

La Tribune **FO** des services publics

n° 402
Mars 2025

ORGANE DE LA FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTE - 153, RUE DE ROME 75017 PARIS - PUBLICATION TRIMESTRIELLE - 0,64€ DIFFUSION GRATUITE AUX ADHERENTS - ISSN N° 2827-3192



Le fonctionnaire bashing, ou qui veut noyer son chien...

Congé menstruel
Victoire historique à Sevrans
page 13

Marseille
Un syndicat aux résultats significatifs
page 15

Guadeloupe
**Création du
groupement
départemental**
page 21



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

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

POUR MIEUX VOUS PROTEGER

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



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

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



GRUPE **vyv**

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER

L'austérité est de retour (mais nous avait-elle seulement quittés ?)



Didier BIRIG

Secrétaire général
de la Fédération FO SPS

Après de longs mois d'incertitudes sur notre avenir politique, une séquence faussement stabilisée a permis au gouvernement de François BAYROU de faire voter un budget 2025 pour la France. Sur fond de révision de la contre-réforme des retraites, dont nous exigeons toujours l'abrogation, le budget adopté marque un tournant avec une reprise de l'austérité budgétaire. Et ne nous y trompons pas : la Fonction Publique va être durement impactée par les mesures votées ! Outre les 100 000 emplois qui vont être sacrifiés dans la territoriale, l'augmentation en trompe-l'œil de l'ONDAM hospitalier aura pour conséquence la détérioration de la situation budgétaire des hôpitaux déjà en fort déficit, le tout synonyme de fermetures de lits, de services et de pertes de chances pour les patients !

De plus, le blocage du point d'indice pour 2024 et 2025, et l'absence de négociations sur les déroulements de carrière des agents, continueront à peser sur le manque d'attractivité de la FP et sur la fidélisation des agents. Seule bonne nouvelle, le vote des ratios soignants-soignés va nous permettre à terme d'ouvrir enfin un chapitre sur les conditions de travail, les effectifs et la qualité des soins. Les discussions qui vont s'ouvrir, comme celles sur la Protection Sociale Complémentaire, vont être difficiles, mais nous porterons le mandat FO !

Si les mois à venir risquent encore d'être émaillés de surprises, les priorités que nous portons sont toujours celles que nous avons définies ensemble lors de notre congrès. Rien, ni même les tentatives de déstabilisation, ne sauront nous en éloigner.

Editorial	3
Didier BIRIG	
Editorial	4
Frédéric SOUILLOT	
Editorial	5
Dominique REGNIER	
Dossier	6
<i>Le fonctionnaire bashing, ou qui veut tuer son chien...</i>	
<i>p. 10 - FO dénonce une attaque injuste contre les agents territoriaux</i>	
Dans l'action	13
<i>Ça bouge à Sevrans !</i>	
<i>- Congé menstruel</i>	
<i>- Forfait mobilité</i>	
<i>p. 14 - Mobilisation et dialogue à la CC ACVI</i>	
Focus	15
<i>Syndicat de la Ville de Marseille</i>	
Outre-mer	20
<i>Création d'un nouveau syndicat à l'est de La Réunion</i>	
<i>p. 21 - Création du GD branche territoriale</i>	
<i>- Créations de syndicats</i>	
Congrès départementaux	22
<i>GD Loire</i>	
<i>p. 23 - GD Bas-Rhin</i>	
<i>p. 24 - GD Ille et Vilaine</i>	
Les Unions	26
<i>offices publics de l'habitat</i>	
<i>p. 28 : police municipale</i>	
<i>p. 29 : services funéraires</i>	
<i>p. 30 : sapeurs-pompiers</i>	



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



crédit photo: F. Blanc-FO

Confédérés !

Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général
de la Confédération FO

Pour le mot « confédéré » le dictionnaire donne pour définition « se grouper, s'associer, se liguier pour défendre des intérêts communs ». Etre dans une organisation confédérée, c'est donc travailler ensemble pour la réussite d'objectifs communs, dans le cas de notre organisation syndicale, pour la satisfaction de revendications communes.

Au sein de notre confédération syndicale s'associent plusieurs organisations, syndicats, unions départementales, fédérations. La confédération sur la base du principe du fédéralisme et la liberté, assure et respecte la complète autonomie des organisations qui se conforment aux présents statuts. C'est l'article 2 de nos statuts confédéraux.

Dans notre organisation, comme dans toute organisation, il peut arriver que naissent des différends, des désaccords, des incompréhensions. C'est pourquoi nos anciens qui ont rédigé les statuts confédéraux, ont prévu une commission des conflits pour résoudre tout litige entre les organisations qui la composent.

Les parties en litige sont convoquées devant la Commission des Conflits sur déci-

sion de la commission exécutive. Le président de cette Commission des Conflits soumet, pour approbation, les conclusions établies pour chacun des différends.

C'est l'article 15 de nos statuts confédéraux, qui stipule également les parties en cause s'engagent à ne pas recourir à des juridictions extérieures tant que les procédures prévues par le présent article n'ont pas été menées à leur terme.

Une fois adoptées, les conclusions deviennent la règle des parties intéressées. Si celles-ci ne les acceptent pas, elles pourront faire appel devant le CCN et, en dernier ressort, devant le Congrès Confédéral dont la décision sera sans appel.

Nos statuts sont clairs. C'est une manière de laver son linge sale en famille, comme dit le dicton populaire. C'est aussi une manière de maintenir l'unité de l'organisation, derrière un principe essentiel et commun à nous tous : que chacune et chacun d'entre nous agisse en faveur de « la volonté profonde et résolue des travailleurs de faire vivre un syndicalisme indépendant et libre », inscrite dans le préambule de nos statuts.

Attractivité de la fonction publique territoriale, il est temps d'agir !

Dominique REGNIER

Secrétaire général
de la branche des Services Publics FO



La Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé FO (FO-SPS) tire depuis des années la sonnette d'alarme sur la perte d'attractivité de la fonction publique territoriale, qu'il s'agisse des rémunérations, des effectifs, de la dégradation des conditions de travail...

La coordination des employeurs territoriaux* vient de publier « *HoRHizons 2025* », document donnant les tendances de l'emploi territorial et des politiques des ressources humaines des collectivités et des intercommunalités.

Sans reprendre l'intégralité du document, attachons-nous sur deux points de la politique RH des collectivités et qui ont un lien tout particulier avec le sujet de l'attractivité :

1/ Développement d'une politique de recrutement et d'attractivité de la collectivité : seulement 28,3 % des collectivités interrogées en font un axe prioritaire, en baisse de 7,7 % par rapport à 2023.

2/ Définition d'une politique en matière de déprécarisation des agents : seulement 19,8 % des collectivités en font une priorité soit 9,9 points de moins qu'en 2023.

Force est de constater que des solutions peuvent être mises en place dans les collectivités afin d'améliorer l'attractivité - notamment l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du service public ainsi que des conditions de vie des agents - mais que la volonté politique des élus n'est pas à la hauteur des enjeux.

Nous pouvons rajouter à ces deux exemples le versement de la prime pouvoir d'achat, facultative dans la FPT. Seulement 50 % des 1 million 900 000 agents en ont bénéficié et tous ne l'ont pas eu au montant maximum...

Si en matière de valeur du point d'indice et de carrière, leurs évolutions relèvent essentiellement d'une volonté gouvernementale et que celui-ci est plus enclin à imposer des mesures d'austérité aux agents publics, toutefois les élus locaux peuvent actionner des leviers pour améliorer l'attractivité dans la FPT.

Continuons de porter nos revendications nationales d'amélioration des grilles indiciaires, la revalorisation du point d'indice sur l'inflation, la suppression des freins à l'évolution des carrières, l'intégration du régime indemnitaire dans le calcul du droit à pension, le maintien à 100 % des indemnités maladie... Agissons aussi localement pour faire avancer les revendications ! L'heure est, plus que jamais, à la construction du rapport de force pour faire avancer nos revendications nationales et locales.

Amitiés syndicalistes

*La coordination de employeurs territoriaux est composée de : Association des Maires de France, Association des Maires Ruraux de France, Associations des Petites Villes de France, Centre National de la Fonction Publique Territoriale, Départements de France, Fédération Nationale des Centres de Gestion, France Urbaine, Intercommunalités de France, Régions de France, Villes de France

Le fonctionnaire bashing, ou qui veut noyer son chien...

« Je vous aime ! »

Cette déclaration du ministre de la fonction publique, Laurent MARCANGELI, adressée aux fonctionnaires lors de sa prise de fonction, n'est pas passée inaperçue. Il entendait sans doute s'attirer leurs bonnes grâces, alors qu'ils sont remontés contre les critiques dont ils sont l'objet ces derniers temps, résumées en une formule : le fonctionnaire bashing.

Un phénomène ancien

Cette dernière fait florès. « Il est temps de sortir du fonctionnaire bashing qui consiste à considérer l'agent public uniquement comme une dépense budgétaire », exhortait le 19 juin la Fédération générale des fonctionnaires FO. « C'est une fois de plus faire du fonctionnaire bashing », déplorait Didier BIRIG, secrétaire général de la branche santé du syndicat, le 4 novembre. Le phénomène qu'elle dénonce n'a toutefois rien de nouveau. « La critique de la fonction publique est depuis Courteline un sport national », indiquent Michel BADRÉ et Nicole VERDIER NAVES dans un avis du CESE de 2017. Cette pratique n'est nullement géographiquement circonscrite. Et elle est sans âge. Avant Courteline, et sans remonter plus avant, Balzac avait déjà pris sa licence. Depuis, on ne compte plus ses adeptes, des Chevaliers du Fiel

à Zoe Shepard, laquelle montre que ceux de « la maison » ne sont pas les plus tendres.

