

Agir sur les finances locales/ Guerre en Iran : il faut un cessez-le-feu !/ Une victoire historique dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans nos syndicats !/ Santé des agent-es : régressions toutes !/ Un premier BDN pour la FSU Territoriale

PAGES 4 à 15

ACTUALITÉ SYNDICALE

INSTANCES PARITAIRES
ENGAGEZ-VOUS

PAGES 16 À 21

DOSSIER

62 À Hénin-Beaumont, la répression antisyndicale mise en échec !/34 La FSU Territoriale de l'Hérault fête ses 10 ans et continue de grandir !/59 Une nouvelle section FSU à Merville

PAGES 22 À 25

EN DIRECT

CULTURELLEMENT
VÔTRE

PAGES 26-27

SÉCURITÉ
SOCIALE DE
L'ALIMENTATION

PAGES 28 à 31

SOCIÉTÉ



CAHIER DÉTACHABLE

Syndicalement VÔTRE

N° 79 | MARS 2026 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE

LA FSU TERRITORIALE

Unies pour agir



COURRIER INTERSYNDICAL AUX DÉPUTÉ·ES AU SUJET DE LA PROPOSITION DE LOI SUR LE 1^{er} MAI



Madame, Monsieur les député·es de la République,

La proposition de loi issue du Sénat intitulée « Permettre aux salariés de certains secteurs de travailler le 1er mai », présentée le jeudi 22 janvier dernier à l'Assemblée nationale dans le cadre d'une niche parlementaire, n'a pas été soumise au vote et n'a heureusement pas été adoptée. **Par obstination, elle va être représentée à l'Assemblée nationale le vendredi 10 avril.**

L'ensemble des organisations syndicales avait dénoncé ce texte dont l'objet n'était rien de moins que la remise en cause du 1er mai seul jour férié obligatoirement chômé et rémunéré, et symbolique pour les travailleurs-euses en France comme à l'international.

Cette proposition de loi a été défendue sous couvert d'une prétendue insécurité juridique, alors même que les sanctions prononcées chaque année sont quasiment inexistantes. **C'est bien une volonté d'étendre la dérogation à de nombreux secteurs professionnels que poursuivait cette proposition de loi, aux dépens des salarié·es mais aussi des petits commerces indépendants de proximité** qui pouvaient jusqu'ici déjà ouvrir ce jour-ci sans subir la concurrence des grandes entreprises.

L'ouverture de la dérogation au principe du repos rémunéré le 1er mai constitue une première brèche, remettant en cause l'exceptionnalité de cette journée. En effet, l'histoire sociale nous montre qu'à chaque fois qu'un principe est entamé, les dérogations s'étendent progressivement jusqu'à devenir la règle. Le travail du dimanche en est une illustration éclairante : une fois le travail généralisé ce jour-là, les majorations n'ont plus lieu d'être. **Quant au « volontariat », ajouté pour rassurer, il n'existe pas réellement du fait du lien de subordination inhérent au contrat de travail, d'autant plus dans les petites entreprises.** Comme pour le dimanche, les employeurs obligeront les salarié·es à travailler le 1er mai sous peine de licenciement, ou de non-recrutement pour les nouvelles et nouveaux salarié·es.

Par ailleurs, le 1er mai n'est pas un jour férié comme les autres. Il commémore les luttes pour les droits des travailleuses et travailleurs, marquées notamment par des événements tragiques, comme la fusillade de Fourmies le 1er mai 1891. **Remettre en cause le principe de cette journée, c'est remettre en cause plus d'un siècle d'histoire sociale et de conquêtes collectives.** Les travailleurs et les travailleuses attendent des député·es qu'ils et elles répondent aux urgences sociales : salaires, emploi, morts et accidents du travail, pas qu'il remette en cause les conquêtes sociales !

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires et FSU vous appellent donc solennellement à vous opposer à toute tentative de remise en cause du 1er mai et à le réaffirmer en rejetant la proposition de loi présentée le 10 avril 2026.

Convaincus que vous saurez accorder toute l'attention nécessaire à notre demande, nous vous prions d'agréer Madame, Monsieur les député·es, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Rassembler ET construire DU collectif

ÉDITORIAL

C'est encore une fois un contexte de crises internationales et climatiques ainsi que de tensions politiques nationales qui prédomine, et dans lequel notre syndicat doit trouver des moyens d'agir pour les agent.es et pour le service public. La menace puis la guerre entre les Etats-Unis et l'Iran, les inondations exceptionnelles en France et la mort d'un militant d'extrême-droite à Lyon instrumentalisée politiquement dressent un tableau inquiétant au moment d'élections municipales qui constituent un moment important pour le million d'agent-es de la fonction publique territoriale travaillant dans les communes et les intercommunalités, et bien sûr pour l'ensemble de la population.

Si le tableau est sombre, notre syndicalisme reste un moyen d'agir contre la dégradation du climat politique et social. Se rassembler pour lutter contre des suppressions de postes, contre la fermeture de services, pour améliorer les conditions de travail, sont des premiers pas pour combattre le ressentiment, le repli sur soi, les idées de haine et de division qui tiennent lieu de projet politique pour de trop nombreux courants politiques. Les services publics, et en particulier ceux de proximité, sont en effet un maillon essentiel de la cohésion sociale. La FSU Territoriale continue de se battre pour qu'il existe des leviers au service du vivre ensemble.

La journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars a été l'occasion de remettre au centre du débat public la question de l'égalité. La FSU Territoriale, avec la FSU, était mobilisée dans la grève féministe du 8 mars et dans les initiatives unitaires qui ont eu lieu autour de cette date. Égalité salariale d'abord, en rappelant nos revendications d'un salaire égal pour un travail égal. Rappeler également la nécessité de gagner des droits liés à la santé des femmes, avec l'instauration d'un congé hormonal dans la fonction publique. Mais aussi lutter contre les violences sexistes et sexuelles encore trop mal prises en compte dans la société en général et dans nos collectivités.

Les élections professionnelles qui se dérouleront en décembre 2026 sont l'occasion de réaffirmer notre projet syndical, de lutte au quotidien au plus près des collègues pour une fonction publique forte et pour des services publics porteurs de valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale et climatique. L'enjeu pour nous est de conserver la représentativité nationale acquise en 2022, qui nous a permis de peser dans les débats au plan national. Pour que notre voix porte, chaque voix comptera en décembre. Et pour cela, rassembler, construire du collectif, décider et agir de manière démocratique pour ne pas subir, c'est la ligne que la FSU Territoriale continue de porter partout où elle est présente ! ■

Julien Fonte et Béatrice Fauvinet
co-secrétaires généraux du SNUTER-FSU

AGIR SUR LES FINANCES LOCALES pour répondre aux urgences sociales et écologiques

ACTUALITÉ SYNDICALE

Les transferts de compétences supplémentaires en direction des collectivités locales sont aggravés par un désengagement financier de l'État qui plonge celles-ci non seulement dans des situations financières critiques mais également en grande difficulté pour répondre à l'explosion des besoins sociaux des usager.es et affaiblissent leurs capacités d'investissements.

Fin janvier 2026, la FSU Territoriale a alerté le Premier ministre sur les risques d'une nouvelle réforme de décentralisation menée à marche forcée. Le courrier (à retrouver sur www.snuter-fsu.fr) dénonce les transferts de compétences doublés d'un désengagement financier de l'État, qui placent les collectivités, notamment les Départements, dans une situation financière critique, et en grande difficulté pour répondre à l'explosion des besoins, qu'ils soient sociaux ou d'investissements.

Cette situation entraîne une dégradation du service public, particulièrement pour les publics les plus vulnérables, ainsi qu'une détérioration des conditions de travail des agent.es, avec une attention particulière aux inégalités touchant les DROM, des suppressions massives de postes et un recours accru aux contrats précaires. Ces préoccupations ont émergé des débats lors du dernier Bureau Délibératif National de la FSU Territoriale des 5 et 6 février dernier. En effet, avec quels moyens financiers nos Communes, Départements et Régions pourront-ils répondre aux urgences sociales et écologiques? Une note publiée par Attac France et l'Observatoire de la justice fiscale, avec le soutien de la FSU, dresse un constat sans appel : les finances locales sont étranglées, fragilisées par des réformes injustes et plus que jamais soumises à une austérité imposée par l'État.

La question des financements des collectivités est aujourd'hui centrale et il est plus que nécessaire que nos syndicats, partout sur les territoires, s'en emparent pour inscrire ce revendicatif dans leurs luttes.

DES COLLECTIVITÉS DAVANTAGE SOLLICITÉES, MAIS MOINS AUTONOMES

Depuis les vagues de décentralisation, les collectivités territoriales ont vu leurs compétences s'élargir : gestion des établissements scolaires, action sociale, enfance, dépendance, transports, aménagement du territoire, insertion, développement économique, etc. Elles assurent aujourd'hui près de 60% de l'investissement public. Ce sont elles qui financent les crèches, rénovent les écoles, entretiennent les routes, soutiennent la vie associative et culturelle ou encore viennent en aide aux plus fragiles.

Mais dans le même temps, leurs ressources propres ont fondu. Les réformes fiscales menées sous la présidence d'Emmanuel Macron – suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales, baisse massive des impôts dits «de production» comme la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) – ont profondément déséquilibré les fiscalités locales. Si en 2017, les impôts locaux représentaient plus de la moitié des recettes des collectivités, aujourd'hui ils n'en constituent que moins d'un tiers. L'État est devenu leur premier financeur *via* des transferts, notamment, de TVA. On s'éloigne donc du principe constitutionnel d'«autonomie financière».

DES CADEAUX FISCAUX POUR LES PLUS RICHES ET LES GRANDES ENTREPRISES

Ces réformes ont été «vendues» comme des mesures de pouvoir d'achat et de compétitivité, mais la réalité est tout autre... En effet, la suppression de la taxe d'habitation a surtout profité aux 20% des ménages les plus aisés, les plus modestes, déjà exonérés, n'en ont tiré aucun bénéfice, et la baisse de la CVAE a largement profité aux grandes sociétés et aux entreprises de taille intermédiaire. Les petites et moyennes entreprises, bien plus nombreuses, n'ont été que marginalement concernées. Pour l'association ATTAC, aucune étude sérieuse ne démontre un effet significatif sur l'investissement ou l'emploi. Mais en revanche, la perte de recettes pour les finances publiques, elle, est bien réelle... Et moins de recettes locales c'est plus de dépendance à l'État, et au final... une pression accrue sur les budgets locaux.



DES COMPÉTENCES ÉLARGIES MAIS DES RESSOURCES DIMINUÉES



L'AUSTÉRITÉ IMPOSÉE AUX TERRITOIRES

Après avoir compensé partiellement les pertes de recettes, l'État exige désormais des « efforts » budgétaires de plusieurs milliards d'euros. Dans le cadre du budget 2026, des coupes importantes ont été décidées pour les communes et les intercommunalités qui paieront l'essentiel de la note...

Ce discours d'austérité s'appuie sur un argument récurrent : les collectivités dépenseraient trop, notamment en personnel. C'est oublier que les transferts de compétences ont mécaniquement entraîné des transferts d'agent-es. C'est oublier aussi que les besoins sociaux explosent : petite enfance, aide sociale à l'enfance, dépendance, précarité énergétique, transition écologique.

Contrairement à une idée répandue, la dette des collectivités n'est pas le problème. Elle représente moins de 8% de la dette publique totale et ne finance que l'investissement, jamais le fonctionnement. De plus, le patrimoine net des collectivités atteint des niveaux considérables. Le véritable enjeu n'est donc pas la prétendue dérive des collectivités, mais leur asphyxie organisée.

DES INÉGALITÉS TERRITORIALES QUI S'AGGRAVENT

L'affaiblissement des ressources locales accentue les inégalités territoriales. Les grandes métropoles, attractives et dynamiques, concentrent les bases fiscales et les recettes, et à l'inverse, de nombreuses communes rurales ou populaires voient leur population stagner ou diminuer, leurs services publics reculer, leur épargne se dégrader.

Il faut insister sur le fait qu'avant toute chose ce déséquilibre nourrit un sentiment d'abandon qui fragilise le consentement à l'impôt et ouvre un espace politique à celles et ceux qui instrumentalisent la colère sociale sans jamais proposer de solutions de justice fiscale.

L'extrême droite, qui soutient la baisse des impôts locaux des entreprises et refuse toute réforme redistributive, représente paradoxalement un recours qui signerait en réalité la fin d'un service public universel. En effet, sans moyens publics, la tentation est grande de recourir au privé : délégations, concessions, externalisations.

REDONNER DU POUVOIR D'AGIR AUX COLLECTIVITÉS!

Face à cette impasse, des mesures fiscales claires et ambitieuses s'imposent, tout comme des mesures salariales :

Mettre fin aux baisses d'impôts locaux, notamment pour les entreprises : il est urgent d'arrêter la logique de dumping fiscal qui consiste à baisser ou supprimer les impôts pour être plus attractif que les pays voisins. La suppression programmée de la CVAE doit être abandonnée. En effet, les grandes entreprises ont les moyens de contribuer au financement des infrastructures, des transports, de la formation dont elles bénéficient directement.

