVIGNON
24/25.09 - TOULON
28.09 - MARSEILLE
29.09 - NIMES
30.09 - MONTPELLIER
01.10 - TOULOUSE
19.10 - BAYONNE

20.10 - MONT-DE-MARSAN
21.10 - BORDEAUX
22.10 - PERIGUEUX
26.10 - LA ROCHELLE
27.10 - NIORT
28.10 - TOURS
29.10 - ANGERS
30.10 - NANTES
03.11 - BREST
04.11 - RENNES
05.11 - LE MANS
23.11 - CAEN
24.11 - CAEN:EVREUX
25.11 - EVREUX
26.11 - ROUEN
27.11 - AMIENS
30.11 - ARRAS
01.12 - LILLE
02.12 - PARIS

2020



La généralisation de l'indemnité différentielle dans la Fonction publique territoriale n'est ni un progrès social ni une avancée salariale : c'est le symptôme brutal d'un système de rémunération à bout de souffle. Instituée par le décret n°91 769 du 2 août 1991 pour garantir qu'aucun agent public ne soit rémunéré en dessous du SMIC, cette indemnité devient aujourd'hui le palliatif permanent à l'absence de revalorisation du point d'indice.

Quand le SMIC augmente... mais pas le point d'indice

Depuis le gel de la valeur du point d'indice en 2010, les gouvernements successifs ont choisi de « corriger » uniquement les premiers échelons des grilles pour les maintenir au niveau du SMIC, ce qui a provoqué un tassement généralisé de ces grilles. Concrètement, là où un changement d'échelon apportait autrefois environ 4 € nets de gain, il ne procure désormais plus aucun gain net, car ces 4 € de traitement

brut indiciaire sont immédiatement compensés par 4 € de moins d'indemnité différentielle. L'agent avance dans sa carrière... sans que son salaire net progresse.

Les projections établies pour la période 2026/2030, en supposant une hausse moyenne du SMIC de 60€/an, l'absence de revalorisation du point d'indice et le maintien des grilles en l'état, montrent une extension continue du nombre d'indices majorés inférieurs au SMIC. Dès 2026, plusieurs indices majorés sont déjà sous le SMIC, et cette situation s'aggrave jusqu'en 2030, avec un nombre croissant d'échelons concernés.

Catégorie C en première ligne... et A, bientôt rattrapée

Des tableaux de projection (cf. ci-contre) mettent en évidence une progression inquiétante du nombre d'échelons inférieurs au SMIC pour la catégorie C (grades C1, C2, C3). À partir de 2026, une part croissante des premiers échelons se situent sous le SMIC, et cette proportion ne cesse d'augmenter dans le temps si rien n'est fait sur le point d'indice ou sur les grilles indiciaires.

Les agents de maîtrise (AM, AMP) ne sont pas épargnés, puisque leurs premiers échelons se retrouvent eux aussi aspirés vers le bas au fil des années. Les grilles de catégorie B, (cf. ci-contre) y compris pour des corps très féminisés comme les auxiliaires de puériculture, basculent elles aussi dans la zone « en dessous du SMIC », alors même qu'elles supposaient une qualification supérieure et

Indemnité différentielle dans la FPT **Un révélateur du décrochage du pouvoir d'achat**

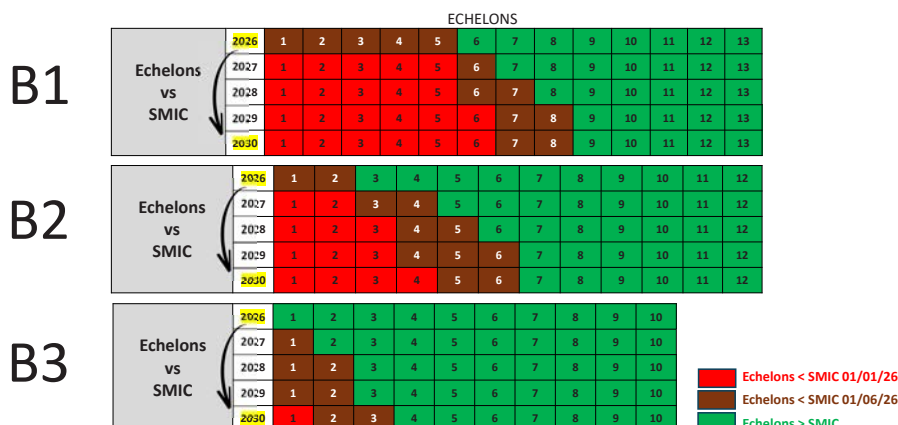
des responsabilités accrues. Plus grave encore : les projections indiquent que **dès 2027, le premier échelon de la catégorie A (indice majoré 395) passera lui aussi sous le SMIC**. Autrement dit, le mécanisme censé protéger les bas salaires commence à engloutir progressivement l'ensemble de la carrière territoriale.

