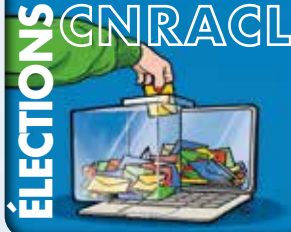


Une loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles / Périssolaire à Paris, un enjeu national / Budget 2026 : défendre l'école publique / Visites médicales : un recul inacceptable ! / CDN de la FSU Territoriale : face aux attaques contre les agent-es et les services publics, construire les mobilisations de demain /

PAGES 4 à 18

ACTUALITÉ SYNDICALE



ÉLECTIONS GNRACL

PAGES 19 à 21

DOSSIER

11 Attaquer les syndicats, c'est attaquer les travailleurs et les travailleuses ! / 51 À la rencontre des agent-es / 1 METIER... 5 QUESTIONS : Sébastien, ATTEE LPE / 72 Un congrès qui place les services publics au service de la société / 64 En plein développement ! / 75 Succès de la réunion pour l'égalité femmes-hommes au travail

PAGES 22 à 29

EN DIRECT

CULTURELLEMENT VÔTRE

PAGES 30-31

FOOTBALL



TERRAINS DE LUTTES PAGES 32 à 35

SOCIÉTÉ



PAGES I à XVI

CAHIER DÉTACHABLE

Syndicalement VÔTRE

N° 80 | JUIN 2026 JOURNAL DE LA FSU TERRITORIALE





Une mutuelle à taille humaine pour les agents territoriaux

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



PLUS D'INFOS

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



Pour défendre ses droits, **LE SYNDICALISME** est le meilleur outil !

Ce numéro de
Syndicalement
Vôtre arrive dans
une période où

s'entrecroisent les effets des
crises écologiques, internatio-
nales et économiques.

Un nouvel épisode caniculaire,
comparable à celui de 2003, s'abat
sur le pays alors que la guerre au
Moyen-Orient peine à trouver une issue, les
conséquences sur les économies sont tangibles. La forte
inflation, portée par la hausse des prix du pétrole, pèse
sur le niveau de vie des travailleuses et des travail-
leuses, peu soutenu-es par les mesurètes décidées
par le gouvernement. Cette inflation a conduit à
activer le mécanisme de revalorisation auto-
matique du SMIC, de 2,4% au 1^{er} juin, sans
coup de pouce supplémentaire.

De coup de pouce, il en est encore moins
question s'agissant des fonction-
naires: en l'absence de revalorisa-
tion du point d'indice et sans ajout de
points sur les grilles indiciaires, ce sont désormais dix éche-
lons sur les onze que compte le premier grade de catégorie
C qui passent sous le salaire minimum. Sept sur onze pour
le deuxième grade, et trois pour le troisième grade. En caté-
gorie B, les trois premiers échelons sont également sous le
niveau de la mer... Plus de 850 000 fonctionnaires sont tou-
chés, dont la majorité dans la Fonction publique territoriale.
Pour la FSU Territoriale, cette situation est inacceptable,
le versement de l'indemnité différentielle n'est qu'un
pis-aller pour les agent-es concerné-es, rappelons qu'elle
n'est pas prise en compte pour les cotisations retraite. Le
droit à la carrière est réduit à néant pour les collègues qui
pourraient rester 19 ans sans progression salariale. Seule
la revalorisation du traitement indiciaire constitue une

LES AGENT-ES
N'ONT PAS À PAYER PENDANT
QUE LES SPÉCULATEURS
FONT DES PROFITS INDÉCENTS
ET QUE LE GOUVERNEMENT
CONTINUE DE DISTRIBUER
LES CADEAUX FISCAUX ET SOCIAUX
AU PATRONAT

ÉDITORIAL

reconnaissance des qualifications
et de l'engagement des agent-es.
Pour le gouvernement, le travail
des agent-es publics vaut-il moins
que le SMIC? C'est tout bonne-
ment scandaleux. Les agent-es
n'ont pas à payer pendant que
les spéculateurs font des profits
indécents et que le gouvernement
continue de distribuer les cadeaux
fiscaux et sociaux au patronat.