Réviser en profondeur la fiscalité foncière : les bases cadastrales servant au calcul de la taxe foncière reposent encore sur des valeurs des années 1970 et produisent donc de nombreuses inégalités. Elle permettrait d'imposer davantage les biens de luxe et les grandes propriétés situées dans les quartiers favorisés. Sur cette base rénovée, la taxe foncière pourrait devenir progressive, afin de

soulager les petits propriétaires. La mise en débat d'une taxe d'habitation rénovée et progressive, qui ne pénalise pas les ménages modestes, doit également être envisagée. L'objectif n'étant pas d'alourdir la charge globale, mais de mieux la répartir.

Refonder la péréquation pour l'égalité et la bifurcation écologique : les mécanismes de péréquation, censés corriger les inégalités entre territoires, doivent être renforcés et mieux ciblés. Les dotations doivent prioritairement soutenir les collectivités les plus fragiles et y intégrer des critères sociaux et écologiques concernant la réduction des émissions de gaz à effet de serre, lutte contre la précarité énergétique, rénovation thermique, développement des transports collectifs...

Pour une reprise en main citoyenne des finances locales : au-delà des questions techniques, redonner des ressources propres aux collectivités est aussi un enjeu démocratique. Il s'agit d'offrir une plus grande transpa-

ACTUALITÉ SYNDICALE



GUERRE EN IRAN

POUR LE DROIT INTERNATIONAL ET LA PROTECTION DES POPULATIONS, IL FAUT UN CESSEZ-LE-FEU!

La FSU condamne fermement l'agression et l'escalade militaire engagées par les Etats-Unis et Israël contre l'Iran. Plusieurs centaines de morts civiles et de blessés sont déjà à déplorer. Rien ne permet de justifier une telle offensive : ni le droit international ni l'existence d'une menace imminente. Trump et Netanyahu ont fait le choix de la guerre, torpillant la diplomatie et les négociations engagées sur le dossier du nucléaire iranien.

Ce faisant ces gouvernements d'extrême droite prennent la responsabilité d'un embrasement régional majeur. Cette stratégie de domination et de reconfiguration forcée du Moyen-Orient ouvre la voie à l'instabilité et à un chaos dont nul ne peut prédire les limites. La guerre s'élargit d'ores et déjà à l'ensemble des pays du Golfe, qui abritent les bases américaines. Israël bombarde le Liban et accélère encore son annexion de la Cisjordanie. Le risque est réel d'une profonde déstabilisation de l'économie mondiale, la fermeture du détroit d'Ormuz a déjà des conséquences importantes pour le commerce international.

Le régime iranien qui réprime dans le sang les mouvements sociaux, les femmes, les syndicalistes et les forces démocratiques ne mérite aucune complaisance. Mais les expériences passées en Afghanistan, en Irak et ailleurs défendent de penser que la libération du peuple iranien et son émancipation de la dictature viendront des bombardements. Les logiques de puissance, les intérêts stratégiques et les rivalités internationales l'emportent manifestement sur l'intérêt et la protection des populations : l'ampleur des destructions en cours le démontre.

La FSU réaffirme que l'avenir de l'Iran appartient au peuple iranien, sans ingérence extérieure, qu'elle soit militaire, économique, ou politique.

Après la guerre génocidaire menée par l'État d'Israël à Gaza et l'enlèvement de Maduro par les Etats-Unis au Vénézuéla, cette nouvelle guerre participe à l'affaiblissement généralisé du droit international et à la banalisation du recours à la force et à la guerre comme mode de régulation des conflits.

La FSU se joint à celles et ceux qui demandent un cessez-le feu immédiat, la protection des populations, le retour à la diplomatie. Elle rappelle son attachement à la défense du droit du peuple iranien à disposer de lui-même et des ressources du pays et se tient au côté de celles et ceux qui, en Iran comme dans la diaspora, clament « Ni Shah, Ni Mollah ».

Elle appelle le gouvernement français à agir activement pour la désescalade, à refuser toute participation ou soutien à cette intervention militaire et à porter une initiative diplomatique en faveur de la paix.

Sur ces bases de défense de la paix, du droit international, de la démocratie et de la solidarité avec les travailleurs et les travailleuses dans le monde, elle appelle à se joindre aux mobilisations de solidarité avec la population d'Iran qui se tiendront dans les jours à venir.

rence budgétaire et un meilleur contrôle démocratique tout en donnant des clefs de compréhension aux habitant.es sur l'utilisation de leurs contributions : financer une école, une crèche, un centre social, une rénovation énergétique, etc.

Revaloriser les salaires des agent-es : le gel du point d'indice et des grilles de rémunération obsolètes entraînent les collectivités à une concurrence accrue en matière d'attractivité en jouant sur le régime indemnitaire. Au-delà du miroir aux alouettes que cela représente pour les agent-es cela ne fait qu'aggraver à la fois les inégalités territoriales et la précarité de ceux et celles qui font le service public du quotidien, et notamment les femmes (recours aux contrats, temps partiels, temps non complet, vacataires, etc.)

Pour la FSU territoriale il paraît nécessaire qu'avant toute nouvelle réforme, un bilan complet de l'existant soit présenté, et que soient proposés un financement pé-

renne et égalitaire, le maintien d'un cadre national garantissant l'égalité entre citoyen·nes, des moyens budgétaires suffisants pour les collectivités, ainsi qu'une revalorisation salariale des agent-es. Sans moyens conséquents, il ne peut y avoir de transition écologique ambitieuse, sans ressources, pas de solidarité à hauteur des besoins. Par conséquent, revoir les finances locales, c'est défendre nos écoles, c'est agir en faveur de notre capacité à prendre soin de chacun·e, c'est faire en sorte que tout le monde puisse se déplacer, accéder aux loisirs et à la culture, c'est mettre en oeuvre notre capacité collective à agir face aux crises sociales et climatiques. C'est refuser l'austérité imposée et affirmer qu'une autre répartition des richesses est possible. Le choix est donc clair : l'asphyxie budgétaire et la privatisation rampante, ou la justice fiscale et la reconquête des services publics. À nous d'en faire un combat central dans les mois à venir. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE

Une victoire historique dans la lutte **CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS NOS SYNDICATS!**

Le 16 octobre 2025, un procès pour diffamation devait se tenir contre une ex-syndicaliste du collectif « femmes mixité de la CGT ville de Paris » aujourd'hui au SUPAP FSU, et du représentant officiel de la cellule de veille confédérale violences sexistes et sexuelles de la CGT : Philippe Martinez. Catherine Albert du collectif féministe Supap FSU et ex-militante CGT Ville de Paris revient sur cet évènement.

UNE POURSUITE POUR DIFFAMATION POUR AVOIR PARLÉ LORS D'UN CONGRÈS

La syndicaliste était poursuivie par un plaignant pour avoir lu le bilan du collectif femmes mixité auquel elle appartenait dans un congrès de la CGT en janvier 2020. Les camarades de ce collectif déploraient la gestion de violences sexistes et sexuelles au sein de la CGT ville de Paris. Elles intervenaient pour prévenir d'autres situations et exiger qu'aucun homme violent ne puisse devenir dirigeant d'une structure syndicale. Comme dans le monde du travail, elles demandaient à la CGT davantage de prévention, d'accompagnement des victimes, de mise à l'écart du responsable incriminé.

NE PAS ALLER AU BOUT DE LA PROCÉDURE POUR ÉVITER QUE LA « VÉRITÉ » N'ÉCLATE

Le plaignant a alors engagé une procédure pour diffamation. Cette inversion de la culpabilité, qui fait passer les femmes de la position de victimes à celle d'agresseuses, est une stratégie bien identifiée dans les violences sexistes et sexuelles et vise à intimider toujours davantage les véritables victimes. Ces procédures ou démarches-bâillons cherchent avant tout à faire taire, isoler et épuiser celles qui dénoncent. Cependant, quatre jours avant le procès, le plaignant, ancien secrétaire général de la CGT →



FTDNEEA, syndicat du nettoyage et des déchets CGT ville de Paris, se désistait. Une action pour abus de procédure a été engagée à son encontre et 2000€ devront être versés aux victimes s'il est condamné.

Si ce syndicaliste a préféré ne pas aller jusqu'au bout, c'est que les agressions commises auraient été exposées publiquement! Comme on a pu le lire dans la première enquête sur des violences sexistes parue dans Médiapart, plusieurs faits de violences sexistes et sexuelles se sont déroulés de manière directe ou indirecte sous l'impulsion de ce cadre dirigeant, que cela soit des allusions sexuelles, des slogans sexistes lors de manifestations ou même des agressions: «*Michel et Jacky occupe-toi d'El Khomri*», au micro du camion de son syndicat, ou «*on va vous baiser*» (manifestation du 9 mars 2016); des agressions sexuelles autour de ce même camion lors de la manifestation de juin 2016; une violence physique sur une camarade avec plusieurs semaines d'arrêt en accident du travail le 2 décembre 2016 («*Il m'a attrapée par les cheveux et m'a poussée violem-*

ment sur une table»); et enfin, en février 2017, une forme de harcèlement sexuel sur une nouvelle syndiquée: «*Je vais te former dans ma chambre*».

LES SYNDICALISTES FÉMINISTES N'ONT RIEN LÂCHÉ

Tous ces faits ont été dénoncés auprès des différentes instances de la CGT, dont la cellule de veille confédérale qui a rendu son rapport, reconnaissant les faits. Mais le rapport a été enterré suite à de nombreux soutiens et pressions en faveur de ce «leader». Pour autant, les militantes n'ont pas lâché. Par des actions de sensibilisation sur le sujet, les camarades ont impulsé pour la première fois à cette échelle un débat collectif et démocratique sur les Violences Sexistes et Sexuelles dans de nombreux syndicats CGT. Elles ont proposé des amendements dans les congrès pour faire évoluer les fonctionnements internes en termes de prévention et de gestion des situations de VSS. Les prémisses de ce qui deviendra aujourd'hui «le cadre commun» de la CGT en la matière.

C'est bien face à cette mobilisation et ces dénonciations que la plainte pour diffamation a été déposée par le dirigeant syn-

dical incriminé avec un objectif clair: bâillonner à jamais les victimes et militantes qui ont animé ce combat, tout en facilitant son impunité jusqu'à son départ à la retraite au printemps dernier.

UNE VICTOIRE DU #MEETOO SYNDICAL

Cette lutte aura duré plus de 9 ans! La mobilisation collective et déterminée a donc payé. Outre les faits qui auraient été révélés au sein du tribunal, le syndicaliste n'a pas eu le courage d'affronter la mobilisation collective avec de nombreuses prises de paroles des victimes, de syndicalistes dont les secrétaires générales de la CGT et de la FSU, de féministes, ainsi que l'intervention du réseau de soutien Résysfem (*resysfem@riseup.net*).

Ce rassemblement a été un vrai temps de réparation de toutes celles qui ont lutté et a mis en lumière la puissance de l'action syndicale féministe. Constamment, nos syndicats sont traversés par de la violence, raciste, sexiste, de genre et dans le contexte ambiant de backlash*, d'idées réactionnaires et d'extrême droite.

COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL COMME DANS NOS SYNDICATS !

Nous devons renforcer un travail de long terme sur faire évoluer nos organisations militantes pour un plus grand partage des tâches en évitant les fonctionnements de «leader» et pour cela il faut élargir le nombre de militant-es investi-es. Nous devons aussi assurer la présence renforcée de femmes dans les syndicats et instaurer la «parité». Enfin, les directions ne doivent jamais laisser des situations sexistes perdurer en étant exemplaires dans le traitement des plaintes et dans l'accompagnement des victimes, en mobilisant la cellule de la FSU (suspension provisoire du camarade incriminé afin d'éviter qu'il organise son impunité ou fasse pression sur les témoins et victimes). Il faut aussi bien évidemment prévenir ces situations par l'outil de la formation en s'appuyant par exemple sur l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (<https://www.avft.org/>).

Cette victoire est une invitation à poursuivre les luttes des femmes, des travailleuses, des militantes pour parler, dénoncer, prévenir et combattre les violences sexistes et sexuelles au travail comme dans nos syndicats!

* *Backlash* : réaction, objection, ressac conservateur voire réactionnaire à l'encontre des avancées et des victoires des mouvements sociaux, en particulier des droits des femmes.



Santé des agent·es : RÉGRESSIONS TOUTES !

Alors que la santé des agent·es devrait être une préoccupation majeure du gouvernement et que la journée du 8 mars a notamment été l'occasion de mettre en avant la nécessité de créer un congé hormonal pour les femmes, le Gouvernement continue de creuser un fossé entre ses déclarations de (fausses) bonnes intentions et la réalité des projets présents dans leurs cartons à... desseins. Pour preuve, deux projets en discussion configurent cette mauvaise dynamique : l'un visant à repenser les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique, un autre pour faire évoluer le dispositif qui permet aux agent·es publics de reprendre ou de poursuivre leur activité sur un temps partiel thérapeutique (TPT). En parallèle de ces projets, une étude démontre que le jour de carence affecte principalement les agent·es les plus jeunes et les moins rémunéré·es...