Une indemnité individuelle, non prise en compte pour la retraite

L'indemnité différentielle est versée individuellement aux agents dont le traitement indiciaire brut se situe sous le montant brut mensuel du SMIC, calculé sur la base de 151,67 heures mensuelles. Elle compense l'écart entre le traitement indiciaire et le SMIC, mais elle ne constitue pas du traitement indiciaire au sens statutaire du terme. Pour les titulaires de la FPT, cette indemnité n'est donc pas prise en compte dans le calcul de la retraite, ce qui signifie que **la carrière est financée aujourd'hui par un complément qui disparaîtra au moment de la pension. De plus, son montant n'est pas soumis à cotisations pour la retraite** alors que notre caisse de retraite, la CNRACL, doit faire face à une situation financière particulièrement dégradée.

Versée automatiquement, sans délibération, elle apparaît sur une ligne distincte du bulletin de paie et suit les évolutions du SMIC. Chaque revalorisation du SMIC en cours d'année – comme celle de +2,41 % au 1^{er} juin 2026 – entraîne mécaniquement une extension du nombre d'agents concernés, sans que cela ne s'accompagne d'aucune mesure gé-

Catégorie B - NES



Face à cette situation, FO ne se satisfait pas d'un système où la carrière est gelée et où la progression d'échelon ne se traduit plus par une progression salariale réelle. FO reste attachée à une fonction publique de carrière comportant notamment une échelle des rémunérations. L'absence de politique salariale pendant plus de 15 ans a produit une situation où désormais l'échelle des rémunérations est, de fait, effacée.

C'est pourquoi, FO SPS branche territoriale revendique :

→ Une **augmentation significative de la valeur du point d'indice**, pour restaurer le pouvoir d'achat perdu et sortir les agents publics de la spirale du rattrapage par le SMIC.

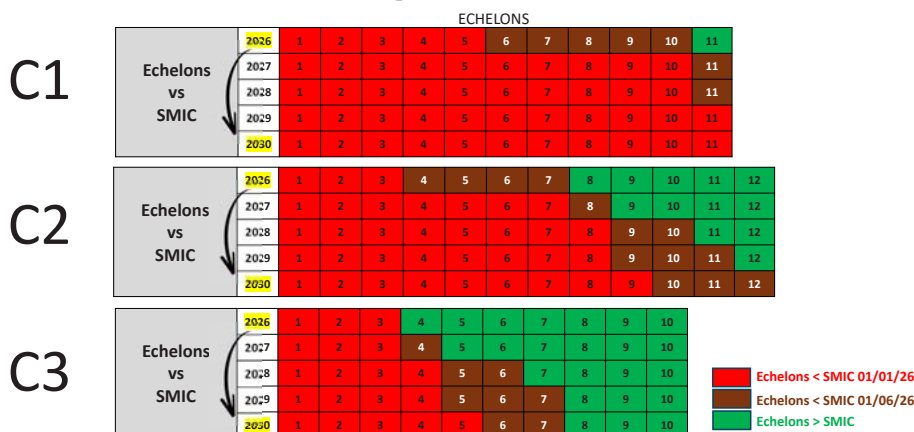
→ Une **refonte structurelle des grilles indiciaires**, garantissant une véritable progression de carrière et de salaire, avec des écarts lisibles entre les catégories C, B et A.

→ La **prise en compte des compléments de rémunération dans les droits à pension**, afin que les agents ne soient pas les perdants deux fois : pendant la carrière et au moment de la retraite.

→ Des **mesures immédiates pour sortir du statut de « travailleurs publics pauvres »**, où des centaines de milliers d'agents territoriaux ne vivent plus de leur salaire mais d'un minimum légal corrigé par l'indemnité différentielle, en particulier les agents titulaires à temps non complet.

En clair, la montée en puissance de l'indemnité différentielle dans la FPT n'est pas une réforme, c'est un signal d'alarme. FO SPS territoriale appelle les agents à se saisir de cette réalité, à la faire connaître dans les collectivités, et à renforcer l'action syndicale pour imposer un véritable débat sur les salaires et les carrières dans la fonction publique territoriale.

Catégorie C



nérale sur le point d'indice. Le phénomène devient exponentiel : à chaque hausse du SMIC, de nouveaux échelons tombent sous le minimum légal, et la « solution » se résume à augmenter le volume d'indemnité différentielle.

862.000 agents sous le SMIC : un scandale social

Les chiffres mis en avant dans le document sont édifiants : après la revalorisation du SMIC au 1^{er} juin 2026, ce sont 862.000 agents publics qui se retrouvent rémunérés en dessous du SMIC, contre 356.000 au 1^{er} janvier 2026. En quelques mois, le nombre d'agents concernés par la mise en œuvre de l'indemnité différentielle a plus que doublé, illustrant l'ampleur

du décrochage salarial dans l'ensemble de la fonction publique.

Ce paradoxe est insoutenable : le SMIC est légitimement revalorisé pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, mais la valeur du point d'indice, qui sert de base à la rémunération de 5,5 millions d'agents publics, reste désespérément à la traîne. Les salaires des fonctionnaires évoluent ainsi moins vite que l'inflation, et les seules « réponses » gouvernementales depuis plus de 15 ans se limitent à des replâtrages ciblés sur les bas salaires, sans aucune remise à niveau structurelle des grilles.