Lors de son Conseil Délibératif
National, la FSU Territoriale a donc
décidé de se mobiliser pour construire
le rapport de force avec le gouvernement
dès la rentrée, dans l'unité syndicale la
plus large, afin de faire entendre la voix des
agent-es. Elle étudie également la possibilité
d'un recours auprès du Conseil d'Etat pour faire
cesser l'injustice faite aux agent-es de la Fonction pu-
blique, et en particulier du versant territorial.

C'est cette ligne de défense du service public local et de
ses agent-es que la FSU Territoriale portera dans la période
qui précède les élections professionnelles du 10 décembre.
Pour faire face aux crises, pour défendre l'intérêt général
et pour assurer la cohésion sociale, le service public est
indispensable. Pour défendre ses droits, le syndicalisme est
le meilleur outil. C'est dans le collectif que se construit le
rapport de force qui permet de nous faire respecter ! ■

Unies pour agir

Julien Fonte et Béatrice Fauvinet
co-secrétaires généraux de la FSU Territoriale

Une loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles : **UNE URGENCE SOCIALE !**

ACTUALITÉ SYNDICALE

Chaque jour, des femmes et des enfants sont victimes de violences sexistes et sexuelles. Chaque jour, des vies sont brisées. Chaque jour, l'impuissance de l'action publique, le manque de moyens et l'absence de volonté politique laissent des victimes sans protection et sans justice. Face à ce fléau systémique, l'heure n'est plus aux bricolages, aux dispositifs fragmentés ou aux ajustements à la marge, mais nécessite une réponse systémique et ambitieuse. Elle doit articuler prévention, protection, accompagnement, réparation et sanction. C'est pourquoi, la FSU exige que la France se dote enfin de la loi cadre intégrale contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants – portée par plus 150 associations, ONG et syndicats et signée par plus d'une centaine de parlementaires. Cette exigence implique une rupture claire avec les politiques d'austérité qui affaiblissent méthodiquement les services publics car les agentes et agents, qui les tiennent à bout de bras, sont en première ligne dans ce combat.

RENFORCER L'ÉCOLE

L'École joue un rôle crucial dans la prévention. La généralisation effective de l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (EVAR/S) constitue un levier majeur pour lutter contre les stéréotypes sexistes, promouvoir l'égalité et faire connaître leurs droits aux enfants. Elle permet aussi aux personnels d'écouter et d'identifier les élèves victimes de violences sexuelles. Cette ambition ne peut devenir réalité sans moyens. La FSU exige une formation de tous les personnels afin de renforcer leur capacité à repérer les enfants victimes, à les orienter vers des professionnels qualifiés et que chaque établissement dispose, après recrutements, d'une équipe pluridisciplinaire complète.

RÉPONDRE AUX CRIS D'ALERTE DE LA PETITE ENFANCE ET DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Les personnels de la petite enfance et de la protection de l'enfance alertent depuis des années sur le manque de moyens, les postes vacants, l'épuisement des équipes

et l'insuffisance des prises en charge. Comment prétendre protéger les enfants victimes lorsque les services et les structures sont exsangues ? Là encore, le ministre de la Fonction publique, ainsi que tous les ministères de tutelle, ont la responsabilité politique de stopper leur politique d'économie pour engager un véritable plan financé de protection de l'enfance.

RENFORCER LA CHAÎNE POLICIÈRE ET JUDICIAIRE

La situation est tout aussi alarmante du côté de la chaîne judiciaire et policière. Alors que les violences faites aux femmes et enfants demeurent massives, près de 94% des plaintes déposées par les femmes et 70% de celles déposées pour violences sexuelles faites aux enfants sont classées sans suite. Derrière ce chiffre, ce sont des milliers de victimes qui reçoivent le message que leur parole ne compte pas et que les auteurs peuvent continuer à agir dans l'impunité. L'urgence est aussi un plan de recrutement massif adossé à une formation solide sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) chez les magistrat.es – la France en compte 2,3 fois moins que la moyenne européenne.