ACTUALITÉ SYNDICALE

ASA : UN PAS EN AVANT, DEUX EN ARRIÈRE !

Sous prétexte de régler des mesures créant ou consolidant des ASA de droit pour la grossesse, l'adoption, ou le décès de l'enfant, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) tente de négocier la réduction du nombre de jours d'ASA pour garde d'enfants (malades ou absence temporaire de moyen de garde). Pour rappel, actuellement les agent·es bénéficient de six jours pour chaque parent, jusqu'aux seize ans de l'enfant, pouvant être portés à douze jours si l'un des parents ne bénéficie pas de ces autorisations d'absences ou dans le cas d'une famille monoparentale. Ces ASA sont bien entendu accordées sous réserve des nécessités du service. Ce que le gouvernement envisage au travers de «premières pistes», c'est de maintenir ce droit jusqu'aux douze ans de l'enfant (toujours sous réserve des nécessités du service) mais de réduire de moitié pour les enfants de douze à quinze ans. Le nombre d'enfants ne serait toujours pas pris en compte pour la détermination du droit, seulement l'âge du dernier né... De plus, la situation du conjoint au regard de ce droit ne serait plus prise en compte, et seule la situation de famille monoparentale permettrait de doubler le contingent de jours...

Au motif de sécuriser et d'harmoniser les droits en matière d'autorisation spéciale d'absence (ASA) liées à la parentalité, le ministère de la fonction publique, incapable d'imaginer des mesures mieux-disantes, cherche au contraire à restreindre les droits des agents et surtout des agent·es, les premières concernées : diminution des jours pour garde d'enfant malade, la suppression des ASA pour maladie très grave du ou de la conjointe, ou encore la diminution d'une journée pour mariage ou PACS. Pour la FSU territoriale il est inacceptable que l'attribution de droits supplémentaires, bien que nécessaires, justifient la diminution voire la suppression d'autres droits. En effet, il est plutôt nécessaire de les développer au nom de la conciliation vie privée/vie professionnelle et de l'égalité professionnelle femme-homme ! L'ensemble des organisations syndicales ayant protesté contre cette régression, la FSU a demandé et obtenu que le projet de texte soit retiré de l'ordre du jour du Conseil Commun de la Fonction Publique du 12 mars.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE :

«SÉCURISER» POUR MIEUX ÉCONOMISER

Face au constat d'une progression conséquente du nombre de recours au TPT, cette même DGAFP a présenté ces dernières semaines un projet de réforme avec pour objectif une «clarifi-

JOUR DE CARENCE



cation et une sécurisation du dispositif». En réalité, la DGAFP souhaite encadrer plus drastiquement ces autorisations (par exemple avec la mise en place d'un délai maximal de trente jours pour autoriser un TPT ou un contrôle plus accru des RH et du médical). La FSU conteste une massification du TPT qui justifierait un quelconque durcissement des règles d'octroi, d'autant plus que la DGAFP ne propose que des chiffres parcelaires et non consolidés. Par ailleurs, c'est bien une restriction du droit des agent·es qui est visée, ceci dans une logique d'économie budgétaire. En effet, rendre plus complexe l'octroi et le «rechargement» des droits au TPT après un arrêt maladie ou encore soumettre le premier TPT à autorisation admi- →

nistrative, et introduire davantage de contrôles et d'interventions administratives dans un dispositif relevant principalement du médical, reflète bien une logique gouvernementale bien éloignée d'une quelconque préoccupation de la santé des agent-es. Ces annonces sont d'autant plus inacceptables qu'elles illustrent à merveille le double discours gouvernemental lorsqu'on se rappelle de ses engagements sur la santé au travail et de l'égalité professionnelle (notamment concernant la santé des femmes)... Après que l'ensemble des organisations syndicales a claqué la porte d'une première réunion, la FSU a proposé aux autres organisations qu'il soit mis fin au groupe de travail. A ce stade, l'administration a ajourné sine die.

**JOUR DE CARENCE :
UNE MESURE INJUSTE QUI PÉNALISE LES PLUS FRAGILES**

L'étude du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), sortie en janvier dernier, sur les effets du jour de carence dans la Fonction publique territoriale vient confirmer ce que nous

service public local, exercés majoritairement par des femmes et faiblement rémunérés. Derrière une mesure alors présentée comme égalitaire avec le secteur privé (l'IGAS indique cependant que 70% des salariés du secteur privé voient leur salaire maintenu dès le premier jour d'arrêt grâce à des accords plus favorables ou à des dispositifs de prévoyance d'entreprise), la réalité est claire: le jour de carence renforce les inégalités sociales et contribue à creuser les inégalités entre les femmes et les hommes.

**FEMMES ENCEINTES ET CMO :
UN PREMIER BOUGÉ CONFIRMÉ**

Il y a un an, le gouvernement avait imposé la diminution de 10% de la rémunération des agent-es de la fonction publique placées en congé maladie ordinaire, femmes enceintes incluses. La FSU, avec l'intersyndicale de la fonction publique au complet, a dénoncé cette nouvelle injustice et obtenu une première réponse partielle inscrite dans la Loi de Finances 2026: l'ajout d'une semaine au congé de deux semaines pour grossesse pathologique, congé fractionnable. La FSU dénonce la tentation de faire peser les économies budgétaires sur les personnels les plus fragiles en réduisant les droits liés à la santé, sans jamais interroger ce qui peut expliquer la dégradation de la santé des agent-es dans la fonction publique, et en particulier dans les métiers les plus féminisés, qui sont aussi ceux qui sont les plus exposés.

L'austérité budgétaire n'a pas seulement des effets sur les moyens des services publics et les rémunérations des agent-es. Elle atteint désormais leurs droits. Ces choix politiques portent à nouveau atteinte à la santé des personnels de la fonction publique et à l'égalité professionnelle. Le jour de carence, comme la prise en charge du CMO à 90% ne lutte pas en faveur de la santé des agent-es: il les dissuade de se soigner. Il affaiblit la protection sociale, pénalise les bas salaires et risque, à terme, de détériorer la santé des personnels comme la qualité du service public. Pour la FSU territoriale une politique budgétaire ne peut pas se faire sur le dos des agent-es les plus fragiles! Aussi nous exigeons

l'abandon immédiat de ces projets et appelons le gouvernement à cesser ses attaques contre les droits, la santé et les conditions de travail des agent-es publics. Enfin nous exigeons la suppression du jour de carence en cas de maladie et le rétablissement du maintien à 100% du traitement en congé maladie ordinaire. La FSU Territoriale est vigilante et déterminée à bloquer les mauvais coups, à gagner de nouveaux droits en matière de santé au travail, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et à obtenir l'augmentation des rémunérations!

Agir dans les instances et rassembler dans les luttes c'est appeler à construire une réponse collective pour gagner l'égalité salariale, au travail et dans toute la société pour toutes les femmes! ■

ACTUALITÉ SYNDICALE

dénonçons depuis des années: cette mesure est profondément inégalitaire. Certes, le gouvernement met en avant 86 millions d'euros d'économies annuelles et une baisse des arrêts maladie. Mais dans les faits, la réforme réduit principalement les arrêts courts, sans agir sur les causes réelles de l'absentéisme: conditions de travail dégradées, pénibilité, manque d'effectifs.

Surtout, l'impact n'est pas le même pour tous et toutes. La baisse des arrêts est nettement plus forte chez les agent-es les plus jeunes, les moins qualifiées et les moins rémunérées (catégorie C). Autrement dit: ce sont les agent-es les plus modestes qui renoncent le plus à s'arrêter, parce que la perte d'une journée de salaire pèse davantage sur leur budget.

Et dans la fonction publique territoriale, ces catégories sont très largement féminisées: écoles, petite enfance, action sociale, entretien, animation... Autant de métiers essentiels au

SANTÉ DES AGENT.ES : RÉGRESSIONS TOUTES !



Un premier **BUREAU DÉLIBÉRATIF NATIONAL** pour la FSU Territoriale

Un premier Bureau délibératif national (BDN) de la FSU Territoriale de l'année 2026, mais aussi de la mandature suite au congrès de Tours, s'est réuni dans les locaux du CIG de Pantin (93) début février. Si le contexte politique et social de ce début d'année reste inquiétant, de nombreux sujets de préoccupations touchent la territoriale. Les syndicats locaux, présents en nombre en Seine-Saint-Denis, s'en sont fait en tout cas l'expression tout au long de ce BDN une nouvelle fois riche en échanges. Les enjeux sont clairs pour une année 2026 qui se terminera par une échéance majeure : les élections professionnelles...

ACTUALITÉ SYNDICALE



AUSTÉRITÉ GLOBALE-AUSTÉRITÉ LOCALE

Béatrice Fauvinet et Julien Fonte, les co-secrétaires généraux de la FSU Territoriale ont introduit ces deux journées en décrivant un contexte international marqué par l'accumulation de crises (Ukraine, Palestine, Iran, tensions autour du Groenland) et une recomposition géopolitique menée dans le cadre d'une lutte pour les ressources, au détriment des populations. En France, l'instabilité a éclipsé le débat budgétaire, finalement tranché par un 49-3 instaurant un budget d'austérité. Les agent·es subissent une nouvelle année blanche salariale, et voient la rémunération de 17% d'entre eux, en catégorie C, compensée pour atteindre le SMIC au 1^{er} janvier 2026. Et en cette année 2026, les collectivités territoriales doivent par ailleurs faire face à 2,2 milliards d'euros de coupes budgétaires, qui ne manqueront pas d'entraîner de nouvelles vagues de suppressions de postes, de gels de recrutements et de fermetures de services. Les agent·es feront plusieurs fois les frais de l'austérité puisque le Gouvernement a décidé de ponctionner 10% des recettes du CNFPT... Enfin, le service public et notamment les publics les plus vulnérables vont continuer aussi d'être sacrifiés, tout comme le secteur associatif, nettement impacté par les baisses de budgets. Sans surprise, l'urgence écologique est reléguée malgré la multiplication d'événements climatiques extrêmes intervenus cet été (incendies) et encore cet hivers (inondations). Enfin, les co-secrétaires généraux

ont tiré le signal d'alarme sur le projet de loi venant modifier les compétences des polices municipales avec les risques d'inégalités territoriales et d'instrumentalisation sécuritaire avant les élections municipales, et ont appelé à la mobilisation, notamment le 8 mars, pour défendre l'égalité et les services publics.

CRISE BUDGÉTAIRE ET AUSTÉRITÉ ENDÉMIQUE DANS LES COLLECTIVITÉS

La quasi-totalité des interventions font état d'une dégradation budgétaire massive. Dans plusieurs départements et régions (33, 34, 37, PACA, Normandie, Val-de-Marne, Aude...), les baisses de dotations se traduisent par des suppressions de postes, un gel des renouvellements de contractuel·es et une réduction des moyens matériels et du service public. Partout, la «rigueur budgétaire» produit des effets concrets : non-remplacement dans les collèges, services sociaux fragilisés, dégradation des bâtiments, fermeture de services (musées, centres de planification, etc.) et abandon de certaines missions. Les syndicats présents dénoncent des logiques purement comptables, sans analyse des besoins réels, ni des conséquences sociales de ces coupes budgétaires. Si a émergé un besoin de formation syndicale sur la lecture des budgets, la lettre ouverte de la FSU Territoriale au Premier ministre exigeant, avant toute nouvelle loi de décentralisation, un réel bilan et davantage de transparence sur les marges →

de manœuvre réelles des collectivités est une première pierre en faveur d'une nécessaire mobilisation.

DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉCARISATION

Les remontées sont alarmantes : multiplication des arrêts maladie, hausse des mi-temps thérapeutiques, usure professionnelle, saisines des conseils médicaux en fin de carrière, départs en invalidité. Dans plusieurs territoires, des droits d'alerte ont été déposés face à un management jugé autoritaire ou toxique. Des enquêtes internes décrivent un mal-être croissant et une perte de sens. La vétusté des locaux, les logiciels professionnels inadaptés, la surcharge de travail et la désorganisation aggravent la situation. Partout les services de protection de l'enfance voient « exploser » le nombre de signalements et d'enfants confiés, tandis que les équipes manquent de moyens. Les syndicats revendiquent de réels critères sur la charge de travail, la reconnaissance de la pénibilité et un renforcement des effectifs.

ACTUALITÉ SYNDICALE

MENACES DE PRIVATISATION, DÉLÉGATIONS DE SERVICE PUBLIC ET HAUSSE DES CONTRACTUELLES

Plusieurs territoires (PACA, 37, 63...) expriment une forte inquiétude face aux logiques de mutualisation et de transferts vers le privé. Projets de cuisines centrales, mutualisation des jardiniers, territorialisation renforçant le pouvoir des maires d'arrondissement, etc.