FO SPS territoriale : nos revendications

FO, premier syndicat des SDIS

Tous les six ans, après chaque élection municipale et au sein de chaque SDIS, tous les sapeurs-pompiers sont appelés à voter pour ceux qui les représenteront au sein de leur Commission administrative et technique des services d'incendie et de secours (CATSIS). Elle concerne autant les sapeurs-pompiers professionnels que les volontaires et est amenée à donner son avis sur tous les sujets ayant trait au quotidien opérationnel des services d'incendie et de secours : organisation des secours, procédures d'intervention, équipements et matériel, formation...

En Martinique, les élections ont eu lieu en juin dernier et FO vient d'y faire une entrée remarquable.

Collèges	Sièges obtenus
SPV officiers	1 sur 2
SPP non officiers	2 sur 3
SPV non officiers	1 sur 3

Il s'agit d'une avancée majeure, une véritable percée pour le syndicat FO du SDIS de la Martinique qui se tient au côté du personnel depuis plus de 4 ans dans l'ensemble des combats et actions menées en faveur du personnel.

Les actions menées durant cette période ont manifestement convaincu le personnel du SDIS, en particulier la plate-forme de revendications qui porte sur 8 points :

- L'insalubrité de certains sites, comme la prolifération de nuisibles ;
- Les moyens opérationnels et les conditions d'exercice ;
- L'organisation interne et la transparence ;
- la transversalité entre les différents services ;

- La sécurité des centres ;
- Le dialogue social, la reconnaissance et la valorisation de l'engagement SPV ;
- L'usage et la mise à disposition des moyens de service ;
- Le non-paiement ou les retards d'indemnisation.

Gageons que les élections professionnelles du 10 décembre 2026 réserveront de belles surprises !

FO étant devenue un acteur incontournable pour la représentation du personnel de la Martinique, le Président du SDIS a reçu une délégation composée de Gisèle LE MAREC, secrétaire fédérale FO SPS, José ROSEDEL, secrétaire du Groupement départemental, Eugénie LIBERT, secrétaire du syndicat FO de la Collectivité Territoriale de Martinique (C.T.M.) et Mathieu MALEAU, représentant le syndicat FO SIS.

Cet échange a permis d'évoquer plusieurs dossiers pour lesquels FO a tenu à faire valoir le droit des agents.



Formation : en route pour les élections

Deux journées de formation consacrées aux élections professionnelles 2026 ainsi que deux autres journées « Être à FO, tout sauf un hasard » ont rassemblé les militants des syndicats du Groupement départemental de la Martinique à Fort-de-France, du 15 au 19 juin derniers.



Les intervenantes, Gisèle LE MAREC, secrétaire fédérale et Céline JURIK, formatrice, ont été accueillies dans les locaux de la C.T.M.

Elections professionnelles

Le menu était copieux et a bien nourri les échanges : cadre juridique, représentativité de FO, stratégie FO, campagne de communication, constitution des listes de candidats, modalités de scrutin, rétroplanning...

Les questions liées aux particula-

rités de l'île ont bien évidemment été évoquées et les camarades ont pu partager leur expérience des précédentes élections dans leurs collectivités ; des camarades motivés, bien décidés à remporter les élections professionnelles du 10 décembre prochain dans les différentes collectivités que compte l'île.

"Être à FO, tout sauf un hasard"

Cette formation de 2 jours a permis aux adhérents et militants

plus récents de partager les références historiques et la connaissance de notre organisation, en particulier de manière ludique au travers de plusieurs quizz et jeux. Comprendre l'origine du mouvement ouvrier, connaître la naissance du syndicalisme et la création de FO, connaître les structures de l'organisation et son fonctionnement, là aussi, le menu était copieux !

Merci aux camarades FO de la C.T.M qui nous ont accueillies pour leur disponibilité !



Mercredi 17 juin 2026, FO organisait une réunion d'information syndicale dans les locaux de la mairie de Schoelcher.

Dans cette commune de près de 20.000 habitants qui emploie 700 agents, FO est le 1er syndicat avec 47 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Pendant trois heures, une cinquantaine d'agents, sympathisants, adhérents et militants ont échangé avec la délégation venue à leur rencontre : José ROSEDEL, secrétaire du GD, Eugénie LIBERT, secrétaire du syndicat FO de la C.T.M, Gisèle LE MAREC, secrétaire fédérale FO SPS et bien sûr, Georges

La campagne électorale a démarré

DICANOT* et Patrick FILET pour le syndicat FO de la mairie de Schoelcher. Conditions de travail, vie chère, liberté d'action syndicale, dialogue social... les sujets ne manquaient pas pour une assistance particulièrement à l'écoute.

Pour le syndicat FO de la mairie de Schoelcher, les priorités sont claires : la lutte contre la précarité, le suivi des carrières, la formation et les risques psychosociaux.

FO, plus déterminée que jamais à gagner les élections professionnelles, reste aux côtés des agents pour la défense de leurs droits et le progrès social.