Le nombre

C'est surtout « le nombre » qui semble concentrer aujourd'hui la critique. Dans son essai *Trop de fonctionnaires ?*, Émilien RUIZ souligne que cette « obsession française » est là-encore tout sauf nouvelle. « C'est principalement au cours des décennies 1800 et 1890 [...] que les dénonciations du fonctionnarisme se multiplièrent », note-t-il, en précisant qu'« il s'agissait d'abord d'une réaction à la situation budgétaire ». Déjà. Avec le coût de la guerre contre la Prusse, le plan Freycinet ou la mise en place de l'enseignement obligatoire, les dépenses de l'État connaissent une « expansion spectaculaire ». La pression fiscale s'accroît et le lien avec les effectifs est tiré, résumé d'une phrase, attribuée à CLEMENCEAU : « La France est un pays extrêmement fertile : on y plante des fonctionnaires et il y pousse des impôts ! ».

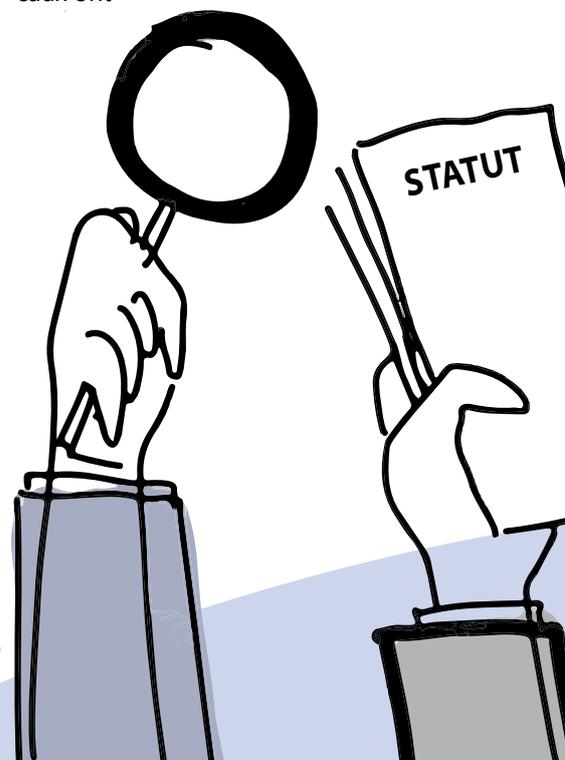
Guerres et services publics

Le sujet est vif au sortir de la Première guerre mondiale, période marquée par une nouvelle croissance des effectifs. Les guerres sont toujours propices au développement du secteur public. « C'est surtout à partir de la Libération (...) que l'État a pris en charge [les services publics nationaux] notamment par le

biais d'entreprises publiques résultant des nationalisations (...) ». « Les services publics constituent en France un pilier fondamental du pacte national », rappelle Jean-Ludovic SILICANI dans son Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique de 2008. « Dans le cas français le choix du service public a induit sur la longue période une croissance importante, mais irrégulière, des besoins de fonctionnaires et d'agents publics ».

Rémunération

Le sujet est d'autant plus récurrent que, comme le soulignait le Conseil d'État en 2003, « les dépenses de personnel représentent une part importante des budgets publics ». Dans un rapport d'octobre, la Cour des comptes fait des dépenses de personnel « un enjeu majeur pour modérer les dépenses des collectivités », en relevant qu'« entre 2011 et 2021, les effectifs d'agents locaux ont



cru d'un peu plus de 100 000 agents (soit + 5,5 %), en l'absence pourtant de nouveaux transferts de compétences ». Outre le nombre, le mode de rémunération est mis en exergue. Le Conseil d'État notait en 2003 que « la négociation salariale » revêt une ampleur « qui la rend particulièrement difficile et mal maîtrisable », portant (à l'époque) « sur rien de moins que 9 millions de personnes : 5 millions d'agents en activité et 4 millions de retraités et d'ayants droit ou autres bénéficiaires ». En 2008, c'est « le poids élevé des dépenses publiques » et leur « dynamisme remarquable » qui conduisent la Commission Attali à proposer d' « élargir l'externalisation de certaines activités annexes du secteur public » ou de « changer le mode de rémunération des fonctionnaires ».

Combien ou pour quoi ?

Reste qu' « une démarche budgétaire rigoureuse en matière d'effectifs de la fonction publique relève, dans son principe et ses méthodes, d'une analyse coût/bénéfice complète, et pas du seul examen des dépenses du personnel », soulignait l'avis du CESE. Dit trivialement, à l'aune du seul critère budgétaire, la question

n'est pas « Combien ça coûte ? », mais « En a-t-on pour son argent ? »

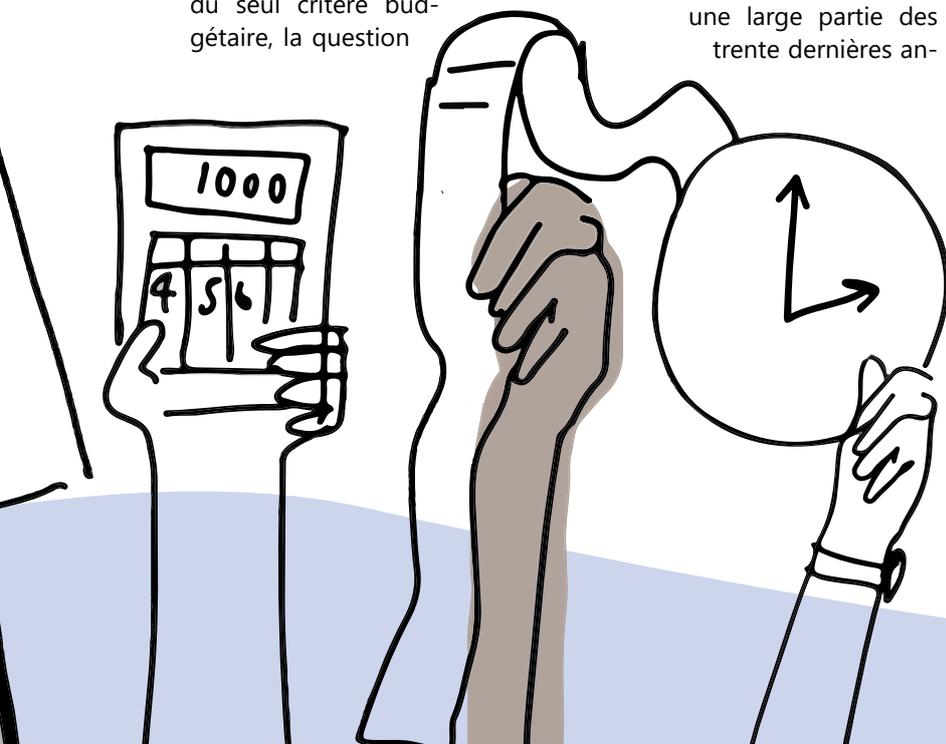
Pour Émilien RUIZ, avant de savoir s'il y a trop de fonctionnaires, encore faut-il s'accorder sur leur définition. En 2000, la Cour des Comptes avait, elle, souligné qu'encore fallait-il pouvoir les recenser : « *Il n'existe pas de comptabilité normalisée des emplois, ni des effectifs ; la connaissance de la situation réelle des effectifs, service par service, est déficiente et les responsables des administrations centrales ne disposent généralement pas de systèmes de pilotage fiables et précis ; cette carence est un obstacle tant à la maîtrise des dépenses qu'à la gestion prospective* ».

Reste que le nombre est porté par la demande, qui croît avec la population et ses besoins ou aspirations. « La dynamique de l'emploi public est d'abord à restituer dans un contexte long qui a vu l'économie française se tertiariser et la population française se transformer, induisant des besoins sociaux nouveaux et plus massifs », note France Stratégie. Qui relève que « le poids de l'emploi public parmi l'ensemble des salariés reste globalement inchangé sur une large partie des trente dernières an-

nées, fluctuant autour de 23 % ». La critique liée au nombre ne tient pas qu'à des raisons budgétaires. Elle peut servir une vision politique. Le nombre d'agents traduit mécaniquement l'importance de la sphère publique dans l'économie, dans la société.