Par ailleurs, la hausse du recours aux contractuel·les est massive dans de nombreuses collectivités au point que la diversité des statuts fragilise les collectifs de travail et complique quelquefois les mobilisations. Après les échéances électorales, des missions pourraient basculer vers la délégation de service public. Cette perspective est vécue comme anxiogène et déstabilisante pour les agent.es, aussi il faudra que les syndicats de la FSU territoriale soient présents et mobilisés en faveur des agent.es comme en faveur du maintien d'un service public de qualité !

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET TRANSFORMATION DES SERVICES PUBLICS

Le sujet de l'intelligence artificielle (IA) a aussi fortement émergé dans les échanges et les prises de paroles de syndicats

locaux. Les inquiétudes portent notamment sur la déshumanisation de la relation aux usager·es des services publics ou encore la standardisation des tâches administratives réduisant les agent.es à des « coûts »... Si l'IA est perçue comme un outil potentiellement structurant, il ne peut pas rester sans cadre protecteur et le syndicat doit être présent et au rendez-vous pour réfléchir sur ses impacts sur les services publics, et défendre l'idée de chartes d'utilisation de l'IA protectrice pour les agent.es.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET 8 MARS

La séquence du 8 mars, alors à venir, est décrite comme centrale dans toutes les collectivités pour ouvrir des discussions sur la santé menstruelle des agentes, ou encore pour exiger la révision des IFSE dans l'objectif de corriger les inégalités liées aux métiers féminisés. Dans certaines collectivités il faut contester les abattements d'IFSE en cas de CMO qui sont assimilés à des « jours de carence déguisés ». Partout doit s'engager un travail sur le DUERP pour analyser les risques professionnels sous l'angle du genre !

BILAN DU CONGRÈS DE TOURS, AFFAIRES COURANTES ET SURTOUT ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES !

Sur la forme, les membres du BDN ont unanimement apprécié l'accueil et la semaine passée à Tours. Sur le fond, le congrès a été un moment important pour le syndicat et intense en travail de préparation et en débats. Le monde de la Fonction publique a beaucoup changé et cela a impacté notre manière d'accompagner les agent.es. Les congressistes ont eu le courage de se poser de nombreuses questions notamment sur notre rapport au politique (voir *Syndicalement Vôtre* n°78 – dossier Congrès de Tours) mais la diversité de la FSU Territoriale et la capacité d'écoute et de compréhension de chacun.e a ont permis de se donner une ligne pour affronter toutes ces questions et d'être au clair sur ces sujets au moment où la période politique qui s'ouvre va nous obliger à les aborder et à nous mobiliser.

Au-delà des points trésorerie, formation et secteurs (petite enfance et travail social) le BDN s'est plongé dans la campagne des élections professionnelles 2026 en abordant les questions de communication et de formation. Mais ça c'est un autre sujet...

Le prochain rendez-vous en Conseil délibératif national de la FSU Territoriale sera le 11 et 12 juin 2026 à Bagnolet!



ACTUALITÉ STATUTAIRE EN BREF

JURISPRUDENCE: LE MAINTIEN EN FONCTIONS AU-DELÀ DE LA LIMITE D'ÂGE NE CONSTITUE PAS UN DROIT ET « QUI NE DIT MOT NE CONSENT PAS FORCÉMENT »...

↓ Le tribunal a joint deux requêtes dirigées, d'une part, contre une décision refusant l'autorisation de maintien en fonctions au-delà de la limite d'âge et, d'autre part, contre un arrêté prononçant l'admission à la retraite pour limite d'âge et la radiation des cadres. L'agent, détaché sur un emploi d'inspection de haut niveau, contestait le refus opposé à sa demande de prolongation d'activité jusqu'à 70 ans et soutenait notamment l'existence d'une décision implicite d'acceptation née du silence de l'administration, l'irrégularité de la procédure consultative, l'insuffisance de motivation, l'incompétence du signataire, ainsi que des erreurs de droit et d'appréciation tenant aux motifs retenus. S'agissant du refus d'autorisation de maintien en fonctions, le tribunal écarte d'abord les moyens de légalité externe.

↳ Il juge que le signataire disposait d'une délégation régulière, que l'administration ne s'est pas crue liée par l'avis interne sollicité, et que la décision était suffisamment motivée par des considérations relatives à l'organisation et aux objectifs du service. Il refuse également de reconnaître l'existence d'une décision implicite d'acceptation, en retenant l'inapplicabilité au cas d'espèce des dispositions invoquées sur le silence valant acceptation. Il estime enfin que la décision contestée n'avait pas le caractère d'une mesure prise en considération de la personne, de sorte que l'agent ne pouvait utilement se prévaloir d'un droit à la communication préalable de son dossier, et écarte toute atteinte au principe d'impartialité au regard des éléments du dossier.

Sur la légalité interne, le tribunal rappelle que le maintien en fonctions au-delà de la limite d'âge, prévu par le code général de la fonction publique, ne constitue pas un droit, et confère à l'autorité compétente un large pouvoir d'appréciation, soumis au contrôle restreint de l'erreur manifeste. Il admet que l'intérêt du service peut légalement être apprécié au regard d'objectifs de diversification des profils, et juge qu'un motif lié à la politique de gestion des effectifs, y compris lorsqu'il implique une prise en compte de l'âge au regard des besoins du service, n'est pas, en lui-même, étranger à l'intérêt du service ni discriminatoire. Il écarte enfin l'argument tiré de la durée de nomination sur l'emploi, celle-ci étant sans incidence sur l'application de la limite d'âge. En conséquence, le refus de prolongation est confirmé et les conclusions à fin d'injonction sont rejetées.

S'agissant de l'arrêté admettant l'intéressé à la retraite et le radiant des cadres, le tribunal juge qu'il n'est pas illégal par voie de conséquence, dès lors que le refus de maintien en fonctions est confirmé. Il rappelle que l'atteinte de la limite d'âge entraîne de plein droit la cessation des fonctions, l'administration étant tenue d'en tirer les conséquences sans réexaminer la situation de l'agent, ce qui rend inopérant le moyen tiré d'une insuffisance de motiva-

tion de l'arrêté. Il écarte également le grief relatif à un délai minimal de quatre mois entre décision de radiation et prise d'effet, au motif que les dispositions invoquées ne sont pas applicables à une admission à la retraite pour limite d'âge. Les deux requêtes sont rejetées dans toutes leurs conclusions.

TA Gergy-Pontoise N° 2401774 du 2 décembre 2025

LE DOSSIER INDIVIDUEL D'UN AGENT PUBLIC DOIT ÊTRE EXPURGÉ DES MENTIONS RELATIVES AUX OPINIONS OU ACTIVITÉS POLITIQUES, SYNDICALES, RELIGIEUSES OU PHILOSOPHIQUES, AINSI QUE DES ÉLÉMENTS PRÉSENTANT UN CARACTÈRE INJURIEUX OU DIFFAMATOIRE.

↓ Le tribunal administratif était saisi de deux requêtes dirigées contre des décisions implicites par lesquelles l'autorité administrative avait refusé de retirer de son dossier individuel un ensemble de pièces que l'agent estimait irrégulièrement conservées.

↳ Ces documents se rattachaient à des entretiens, courriers et échanges internes faisant notamment état de signalements, de réunions ou d'activités syndicales. L'intéressé soutenait que certaines pièces portaient sur des faits non établis, qu'aucune procédure disciplinaire n'avait été engagée à leur suite et qu'elles révélaient, directement ou indirectement, des éléments relatifs à ses opinions ou activités syndicales, en méconnaissance des règles applicables au dossier administratif.

Après avoir joint les requêtes, le tribunal rappelle que le dossier individuel d'un agent public ne peut légalement contenir que des documents nécessaires à la gestion de sa situation administrative et qu'il doit être expurgé des mentions relatives aux opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques, ainsi que des éléments présentant un caractère injurieux ou diffamatoire.

Appliquant ces principes, il distingue selon la nature et le contenu des pièces contestées.

Il juge ainsi illégal le maintien de documents relatant des faits non établis et sans suite disciplinaire, ou faisant explicitement référence à l'engagement et aux responsabilités syndicales de l'agent, dès lors qu'ils sont étrangers à la gestion de sa carrière.

En revanche, il admet que certaines pièces puissent figurer au dossier lorsqu'elles se rattachent directement à la situation administrative de l'agent, sans porter d'appréciation sur l'exercice de son activité syndicale.

Le tribunal en déduit que les décisions implicites de rejet sont partiellement illégales et prononce leur annulation en tant qu'elles refusent le retrait des pièces identifiées comme irrégulières. Il enjoint à l'administration de procéder à leur retrait dans un délai déterminé, sans assortir cette injonction d'une astreinte. Il met enfin à la charge de l'État une somme au titre des frais exposés par l'agent et non compris dans les dépens, rejetant le surplus des conclusions.

TA d'Orléans N° 2401455 du 29 janvier 2026

DÉCRET N° 2025-1439 DU 31 DÉCEMBRE 2025 RELATIF AUX AUTORISATIONS D'ABSENCE DU SALARIÉ ENGAGÉ DANS UNE PROCÉDURE D'ADOPTION

↓ Ce décret fixe à cinq le nombre d'autorisations d'absence dont bénéficient les salariés qui sollicitent l'agrément en vue d'adoption.

↳ Ce texte permet l'entrée en vigueur effective du nouveau droit dont les salariés bénéficient pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément, en application de l'article 2 de la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025. Il s'applique aux salariés qui sollicitent l'obtention d'un agrément en vue d'adoption à compter du 2 janvier 2026. Selon l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique, les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, notamment les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, et à l'occasion de certains événements familiaux.

J0, n° 1, 1^{er} janvier 2026, texte n° 22

LE CONGÉ PATHOLOGIQUE PASSE DE 14 À 21 JOURS

↓ À partir du 1^{er} mars 2026, les femmes enceintes travaillant dans la fonction publique pourront bénéficier d'une semaine supplémentaire de congé avant la naissance, en cas de difficultés liées à la grossesse (congé pathologique). Ce congé pathologique étant assimilé à une période de congé maternité, qui s'ajoute au congé légal, il donnera lieu à l'application des mêmes règles de rémunération qu'en maternité (maintien intégral de la rémunération).

↳ La durée maximale du congé pathologique prénatal est ainsi portée à trois semaines. Ce congé pathologique est fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité légal. Cette mesure est directement applicable, dès le 1^{er} mars 2026, à l'ensemble des personnes concernées. Les textes réglementaires prévoyant les procédures applicables en matière de congé de maternité seront actualisés à des fins de mise en cohérence.

CONGÉ DE NAISSANCE SUPPLÉMENTAIRE POUR LES 2 PARENTS

↓ Par ailleurs notez que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 crée un congé de naissance supplémentaire pour les deux parents. Pour chaque naissance ou adoption, chacun pourra bénéficier d'un congé indemnisé de 1 à 2 mois.

↳ Ce congé de naissance supplémentaire sera accessible à partir du 1^{er} juillet 2026 après la publication des décrets d'application prévus par la loi, qui viendront préciser les modalités de prise du congé et de son indemnisation. ■



FORMATIONS

1^{er}
SEMESTRE
2026

FORMATIONS FSU TERRITORIALE

Modalités d'inscriptions: le syndicat local reçoit un mail l'informant de l'ouverture des inscriptions accompagné des documents à compléter pour s'inscrire (fiche d'inscription, demande d'autorisation d'absence). Pour vous inscrire, rapprochez-vous de votre syndicat local qui transmettra les documents demandés à l'adresse: formation@snuter-fsu.fr.

Dès réception par le secteur formation, votre inscription est prise en compte et vous recevrez ultérieurement un mail de confirmation. En cas de difficulté, vous serez contacté-e par le secteur formation. Rappel: vous devez faire votre demande de congé pour formation syndicale auprès de votre employeur un mois avant ladite formation.

Afin d'accompagner au mieux les syndicats locaux durant cette année d'élections professionnelles, le secteur formation de la FSU Territoriale organisera des temps d'échanges en visioconférence avec les «référents élections» désignés par leur syndicat local.

Si vous souhaitez vous aussi vous former, partager vos expériences avec d'autres camarades, enrichir vos savoirs, savoir-être et savoir-faire pour agir au quotidien, n'hésitez plus: inscrivez-vous à l'une de nos formations !

FORMATIONS FSU TERRITORIALES SPÉCIFIQUES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'objectif de ces séquences de formations est d'accompagner et préparer les syndicats locaux aux élections professionnelles tout au long de l'année. **Attention:** ces Formations sont à destination des référents élections désignés par leur syndicat local.

FORMATIONS DU CENTRE DE FORMATION FSU

Pour s'inscrire aux formations organisées par le Centre de Formation de la FSU, il vous faudra aller sur le site internet du Centre de formation de la FSU (<https://formation.fsu.fr>) et procéder à votre inscription en ligne.

Attention :

- La FSU Territoriale ne gère pas les inscriptions, rapprochez-vous de votre syndicat local !
- Avant toute inscription, vérifier le «public concerné» et le «descriptif» afin de s'assurer que cette formation soit adaptée à la demande.