* A l'heure où nous écrivons ces quelques lignes, nous apprenons la disparition de notre camarade Georges DICANOT dit "Jojo", figure importante du syndicalisme en Martinique. Homme de convictions et militant profondément engagé, il restera en mémoire de tous ceux qui ont eu la chance de croiser sa route !



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 **cascden.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 Rébéna • Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle. Ne pas jeter sur la voie publique.

Congrès de l'Union nationale FO des Personnels de l'Habitat

Du 23 au 25 juin 2026, Perpignan a accueilli le congrès de FO Habitat, un rendez-vous majeur de la vie de notre organisation. Pendant trois jours, les délégués, venus de toute la France, ont débattu et défini les orientations qui guideront l'action de FO Habitat pour les années à venir. Dans un contexte où les organismes HLM sont confrontés à de profondes transformations, où les salariés subissent des restructurations, une intensification du travail et des contraintes budgétaires toujours plus fortes, ce congrès a démontré une nouvelle fois la détermination de FO Habitat à défendre sans concession les droits des personnels et à préparer au mieux les élections professionnelles qui se dérouleront en décembre 2026.

Les travaux se sont ouverts par l'accueil des congressistes, les allocutions d'ouverture du secrétaire régional Languedoc Roussillon, du secrétaire de l'UD 66, de la directrice générale d'HPM et du secrétaire fédéral en charge du logement social.

Ensuite, a eu lieu la présentation du rapport d'activité par le secrétaire général de l'Union sous forme d'une vidéo qui a été diffusée sur grand écran, mettant en lumière l'engagement quotidien des équipes syndicales.

Un rapport spécifique aux ESH a été présenté par Aïmad FARISSI (ci-contre) et les délégués ont abordé l'ensemble des sujets



De gauche à droite, au premier plan : Johann LAURENCY, Laurent MATEU, Jean-Jacques BAGHDIKIAN et Didier BIRIG. Au second plan : Sylvian LESCURE, Christophe LEVEILLE et Yves KOTTELAT.

qui préoccupent les salariés de l'habitat social dans les OPCHS et dans les ESH :

- le pouvoir d'achat et les rémunérations ;
- les conditions de travail et la qualité de vie au travail ;
- les conséquences des regroupements et restructurations des organismes HLM ;

- la reconnaissance des métiers et des qualifications ;
- la formation professionnelle et l'évolution des compétences ;
- le dialogue social et le respect des prérogatives des représentants du personnel.

Les débats, toujours empreints de respect et de franchise, ont permis à chacun d'exprimer les réalités de son organisme et d'enrichir la réflexion collective.

Moment fort du congrès avec le renouvellement de ses instances dirigeantes. Les délégués ont élu les responsables qui auront la mission de mettre en œuvre les orientations adoptées et de poursuivre le développement de FO Habitat sur l'ensemble du territoire (cf. encadré page 24).

Le congrès a été l'occasion de présenter les rapports sur les formations professionnelle et syndicale.



Après ces rapports, des échanges nourris ont eu lieu sur la stratégie pour réussir les élections professionnelles de décembre 2026. Le travail de terrain a été largement mis en avant pour rencontrer les agents et les salariés des organismes afin de mettre en valeur les listes Force Ouvrière partout où elles seront présentes.

Le troisième jour du congrès a permis d'adopter les résolutions qui réaffirment les principes qui font notre force : indépendance syndicale, liberté de négociation, défense des conventions collectives, maintien des garanties collectives et amélioration du pouvoir d'achat.

Les congressistes ont rappelé que les mutations du secteur ne peuvent se faire au détriment des salariés et que FO Habitat poursuivra son engagement pour préserver les emplois, défendre les statuts et obtenir des avancées sociales concrètes.

Une intervention de **Didier BIRIG, secrétaire général de la Fédération FO SPS**, a permis de réaffirmer tout le soutien de cette dernière à l'Union et de motiver les équipes pour accroître la représentativité de Force Ouvrière dans le logement social.

Enfin, durant ces trois jours, des remerciements chaleureux ont été exprimés envers **Florence GIRAL, camarade de Perpignan** qui a, avec son équipe locale et Jean-Jacques BAGHDIKIAN, organisé cet événement de façon remarquable dans tous les domaines.

Ce congrès a été évidemment marqué par les départs de **Jean-Jacques BAGHDIKIAN et Patricia CAMPIN, deux piliers de l'Union nationale**, qui quittent cette équipe pour une retraite bien méritée. Plus de quarante années d'engage-

ment pour chacun d'entre-eux, de convictions et de combats au service des salariés et du logement social. Un message de remerciement a également été adressé à **Patrick GUILLOTTE** qui a tenu des formations au sein de l'Union pendant de nombreuses années et qui va également profiter pleinement de la retraite.

Les camarades présents au congrès leur ont largement exprimé leur reconnaissance, leur respect et leur amitié syndicale.

Force et courage à la nouvelle équipe du bureau exécutif, qui pourra s'appuyer sur le travail accompli par les camarades depuis de nombreuses années, pour développer l'Union nationale et réussir les élections de cette fin d'année !