DE VRAIS MOYENS CONTRE LES VSS

La FSU dénonce aussi fortement le manque de moyens et de volonté politique pour éradiquer les VSS au travail (VSST). Les négociations en cours pour un troisième accord égalité femmes/hommes à la Fonction publique en sont une illustration désolante : pas de budget, pas de mesure contraignante et des piétinements sur le volet VSST et violences intrafamiliales (VIF). La FSU rappelle son exigence d'abrogation de la journée de carence pour toutes les victimes de VIF et de VSST et la garantie de 12 à 14 jours d'ASA pour les démarches sociales, de santé, et juridiques inhérentes à ces violences.

SUIVRE LES PRÉCONISATIONS DE LA CIIVISE

La FSU demande également la relance pleine et entière de la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE) et la mise

en œuvre effective de ses 82 préconisations. Les travaux de la CIIVISE ont permis de rendre visible l'ampleur des violences subies par les enfants et d'identifier les mesures nécessaires pour mieux les protéger. Il est inacceptable que ces recommandations aient été balayées alors même que l'urgence est reconnue par toutes et tous.

L'INACTION NUMÉRIQUE DU GOUVERNEMENT

Internet est aussi devenu un terrain de chasse pour les agresseurs et de diffusion des violences masculines, misogynes et sexuelles. Des plateformes hébergent ou laissent prospérer des contenus dans lesquels des hommes s'échangent des conseils pour violer des femmes, piéger des adolescentes ou exploiter sexuellement des enfants. La FSU dénonce l'inaction coupable du gouvernement qui refuse de contrôler et d'interdire les plateformes, de retirer les contenus et de poursuivre les auteurs.

PAR NOTRE MOBILISATION METTONS FIN À L'INACTION

Les violences sexistes et sexuelles ne sont pas une fatalité. Elles sont le produit de notre société patriarcale, d'un continuum des violences, de rapports de domination et d'exploitation. Les pouvoirs publics ont la responsabilité de les combattre pour les éradiquer. La FSU appelle le gouvernement à sortir de la logique du bricolage permanent et à se doter d'une loi cadre intégrale contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants et les trois milliards nécessaires pour la financer : la protection des femmes et des enfants doit devenir une priorité nationale dotée des moyens nécessaires et inscrite dans la durée. La FSU a participé aux mobilisations des lundis, initiées par la Fondation des femmes et ses 150 partenaires, et a contribué à faire de la manifestation du samedi 4 juillet un temps fort de notre détermination syndicale et féministe. ■

ACTUALITÉ SYNDICALE



Périscolaire à Paris, UN ENJEU NATIONAL

Alors que les violences sexuelles sur enfants dans les écoles parisiennes font la une des médias, le combat contre celles-ci est aussi celui des personnels et de leurs représentant·es.

Ces dernières années à la Ville de Paris, les alertes syndicales concernant les violences n'ont pas manqué.

ACTUALITÉ SYNDICALE

DES PERSONNELS ET DES SYNDICATS LANCEURS D'ALERTE !

De nombreuses mobilisations des personnels de l'animation ont sonné le signal d'alarme concernant des conditions d'accueil/de travail sinistrées : équipes en sous effectifs chroniques, taux légaux d'encadrement et de qualification non respectés, absences non remplacées, milliers de vacataires illégalement employés sur des postes permanents, risques psychosociaux généralisés, rémunérations et perspectives d'évolution de carrière insuffisantes...

Une intersyndicale portée par le SUPAP-FSU (FSU Territoriale Paris) avec la CFDT et la CGT a été à l'initiative de plusieurs mobilisations : grèves de une à deux semaines (sur le temps de cantine, pour un impact fort sur le fonctionnement des écoles et une perte limitée côté salaire), rassemblements devant l'Hôtel de Ville les jours de conseil municipal, manifestations, actions...