La bureaucratie

Autre critique visant la mission, celle distinguant le fonctionnaire « sur le terrain », qui bénéficiera d'une certaine bienveillance, et le « rond-de-cuir », le « petit homme gris », au mieux inutile, au pire nocif, producteur de normes, tatillonnes et castratrices, incarnant la bureaucratie, cette « puissance excessive, pesante et routinière, de l'Administration ». « *Nous devons libérer les Français du poids des démarches administratives, et donc débureaucratiser à tous les étages* », tonnait l'éphémère ministre KASBARIAN. « *Dégraissier le mammoth* », avait exhorté en 1997 le socialiste Claude ALLÈGRE. Depuis, pas un débat sans qu'un élu local, voire un ministre, ne se plaigne d'agents « censeurs ». Y compris quand c'est l'essence même de leur mission. Au Sénat, le ministre François REBSAMEN jugeait en janvier que les agents du contrôle de l'égalité « seraient sûrement beaucoup plus utiles à accompagner les collectivités ». Des agents qui sont dans le viseur qu'ils remplissent leur office... ou non : « *Il y a toutes sortes de corps d'inspection dont je me demande bien ce qu'ils inspectent. Si on faisait le recensement de tous les fonctionnaires service par service, je suis persuadé qu'on en trouverait beaucoup dont personne ne pourrait dire à quoi ils*



servent. Il y a dans la fonction publique trop d'avantage, trop d'honneurs, trop d'effectifs », aurait indiqué DE GAULLE. Raymond POINCARÉ rangeait déjà parmi les économies « les plus productives, celles que peuvent nous procurer les simplifications administratives et la diminution méthodique du nombre des fonctionnaires ». La critique de la bureaucratie n'a rien de récent. Et le phénomène plus ancien encore : « *Les Pharaons de l'Égypte ancienne et les empereurs de Chine bâtirent une énorme machine bureaucratique* », enseigne l'économiste autrichien VON MISES, qui estimait que « les rois de France avaient porté très loin cette évolution ». Si l'État est singulièrement dans le viseur, aucun acteur n'est épargné. Ni les collectivités, ni l'hôpital, et encore moins « les agences ».

Le statut...

Autre source de critique récurrente : le statut. Au pays de l'égalité, que les agents publics ne relèvent pas des mêmes règles que l'employé lambda ne va pas de soi. Les syndicats de fonctionnaires y ont d'ailleurs été longtemps hostiles. Paradoxalement, ce qui est présenté comme un privilège a été – pour partie – mis en place pour « compenser » les avantages des fonctionnaires. « *L'institution d'un droit particulier se justifie d'autant mieux que les fonctionnaires ont dans l'État une situation à part. En effet, ils sont rémunérés au moyen de traitements fixés par la loi ; ils sont mis par elle à l'abri de tout chômage et, à l'heure où, par suite de l'âge ou des infirmités qu'ils ont contractées, ils*

doivent cesser leurs fonctions, une retraite leur est assurée. Il est normal qu'à cette condition spéciale des fonctionnaires réponde un droit spécial (...) », arguait CLEMENCEAU.

...aux fondements et subtilités ignorés

Les subtilités de ce statut, peu connues, donnent prise à la critique. En tête, la garantie de « l'emploi à vie ». « *Il n'est pas surprenant que le principe d'une fonction publique statutaire, ou de carrière, fasse débat dans une société marquée par le chômage et la précarité* », indiquait le CESE en 2017. D'autant quand les raisons qui ont conduit à l'instituer sont ignorées. Certaines légendes ont la peau dure, comme l'impossibilité supposée de licencier un fonctionnaire. L'absence de données fiables et transparentes n'aide guère à dissiper la croyance. Pour le Conseil d'État, leur faible occurrence est un autre motif : « *Les cas de mauvais service, d'indiscipline et de fautes professionnelles, pourtant si souvent dénoncés par les responsables des services, n'ont donné lieu qu'à 24 révocations ou mises à la retraite d'office en 2021* ». Étant possibles que pour les cas extrêmes, il est heureux qu'il en soit ainsi. Le régime de retraite constitue une autre source récurrente de conflits, surtout quand les différences de situation sont tues. La comparaison « n'est pas aisée à réaliser », avertissait pourtant en 2003 le Conseil d'État, rappelant que si certaines règles « sont assurément plus favorables dans la fonction publique », d'autres « sont plus favorables dans le secteur privé ».

La gestion... ou son absence

La gestion – ou son absence supposée – constitue une source vive de condamnation. Le Conseil d'État, parmi d'autres, impute tantôt la défaillance à un « véritable lacis de textes, de normes, de contraintes et de procédures qui constituent autant de freins à la liberté de manœuvre des gestionnaires et à leur liberté d'initiative et font que les agents bénéficient d'une carrière toute tracée et garantie, sans qu'ils n'aient besoin d'y mettre du leur ». Tantôt à « des pratiques (qui) ne sont pas en conformité avec les règles et principes statutaires, lesquels au contraire donnent toute leur place au mérite et à la valeur professionnelle et permettent de sanctionner les manquements ». Il relevait ainsi « *qu'en France le montant global moyen des rémunérations accessoires est relativement élevé par rapport à celui des rémunérations indiciaires, ce qui offre des marges d'individualisation qui n'existent souvent pas dans des pays étrangers* ». De quoi s'y perdre !

Sanctuaire

Le fonctionnaire est alors nécessairement peu motivé et paresseux. « *Messieurs les employés sont priés de ne pas partir avant d'être arrivés* », prête-t-on, encore et toujours, à CLEMENCEAU. La critique porte d'autant plus que le fonctionnaire, au service de l'intérêt général, se doit d'être exemplaire. D'où l'incompréhension lorsque le juge est contraint d'intervenir pour que son temps de travail soit conforme à la loi. Là-encore, la critique n'est pas récente.

L'essayiste Nicolas BAVEREZ va jusqu'à reprocher à la fonction publique « de s'être instituée en monde protégé, s'isolant du reste de la société et refusant d'en partager les épreuves », dénonçant « un contrat asocial qui consiste à renforcer la contrainte de compétitivité sur le secteur privé pour lui faire financer la sanctuarisation de l'improductivité du secteur public ». La diatribe est d'autant plus violente qu'il juge que cette « sous-productivité chronique » a abouti « à l'effondrement des services rendus à la population, qu'il s'agisse d'éducation, de santé, de transports, de justice ou de police ». Est-ce de la faute de l'agent si « les règles pertinentes et constamment réaffirmées du statut (...) sont dans les faits régulièrement méconnues par les employeurs publics ? »

L'organisation, pas l'individu...

Le coupable n'est pas le bureaucrate mais le système politique. Il faut expliquer pourquoi la fonction publique, dotée d'équipes si méritantes, reste un tel bloc d'improductivité. Visiblement, ce n'est pas une affaire de personnes mais d'organisation. Notre machine bureaucratique est restée taylorienne, opaque, hiérarchique. Une critique également dressée par le Conseil d'État : « *La caractéristique de la gestion des agents publics reste, quels que soient les initiatives prises dans pratiquement tous les services pour y remédier (...), d'être bureaucratique et administrative* ». « *Le regard porté sur les services est souvent plus critique que celui porté sur les personnes qui les assurent* », rassure le Cese. Reste que la critique de l'organisation

conforte le contempteur de la gestion publique. Selon l'économiste François RACHLINE, la gestion déléguée serait indiscutablement plus efficace que la gestion directe, parce que « très généralement, la délégation substitue à la gestion bureaucratique une logique d'entreprise ». Ce n'est pas l'intervention de la puissance publique elle-même qui est visée – elle est même louée –, mais les modalités de sa mise en œuvre. Ainsi, « les demandes croissantes de services collectifs » auxquelles font face les collectivités territoriales, en prévenant que « ne pas répondre aux attentes exprimées, c'est tout simplement renoncer au développement local, abandonner à d'autres le soin d'attirer des investisseurs pourvoyeurs d'emplois, et c'est surtout risquer à court sûr d'aboutir à une diminution du niveau de vie et à une dégradation du mode de vie de la population ».

Ne pas désespérer le fonctionnaire

Plutôt que privilégié, le fonctionnaire est ainsi la première victime du système. Victime d'une perte de sens de son travail, alors qu'il est confronté au quotidien à « un autre sentiment d'urgence, proche et concret (...) : insécurité, pauvreté, illettrisme... autant de phénomènes que le service public, garant de

la cohésion sociale, ne peut pas ne pas prendre en compte, car il en est comptable en dernier ressort ».

Victime d'une privatisation de son activité, de son statut et de ses modalités d'exercice, ce qui le conduit de plus en plus à préférer l'original à la copie, en rejoignant « le privé ». La « baisse tendancielle du nombre de candidats aux concours » constatée par France Stratégie en constitue un symptôme. Loin d'avoir amélioré les choses, les dernières réformes de la fonction publique font figure de repoussoir : « *L'ère des gestionnaires, avec son lot de tableaux, ses chiffres et ses concepts de rentabilité, d'efficacité et de performance, ne porte aucun intérêt au contenu de notre mission et à la consistance de notre travail* », déplore Béatrice BRUGÈRE, à la tête du syndicat Unité Magistrats SNM-FO. Elle recommande une évolution impérative « dans la gestion des ressources humaines », en plaidant notamment pour « rétablir une chaîne de confiance interne en suscitant une adhésion au changement grâce à des chefs exemplaires et compétents ». Si la confiance est clé, il est douteux qu'on puisse l'établir en accusant sans cesse son chien de la rage.

FO dénonce une attaque injuste contre les agents territoriaux

Depuis plusieurs années, les agents territoriaux sont la cible d'une campagne de dénigrement systématique. Entre discours politiques orientés, critiques médiatiques et attaques sur les réseaux sociaux, le fonctionnaire bashing alimente un climat de défiance et de mépris à l'encontre des travailleurs du service public local.