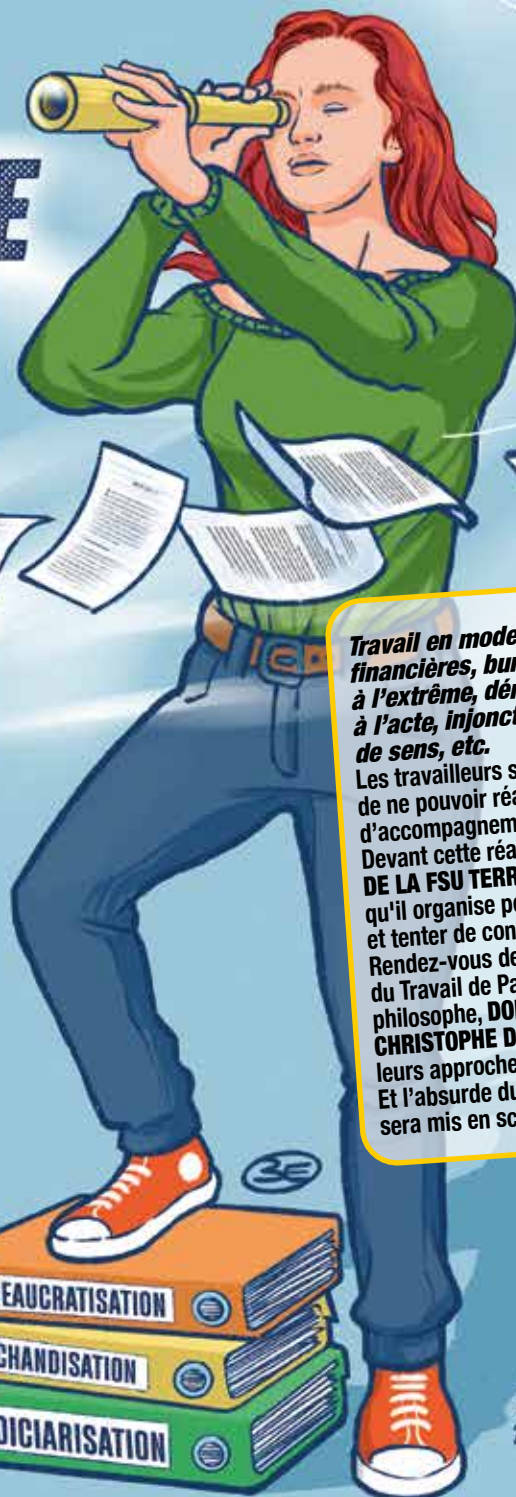
FORMATION FSU TERRITORIALE	durée en jours	dates	en résumé	Intervenant-es	lieux	date limite demande autorisation absence
L'intelligence artificielle dans notre quotidien	0,5	03 04 26	Comprendre l'Intelligence Artificielle pour mieux l'approprier (histoire de l'IA, les différents types d'IA, comment cela fonctionne ? les revers de l'IA).	FSU TERRITORIALE Sébastien Roux et Marie-Charlotte Laye	VISIO	03 03 26
Colloque travail social	1	09 06 26	Travail social, l'éthique dans la tempête : comment garder le cap et résister ?	Table ronde voir les intervenant-es ci-contre	BOURSE DU TRAVAIL PARIS	07 05 26

FORMATION FSU TERRITORIALE SPÉCIFIQUES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Retroplanning électoral : méthode et outils	matin	02 04 26	Comprendre les étapes clés d'un processus électoral. Elaborer un calendrier local.	FSU TERRITORIALE Marie-Charlotte Laye	VISIO	02 03 26
Campagne syndicale : communication et mobilisation	1	10 06 26	Partager la stratégie de campagne de la FSU Territoriale S'approprier les revendications.	FSU TERRITORIALE Béatrice fauvinet, Julien Fonte, Marie-Charlotte Laye et Emmanuel Samson	BAGNOLET	07 05 26
Organisation pratique du scrutin	matin	25 06 26	Comprendre les règles d'organisation du scrutin. Savoir préparer concrètement les opérations de vote. Anticiper les difficultés et sécuriser la régularité du scrutin.	FSU TERRITORIALE Marie-Charlotte Laye	VISIO	25 05 26
Représentant-es de liste : rôle et missions	1	15 09 26	Comprendre les missions des représentant-es de liste. Identifier les responsabilités. Disposer de repères pratiques.	FSU TERRITORIALE Marie-Charlotte Laye	VISIO	14 08 26

FORMATION CENTRE DE FORMATION FSU	durée en jours	dates	en résumé	Publics	lieux	date limite demande autorisation absence
Évolutions statutaires et bilan de 5 ans de loi de transformation de la fonction publique	2	05 & 06 05 26	Enjeux d'attractivité, reconnaissance des missions, enjeux démographiques...	Militant-es travaillant sur les questions du statut de la fonction publique	BAGNOLET	06 04 26
LGBTQIA+	2	28 & 29 06 26	Traditionnel rendez-vous des militant-es FSU travaillant la question des droits des personnes LGBTQIA+. Au programme cette année : les questions intersexes, le lobby transphobe, administration et non binarité, la sérophobie, LGBTQIA+ et extrême droite...	Tout public	BAGNOLET	29 04 26
Culture syndicale et militantisme	2	03 & 04 06 26	Construction d'une culture commune syndicale. La place de la jeunesse dans la société, à travers ses engagements. Construire la maison commune : des mandats à la mise en oeuvre. L'extrême droite dans nos villes. Réformes permanentes : un outil de management.	Tout public	BAGNOLET	04 05 26
Ecologie	1	03 06 26	Ecologie	Tout public	BAGNOLET	03 05 26

L'ÉTHIQUE DANS LA TEMPÊTE



Travail en mode dégradé, primauté des logiques financières, bureaucratisation, judiciarisation à l'extrême, dérive rampante vers un travail à l'acte, injonctions contradictoires, perte de sens, etc.

Les travailleurs sociaux se découragent de ne pouvoir réaliser correctement leurs missions d'accompagnement des publics fragiles...
Devant cette réalité, le **SECTEUR TRAVAIL SOCIAL DE LA FSU TERRITORIALE** vous invite au colloque qu'il organise pour questionner ces évolutions et tenter de construire des réponses de résistance.
Rendez-vous de 9 h 30 à 16 h 45 à la Bourse du Travail de Paris avec **NICOLAS ANTENAT**, philosophe, **DOMINIQUE DEPENNE**, sociologue, **CHRISTOPHE DAADOUC**, juriste, qui croiseront leurs approches dans une perspective critique.
Et l'absurde du quotidien des travailleurs sociaux sera mis en scène par **LES TOUQUÉES DE L'ÉTHIQUE**.



INSTANCES PARITAIRES

DOSSIER

Les élections professionnelles de décembre 2026 approchent. Pour la FSU Territoriale, occuper massivement les sièges en instances paritaires n'est pas une option : c'est une nécessité pour défendre concrètement les droits des agent·es.



ENGAGEZ VOUS!

DOSSIER



Depuis la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, nous le savons : l'architecture du dialogue social a été bouleversée. Si l'on peut y voir une réelle tentative d'affaiblir la représentation syndicale, la FSU territoriale réussit à agir avec efficacité pour les agent-es partout où elle est présente ! En effet, le Comité Social Territorial (CST) et la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) sont devenus des outils puissants d'action collective, à condition de les investir pleinement.

Car le piège est là : sans mobilisation syndicale forte, ces instances risquent de se transformer en simples chambres d'enregistrement. Les instances paritaires doivent rester ce qu'elles sont : des espaces de contre-pouvoir où nous défendons, chaque jour, les intérêts des agent-es.

FAIRE VIVRE NOS DROITS AU TRAVERS DU DIALOGUE SOCIAL !

Le CST : notre outil pour peser sur l'organisation du travail

Organisation des services, temps de travail, égalité professionnelle, formation, lignes directrices de gestion, critères d'évaluation... Le CST traite de tout ce qui structure nos carrières et notre quotidien professionnel. Tous les agent-es sont concerné-es, titulaires comme contractuel·les. Et concrètement ? Nos représentant.es au CST peuvent :

- bloquer une réorganisation imposée sans concertation ;
- porter haut et fort nos revendications ;
- défendre nos acquis sociaux et gagner de nouveaux droits pour toutes et tous.

Ce n'est pas un rôle de figuration : c'est un mandat d'action ! →



Pourquoi est-il important selon toi de s'engager en CAP ?

S'engager en CAP permet de défendre concrètement les droits et la situation des agent-es lors des décisions qui concernent leur carrière. C'est aussi un espace important de vigilance pour garantir l'équité et la transparence des décisions administratives.

En quoi est-ce utile pour les agent-es ?

La CAP permet d'apporter un regard extérieur et de veiller à ce que les situations individuelles soient examinées de manière juste. Elle offre aux agent-es une représentation et un soutien dans des moments importants de leur parcours professionnel.

D'un point de vue personnel, qu'est-ce que ce mandat t'apporte ?

Cet engagement m'a permis de mieux comprendre le fonctionnement de l'administration et les enjeux de

DOSSIER

F3SCT : la santé n'est pas négociable

Prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, protéger la santé des agent-es sont les missions essentielles de cette instance. Nous le constatons partout : surcharge de travail, manque de moyens, injonctions contradictoires, pression permanente, perte de sens... La dégradation des conditions de travail dans le service public territorial est une réalité.

La F3SCT est notre outil pour la documenter, la dénoncer, exiger et mettre en place des réponses efficaces pour les conditions de travail des personnels. Sans représentant-es déterminé-es, cette instance ne serait qu'une vitrine. Avec nous, elle devient un levier de transformation.

CAP : du collectif à l'individu

La loi de transformation de la Fonction publique a grandement modifié les modalités d'organisation et le champ de compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP) en supprimant toute notion de paritarisme à l'avancement de grade et à la promotion interne. Cependant le rôle des élu-es en CAP reste essentiel ! En effet, élu-es pour chaque catégorie hiérarchique ils et elles examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, et ce sans distinction de cadres d'emplois et de grades. Parmi ces attributions nous pouvons citer les refus de titularisation, les révi-

Philippe URBIN

élu en CST au conseil départemental de l'Hérault.

Pourquoi est-il important de s'engager en CST (Individuellement ou collectivement) ?

Cette instance est un peu la centralité de tous les changements majeurs de la collectivité. Elle nous permet en tant qu'élu-es d'être acteurs et actrices, parfois même moteurs de petits et grands changements pour les agent-es. On apprend beaucoup du fonctionnement des services, des actes professionnels et des organisations lorsqu'on participe activement au CST. Alors certes, c'est une instance qui demande beaucoup de temps et de disponibilité pour « entrer » dans des dossiers souvent complexes mais dont les propositions de changements ont souvent des conséquences importantes sur la vie professionnelle des agent-es et quelques



Véronique PHILIPON

la petite couronne de la région d'Île-de-France.

gestion des ressources humaines. Il m'a aussi apporté une expérience enrichissante dans l'analyse des situations et la défense des agent-es.

Quel conseil donnerais-tu à un-e camarade qui souhaiterait s'engager en CAP ?

Je lui dirais de ne pas hésiter : c'est un engagement utile et formateur. Il permet de mieux comprendre les enjeux de carrière des agent-es et de contribuer concrètement à plus d'équité.



sions des comptes-rendus d'entretiens annuels, les refus de télétravail, refus de temps partiel, les sanctions disciplinaires, etc.

Là encore être élu-e FSU en CAP c'est à la fois intervenir en faveur du droit des agent-es pour soutenir les collègues qui rencontrent des difficultés individuelles et veiller au respect des statuts et des règles collectives pour empêcher l'arbitraire des décisions les concernant.

La CCP : une instance dédiée aux contractuel-les !

De plus en plus nombreux.ses dans nos collectivités les agent-es contractuel-les doivent pouvoir s'organiser et se défendre à l'aide d'une organi-

sation syndicale telle que la FSU, ils doivent aussi disposer de représentant.es dans une instance qui leur est entièrement dédiée : la Commission Consultative Paritaire (CCP).

La CCP est compétente à l'égard de l'ensemble des agent.es contractuel-les, sans distinction de catégorie, et a pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions, sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle (licenciement, refus de temps partiel, refus de télétravail).

Comme pour la CAP la présence d'élu-es en CCP est indispensable à la fois dans le soutien individuel aux agent-es et veiller à préserver les agent-es contractuel-les de l'arbitraire. →

fois sur leur vie personnelle et familiale lorsqu'on traite de rémunérations ou de protection sociale. En tant qu'élu-es nous utilisons également le CST pour porter des thématiques internes à la collectivité ou mettre au-devant de la scène des sujets à enjeux nationaux et/ou sociétaux, comme par exemple le jour de carence et l'indemnisation du CMO à 90 %, ou encore le congé hormonal. Enfin, l'utilisation fréquente des propos liminaires exprimés en début de séance est un espace essentiel dans le dialogue social pour rappeler nos revendications et interpeller l'exécutif sur un sujet d'actualité.