Des liens se sont tissés avec des collectifs de parents solidaires présents aux rassemblements ou figurant dans des communiqués de presse syndicaux. Un dialogue s'est aussi engagé avec la FCPE Paris et a donné lieu à des expressions communes.

Ces dernières semaines, l'intersyndicale s'est élargie aux sept syndicats représentatifs à la Ville de Paris. La municipalité parisienne a été incapable d'être à la hauteur des alertes des familles et n'a répondu que très partiellement aux revendications des personnels.

UNE POLITIQUE NATIONALE POUR UN SERVICE PUBLIC PÉRISCOLAIRE DE QUALITÉ

Cette crise doit être l'occasion d'un changement de paradigme. La parole des victimes doit être entendue. Un plan d'envergure pour prévenir les risques de violences doit être mis en œuvre.

C'est un enjeu pour l'accueil périscolaire, partout. Le renforcement des dispositifs de contrôle et de sanction ne saurait suffire à prévenir les violences, à protéger les enfants. Il s'agit aussi de répondre d'urgence aux problèmes structurels.

Pour un service public périscolaire de qualité il faut un plan de l'État et un budget national pour accompagner les collectivités locales : déprécariser en titularisant les contractuel·les et vacataires, améliorer et uniformiser les taux d'encadrement au niveau national, généraliser l'accès aux formations diplômantes, former tous les personnels à la prévention de toutes les violences, débloquer des moyens pour l'inclusion des enfants en situation de handicap et à besoins particuliers, inclure dans le temps de travail des temps de préparation et de réunions communs pour tous les personnels, rendre attractifs les métiers de l'animation (création d'un cadre d'emplois de catégorie A, augmentation des rémunérations, amélioration des déroulements de carrières).

Alors que la décentralisation crée de fortes inégalités (de ressources, de choix politiques), au-delà du périscolaire, il s'agit de donner les moyens et une cohérence nationale pour un accompagnement protecteur, bienveillant et émancipateur des enfants, et ce quel que soit le cadre qui les accueille (Éducation nationale, Aide Sociale à l'Enfance, Accueils Collectifs de Mineurs...).

VERS UNE MOBILISATION NATIONALE DE L'ANIMATION ?

Alors que la protection de l'enfance s'impose dans le débat public depuis les élections municipales, l'attention se concentre principalement sur les situations révélées dans le secteur scolaire et périscolaire. Pour les professionnels·les cette focalisation ne doit pas masquer une réalité plus large : la majorité des situations de danger pour les enfants prennent naissance au sein du cadre familial et nécessitent un accompagnement social, éducatif et médico-social de long terme.

Cette situation renforce la nécessité d'une mobilisation d'ampleur nationale des personnels de l'animation. L'enjeu est de visibiliser tous ses métiers, leurs conditions de travail et de rémunération et d'alimenter le débat public sur les temps de l'enfance. ■

ON A SONNÉ PLEIN
DE FOIS L'ALARME SUR
LES SOUS-EFFECTIFS, LE TAUX
D'ENCADREMENT, LE MANQUE
DE QUALIFICATIONS...

JE NE VOIS PAS
LE RAPPORT.

ÇA FAIT
PARTIE DU
PROBLÈME,
OUI.



ALLAN
BARTÉ

Budget 2026 : LYCÉENS, LYCÉENNES ET PERSONNELS FONT FRONT COMMUN POUR DÉFENDRE L'ÉCOLE PUBLIQUE

Depuis le début du mois de mars 2026, un mouvement de protestation sans précédent secoue les établissements scolaires de France. Face aux suppressions de postes et à la réduction des dotations horaires globales, enseignant.es, personnels, lycéennes et lycéens se mobilisent ensemble.