Force Ouvrière n'a de cesse de dénoncer ces attaques injustes et demande la reconnaissance du rôle essentiel des agents territoriaux.

Les agents territoriaux injustement stigmatisés

Qu'ils soient agents administratifs, éboueurs, éducateurs, personnels techniques ou sociaux, les fonctionnaires territoriaux

assurent des missions indispensables au bon fonctionnement de nos collectivités.

Pourtant, ils sont régulièrement montrés du doigt :

Discours politiques populistes

Certains responsables politiques n'hésitent pas à parler d'un « excès de fonctionnaires » et à prôner des réductions d'effectifs sous couvert d'austérité budgétaire.

Attaques médiatiques

On accuse souvent les agents territoriaux de bénéficier d'une sécurité de l'emploi injustifiée (*voir dossier sur le statut de la fonction publique*) et de conditions de travail privilégiées, sans prendre en compte la précarité qui touche de nombreux contractuels et la surcharge de travail croissante.

Caricatures

Certaines caricatures au départ humoristiques (style Chevaliers du Fiel) sont devenues virales

et l'effet de répétition ajouté aux accusations infondées des politiques, entraînent des idées reçues.

Dénigrement sur les réseaux sociaux

Photos et vidéos détournées sont régulièrement utilisées pour dépeindre les agents comme « paresseux » ou « inutiles », oubliant les efforts fournis pour assurer un service public de qualité, malgré des moyens toujours plus restreints.

NON !... LES AGENTS TERRITORIAUX NE SONT PAS RESPONSABLES DES DIFFICULTÉS BUDGÉTAIRES DES COLLECTIVITÉS !

Trop souvent, les fonctionnaires territoriaux sont accusés d'être la cause des difficultés financières des collectivités locales. C'est un raccourci mensonger qui sert à justifier des politiques de réduction des effectifs et de privatisation des services.



TERRITORIA
mutuelle

▣ GROUPE APICIL

1ÈRE MUTUELLE LABELLISÉE

POUR LA PROTECTION
SOCIALE DES AGENTS
TERRITORIAUX



175 000
ADHÉRENTS

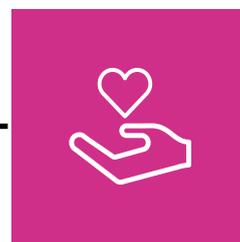
« Militants mutualistes, experts en santé, nous protégeons les vies au service de nos territoires. »



PRÉVOYANCE



SANTÉ



PRÉVENTION

Nous mettons en œuvre avec les **employeurs publics** des dispositifs innovants et de qualité pour le **bien-être au travail** et la lutte contre l'absentéisme.

Pour en savoir plus, rdv sur [territoria-mutuelle.fr](https://www.territoria-mutuelle.fr).

Ça bouge à Sevrans !

Une avancée historique pour les agentes de Sevrans Le syndicat FO obtient le congé menstruel

Le syndicat Force Ouvrière des Communaux de Sevrans vient de remporter une victoire historique. Après deux ans de revendications et de négociations, la municipalité a accordé un congé menstruel de 22 jours annuels sous forme d'autorisation d'absence aux agentes souffrant de règles douloureuses, notamment liées à l'endométriose.

Une revendication portée depuis 2022

Dès 2022, le syndicat FO a inscrit cette demande à l'ordre du jour de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) à deux reprises. S'en sont suivies trois réunions de travail avec les services administratifs de la ville. Le syndicat n'a cessé de rappeler que l'en-

dométrie est une pathologie handicapante pour de nombreuses femmes, engendrant des douleurs sévères et des difficultés à assurer leur travail dans des conditions normales.

FO a également insisté sur les engagements de la municipalité en faveur des droits des femmes et de leur bien-être. Il faut souligner que Sevrans mène depuis plusieurs années un travail exemplaire en matière d'égalité et de droits des femmes.

Un congé menstruel de 22 jours : une première en France

Grâce à la ténacité du syndicat et à l'écoute de la municipalité, les agentes concernées bénéficient

ront désormais de 22 jours de congé menstruel par an, sur présentation d'un certificat médical. Cette décision constitue une avancée exceptionnelle en France, où peu de collectivités ont encore adopté une telle mesure.

Cette victoire témoigne de l'importance du dialogue social et de la mobilisation syndicale pour améliorer les conditions de travail des agentes municipales. Sevrans devient ainsi un exemple à suivre en matière de reconnaissance des difficultés liées aux menstruations et à l'endométriose.



Une nouvelle victoire pour le climat La mise en place du forfait mobilité

Dans la continuité de cette avancée sociale, FO des Communaux de Sevrans vient d'obtenir satisfaction sur une autre revendication majeure : la mise en place du forfait mobilité pour tous les agents utilisant des modes de transport écologiques pour se rendre au travail. Vélo, véhicules électriques, covoiturage, transports en commun... Les agents engagés dans une démarche de mobilité durable bénéficieront désormais d'un soutien financier.

Avec ces deux victoires majeures, FO Sevrans démontre que la détermination et le travail syndical acharné portent leurs fruits. Cette dynamique syndicale prouve qu'il est possible d'améliorer à la fois les conditions de travail des agents et de répondre aux enjeux environnementaux. Une belle avancée sociale et écologique pour Sevrans !

Le syndicat FO des Communaux de Sevrans se félicite de ces avancées et espère qu'elles ouvriront la voie à d'autres collectivités pour que les travailleuses concernées puissent bénéficier d'un tel droit partout en France.

Mobilisation et dialogue à la CC ACVI FO obtient des avancées sur le système de pointage, la Fédération réagit !

Argelès-sur-Mer, mardi 7 janvier 2025. Un mouvement de grève d'une ampleur significative a secoué la Communauté de communes Albères-Côte Vermeille-Illibéris (ACVI) rassemblant entre 150 et 200 agents.

La cause de cette mobilisation

La mise en place unilatérale d'un système de pointage, sans consultation des instances représentatives du personnel ni respect du dialogue social.

Face à cette situation, et dans un contexte de dialogue social particulièrement tendu, les agents ont été contraints d'occuper le bureau du Président, ANTOINE PARRA, pour engager une discussion. Cette action a permis d'obtenir la réouverture des négociations concernant le paramétrage et le fonctionnement de l'outil de pointage, avec l'exi-

gence d'une mise en œuvre équitable pour tous les agents.

La réaction rapide de la Fédération

La Fédération FO a réagi promptement à la situation en publiant un communiqué de soutien aux agents mobilisés et en adressant un courrier au Président de la CC ACVI pour exiger l'ouverture de négociations. Cette réactivité a permis de renforcer la pression sur la Direction et de soutenir les revendications des agents.

Réunion intersyndicale et avancées

Suite à cette mobilisation et à l'intervention de la Fédération, une réunion intersyndicale s'est tenue le 17 janvier 2025. Dans un esprit de dialogue social constructif, plusieurs points et axes de réflexion ont été abordés concernant la mise en place de cet outil. Des avancées significatives ont été obtenues,

permettant d'éclaircir certaines zones d'ombre et de répondre aux inquiétudes légitimes des agents.

Des ajustements encore nécessaires

Cependant, des ajustements restent nécessaires, notamment concernant des modifications de situations d'agents constatées depuis la mise en place du système. Un courrier a été adressé au Président de la CC ACVI pour signaler ces dysfonctionnements et exiger un paramétrage précis de l'outil, tenant compte des spécificités de chaque agent.

Soutien indéfectible à Carole Delmas

Le GD FO des Pyrénées-Orientales et la région fédérale Languedoc Roussillon, présents lors de la mobilisation et des négociations, apportent leur soutien plein et entier à **Carole DELMAS, secrétaire du syndicat FO CC ACVI**, pour son engagement et sa détermination dans la défense des droits des agents.

FO reste vigilant

Bien que des avancées aient été obtenues, FO reste vigilante et attend de la prochaine rencontre avec la direction qu'elle permette de finaliser le paramétrage de l'outil et de garantir une mise en œuvre équitable pour tous les agents.



L'engagement syndical et le travail de terrain finissent toujours par payer. S'il est un syndicat qui n'a de cesse de lutter pour la justice sociale, salarial c'est bien le syndicat de la ville de Marseille. Leader depuis plus de cinquante ans dans les instances phocéennes, ce syndicat obtient des résultats significatifs. Au travers de quatre sections, voici quelque une des victoires à mettre à son crédit.

Syndicat de la ville de Marseille

Petite enfance

Le bonus attractivité étendu à l'ensemble des agents



Le secteur de la petite enfance en France traverse une crise profonde, exacerbée par des politiques publiques inadaptées et une privatisation croissante.

Des enquêtes récentes ont mis en lumière des dérives dans certaines crèches privées où la recherche de rentabilité prime parfois sur la qualité de l'accueil et les conditions de travail des professionnels.

Ces révélations soulignent l'urgence de revaloriser ces métiers essentiels et de garantir des environnements de travail respectueux pour le personnel des crèches. Face au défi que représente le déficit d'attractivité des métiers liés à la Petite Enfance et en cohérence avec les travaux conduits dans

le cadre du Comité de filière Petite Enfance, les Caisses d'Allocations Familiales versent à compter de 2024 un « bonus attractivité » à hauteur de 66 %, aux partenaires gestionnaires de crèches financées par la PSU (Prestation de Service Unique) qui revalorisent le niveau de rémunérations.