LES NOUVEAUX MEMBRES DU BUREAU EXÉCUTIF

Secrétaire général :

Nacer KALLEL (OPH de l'Aisne)

Secrétaires généraux adjoints :

Stéphane TASSIN (OPAC de l'Oise)

Damien HANNOUN (Toulouse Métropole Habitat)

Yamina NICHE (Grand Lyon Habitat)

Florence GIRAL (Habitat Perpignan Méditerranée)

Trésorier général :

Jean-Bernard BRESSOT
(OPH CDA La Rochelle)

Trésorier Général Adjoint :

Aïmad FARISSI (Groupe 3F)

Archiviste :

Stéphanie LAMBOURG (ORNE Habitat)



L'Union... les news de l'été

La tournée des villes avant les élections professionnelles

Limoges

C'est par la douce ville de Limoges que les représentants de l'Union ont débuté leur « tournée d'été » ! En effet, dans le cadre de la préparation des futures élections professionnelles, une journée complète d'échanges a été organisée par notre camarade **Christelle, des Territoriaux de la ville**, pour évoquer les mécanismes et l'appropriation des bonnes pratiques dans le vote électronique. Journée mise à profit également pour échanger concrètement sur le service extérieur des pompes funèbres municipales de la ville, sous la responsabilité de Mme **Catherine LECOUAT**.



Image générée par l'IA

Toulouse

La "Ville rose", deuxième étape de notre périple préparatoire aux élections professionnelles. Focus sur les services extérieurs funéraires municipaux, la métropole de Toulouse possédant un service municipal funéraire qui revêt tous les pans de la profession, y compris la gestion du crématorium.

Un grand merci à toute l'équipe de Nicolas, qui s'est mobilisé sur deux jours pour nous faire rencontrer un maximum d'agents, avec des échanges nourris et souvent tranchants, tant sur les conditions de travail que sur les rémunérations. La rencontre avec la direction restera d'ailleurs dans les « annales » tant les problématiques soulevées semblaient « kafkaïennes » sur le statut des agents ! D'autres rencontres ne semblent pas exclues après le mois de décembre.



Image générée par l'IA

Marseille

La chaleur dans le cœur et dans la ville ! Marseille reste fidèle à ses fondamentaux, l'accueil est aussi chaud que la température extérieure... mais toujours un grand plaisir de venir échanger avec les camarades du syndicat des Territoriaux de la ville de Marseille. **Merci à Karima, Patrick et bien sûr notre précieux Papy Tambour !**

En effet, la section des Territoriaux des Services Funéraires de la Ville de Marseille a mis en place par « accord » avec la DOF (Direction des Opérations Funéraires), un aménagement du temps de travail sur un roulement de 15 jours avec des semaines de jour sur une amplitude de 37h. La mise en place de cet accord, particulièrement intelligent, offre la possibilité à tous les agents de la DOF d'avoir tous

les 15 jours un week-end de 3 jours (VSD) et la semaine suivante, un week-end de 2 jours avec un jour de repos « flottant » dans la semaine, offrant ainsi aux camarades en charge de la gestion des plannings une souplesse d'intervention, tout en préservant la qualité de vie des agents. Nous ne pouvons, au titre de l'Union, que saluer le dispositif « gagnant-gagnant ». Après une visite au dépôt central et une large discussion avec les camarades, le consensus est total autour de cette formule. C'est donc un retour plein d'informations, d'échanges et de certitudes sur les bienfaits de cette mise en place, qui nous accompagne sur le chemin du retour. J'ai pu également apprécier la qualité de la relation entre la Section funéraire des Territoriaux et M. **Djilali MEKKAOUI, directeur de la DOF**.

Lyon

Comme à son habitude, notre camarade **Maamar HADDOU** a négocié en mai 2026 (comme le prévoit le statut des Services funéraires municipaux de la Ville de Lyon, étant en SEM), la revalorisation des salaires.

Après trois journées de négociations, 2 % d'augmentation générale des salaires sont appliqués dès le 1^{er} juin, à toutes les grilles de la DOF de la Ville de Lyon. Notre camarade n'a rien lâché allant chercher dans les détails les éléments mettant en contradiction les promesses de l'employeur et la réalité de ses actes. Face à toute cette opiniâtreté, la direction a reconnu la nécessité de faire un acte volontariste sur les rémunérations les plus basses, sans négliger l'ensemble des grilles pour éviter tout effet de tassement à long terme.

Nous remercions aussi **Mme BACHELOT**, directrice du service, pour la qualité de son écoute et des échanges.

Lyon bis !

Depuis plusieurs mois, FO, dans le cadre de sa représentation au CNOF (Conseil National des Opérations Funéraires) dénonçait régulièrement, en réunion plénière au Ministère de l'Intérieur et en groupe de travail au CNOF, des violations sur le territoire de la Ville de Lyon, relatives aux procédures de délivrance des vacations funéraires, et particulièrement sur la pose des scellés sur les cercueils. Ces violations mettaient dans une position juridique inconfortable les agents d'exécution des services extérieurs des pompes funèbres et de manière plus grave devant des risques infectieux, allant contre les principes de base de protection et d'hygiène funéraires.