En quoi est-ce utile pour les agent-es ?

Avec plus de 5000 agent-es et plus de 130 métiers différents cette instance nous permet de rencontrer des

agent-es, des métiers, des organisations et de mieux comprendre leur rôle dans le service public. De la même manière ils et elles rencontrent et parfois découvrent notre organisation syndicale et son rôle dans la collectivité et auprès des agent-es... Nos élu-es FSU portent une attention prioritaire au volet social des dossiers, c'est à dire aux impacts collectifs comme individuels des changements proposés et/ou imposés aux agent-es. D'ailleurs lors de la négociation du règlement intérieur de l'instance en début de mandat la FSU a pu imposer que pour chaque dossier présenté il devait rendre compte de l'impact social mais aussi écologique qu'occasionnait le changement. Si nécessaire le lien est fait avec la F3SCT ; pour ce faire nous avons fait le choix que certain-es de nos élu-es siègent dans les 2 instances.

Quel conseil donnerais-tu à un-e camarade qui souhaiterait s'engager en CST ?

Il faut être motivé mais aussi patient car l'apprentissage, dans une grande collectivité, est parfois long. Il ne faut pas hésiter à s'aider des formations proposées par la FSU. Il faut aussi avoir en tête que le CST, comme d'ailleurs la F3SCT est un levier important de l'action syndicale. Pour faire en sorte que les agent-es se les approprient davantage nous les informons de l'ensemble des dossiers portés en CST mais surtout nous faisons systématiquement connaître aux agent-es les votes des élu-es FSU en expliquant les raisons de ce vote POUR ou CONTRE. Pour l'anecdote, au CD34 la FSU a fait le choix de ne jamais nous abstenir sur les avis sollicités par l'instance.



Pourquoi est-il important de s'engager en CCP (individuellement et/ou collectivement) ?

Au même titre que les agent-es titulaires qui sont représenté-es en CAP, les agent-es contractuel-les en CDD ou CDI doivent également être représenté-es et soutenu-es en CCP. C'est pourquoi il est important de s'engager dans cette instance qui peut être saisie par les agent-es contractuel-les pour les accompagner dans leur carrière en cas de refus de demande de formation, de refus de télétravail, etc. La CCP se prononce aussi sur les décisions de l'adminis-

tration (fins de contrat, licenciements, etc.) et lors des conseils de discipline visant les contractuel-les.

Qu'est-ce que tu trouves intéressant ou valorisant dans le rôle d'élue ?

Animer un collectif autour de valeurs partagées, et en particulier l'égalité femme-homme au travail que porte la FSU Territoriale, impulser des actions visant à accompagner et soutenir les agent-es dans leur quotidien professionnel et leur carrière, proposer des axes d'amélioration pour mieux vivre le travail et garantir nos droits... autant de raisons de s'engager !

DOSSIER

DES MUTATIONS QUI MENACENT NOS METIERS

Numérisation accélérée, budgets sous tension, nouvelles compétences sans moyens, difficultés de recrutement, suppression de postes, vieillissement des effectifs... La fonction publique territoriale traverse une période critique. Les instances paritaires sont les lieux où se discutent à la fois les conditions de travail d'aujourd'hui et de demain, mais aussi la situation individuelle de chacun-e.

Nous devons y être vigilant-es face aux projets qui dégradent nos métiers sous couvert de « modernisation » :

- gels de recrutements présentés comme de « l'optimisation » ;

- réorganisations imposées au nom de « l'efficacité » ;
- bouleversements des horaires sous prétexte de « souplesse » ;

C'est en instance que nous pouvons dire collectivement NON et exiger des alternatives !

UN ENGAGEMENT, PAS UNE FORMALITÉ, MAIS DU PLAISIR !

Siéger en instance paritaire demande du temps et de l'énergie. Il faut préparer les dossiers, consulter les collègues sur le terrain, alerter sur les situations à risque, rendre compte aux agent-es. Mais c'est aussi exercer pleinement notre mandat syndical : défendre les intérêts des agent-es, avec et pour elles et eux.

Muriel BELMEKKI

secrétaire de la F3SCT au Conseil Régional PACA.



Pourquoi est-il important de s'engager en F3SCT ?

La F3SCT joue un rôle essentiel : elle agit directement sur les conditions de travail, la sécurité des agent-es et la protection de leur santé, aussi bien physique que mentale. C'est un sujet qui concerne absolument tout le monde, quelles que soient les missions ou la catégorie. Même si des progrès ont été réalisés, les métiers évoluent très vite, la technologie s'impose parfois sans accompagnement suffisant, et l'adaptation peut être difficile pour les agent-es. S'engager en F3SCT, c'est être là pour anticiper ces changements, les questionner et surtout accompagner les collègues pour que le travail reste supportable et de

qualité. Sur le plan physique, certaines améliorations sont visibles, mais sur le plan mental la situation est plus inquiétante. Les risques psychosociaux augmentent depuis plusieurs années, et ce sont des réalités que je constate concrètement sur le terrain. C'est aussi pour cela que cette instance est indispensable.

Pourquoi t'es-tu engagée ?

À l'origine, mon engagement est syndical, avec une motivation très simple : défendre les agent-es au quotidien. Mais avec le temps, j'ai compris que la meilleure défense, c'est souvent la prévention. Quand les conditions de travail sont bonnes, il y a moins de souffrance, moins de conflits, et moins de situations individuelles à gérer dans l'urgence. La période du COVID a été un véritable



Emmanuelle ROGE

élue en commission consultative paritaire (CCP) au Conseil départemental des Hauts-de-Seine.

Quelles bonnes raisons donnerais-tu à un-e camarade qui souhaiterait s'engager en CCP ?

Pour représenter les agent-es contractuel-les sans distinction de catégorie, garantir leurs droits, défendre les situations individuelles et professionnelles de ces agent-es... et s'impliquer dans la vie syndicale de la collectivité, ce sont autant de raisons de s'engager en commission consultative paritaire !

DOSSIER

Pour autant s'engager dans une instance paritaire c'est aussi du plaisir ! Car c'est également consacrer un peu de son temps professionnel à construire une analyse sur le travail, à proposer des alternatives pour les collectifs de travail et l'amélioration des conditions de travail. En d'autres termes, c'est aussi porter son intérêt sur le fonctionnements même des services, en lien avec les droits des agent-es, ce qui revient à mieux comprendre le cadre professionnel même dans lequel nous passons la majeure partie de nos journées.

Enfin, s'engager dans les instances paritaires c'est aussi porter une réflexion et une action sur la qualité du service public. Par conséquent s'engager comme élu-es c'est agir !

2026 : UN RENDEZ-VOUS DÉCISIF

Les élections de décembre 2026 se tiendront dans un contexte de profondes mutations du service public territorial.

Les questions de rémunération, de reconnaissance, de qualité de vie au travail sont au cœur des préoccupations de tous les agent-es.

Les agent-es ont besoin de représentant-es déterminé-es et mobilisé-es.

Chaque siège occupé par la FSU Territoriale, c'est une voix de plus pour défendre nos droits, nos métiers, nos conditions de travail.

*Alors, plus déterminé-es que jamais,
ENGAGEZ-VOUS
 dans ces instances ! ■*

tournant. L'ex-CHSCT a pris une autre dimension, et notre rapport au travail a profondément changé. Les agent-es n'acceptent plus de travailler coûte que coûte, au détriment de leur santé. Les attentes ont évolué, et c'est légitime. La F3SCT est aujourd'hui l'instance où je me sens la plus utile, parce qu'elle est au plus près des agent.es, de leurs difficultés réelles, et parce qu'on peut encore y obtenir des avancées concrètes.

Qu'est-ce que tu trouves intéressant ou valorisant dans le rôle de secrétaire ?

Le rôle de secrétaire est très valorisant parce qu'il permet d'être pleinement actrice. On ne subit pas les sujets, on les construit. Être associée à l'élaboration de l'ordre du jour, être consultée sur toutes les actions menées, c'est

avoir une vision globale et cohérente des enjeux. C'est aussi un rôle de lien : lien entre les organisations syndicales, lien avec l'administration, et surtout lien avec le terrain. Les visites dans les services et les lycées sont des moments forts, parce qu'on y entend directement la parole des agent-es et qu'on peut agir à partir de situations très concrètes.

Quelle est ta plus belle victoire ?

Mes plus belles victoires sont souvent discrètes. Ce sont celles où une action permet à un agent.es de reprendre le travail, ou simplement de tenir, parce que ses conditions de travail se sont améliorées. Quand quelqu'un te dit « ça va mieux » ou « je peux continuer à travailler », ça donne tout son sens à l'engagement. Sur des dossiers plus structurants, en un peu plus de

dix ans, nous avons aussi obtenu des avancées majeures :

- la création d'une direction déléguée à la vie et au bien-être au travail, avec une référente dédiée aux risques psychosociaux ;
- une dotation annuelle de 2 millions d'euros pour améliorer l'ergonomie dans les lycées (chaises légères, autolaveuses, chariots de pré-imprégnation, kits mains libres, robots laveurs...) ;
- une reconnaissance de notre légitimité et une écoute réelle de la part des directions ;
- une expertise construite sur l'arrivée et l'impact de l'intelligence artificielle. Mais au final, la plus grande réussite reste humaine : savoir que notre engagement a un impact concret sur la vie professionnelle des agent-es.

FSU TERRITORIALE 62 À HÉNIN-BEAUMONT, LA RÉPRESSION ANTISYNDICALE MISE EN ÉCHEC !

EN DIRECT DU SNUITER-FSU

LA FSU TERRITORIALE

Pas-de-Calais



À Henin-Beaumont, la municipalité dirigée par Steve Briois, maire depuis 2014, a tenté de franchir un cap supplémentaire dans l'attaque contre les droits syndicaux. En engageant une procédure disciplinaire pouvant conduire à la révocation de Djelloul Khéris, représentant du personnel et secrétaire de la section SUD CT, l'exécutif local a clairement cherché à écarter un militant du service public. Depuis la création de la section syndicale, les militant.es sont la cible d'attaques répétées : mises en cause nominatives dans la revue municipale, courriers adressés aux agent.es, propos insultants et diffamatoires visant parfois leurs familles, relevant d'un comportement indigne d'un élu de la République et révélateur d'un climat de pressions permanentes sur les organisations syndicales ciblées par l'élu.

Un engagement local pris pour cible

Djelloul Khéris est un enfant du pays, investi dans la vie locale et associative. Ce qui lui est reproché ? Un prétendu conflit d'intérêts lié à ses engagements associatifs et un manquement supposé au devoir de réserve. Pourtant, le dossier disciplinaire ne comportait aucun élément matériel fiable pour étayer ces accusations.

Dans le contexte d'une municipalité d'extrême droite, il est difficile de ne pas voir derrière cette procédure une volonté politique : celle de sanctionner un engagement syndical déterminé et des prises de position claires, notamment antifascistes. Ce ne sont donc pas des fautes qui sont jugées, mais un militantisme assumé. Les organisations syndicales FSU-CGT-SUD ont dénoncé ces agissements d'une extrême gravité en affirmant clairement que s'attaquer à un représentant du personnel, c'est s'en prendre au droit syndical et à la liberté d'expression des agent.es.



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Une mobilisation massive et un désaveu cinglant

Le lundi 12 janvier, plus de 200 personnes se sont rassemblées devant la mairie d'Hénin-Beaumont à l'appel de l'intersyndicale FSU-CGT-SUD. Au même moment, Djelloul Khéris était convoqué au centre de gestion du Pas-de-Calais, à Bruay-La-Buissière, pour son conseil de discipline.

Le cortège a défilé dans les rues de la ville pour rappeler que la défense d'un militant est l'affaire de toutes et tous et malgré la pluie, une centaine de personnes est restée mobilisée jusqu'à l'annonce de la décision.

A l'unanimité, les treize membres du conseil de discipline ont rendu un avis sans aucune sanction à l'encontre de Djelloul Khéris, sonnante comme un désaveu pour la municipalité et confirmant le vide sidéral du dossier d'accusation. Si la municipalité décidait de poursuivre son acharnement, l'affaire pourrait donc se poursuivre devant le tribunal administratif. Cependant cette première étape constitue déjà une victoire pour le mouvement syndical.

Ne rien céder à l'arbitraire !

Ce qui s'est joué à Hénin-Beaumont dépasse le cas individuel de Djelloul. En tentant de révoquer un représentant du personnel, c'est bien l'ensemble des agent.es que l'on cherchait à intimider. Le droit syndical n'est pas une concession faite à un exécutif local : il est garanti par les textes et doit être respecté, parfois dans la lutte.

La décision unanime du conseil de discipline montre qu'organisé.es et uni.es, nous pouvons faire reculer l'arbitraire. Face à l'autoritarisme et aux tentatives de museler les contre-pouvoirs, nous devons faire front pour ne pas céder un pouce de terrain aux idées d'extrême droite, à leurs représentant.es et à tous les abus de pouvoir du politique, d'où qu'ils viennent. Soutenir Djelloul Khéris, c'est défendre le service public, la démocratie sociale et la dignité de toutes celles et ceux qui s'engagent.