En effet, suite à la crise COVID, les personnels soignants ont bénéficié de la prime SÉGUR par le CTI (Complément de Traitement Indiciaire). FO n'a cessé de revendiquer l'extension de cette prime aux personnels des crèches du service public ! D'abord versé aux seuls agents des hôpitaux et des EHPAD (Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes), le SÉGUR a été progressivement étendu et rendu obligatoire à d'autres catégories d'établissements et de personnels soumis à des sujétions particulières. C'est un élément de rémunération pris en compte





dans le calcul de la pension, contrairement au bonus attractivité dont le montant d'abord annoncé à 150€ nets est finalement fixé à 100€ nets mensuels minimum pour le secteur public et de 150€ nets mensuels, en moyenne, pour le secteur privé.

On est loin du compte...

A la ville de Paris, le syndicat FO a obtenu 100€ nets mensuels à partir de juillet 2024 grâce au travail acharné de la section menée par Muriel et Patrick. La municipalité a répondu favorablement

à notre demande d'étendre ces dispositions à l'ensemble des agents travaillant au sein des crèches municipales.

Le syndicat marseillais a obtenu 900€ bruts annuels payés en une seule fois en décembre pour l'année 2024, puis en septembre pour l'année 2025, et surtout étendus à l'ensemble du personnel. « *C'est important et nous y tenons car le personnel des crèches représente dans chaque structure une unité, une véritable équipe* » conclut le secrétaire du syndicat, Patrick RUÉ.



Évolution du régime indemnitaire des policiers municipaux à Marseille

Un combat syndical exemplaire !

Au cours des vingt dernières années, le régime indemnitaire des policiers municipaux n'a pas connu d'évolutions significatives. Grâce à l'action syndicale, en particulier celle de FO Police municipale, des négociations intenses ont été menées avec les ministres successifs et l'État a été contraint de revoir sa copie.

En 2024, le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale a été promulgué. Il a été le catalyseur permettant d'acter la possibilité de faire évoluer de façon signi-

ficative le traitement des policiers municipaux.

Une victoire ne suffit pas et la section nationale FO PM ne s'arrêtera pas là !

Elle continue à revendiquer des améliorations techniques mais surtout **une réelle reconnaissance des spécificités du métier et de sa pénibilité**, en particulier à travers le mode de calcul des retraites, à l'instar des policiers nationaux.

La question des rémunérations et des régimes indemnitaires des policiers municipaux est devenue un sujet central dans le débat public.



A Marseille, ville confrontée à des enjeux majeurs de sécurité, les policiers municipaux jouent un rôle essentiel dans l'accomplissement des pouvoirs de police du Maire. C'est d'ailleurs cette reconnaissance qui permettra d'étoffer l'effectif total à la fin du mandat à hauteur de 800 agents.

Leur rémunération doit donc être à la hauteur des responsabilités qui leur incombent.

FO a toujours défendu et soutenu les intérêts des policiers municipaux, en étant à l'avant-garde de cette lutte. Le syndicat général des Territoriaux de la ville de Marseille a su faire entendre la voix des agents auprès de la municipalité jusqu'à obtenir, fin 2024, un régime indemnitaire équitable et motivant.

La détermination de nos délégués, dans le cadre d'un dialogue constructif avec nos élus, a ouvert la voie à des avancées significatives : revalorisation des indemnités et de la rémunération, amélioration des conditions de travail des policiers municipaux. Ces avancées ont non seulement été bénéfiques pour les policiers marseillais, mais elles ont également servi de modèle à d'autres villes en France, où des syndicats ont pu s'inspirer de cette démarche.

A Marseille, pour exemple : Un gardien brigadier (échelon 1) bénéficiera d'une revalorisation salariale annuelle d'environ 1800€ minimum brut de plus qu'en 2024 et un brigadier-chef principal (échelon 10), une aug-

mentation annuelle de 2764€ brut minimum, auxquelles s'ajouteront des primes fonctionnelles suivant les spécialités ou contraintes (travail de nuit par exemple).

C'est sur ce dernier point que les autres syndicats ont manifesté leur opposition, alors que **pour FO PM Marseille, il s'agit d'une valorisation supplémentaire** destinée à nos collègues assumant une contrainte spécifique.

Nous avons été entendus et la délibération a été votée !

Par ailleurs, l'évolution du régime indemnitaire des policiers municipaux à Marseille comme ailleurs, ne se limite pas à une simple question de rémunération.

Elle relève d'enjeux plus larges liés à la reconnaissance du travail des forces de sécurité et à la nécessité d'attirer de nouveaux talents vers une activité soumise à des conditions d'exercice difficiles.

C'est pourquoi, **pour développer l'attractivité de notre collectivité, l'administration a ac-**

cordé une réduction du temps de travail aux policiers municipaux en fonction de leurs spécificités.

Le succès des négociations à Marseille pourrait ainsi encourager d'autres municipalités à revoir leurs propres politiques indemnitaires.

L'engagement de FO dans la négociation du régime indemnitaire des policiers municipaux à Marseille est un exemple de la puissance du dialogue social. Grâce à leur détermination et avec l'appui de notre section FO PM, les policiers municipaux ont pu bénéficier d'une revalorisation de leurs indemnités, renforçant ainsi leur motivation et leur engagement envers la sécurité des Marseillais.

Ce combat, qui a résonné au-delà des frontières de la ville, rappelle l'importance d'une action syndicale forte, nécessaire à la défense des droits des agents publics.

**Plus d'infos :
SECTION NATIONALE FO
POLICE MUNICIPALE**



Un joyau devenu modèle de la politique culturelle publique

Marseille dispose d'un équipement municipal particulier, joyau de la cité, qui emploie 300 agents dont 88 musiciens et 35 artistes du chœur. L'Opéra municipal de Marseille est administré en régie municipale directe, et ses agents artistiques y sont employés en qualité de contractuels.

La FPT n'ayant ni musicien ni artiste du chœur dans son recueil des métiers, ces agents sont donc

depuis 2000, adossés au métier de Professeur d'Enseignement Artistique Hors Classe, sans possibilité d'évolution de salaire, sans régime indemnitaire, dans une situation figée depuis 20 ans.

Une section FO Opéra s'est reconstruite en 2019 sous la dynamique de deux musiciens désireux de faire bouger les choses, poussés par les injonctions de mise en conformité du PNF, de la CRC, de la Préfecture.





Les négociations de mise à niveau impulsées par FO se sont articulées en 3 temps :

1

Mise en œuvre d'un régime indemnitaire (RI) socle pour tous les agents artistiques et d'une « convention audiovisuelle », inexistantes jusque-là.

2

Invention d'une doctrine salariale en partant d'une feuille blanche, la situation des années 2000 ne satisfaisant plus aux impératifs de légalité exigés par l'employeur public.

3

Refonte du règlement intérieur et invention d'un nouveau mode de gestion du RI dans toutes ses composantes et modalités.

Ce chantier s'est étalé sur cinq années d'investissement total des délégués FO Musiciens, défendus et épaulés par toute l'équipe du secrétariat général FO Marseille-Métropole ainsi que le SN3M-FO national, qui ont chacun accompagnés et soutenus ce chantier herculéen en dépit des écueils incessants et des changements d'interlocuteurs réguliers. L'obstruction et l'opposition systématique d'un autre syndicat, largement minoritaire, n'a fait que renforcer la pugnacité des acteurs FO à l'initiative et à la manœuvre de chacun des dossiers.

Tout ce travail partant du néant et de l'inconnu (milieu artistique / absence de cadre d'emploi / absence de bases et d'adossements règlementaires et juridiques / aléas politiques / exigences nouvelles comme les 1607h et les badgeuses, etc) a permis de passer d'un Opéra de Marseille en retard de 20 ans dans sa gestion des personnels artistiques, à une Maison d'Opéra désormais mo-

dèle et fer-de-lance de la politique culturelle publique, alors même que la Culture est attaquée de toute part sur l'ensemble du territoire national.

Ce travail a permis :

- de revaloriser tous les salaires ;
- d'inventer une évolution régulière de rémunération de 42 % entre début et fin de carrière pour tous les agents artistiques ;
- de créer et mettre en œuvre un RI composé d'une part fixe et d'une part variable permettant le fonctionnement très spécifique d'un orchestre et chœur d'Opéra ;
- de trouver les modalités de financement et de rédaction d'une convention audiovisuelle nécessaire à une politique de diffusion dans le respect des droits particuliers des artistes-interprètes ;
- de rédiger un règlement intérieur moderne préservant les spécificités d'emploi et fixant les acquis sociaux de l'Opéra de Marseille ;
- de ne pas verser dans le dogme des 1607 heures en proposant un modèle rigoureux et correspondant aux réalités de ces métiers ;
- de clarifier et sécuriser les 20 prochaines années de fonctionnement et gestion de l'institution phocéenne.

Ont été également obtenus :

- carte de pressing
- ÉPI
- assurance par la Ville des instruments personnels sur le lieu de travail (en cours de refonte)
- mise à jour via renégociation du contrat label collectif à adhésion facultative de prévoyance spécifique des musiciens d'orchestre
- négociation d'un contrat d'assurance individuelle des instruments hors Opéra (à présent proposé à tous les musiciens des formations permanentes sauf Opéra de Paris)

La section FO Opéra de Marseille tient particulièrement à remercier Patrick RUÉ, Jean-Luc BERNARD, Nicole LEBORGNE, Alain VOLARO, les collègues FO des autres orchestres et Opéra de France pour leur confiance et le partage de compétences indispensables à pareil chantier.