Deux ans de procédures, où nous n'avons eu de cesse de dénoncer, relancer et enfin être entendus par le Ministère, pour que sur le territoire de

l'agglomération lyonnaise, enfin les pratiques douteuses du Directeur du Département de la Sécurité Intérieure (DDSI) soient définitivement proscrites. Reçus début juin dans les locaux de la préfecture de Lyon, en présence de toutes les parties prenantes, la lecture du compte-rendu d'investigation des services du Ministère de l'Intérieur était sans appel et ne donnait aucun délai au DDSI pour remettre le service des vacations funéraires tel qu'il n'aurait jamais dû être modifié.

Cette victoire au long terme démontre qu'il ne faut jamais « lâcher l'affaire », même si le sentiment d'être un pot de terre contre un pot de fer peut quelquefois nous envahir. Pour autant, quand nous sommes certains de notre bon droit, il est de notre devoir de ne jamais infléchir !



Paris

La ville où la Section FO Funéraire et l'Union représentent le seul interlocuteur de la direction, à la suite des parfaits résultats électoraux de 2025 et à la

création d'une UES (Union Economique et Sociale) regroupant toutes les SEM (Sociétés d'Economie Mixte) de l'ensemble des secteurs funéraires de la VDP.

C'est donc notre camarade délégué syndical, **Levy CHOUCOUTOU**, qui a été amené à négocier et signer un accord (juin 2026) sur l'intégration des agents du Crématorium du Père Lachaise (CPL), dans le cadre de l'aménagement du temps de travail et l'intégration des deux entités dans l'har-

monisation des 35h. En effet, suite à une privatisation « partielle » de son activité, la CPL ne répondait plus aux standards de gestion du temps de travail en vigueur dans les Services funéraires municipaux de la Ville de Paris (VDP); dans une opération de réinternalisation de la gestion du crématorium, la VDP a dû procéder à la renégociation complète par accord (avec la seule organisation syndicale représentative, FO), pour harmoniser l'ensemble de ses agents avec un accord unique sur la gestion du temps de travail.

Nous remercions particulièrement Levy pour son implication et sa réactivité dans un processus complexe, mais aussi, Mme **Cendrine CHAPEL**, directrice de la DOF de la VDP, pour la grande qualité des échanges ainsi que la prise en compte de toutes les remarques que notre organisation a préconisé.



Yoann LARUE

L'engagement au service du collectif

À 47 ans, Yoann LARUE incarne pleinement l'engagement syndical au cœur de la fonction publique territoriale. Brigadier-chef principal à la police municipale de Besançon, il conjugue au quotidien exigence professionnelle et investissement militant, fidèle aux valeurs portées par Force Ouvrière.

Son parcours débute sous l'uniforme, en tant qu'adjoint volontaire dans la gendarmerie. Une première expérience qui forge son sens du service public et de la discipline. En 2005, il réussit le concours de la police municipale et intègre la fonction publique territoriale en Haute-Savoie.

Après plusieurs années d'exercice, il choisit de se rapprocher de la Franche-Comté et obtient sa mutation à Besançon en 2019. C'est dans cette collectivité qu'il découvre l'engagement syndical, encouragé par un collègue qui lui fait franchir le pas de l'adhésion à FO. Une rencontre déterminante qui marque le début d'un investissement durable. Aujourd'hui, Yoann est **suppléant en F3SCT, où il contribue activement aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.**

Au sein d'une police municipale forte de 53 agents, il mène un travail de fond reconnu. Sa position lui permet d'entretenir des relations régulières avec l'ensemble des services de la collectivité, faisant de lui un relais efficace entre les agents et le

syndicat. Cette proximité nourrit son action syndicale et renforce sa capacité à porter les revendications du terrain.

Sur le plan professionnel, Yoann rappelle l'essence même du métier de policier municipal : assurer le bon ordre, garantir une présence de proximité et instaurer un climat de confiance avec la population. Une mission qu'il exerce avec conviction, dans un contexte parfois exigeant.

Côté syndical, il est, avec un collègue, au cœur des négociations de service, notamment sur des enjeux majeurs comme l'évolution des effectifs. Mais l'un des combats centraux reste aujourd'hui la question du temps de travail des policiers municipaux, sujet crucial pour la reconnaissance et l'amélioration des conditions d'exercice.

Dernière illustration concrète de son engagement : face à la canicule qui a récemment touché la France, **il a obtenu la mise à disposition de serviettes réfrigérantes et de thermos pour l'ensemble des agents de la police municipale.** Une avancée simple mais essentielle, qui témoigne de son attention aux conditions de travail au quotidien.

Profondément attaché aux valeurs de FO, Yoann LARUE s'investit pleinement dans la préparation des élections professionnelles de décembre 2026. Une échéance importante qu'il aborde avec détermination, convaincu de la nécessité de défendre un syndicalisme libre, indépendant et au plus près des agents.



Sécurité civile : le système ne tient plus, il survit ! 30 ans d'alertes, 30 ans de constats : il est temps de passer aux actes !

L'été 2026 restera une période particulièrement douloureuse pour la communauté des sapeurs-pompiers.