Parce que lorsqu'on attaque un.e militant.e, c'est tout le monde du travail qui est visé. Et notre réponse restera collective, déterminée et combative. ■

Le soutien national de la FSU Territoriale

La solidarité s'est également exprimée au niveau national au travers du message de soutien de la FSU Territoriale lors du rassemblement :

Chers et chères camarades,

Nous regrettons de ne pas pouvoir être présents aujourd'hui pour soutenir notre camarade Djelloul Khéris, cible d'une attaque inacceptable du maire RN d'Hénin-Beaumont. Au nom du secrétariat national de la FSU Territoriale, nous voulons lui apporter toute notre solidarité et notre soutien plein et entier dans son combat contre la répression antisyndicale dont il fait l'objet. Ces méthodes violentes sont inadmissibles, elles sont la marque d'une haine de la

démocratie sociale et des valeurs de solidarité, d'égalité et de justice que porte Djelloul à travers ses engagements syndicaux et associatifs. A trois mois des élections municipales qui voient l'extrême droite afficher l'ambition de conquérir de nombreuses villes, la FSU Territoriale considère que soutenir Djelloul Khéris est un impératif, afin de faire la démonstration que face à la répression, le syndicalisme présente un front uni.

Encore une fois, plein soutien à notre camarade face à l'autoritarisme et à la haine.

Au nom du secrétariat national
Béatrice Fauvinet et Julien Fonte

FSU TERRITORIALE 34 LA FSU TERRITORIALE DE L'HÉRAULT FÊTE SES 10 ANS ET CONTINUE DE GRANDIR !



LA FSU TERRITORIALE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU/

Hérault

La FSU Territoriale de l'Hérault a fêté ses 10 ans le 6 février dernier dans le cadre de son 4^e Congrès tenu à St-Aunès en périphérie de Montpellier où de nombreux militant.es ont répondu présent.es dans le cadre convivial et chaleureux du domaine DéCalage.

Le 5 décembre 2015, une petite équipe de militant.es créait la section FSU Territoriale de l'Hérault en unissant les forces syndicales de St-Jean-de-Védas et celles du Conseil départemental de l'Hérault. Ceci avec l'ambition de construire un syndicat différent : exigeant, démocratique, transparent et engagé. Dix ans plus tard, la FSU Territoriale de l'Hérault est reconnue pour la qualité de ses analyses, la clarté de ses positions et la cohérence entre ses engagements et ses actions. Grâce à un travail collectif constant, à un lien fort avec les adhérent.es et à une présence active sur tous les grands dossiers, le syndicat a su s'imposer comme une force singulière et crédible. Cet anniversaire était donc avant tout celui de l'engagement collectif et de la fidélité aux valeurs de solidarité et de lutte sociale. La présence de Béatrice Fauvinet, co-secrétaire générale de la FSU Territoriale, a permis d'évoquer le contexte national et notamment la stagnation des rémunérations, les suppressions de postes et la dégradation des condi-

tions de travail aggravant les difficultés, surtout dans les secteurs sociaux et médico-sociaux. Elle a également affirmé la nécessité de défendre sans relâche les salaires, l'égalité professionnelle, le service public et la justice sociale, tout en construisant un rapport de force à la hauteur des enjeux à venir.

Un bilan très positif au Département de l'Hérault et du nouveau à St-Jean-de-Védas !

Si l'équipe de la section du Département a pu faire un bilan riche d'actions de la FSU dans la collectivité Hérault, notamment sur les grands dossiers comme le temps de travail, le RIFSEEP, le Ségur, ou les conditions de travail, notamment celles des assistantes familiales, la nouveauté venait du côté des deux autres sections. D'abord la plus ancienne, celle de la Mairie de St-Jean-de-Védas où depuis septembre 2025, Laure Barrial et Alison Courtial ont repris la responsabilité de la section avec détermination et dans la perspective de réussir les prochaines élections professionnelles. Elles se sont donné deux priorités : être proches des agent.es, notamment au travers de l'accompagnement individuel et collectif, et défendre fermement leurs droits en CST et en F3SCT pour agir sur leurs quotidiens professionnels !



Une nouvelle section avec l'EID Méditerranée

Une nouvelle section nous a rejoint, celle de L'Entente Interdépartementale de Démoustication du littoral méditerranéen (L'EID Méditerranée), créée en 1958, et qui coordonne la lutte contre les moustiques sur le littoral méditerranéen, notamment en Languedoc-Roussillon et dans les Bouches-du-Rhône. Son action s'est renforcée avec l'aménagement touristique du littoral porté par la Mission Racine, accompagnant le développement de stations comme La Grande-Motte, Le Cap d'Agde, Leucate ou Port-Barcarès. Aujourd'hui organisée en syndicat mixte, elle est administrée par des élus départementaux et régionaux, et emploie environ 140 agent-es réparti-es entre les agences littorales et le siège à Montpellier. Dotée de ses propres instances (CST et F3SCT), l'EID disposait d'une section syndicale autonome. Face à la fragilisation du statut des fonctionnaires et aux risques pesant sur l'avenir même de la structure, les personnels ont choisi de rejoindre une fédération représentative afin de renforcer leur capacité d'action. La proximité avec la FSU de l'Hérault et la reconnaissance de son engagement ont conduit à l'adhésion officielle en février 2026. Cette décision vise à défendre plus efficacement plusieurs priorités : l'égalité professionnelle, la santé et la sécurité au travail, la formation et le maintien des compétences, ainsi qu'une évolution des pratiques intégrant davantage les enjeux écologiques et climatiques.

Des statuts et un règlement intérieur adaptés aux enjeux de demain

Passer d'une poignée d'adhérent-es à une organisation qui en compte à présent plusieurs centaines nécessitait l'adaptation de notre fonctionnement dont les règles étaient notamment liées à l'histoire des militant-es à l'origine de la création du syndicat local. L'enjeu résidait aussi dans notre volonté d'ouverture à la création éventuelle de sections dans des grandes collectivités du département où nous ne sommes pas présent-es (Métropole et Mairie de Montpellier, Mairie de Béziers, etc.). Il devenait donc urgent de s'adapter à la réalité militante de 2026. Aussi, les modifications des statuts et du règlement intérieur se donnent trois objectifs : assurer la mise en conformité avec la FSU Territoriale, renforcer le fonctionnement démocratique du syndicat et adapter nos règles aux réalités militantes. Elles prévoient notamment l'adoption officielle de la dénomination FSU Territoriale, l'alignement sur les « statuts types » nationaux et une clarification des liens entre les différentes instances, sans changer notre identité ni nos orientations. Les textes renforcent également le rôle du Congrès, des Assemblées générales, du Conseil syndical et du Bureau exécutif, tout en précisant les règles de composition, de vote et de représentation, afin de rendre l'organisation plus lisible, équilibrée et efficace. Enfin, ils intègrent des adaptations concrètes au fonctionnement des sections (visioconférences, commissions, utilisation des moyens syndicaux) en améliorant la transparence financière, dans l'objectif de sécuriser et harmoniser durablement notre fonctionnement.

Après une journée studieuse, gourmande, joyeuse et pleine d'émotions, la FSU Territoriale repart avec un nouveau bureau et un nouveau conseil syndical prêts à relever les défis, à commencer par celui des élections professionnelles de décembre prochain. ■

FSU TERRITORIALE 59 UNE NOUVELLE SECTION FSU À MERVILLE

LA FSU TERRITORIALE

Nord

À la Ville de Merville, la souffrance au travail n'était plus supportable. Depuis plusieurs mois, de nombreux agent-es alertent sur la dégradation de leurs conditions de travail, le manque de moyens et une situation professionnelle devenue préoccupante.

Face à cette réalité, les personnels ont décidé de ne plus rester isolés. À leur demande, la FSU Territoriale Cœur de Flandre s'est déplacée dans les services afin d'écouter les agents, recueillir leurs témoignages et faire remonter leurs difficultés.

Quatre mobilisations de terrain ont été organisées, avec des actions d'information et de tractage pour dénoncer les conditions de travail et rendre visible la souffrance des personnels. Cette mobilisation collective, soutenue par l'échelon FSU Territoriale Nord-Pas-de-Calais au niveau départemental, a permis d'obtenir un rendez-vous avec le Maire et la Directrice Générale des Services afin d'exiger des réponses concrètes et l'ouverture d'un véritable dialogue social.

De cette dynamique est née une décision forte : les agent-es ont choisi de se structurer en créant une section FSU Territoriale à Merville. Leur objectif est clair : être pleinement représenté-es dans les instances, peser dans les négociations, défendre leurs droits et obtenir des améliorations réelles et durables de leurs conditions de travail. Cette création marque la volonté des personnels de ne plus subir et de se rassembler pour faire entendre leur voix.

La FSU Territoriale Cœur de Flandre salue l'engagement des agent-es et remercie les camarades des sections de Lille-MEL, Dunkerque et Faches-Thumesnil pour leur soutien actif dans cette mobilisation. ■

EN DIRECT DU SMUTER-FSU





CULTURELLEMENT VÔTRE

MISTER NOBODY AGAINST POUTINE

LE DOC

par **Hélène Puertolas**
Assistante de service social (Aude)

de Pavel Talankin

Présenté en avant-première au festival international du film politique de Carcassonne, en présence de son réalisateur et héros malgré lui, Pavel Talankin, ce documentaire nous plonge dans la propagande imposée dans les écoles russes après l'invasion de l'Ukraine. Il est diffusé gratuitement sur la plate-forme d'Arte.

Pavel Talankin exerce la fonction de coordinateur des activités pédagogiques dans l'école qui l'a vu grandir à Karabach, petite cité industrielle de l'Oural considérée comme l'une des villes la plus polluée de la planète. Très apprécié au sein de l'établissement, il filme le quotidien des élèves et les événements qui jalonnent l'année scolaire. Son rôle va changer radicalement en 2022, après l'invasion de l'Ukraine et l'obligation pour les enseignants d'appliquer les consignes et de relayer le

discours officiel sur «l'opération militaire spéciale» visant à «dénazifier» l'ennemi.

Pavel se voit contraint désormais de filmer et de transmettre les vidéos à une plate-forme gouvernementale des preuves de la bonne application du programme. Jour après jour, la caméra de Pavel, capte la transformation glaçante de son établissement en machine de propagande: levée quotidienne du drapeau, récitation de poèmes patriotiques, création d'un mouvement de jeunesse nationaliste, rédaction de lettres aux soldats, défilés militaires et entraînement au maniement des armes... Mais aussi, d'anciens élèves qui sont mobilisés, la guerre qui endeuille peu à peu les familles des enfants comme du personnel éducatif.

Le jeune homme de 34 ans, opposant assumé à Poutine, filme cet endoctrine-

ment, cette plongée saisissante dans le réel de la propagande mais se voit de plus en plus isolé et en danger. À l'été 2024, après la cérémonie annuelle de remise des diplômes, il se résout à fuir la Russie, emportant clandestinement les vidéos qui constituent la matière première de ce documentaire...

Mister nobody against putin, coréalisé avec David Borenstein, offre une vision rare, un réel que l'État russe s'efforce de taire. Une plongée sensible, parfois bouleversante, dans la naissance de l'endoctrinement et le courage fragile qu'il faut pour résister, celui d'un homme ordinaire qui refuse de se taire. Ce documentaire a remporté le BAFTA du meilleur documentaire lors de la cérémonie des British Academy Film Awards 2026. D'une durée de 90 minutes il est disponible sur la plateforme d'ARTE jusqu'au 29 avril 2030. ■



TAJINE DE POULET

Cuisson : 1 heure

Ingrédients pour 6/8 personnes :

1,5 kg de poulet
1 oignon
3 carottes
3 courgettes
2 aubergines
2 tomates
2 cuillères à soupe de pois chiches
2 cuillères à soupe d'olives
2 cuillères à soupe de pruneaux
1 poignée d'amandes.

+ épice à tajine
+ huile d'olive
+ coriandre
+ pincée de sel et de poivre.

À feu doux, faire revenir le poulet dans un filet d'huile d'olive. Couper finement les oignons, les ajouter à la cuisson du poulet. Préparer les légumes: éplucher et les couper dans la longueur. Incorporer les légumes préparés dans le plat. Soudoyer d'épices à tajine. Ajouter 3 verres d'eau. Enfin, rajouter les pois chiches, les pruneaux, les olives et les amandes. Laisser cuire environ 1h à feu moyen. ■

CULTURELLEMENT VÔTRE
CULTURELLEMENT VÔTRE

BLEUS, BLANCS, ROUGES: TRILOGIE DE LA FRANCE DES ANNÉES 70-80

LE LIVRE
par Emmanuel Samson
Assistant de service social dans l'Hérault

Bleus, blancs, rouges, L'étendard sanglant est levé et 14 juillet, de Benjamin Dierstein aux éditions Flammarion. Le premier volet de ce triptyque *Bleus, blancs, rouges* a reçu le prix Landerneau et le prix Polar en série 2025. Il est aussi disponible en poche dans la collection Folio Policier des éditions Gallimard.