ACTION SOCIALE

L'action sociale au cœur des revendications



Dans la fonction publique territoriale, la loi du 19 février 2007 pose le principe de la mise en oeuvre d'une action sociale dans les collectivités locales au bénéfice de leurs agents.

Le CSFPT (Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale) consacre alors le caractère obligatoire des prestations d'actions sociales afin de garantir l'accès à l'action sociale à tous les agents des collectivités locales. C'est un enjeu à la fois social, humain, d'égalité entre fonctions publiques et d'attractivité pour la FPT.

Dans la pratique, la diversité des collectivités (communes, départements, régions, métropoles) ou établissements publics, est égale à la diversité des prestations sociales proposées aux agents publics.

« A Marseille, grâce à notre travail syndical, nous avons obtenu de nos employeurs le bénéfice des tickets restaurant avec un

montant sans cesse réévalué. Nous avons une participation financière au réseau de transport métropolitain assez conséquente, précise Karima FRIGA, présidente du comité d'action sociale de la ville de Marseille, du CCAS et de l'INSEAM. Mais surtout, nous avons un comité d'action sociale (CAS) sous la forme d'une association à la tête de laquelle notre organisation est majoritaire. »

Le champ d'intervention du CAS couvre tous les domaines de la vie personnelle et professionnelle de chaque agent et de ses ayants droit : naissance, Noël, scolaire, aides sociales d'urgence, prêts sociaux, chèques vacances, voyages, billetterie culturelle et sportive, gratification médailles du travail et départ à la retraite...

« Nous sommes fiers d'avoir contribué depuis plus de 50 ans à créer cet édifice, plus que jamais nécessaire par ces temps de crise sociale, de perte de pou-

voir d'achat et de paupérisation d'une grande majorité d'agents publics. Pour autant, nous avons conscience de la fragilité de cette action sociale, car à l'inverse d'une entreprise privée, nous ne pouvons compter que sur des subsides publics, subventions qui nous sont accordées annuellement, donc susceptibles de diminuer. » rajoute la présidente.

Le CAS souhaite et revendique pour tous les agents publics :

- ▶ Un cadre réglementaire précis, avec des prestations obligatoires communes inscrites au budget de la collectivité, accessibles à tous les agents actifs et retraités ainsi que leurs ayants droit.
- ▶ La fixation des lignes budgétaires dédiées à l'action sociale, calculée sur un taux minimal de la masse salariale qui ne peut être inférieur à 1 %.
- ▶ Une revalorisation annuelle indexée sur le taux d'inflation.

Nous ne voulons pas que nos collègues aient à dépendre de la bonne volonté ou de l'orientation politique de nos élus.

Nous voulons également que quel que soit le mode d'administration, régie directe ou via une association, les grandes lignes directrices de l'action sociale en faveur des agents fassent l'objet d'une validation des organisations syndicales avec voix prépondérante de l'organisation majoritaire. En l'occurrence, chez nous, FORCE OUVRIERE !

Création d'un nouveau syndicat à l'est de La Réunion

Un pas de plus vers les élections professionnelles 2026

Le 30 décembre dernier, un événement marquant s'est déroulé à l'est de l'île de La Réunion. Après un contact fructueux avec la collectivité de la CIREST (Communauté Intercommunale Réunion Est), en seulement deux jours de négociations intensives, un projet syndical ambitieux a vu le jour.

Une réunion d'information a réuni les nouveaux membres et adhérents de la CIREST, et une assemblée générale constitutive a permis la création officielle d'un nouveau syndicat local. Ce dernier, soutenu par une dynamique équipe d'une vingtaine de membres pour son démarrage, s'est formé dans un contexte de renouveau social,

avec l'objectif clair d'affirmer sa présence sur le terrain. Il s'inscrit dans une démarche collective ambitieuse visant les élections professionnelles de 2026.

Parmi les figures clés de cette initiative, le **secrétaire général du syndicat, le camarade Erick**, a su fédérer les énergies et mettre en place une structure solide dès le départ. **Son adjoint, Jude**, a également été un acteur central de cette mobilisation grâce à son dynamisme et son sérieux. Leurs efforts combinés ont permis de créer un environnement propice à la discussion et à l'action syndicale.

Un remerciement particulier est également adressé à toute l'équipe du conseil syndical ainsi qu'à tous les adhérents pour leur implication dans ce projet prometteur. Ensemble, ils

forment un groupe uni et motivé, déterminé à porter haut les couleurs de Force Ouvrière dans l'est de La Réunion.

Objectif : élections 2026

L'objectif affiché est clair : préparer les élections professionnelles de 2026 avec une équipe soudée, prête à défendre les intérêts des agents et à peser sur les décisions importantes de la collectivité. Cette initiative se veut un tournant dans la mobilisation des agents de la région, renforçant la place de FO dans les discussions locales.

La création de ce syndicat n'est que le début d'un projet plus vaste, qui espère s'inscrire dans la durée et poursuivre son développement pour représenter au mieux les préoccupations des travailleurs réunionnais.



Guadeloupe

Création du groupement départemental branche services publics

Le 20 novembre 2024, à Pointe-à-Pitre, s'est tenu le congrès constitutif du groupement départemental des territoriaux FO de la Guadeloupe.

Sous la présidence de **Dominique REGNIER**, secrétaire général de la branche des services publics de la Fédération des personnels des services publics et des services de santé FO, plus d'une cinquantaine de camarades ont participé aux riches échanges et ont exprimé une volonté de pouvoir réunir l'ensemble des syndicats présents sur le territoire de la Guadeloupe. **Rudy CARRIERE**, officier de sapeurs-pompiers professionnels issu du syndicat FOSIS 971, est devenu le premier se-



crétaire général. Plus d'une dizaine de collectivités présentes sur le territoire de la Guadeloupe ont rejoint le GD. Il reste un très beau challenge à conquérir, à convaincre, pour que les autres collectivités viennent grossir les rangs de Force Ouvrière. La dynamique mise en place et la motivation des camarades investis permettront, à plus ou moins longs termes, d'atteindre ces objectifs.

Bienvenue au GD FO 971 !

Bienvenue !

FO Territoriaux est heureux d'accueillir **11 nouvelles structures**.
Longue vie à elles !

CANEJAN VILLE ET CCAS (33) le 06.06.2024

SAINT JEAN D'ILLAC VILLE ET CCAS (33) le 12.06.2024

TARBES TERRITORIAUX (65) le 21.08.2024

BAIE MAHAULT TERRITORIAUX (971) le 06.09.2024

FRENEUSE TERRITORIAUX (78) le 04.10.2024

ST MAXIMIN LA SAINTE BAUME TERRITORIAUX (83) le 08.10.2024

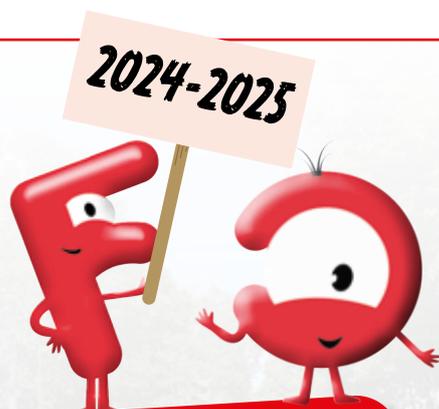
PERS. VILLE TROYES ET TROYES CHAMPAGNE METROPOLE - VTCM (10) le 11.10.2024

CHAMPS SUR MARNE TERRITORIAUX (77) le 14.11.2024

HAUTE CORSE SYVADEC (2B) le 20.11.2024

TRESSES VILLE ET CCAS (33) le 13.12.2024

COMMUNAUTE INTERCOMMUNALE REUNION EST - CIREST (974) le 03.01.2025



Pour rappel,

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

Congrès du GD des syndicats FO des services publics et de santé de la Loire

Le jeudi 21 novembre, Force Ouvrière a organisé son congrès annuel à Pélussin, réunissant les syndicats des services publics et de santé de la Loire. Un moment clé pour rassembler les syndicats, valider les rapports d'activités, de trésorerie, débattre des revendications à venir et élire les membres du bureau.

Le congrès s'est ouvert sous la présidence de Nathalie BERNARD, membre du bureau de la région Rhône-Alpes, et a été l'occasion pour les délégués syndicaux de prendre la pa-



role sur les enjeux majeurs qui concernent les agents publics.

Marie COURTINET, représentante de l'Union départementale, et Nathalie BERNARD, ont ainsi marqué de leur présence ce congrès statutaire et fédérateur, soulignant l'importance de

ce moment de rassemblement. Ce fut également un espace d'échanges riches entre les délégués, un rendez-vous incontournable pour rappeler que la défense des droits des agents publics reste une priorité absolue pour Force Ouvrière.



Congrès départemental des services publics et de santé du Bas-Rhin



Fin janvier, le GD SPS 67 a organisé son congrès départemental. Un rendez-vous clé rassemblant des militants engagés pour échanger sur les enjeux majeurs de la fonction publique.