Cette tribune est rédigée le 28 juillet 2026, avec l'espoir qu'aucun nouveau drame ne vienne endeuiller notre communauté.

En quelques semaines, Baptiste, Anthony, Wilfried et Laurent ont perdu la vie. Quatre sapeurs-pompiers. Quatre collègues. Quatre familles endeuillées. FO SIS renouvelle son soutien à leurs proches, à leurs collègues et à l'ensemble des personnels des services d'incendie et de secours.

Nous ne tirons aucune conclusion prématurée sur les circonstances de ces drames. Les enquêtes et les retours d'expérience devront établir les faits.

Mais notre responsabilité est

aussi d'en tirer tous les enseignements. Notre modèle de sécurité civile est-il encore dimensionné pour les risques auxquels nous sommes confrontés ?

30 ans d'alertes et toujours les mêmes mots

Depuis plus de trente ans, les feux changent d'échelle. Les qualificatifs, eux, se répètent.

- **1990** : les incendies du Var provoquent un premier électrochoc national.
- **2003** : plus de 73.000 hectares brûlent.
- **2010** : Nicolas Sarkozy : « Cela ne peut plus durer ! »
- **2017** : Gérard Collomb évoque une période « exceptionnelle » de feux de forêt.
- **2022** : Emmanuel Macron souligne le caractère « exceptionnel » des incendies.
- **2025** : près de 17.000 hectares sont parcourus par le seul incendie des Corbières.
- **2026** : le 27 juillet, Emmanuel Macron qualifie la situation de « plus difficile depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale ».

Au 27 juillet 2026, 116.085 hectares ont déjà brûlé en France,

contre environ 30.500 sur l'ensemble de l'année 2025 hors Outre-mer.

Et nous ne sommes qu'en juillet...

Les feux changent d'échelle, les canicules aussi

Du 17 au 30 juin, la France a connu 14 jours de vague de chaleur. **Juin 2026 est devenu le mois de juin le plus chaud jamais enregistré en France.**

Du 4 au 19 juillet : 16 nouveaux jours de vague de chaleur. Et ce 28 juillet, une nouvelle vague débute.

Ce n'est plus une projection climatique pour 2050. C'est notre réalité opérationnelle en 2026.

"Le système tient"... NON, il survit !

Quelques jours avant notre rencontre avec le ministre de l'Intérieur, Julien MARION, directeur général de la sécurité civile, déclarait : « Notre dispositif, pour l'instant, tient. », avant de reconnaître : « Notre système est sous forte tension. »

Vu depuis le Gouvernement, peut-être que le système tient. Mais sur le terrain, il survit. Les délais de départ s'allongent. Des engins partent incomplets ou

restent indisponibles. Les centres de secours doivent assurer le quotidien tout en fournissant les renforts nécessaires aux opérations majeures.

Les sapeurs-pompiers professionnels, volontaires et militaires enchaînent gardes, interventions et colonnes. Les personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) assurent le soutien indispensable aux opérations.

Et l'épuisement est réel. Le système survit parce que les femmes et les hommes qui le composent compensent chaque jour ses fragilités. Mais leur engagement ne peut pas éternellement compenser le manque de moyens et d'effectifs.

On ne bâtit pas une politique de sécurité civile sur la disponibilité sans limite et l'épuisement de ses personnels. La question n'est plus de savoir si le système tient, mais combien de temps encore il pourra survivre ainsi.

Nous l'avons dit au ministre

Le 24 juillet, FO SIS a présenté au ministre de l'Intérieur des propositions concrètes. À ce moment-là, notre communauté était déjà endeuillée par les décès de Baptiste, Anthony et Wilfried.

Dans ce contexte dramatique, nous avons fait le choix de la responsabilité en écartant toute polémique. Mais notre rôle reste d'alerter, de proposer et d'obtenir des avancées.

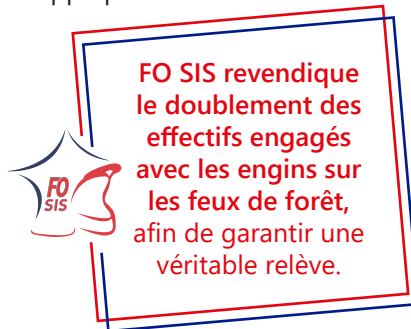
Depuis, Laurent est venu allonger cette terrible liste.

Le meilleur hommage que nous puissions rendre à nos collègues est maintenant d'agir.

Relèves, fatigue, fumées : la sécurité n'est pas négociable

L'Ordre national d'opérations prévoit que, sauf circonstances exceptionnelles, le temps de repos doit être au moins égal au temps de travail, qui ne peut dé-

passer 24 heures. Encore faut-il disposer des effectifs pour l'appliquer.



Ce n'est pas du confort, c'est de la sécurité ! La fatigue, la chaleur et les kilomètres du retour après plusieurs jours d'engagement constituent des risques que l'on ne peut plus ignorer.

Et puis il y a les fumées... Le Gouvernement vient d'annoncer l'acheminement de 1,5 million de masques FFP2 pour les personnels engagés et les populations exposées. Il reconnaît donc lui-même une évidence : les fumées sont dangereuses.