Si vous avez lu et aimé la trilogie de James Ellroy *Underworld USA* (initiée par *American Tabloid*), vous ne pouvez pas passer à côté de la trilogie *Bleus, Blancs, Rouges* de Benjamin Dierstein, polar aussi haletant que passionnant dont les trois volumes qui totalisent 2600 pages sont sortis en à peine 11 mois. Composée de *Bleus, blancs, rouges, L'étendard sanglant est levé* et *14 juillet*, elle explore les années 1978 à 1984, période charnière où la France bascule d'une fin de décennie giscardienne troublée vers les premières années du pouvoir Mitterrandien. Comme Ellroy, Dierstein mêle fiction, réalité historique et coupures de journaux dans un récit nerveux et profondément politique.

Dans *Bleus, blancs, rouges*, Benjamin Dierstein plonge le lecteur à la fin des années 1970, dans une France minée par la crise économique, les tensions sociales et la montée des radicalités (tiens, ça nous rappelle quelque chose...), où viennent se croiser policiers, militants de la mouvance autonome, membres du SAC, figures du grand banditisme, et des personnalités réelles comme Valéry Giscard d'Estaing, Pierre Goldman ou Jacques Mesrine.

Dans le tome suivant *L'étendard sanglant est levé*, l'intrigue se resserre autour des services de renseignement confrontés à l'essor du terrorisme d'extrême gauche, notamment Action Directe. Rivalités policières, manipulations politiques et ambitions électorales brouillent les frontières entre légalité, jeux de pouvoirs et raison d'État.

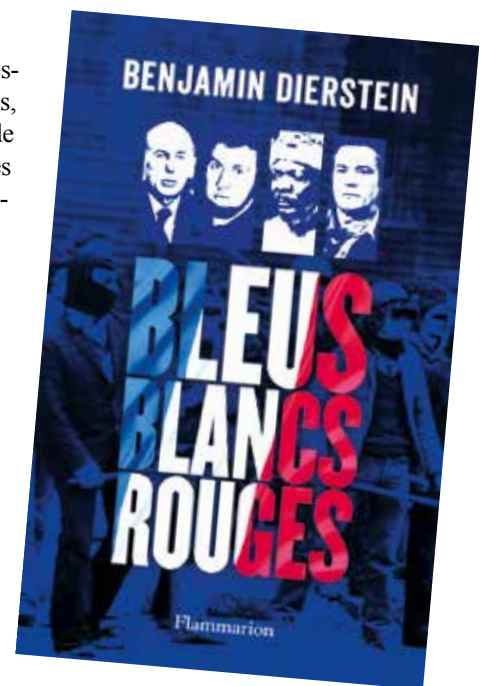
Enfin, le dernier tome, *14 juillet*, conduit le récit au milieu des années 1980, avec une France ryth-

mée par les attentats orchestrés notamment par Carlos, l'affaire des irlandais de Vincennes, la guerre des polices et les attaques politiques de tous bords...

En fil rouge de cette histoire les personnages mis en scène par l'auteur, policiers, voyous et barbouzes, vous embarquent dans le récit avec leurs côtés tantôt héros, tantôt pourris mais toujours attachants. Parmi eux, le nom de Robert Vauthier sonne comme un clin d'œil fait à la trilogie d'Ellroy dans laquelle cette barbouze de la Françafrique apparaît furtivement...

Au-delà d'un polar noir et intrigant sur ces « années de plomb » à la française, très réussi aussi pour sa précision documentaire, il met en scène les fractures d'une société confrontée au chômage de masse, aux désillusions politiques et à la montée de l'extrême droite. Il invite par ailleurs à une réflexion sur la fragilité démocratique d'un pays qui ne sait pas vraiment comment réagir face à la violence politique.

Les réponses sécuritaires et les tensions institutionnelles d'hier résonnent étrangement avec celles d'aujourd'hui... ■



SÉCURITÉ SOCIALE DE L'ALIMENTATION

PASSER DU « DROIT À ÊTRE À L'ABRI DE LA FAIM » AU « DROIT À L'ALIMENTATION »

SOCIÉTÉ

Il y a quelques mois de cela nous fêtons les 80 ans de la Sécurité Sociale (voir *Syndicalement Vôtre* n°77) et de la nécessité de renforcer son financement et sa structure. Aussi, dans une société où la crise alimentaire s'aggrave, où les inégalités de revenus se traduisent chaque jour par la quantité mais aussi la qualité de ce que nous mettons dans notre assiette, et où l'agro-industrie concentre toujours plus de pouvoir économique et politique, nous devons repenser radicalement notre rapport à l'alimentation.

C'est dans ce contexte que l'idée d'une Sécurité Sociale de l'Alimentation (SSA) a émergé : une proposition audacieuse, citoyenne, démocratique, qui place la justice sociale et alimentaire au cœur de notre modèle de société.

POURQUOI CETTE IDÉE EST-ELLE NÉE ?

D'abord d'une crise sociale, écologique et alimentaire profonde, car aujourd'hui, malgré la richesse de notre pays, des millions de personnes rencontrent des difficultés à se nourrir dignement. Les aides alimentaires traditionnelles, distribuées par des associations et financées en réalité par l'État ou l'Union européenne (lire encart page 37), restent insuffisantes, stigmatisantes et ne garantissent ni autonomie ni dignité. En effet, les décisions politiques liées à l'alimentation sont largement influencées par les grandes entreprises agroalimentaires, au détriment de l'intérêt général. Et ce système agro-industriel participe à l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre et à la destruction des écosystèmes (crises climatique, atteinte à la biodiversité, artificialisation des sols, etc.).

Dans le même temps, nous assistons à une précarisation des petits producteurs : c'est l'agro-industrie et la grande distribution qui dictent les règles du jeu.

Cela a pour conséquence l'uniformisation des modes de production, et la recherche constante de profit au détriment de la qualité, de l'environnement et de la santé publique. Autres conséquences : beaucoup de paysan·nes vivent avec des revenus très faibles dans un modèle productiviste qui les enferme dans une dépendance aux subventions, aux banques et aux grandes surfaces.

La nécessité de passer du « droit à être à l'abri de la faim » au « droit à l'alimentation ». Si la nuance vous semble ténue elle est pourtant de taille.

Le droit « à être à l'abri de la faim » est une obligation fondamentale minimale qui doit être respectée par tous les États de l'ONU mais relègue ce droit au principe de charité, alors que le « droit à l'alimentation » est un « droit à se nourrir soi-même dans la dignité », c'est-à-dire un droit permanent et non-restrictif à une alimentation quantitative et qualitative adéquate et suffisante.

Face à ces enjeux, limiter les réponses à des filets d'assistance ou des initiatives individuelles revient à ignorer l'ampleur systémique du problème. C'est en réaction à cette situation que des organisations comme ISF Agrista, le Réseau Salarial, la Confédération paysanne, le Réseau CIVAM et bien d'autres ont commencé, à partir de 2019, à élaborer collectivement une alternative structurée : la Sécurité sociale de l'alimentation (SSA).

QU'EST-CE QUE LA SÉCURITÉ SOCIALE DE L'ALIMENTATION ?

La SSA ne se résume pas à un simple « chèque alimentaire » : c'est un projet de transformation sociale et institutionnelle qui étend les principes fondateurs de la Sécurité Sociale française (« de chacun selon ses moyens à chacun selon ses besoins ») à l'ensemble du système alimentaire. Concrètement, elle repose sur trois piliers fondamentaux :

L'universalité.

Contrairement à l'aide alimentaire ciblée sur les plus précaires, la SSA est pensée comme un droit universel : toutes et tous y auraient accès. C'est cette universalité qui brise les mécanismes de stigmatisations et garantit une solidarité réelle entre les citoyen·nes. Aucune personne ne devrait être exclue du droit à une alimentation digne, saine et choisie.

Un financement par cotisations sociales.

Comme la Sécurité Sociale pour la santé ou la retraite, la SSA s'appuierait sur un système de cotisations sociales payées par l'employeur, non sur une dépendance des budgets de l'État dont on voit aujourd'hui la versatilité ou à des financements →



externes tout autant instables. L'idée est de créer un mécanisme autonome, durable et défendable politiquement, capable de résister aux fluctuations budgétaires et aux remises en question politiques.

Le conventionnement démocratique des produits et des acteurs.

La SSA ne se contente pas de créer un budget pour acheter des aliments : elle vise à démocratiser la chaîne alimentaire. Les produits accessibles via le dispositif seraient choisis selon des critères décidés collectivement par des associations de citoyen·nes, de productrices·eurs et de représentant·es locaux, ouvrant la porte à un contrôle citoyen sur ce qui est produit, comment c'est produit, et par qui.

dans la gouvernance des choix alimentaires la SSA tend vers une démocratie participative, où les personnes ne sont plus de simples consommatrices, mais des actrices à part entière du système.

Cependant, le SSA se heurte à des obstacles majeurs et en premier lieu sa mise en œuvre à grande échelle. Aujourd'hui, de nombreuses expérimentations locales existent (Montpellier, Toulouse, Bordeaux, Strasbourg, Paris, etc.) mais sa généralisation reste un défi stratégique, politique et organisationnel majeur. Comment standardiser un système démocratique alimentaire à l'échelle nationale tout en respectant les spécificités locales ? Comment structurer un financement viable et juste ? Par ailleurs, la SSA se heurte à des puissances établies : acteurs du système capitaliste et lobbies agro-industriels et politiques au travers des grandes surfaces, des multinationales de l'agro-alimentaire, mais aussi des politiques protectionnistes et des mécanismes de marché globalisés qui résistent à toute intervention sociale structurée. De la même manière, les résistances économiques face à son financement basé sur des cotisations sociales nécessitent un rapport de force conséquent... La Sécurité Sociale de l'Alimentation n'est pas une utopie abstraite : elle s'incarne aujourd'hui dans des expérimentations locales, dans des réseaux citoyens, dans des débats publics, y compris dans les organisations syndicales comme cela a été le cas au dernier congrès du SNE-FSU en juin 2025. Elle propose ni plus ni moins de transformer radicalement notre système alimentaire, en le plaçant sous l'égide d'un droit universel, démocratique et social. La SSA c'est pouvoir décider comment notre nourriture est produite, distribuée et consommée. C'est par conséquent une proposition qui se trouve au carrefour de nos nombreuses revendications à la fois économiques, sociales, écologiques et démocratique, qui mérite d'être syndicalement débattue. ■

SOCIÉTÉ

Ainsi, loin d'être un simple filet de secours, la SSA propose une remise en question profonde du système alimentaire, de la production à la consommation, et une participation démocratique réelle des citoyen·nes dans l'organisation de leur alimentation.

ESPOIRS ET OBSTACLES DE LA SSA

Le SSA concrétise le droit à l'alimentation réellement universel et démocratique en lui donnant un statut institutionnel solide, ancré dans notre système de protection sociale.

Il peut amener une transformation écologique et sociale du système alimentaire en favorisant des modes de production plus durables, respectueux de l'environnement et socialement plus justes. En impliquant directement les citoyen·nes

LA SÉCURITÉ SOCIALE DE L'ALIMENTATION N'EST PAS UNE UTOPIE ABSTRAITE : ELLE S'INCARNE AUJOURD'HUI DANS DES EXPÉRIMENTATIONS LOCALES, DANS DES RÉSEAUX CITOYENS, DANS DES DÉBATS PUBLICS, Y COMPRIS DANS LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour en savoir plus...

- *Encore des patates. Pour une sécurité sociale de l'alimentation* (bande dessinées), ISF Agrista, 72 pages, 2€.
- «Sécurité Sociale de l'Alimentation: de l'utopie à la réalité» (<https://lvsl.fr/securite-sociale-de-l'alimentation-de-l'utopie-a-la-realite/>)
- *Régime Général : pour une Sécurité sociale de l'alimentation*, de Laura Petersell et Kévin Certenais, RIOT éditions, 2021, 117 pages, 10€
- <https://securite-sociale-alimentation.org/>

Lutte contre le gaspillage : culpabiliser pour mieux défiscaliser !

Nombre d'aliments récupérés par le caritatif pour être redistribués dans le cadre de l'aide alimentaire n'ont plus le droit d'être commercialisés.

Pour les distributeurs ce serait donc une grande perte financière de les jeter.

Contrairement à ce que beaucoup d'entres-nous croient, ils ne sont pas offerts par les grandes enseignes, c'est en réalité l'État qui rachète les invendus sous la forme de défiscalisations faites à la grande distribution, qui de plus y gagne une deuxième fois en ne supportant pas le coût lié à la gestion de leurs déchets...

Le lien entre gaspillage alimentaire et grande pauvreté relève bien d'une supercherie et résulte de deux problèmes différents: celui des modes de production (politique de l'offre) et celui de la pauvreté qui se résout par l'accès au droit et la justice sociale...



LA FSU TERRITORIALE

Unies pour agir