Ce congrès a permis de faire le bilan des quatre dernières années mettant en avant les réussites, tout en préparant l'avenir.

L'événement a débuté par un accueil convivial des congressistes, renforçant leur sentiment d'appartenance à une communauté unie dans la défense des droits fondamentaux.

Rapports moral et d'activité des délégués départementaux

Les secrétaires généraux, Souad CORTONE D'AMORE (services publics) et Stéphane CLOIREC (services de santé), ont présenté leurs rapports mo-

ral et d'activité. Ils y ont dressé le bilan des défis rencontrés et des luttes menées pour défendre les agents et améliorer leurs conditions de travail.

Une séance d'interventions et de votes a ensuite permis d'engager un débat constructif sur les initiatives à prendre pour l'avenir.

État des finances et rapports de contrôle

La trésorerie a présenté le rapport financier, suivi de l'exposé des travaux des réviseurs aux comptes. La transparence et l'intégrité financière ont été mises à l'honneur, soulignant l'importance d'une gestion saine au sein des syndicats.

Des échanges riches et engagés

Les échanges entre congressistes ont dynamisé les débats. Didier BIRIG, secrétaire général

de la Fédération SPS, a partagé un retour sur ses discussions avec les ministres et réaffirmé la position de FO sur l'avenir du syndicat. Il a souligné l'importance de l'unité et de la mobilisation collective pour défendre les services publics face aux défis à venir.

Vers l'avenir...

Au-delà des bilans et des défis évoqués, ce congrès a également été un moment de réflexion et de propositions. Parmi les principales revendications formulées par les militants, figuraient l'augmentation des salaires, le rétablissement de l'échelle mobile et la défense intransigeante des services publics.

Les congressistes repartent avec une motivation renouvelée et l'énergie nécessaire pour affronter les luttes à venir, engagés pour un avenir meilleur pour tous les agents des services publics.

Congrès du GD d'Ille et Vilaine



Ce sont près de 100 camarades des branches des services publics et de santé qui se sont retrouvés pour le congrès départemental d'Ille et Vilaine de Force Ouvrière, le 6 décembre à Janzé.

Ce congrès a été présidé par notre camarade **Laurent MATEU**, secrétaire fédéral des services publics.

La préparation du congrès a été une première pour beaucoup de camarades mais des travaux de qualité ont permis de resserrer les liens entre les deux branches.

Avant d'ouvrir les travaux, le congrès a honoré les camarades qui ont œuvré au sein des différentes instances qu'incarne FO.

Les rapports d'activité, tant pour les territoriaux que la santé, ont mis en lumière les difficultés sur le terrain pour assurer un service public de qualité vis-à-vis des citoyens.



Après l'exposé des rapports, les camarades ont fait part de leurs inquiétudes pour l'avenir avec des fermetures de lits ou de regroupements d'hôpitaux avec délocalisations. Le constat est le même pour les EHPAD qui manquent de moyens financiers pour faire fonctionner les établissements publics : le manque de médecins et la stratégie politique de santé de l'ARS qui veut réduire l'accès aux soins par la non prise en charge de certains frais médicaux pour réduire le déficit de la Sécurité sociale.

Le personnel est en permanence à la limite de la rupture tant phy-

sique que psychologique avec l'impact sur les patients ou les résidents.

Il a été fait état d'une augmentation d'agents faisant l'objet d'une saisine du Comité médical, d'une inaptitude à l'emploi et de fait, mis en retraite d'office.

La même situation devient préoccupante avec l'augmenta-

tion d'une saisine du Conseil de discipline.

Dans ce contexte d'incertitude politique où les fonctionnaires sont sans cesse attaqués, où certains services sont transférés vers le secteur privé, il a été fait état d'une progression sensible de recrutements d'agents contractuels au détriment des emplois statutaires, favorisant la précarisation et à plus long terme, la liquidation des statuts de la Fonction publique.

Le rapport sur les retraités a mis en lumière cette situation par rapport au déficit de notre Caisse

de retraite (CNRACL) dont le ratio actifs/retraités a baissé et va s'accroître avec la progression de recrutements de contractuels non cotisants à notre régime de retraite.

De plus est venu le pillage des gouvernements successifs vers d'autres régimes du secteur privé. Il a été réaffirmé notre opposition à la réforme des retraites notamment l'allongement de départ à la retraite à 64 ans, et de défendre la CNRACL, d'une baisse du pouvoir d'achat des retraités depuis de nombreuses années.

Chaque camarade a pris conscience de l'enjeu dans la préparation des nouvelles élections professionnelles de 2026 où chacun doit apporter sa pierre à l'édifice dont la priorité sera la né-

cessité d'aller sur le terrain pour développer nos implantations dans le département, les hôpitaux, les mairies.

L'ensemble des rapports d'activité santé, territoriaux, trésorerie et retraités ont été votés à l'unanimité.

Pour conclure, plusieurs résolutions ont été votées à l'unanimité afin d'établir la feuille de route pour les quatre prochaines années.

Le GD a procédé au renouvellement de ses instances (Commission administrative et Bureau). Une nouvelle équipe a été élue et l'on peut saluer l'élection de deux femmes - ce qui est rare dans nos structures : Françoise SAVARY pour la branche territoriale et Valérie LAMY pour l'hospitalière.

Conformément aux statuts fédéraux, une séance extraordinaire a été ouverte par le Président. Les délégués ont débattu et voté les modifications proposées des statuts du GD afin d'être en conformité avec les décisions prises lors du congrès fédéral de Dijon.

A l'issue de ces travaux, très animés et fraternels, le congrès fut clôturé par l'intervention de **Marc PAILLARDON, délégué fédéral de la région Bretagne (branche santé) et de Laurent MATEU, secrétaire fédéral**, qui a brossé la situation sur la remise en cause du service public, de notre régime et de la réforme des retraites, de se mobiliser pour gagner les prochaines élections professionnelles et de rappeler l'application des statuts fédéraux dans notre fonctionnement.

MATÉRIEL SYNDICAL

LMCOMMUNICATION.COM



MARQUAGE DANS NOS ATELIERS

JULIEN BUQUET < 02 32 18 07 70 - 06 74 91 15 33
JULIEN@LMCOMMUNICATION.COM



Négociation portant sur la Qualité de Vie et des Conditions de travail (QVCT)

Le 22 janvier dernier, les membres de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) des Organismes Publics Coopératifs de l'Habitat Social (OPCHS) ont ouvert des négociations portant sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

QVCT : de quoi s'agit-il ?

Le terme QVCT désigne une démarche collective que peut mener une entreprise, une association ou une structure publique et qui répond aux finalités suivantes :

- **Une ambition conjointe :** améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) de l'organisation ;

- **Un périmètre d'action :** 6 grands thèmes relatifs au travail et ses conditions de réalisation, à traiter progressivement, en faisant des liens entre-eux ;

- **Des éléments de méthode :** incontournables pour installer une démarche QVCT adaptée à la structure, favoriser la participation de tous et expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler.

La QVCT a été promue par les partenaires sociaux dans l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 9 décembre 2020. Cet accord complète l'Ani du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

Les membres de la CPPNI (collège employeur et salarié) ont souhaité s'appuyer sur un questionnaire qui sera envoyé aux OPCHS avec six thèmes (*graphique ci-contre*) :

- Organisation, contenu, condition de travail et réalisation du travail.
- Projet d'entreprise et management.
- Egalité au travail (genre, âge, métier, santé).

- Dialogue social et professionnel.
- Compétences et parcours professionnels.
- Santé au travail et prévention.

L'enquête vise à déterminer les pratiques des organismes de la branche des OPCHS en matière de QVCT. Elle permettra d'identifier les attentes et les besoins des organismes sur les enjeux liés à la QVCT, pour alimenter le dialogue social de la branche sur le sujet.

Elle permettra également de construire progressivement une organisation de travail favorable à la fois à la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise. Pour y parvenir, une



démarche QVCT doit viser les objectifs suivants :

- améliorer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail en donnant à chacune et chacun la possibilité de s'exprimer et d'agir sur son travail ;
- apprendre à mieux fonctionner ensemble ;
- permettre à chacun de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain ;
- viser un modèle de développement acceptable et soutenable.

Quelles différences entre QVT et QVCT ?

La QVCT n'est pas une révolution. Elle reprend les ambitions et fondamentaux de la qualité de vie au travail, tout en tirant les enseignements des démarches de terrain mises en œuvre depuis.

Parmi les difficultés et limites observées :

- Un grand nombre de démarches qualifiées de « QVT » se sont centrées sur des « à-côtés du travail ».
- De nombreuses démarches ont porté essentiellement sur l'adoption de mesures sociales et sociétales sans traiter les questions de charge de travail, d'intérêt du travail, d'autonomie, de coopération,

d'accompagnement du changement, directement liées à la qualité du travail des structures concernées.

- Beaucoup de démarches QVT ont rencontré des difficultés à maintenir une dynamique durable.
- Un certain nombre de démarches QVT ont été menées par les Directions avec une trop faible association des personnes concernées.

Pour répondre à ces limites, les partenaires sociaux ont ajouté les termes « *conditions de travail* » à l'intitulé QVT afin de lever toute ambiguïté ; c'est bien l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé, qui doit être au cœur des démarches QVCT.