Pourtant, les sapeurs-pompiers interviennent pendant des heures au plus près de ces fumées et contaminants sans protection respiratoire adaptée et généralisée aux contraintes des feux de forêt. À moins de considérer que les sapeurs-pompiers sont des super-héros dotés de poumons filtrants, cette situation doit cesser.



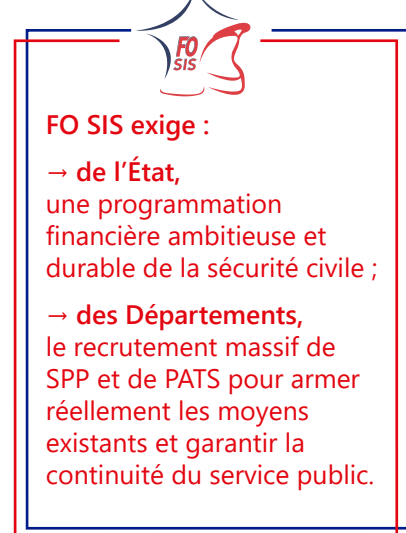
OUI, il faut recruter !

On nous répondra qu'il manque des personnels pour assurer les relèves.

C'est précisément le problème. On ne peut pas renforcer les co-

lonnes, maintenir les secours dans les territoires, respecter les repos et répondre à l'augmentation des risques sans augmenter les effectifs.

Les risques ont changé d'échelle, les moyens doivent changer d'échelle.



L'Etat peut agir maintenant

Le Gouvernement dispose de leviers réglementaires immédiats.

FO SIS demande d'**abaisser de 1.128 à 960 heures le plafond semestriel des SPP en garde de 24 heures, tout en maintenant les 1.607 heures annuelles de travail effectif.** Cette évolution porterait l'équivalence d'une garde de 24 heures à 20 heures de travail effectif.

Elle permettrait de dégager jusqu'à deux semaines par an et par SPP pour participer aux colonnes de renfort au titre de l'**Indemnité de Mobilisation Opérationnelle (IMO)**, obtenue par FO SIS en 2023, tout en contraignant les employeurs à adapter leurs effectifs pour garantir la réponse opérationnelle.

Moins de surexposition des mêmes personnels, davantage de capacité de renfort et une obligation d'adapter les effectifs : l'État dispose d'un levier réglementaire immédiat.



FO SIS demande également l'intégration de la formation feux de forêt dans la formation initiale de tous les sapeurs-pompiers.

Dire la vérité sur les moyens des SDIS

FO SIS demande également un rapport annuel d'application du règlement opérationnel et de la réponse opérationnelle dans chaque SDIS, présenté au conseil d'administration avant les débats d'orientations budgétaires.

Effectifs disponibles, potentiels opérationnels, engins incomplets ou indisponibles, délais de départ, postes vacants, disponibilité des volontaires : les élus doivent savoir ce que leur SDIS est réellement capable d'assurer avant de voter son budget.

La transparence opérationnelle doit précéder la décision budgétaire.

Reconnaître enfin les personnels

L'âge de départ à la retraite recule. La pénibilité, elle, ne recule pas.



FO SIS revendique :

- La retraite progressive des SPP à partir de 55 ans ;
- La révision du Congé pour Raison Opérationnelle ;
- La suppression de la surcotisation de 2 % sur le traitement de base et l'indemnité de feu ;
- L'ouverture d'un véritable chantier national de la filière.

Sans oublier les PATS, indispensables au fonctionnement des SDIS et trop souvent oubliés des politiques de reconnaissance.

Place aux actes !

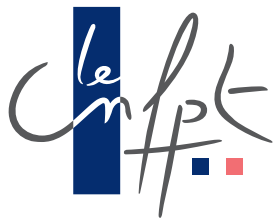
La gronde est forte. L'épuisement est réel. FO SIS a alerté, proposé et porté des solutions devant le ministre. Désormais, nous exigeons des actes.

Sans réponses rapides, un mouvement social de grande ampleur pourrait s'engager dès septembre.

Le Gouvernement est prévenu.

**30 ANS D'ALERTE,
30 ANS DE CONSTATS,
MAINTENANT,
DES ACTES !**





**Nous sommes, au quotidien,
l'accélérateur de compétences
du service public local, au bénéfice
de toutes et tous.**



Le CNFPT

Accompagne les agents territoriaux

Plus d'1 million d'agents formés chaque année, dans plus de 240 métiers et à chaque étape de leur parcours professionnel.

Prépare les transformations

Afin de relever les enjeux actuels et futurs des territoires : transitions écologique, numérique et démocratique, intelligence artificielle, évolution des métiers et des modes de travail...

Soutient les collectivités

En développant les compétences des agents, le CNFPT renforce le service public local, au plus près des territoires.



Le **CNAS** est unique, ses adhérents sont multiples.

Petites ou grandes, toutes les structures territoriales, associations et comités d'œuvres sociales peuvent adhérer au CNAS, faisant ainsi bénéficier leurs personnels d'un large choix de prestations.
Et pour cause : le CNAS, c'est la force de la mutualisation !