Pourquoi avoir fait le choix de cette négociation ?

A condition que cette négociation en entreprise soit étroitement articulée aux autres projets de l'entreprise, une démarche QVCT permet de :

- prendre en compte les enjeux actuels d'attractivité, de fidélisation des salariés, de prévention de l'usure au travail ;
- prendre en compte les impacts sur le travail des projets liés aux transitions (énergétiques, environnementales, technologiques, sociales...).

Au moment de faire un état des lieux, de mener une expérimentation, ou d'élaborer un plan d'action QVCT, il s'agit de prendre en compte :

- **Le travail tel qu'il est réalisé** : ce que les personnes font et comment elles le font au quotidien, les efforts qu'elles déploient pour faire face aux aléas ou aux dysfonctionnements.
- **Les conditions dans lesquelles le travail est réalisé** : les conditions matérielles, temporelles, l'organisation, les conditions d'emploi, l'articulation avec la vie hors travail.
- **Les effets positifs comme négatifs du travail** : sur les personnes (en particulier leur santé), sur la structure (qualité des services/produits, délais...) et son environnement (localement, les impacts écologiques, sociaux, sociétaux...).

L'enquête est ouverte jusqu'à fin février et sera présentée lors de la CPPNI du mois de mars 2025 afin que les partenaires sociaux s'approprient le sujet.

L'Union nationale des Personnels FO-HABITAT, comme à son habitude, participera aux échanges et apportera ses revendications en matière de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Jean-Jacques BAGHDIKIAN

Le Bureau national FO Police Municipale trace les perspectives pour 2025



Lyon, novembre 2024. Le Bureau National FO Police Municipale (FOPM) s'est réuni fin novembre à Lyon pour dresser le bilan de l'année écoulée et préparer les actions à venir en 2025.

Un bilan 2024 marqué par une mobilisation forte

L'année 2024 a été un tournant pour le FOPM. Une mobilisation massive de ses adhérents a marqué les esprits, notamment à travers une grève significative visant à rejeter l'application du RIFSEEP PM (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel en Police Municipale). Cette action a mis en lumière le mécontentement face aux propositions gouvernementales et renforcé la position du syndicat lors des négociations pour une évolution plus équitable du régime indemnitaire des policiers municipaux.

Des perspectives ambitieuses pour 2025

Pour l'année à venir, le FOPM mettra l'accent sur le renforcement de sa communication et la mise à jour complète de son cahier de revendications. Cet outil actualisé sera le vecteur essentiel pour porter haut et fort les aspirations des policiers municipaux dans un contexte professionnel en pleine mutation.

Le Beauvau des polices municipales : des attentes en suspens

Le Beauvau des polices municipales, après un acte 1 prometteur sous la houlette de la ministre Faure, a connu un acte 2 décevant. Les propositions gouvernementales, notamment sur la question cruciale des retraites, ont suscité de vives inquiétudes. Les discussions avec le ministre lors d'un rendez-vous récent ont été particulièrement tendues, témoignant des divergences de vision.

Lors du Salon des Maires, le FOPM a réaffirmé une position sans équivoque : « Sans une amélioration notable des retraites, il ne saurait être question

d'un élargissement de nos prérogatives. » Ce message a trouvé un écho auprès des élus et des partenaires, soulignant l'urgence de répondre aux attentes des policiers municipaux.

Un engagement constant pour l'avenir

Face aux décisions attendues du nouveau gouvernement, le FOPM reste mobilisé et déterminé. La défense des intérêts des policiers municipaux demeure au cœur de ses priorités, avec une vigilance accrue sur les avancées concrètes concernant les retraites et les conditions de travail.

En 2025, le FOPM réaffirme son rôle de porte-parole engagé et inflexible pour les droits des policiers municipaux. À chaque étape des négociations, leur voix continuera de résonner avec force.

Un syndicat à l'écoute, une mobilisation continue, et des perspectives solides : le FOPM s'impose plus que jamais comme un acteur clé dans la défense des policiers municipaux en France.

Le combat devant les tribunaux

Rien ne sert d'espérer pour entreprendre, ni de réussir pour persévérer...

Le contexte

Les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 avaient ouvert la porte à la reconnaissance de l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie d'origine non professionnelle, conformément au droit de l'Union Européenne.

La réaction du législateur français ne s'est pas faite attendre puisque l'article 37 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 a mis en conformité le Code du travail sur ce point. Cela concerne tant la limitation du nombre de jours de congé que les délais de report. Les nouvelles règles sont applicables avec effet rétroactif depuis le 1^{er} décembre 2009, et pendant 2 ans après la date d'entrée en vigueur de la loi, soit du 24 avril 2024 au 23 avril 2026.

Quand les entreprises font la sourde oreille aux textes de droit, c'est devant la justice que l'Union nationale règle les litiges ! Villefranche sur Saône, Tours et le Havre, les trois derniers cimetières des espoirs patronaux. Par trois fois la culpabilité de l'employeur a été validée par la justice, par trois fois les salariés se ver-

ront réattribuer les jours de congés acquis malgré leurs arrêts maladies des années antérieures. Il est bien dommage de devoir sortir "triques et bâtons" pour discipliner un employeur... Pour autant, espérant la lassitude et sans doute le manque d'opiniâtreté de notre organisation FO-Funéraire, un grand nombre d'employeurs du secteur funéraire se font tirer l'oreille quant à l'indemnisation spontanée de leurs anciens salariés, nous devons donc intervenir et faire un recours - gagné à chaque fois ! - auprès des tribunaux. Pour autant nous ne lâcherons rien !

Rappel

En cas de suspension de contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP), le salarié peut obtenir rétroactivement le paiement d'une indemnité de congés payés acquis durant l'intégralité de son arrêt de travail. C'est ce que la Cour de cassation indique dans un arrêt rendu le 2 octobre 2024 publié au bulletin.

L'UNSF-FO engagé encore et toujours dans la négociation



Les NAO de branche se sont conclues par une augmentation générale des salaires de 2 %.

Cela confirme la tendance imposée par notre équipe de négociation : augmentation annuelle des salaires supérieure à l'inflation avec un rattrapage, lent mais méthodique, des rémunérations des salariés du funéraire, trop longtemps dévalorisées par le patronat et fin de l'écrasement des grilles d'ancienneté.

Encore une fois, l'UNSF-FO a su fédérer les autres organisations syndicales autour de son projet et s'inscrit une nouvelle fois comme le partenaire social majeur de notre CPPNI.

Chez OGF, FO a mandaté Johan DOUSSON (délégué syndical Auvergne) et Xavier BOUTET (délégué syndical Occitanie) pour négocier la mise en place d'un accord sur le handicap de prime abord ambitieux de la part de la Direction - et c'est tant mieux !

De l'ambition, nos deux camarades n'en manquaient pas avec comme revendication majeure : "l'inclusion doit permettre de lutter contre l'exclusion". En effet, trop de cas de salariés après un licenciement pour inaptitude finissent avec une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Il est inacceptable que la 1^{ère} entreprise du funéraire de France n'aide pas ses salariés en amont de leur licenciement. Nos métiers sont durs et accidentogènes, la Direction doit en tenir compte !

Résultat de cette négociation : FO voit sa revendication aboutir. Une aide administrative sera proposée par le service de la DRH, si besoin, aux salariés en arrêt maladie afin de les accompagner pour obtenir cette reconnaissance, et donc à l'issue, bénéficier d'un reclassement en tant que BOETH (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Mobilisation des sapeurs-pompiers du Bas-Rhin



Le 23 janvier 2025, les sapeurs-pompiers du Bas-Rhin se sont mobilisés devant l'antenne de régulation du SAMU 67.

FO SIS 67 dénonce de nombreux dysfonctionnements

- Trop de missions qui ne relèvent pas de l'urgence ;
- Trop de transports par carence des ambulances privées ;
- Trop de missions non sapeurs-pompiers par carence de médecins ;
- Trop d'attente au téléphone pour passer un bilan au Samu 67 par manque de moyen médical ;

- Trop d'attente aux urgences pour la prise en charge des victimes (jusqu'à 7h !) ;
- Prise en charge inadaptée et intolérable des victimes ;
- Organisation catastrophique et manque de moyens des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg ;
- Mise à mal de la capacité opérationnelle des sapeurs-pompiers ;
- Perte de sens du service public.

Suite à cette mobilisation, FO SIS 67 tire la sonnette d'alarme et provoque le déplacement de la ministre de la santé, Catherine VAUTRIN, pour une rencontre avec le Préfet du Bas-Rhin et l'ARS du Grand-Est.

En date du 3 février, quatre médecins dont François BRAUN, ancien ministre, sont missionnés afin d'effectuer un rapport de la situation strasbourgeoise pour le 21 mars.

FO SIS 67 se félicite de cette réactivité de l'Etat et continuera à se mobiliser pour un service public de qualité.

Cédric HATZENBERGER
Secrétaire général FO SIS 67

**Concrétisez
vos *objectifs*
professionnels,
pensez *formation* !**



**Découvrez
notre offre de service**

Stages en présentiel ou à distance :
Formations sur mesure,
Préparations aux concours,
Ressources en ligne,
Événementiels et actualités...

+ d'infos **sur cnfpt.fr**

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](https://www.macif.fr)



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