UN BUDGET AUSTÉRITAIRE QUI FRAPPE L'ÉCOLE DE PLEIN FOUET

Le budget 2026, adopté suite au recours au 49.3, prévoit 3 256 suppressions de postes d'enseignant.es pour la prochaine rentrée scolaire : 1 891 dans le premier degré et 1 365 dans les collèges et lycées. S'y ajoutent des réductions drastiques des dotations horaires globales (DHG) dans des centaines d'établissements à travers le pays. Ce sont des heures de cours en moins, des options supprimées, des demi-groupes dissous, des classes surchargées. La FSU dénonce une politique délibérée : depuis huit ans, 8 865 postes ont été supprimés dans le second degré, tandis que 8 000 élèves supplémentaires étaient accueilli.es dans les établissements.

À partir de début mars, plusieurs lycées marseillais ont été bloqués par leurs élèves. Au Havre, le 20 mars, les lycéen·nes ont élargi leurs revendications au-delà des seules dotations horaires, dénonçant l'état des bâtiments, le manque de personnels et la militarisation croissante des budgets publics.

À Nancy, des dizaines de lycéen·nes ont bloqué les accès d'un lycée. Parmi les craintes exprimées par les élèves : des classes pouvant atteindre 40 élèves dès la rentrée prochaine.

La carte des mobilisations s'est ainsi dessinée progressivement sur l'ensemble du territoire national, académie par académie, établissement par établissement. Les noyaux militants de lycéen·nes déjà engagés ont cherché à élargir et massifier le mouvement, conscient.es que la durée est la condition du rapport de force.

Le point culminant de cette séquence de mobilisation a été la journée de grève intersyndicale du 31 mars 2026, journée qui s'inscrivait dans une semaine d'actions du 30 mars au 3 avril.

L'intersyndicale a par ailleurs exigé que la baisse démographique soit utilisée non pour supprimer des postes, mais pour réduire les effectifs par classe et améliorer les conditions d'apprentissage. L'académie de Lille illustre l'absurdité de la logique gouvernementale : avec 11 500 élèves en moins l'année prochaine, ce sont 412 postes d'enseignant.es supprimés, au lieu d'en profiter pour créer des classes à taille plus humaine.



Photothèque Rouge/Babar

Les syndicats ont également annoncé que la mobilisation ne s'arrêterait pas à la rentrée 2026. Le front syndical est déterminé à peser sur les prochains arbitrages budgétaires.

LES OUBLIÉS DE LA MOBILISATION : LES ATTEE EN PREMIÈRE LIGNE

Dans ce mouvement, une catégorie de personnels reste trop souvent invisible dans le débat public, alors qu'elle est directement frappée par l'austérité : les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE). Ces personnels, agent·es d'entretien, de maintenance, de restauration, sont employé·es par les régions pour les lycées et forment la colonne vertébrale du bon fonctionnement quotidien des établissements. Sans eux et elles, pas de salle propre, pas de repas servis, pas de lycée ouvert.

Pourtant, les coupes budgétaires les frappent de plein fouet. La réduction des dotations se traduit concrètement par des suppressions de postes d'agent·es, une augmentation de la charge de travail pour ceux et celles qui restent et une dégradation continue des conditions d'exercice de leurs missions. Dans les lycées touchés par les baisses de DHG, ce sont souvent les équipes techniques qui absorbent le choc en silence : un agent ou une agente de moins à la plonge, une réduction des heures de nettoyage, une cour ou des sanitaires entretenus en flux tendu.

Reconnus par le code de l'éducation (art. L913-1) comme membres à part entière de la communauté édu-

cative, les ATTEE exercent des missions qui ne peuvent être réduites à de simples tâches d'exécution. Leur rôle dans l'accueil des élèves, dans la sécurité sanitaire des repas ou dans la qualité des espaces de vie scolaire est fondamental.

Les conditions de travail de ces agent·es sont pourtant particulièrement dures : manutentions lourdes, station debout prolongée, exposition à des produits chimiques, gestes répétitifs, horaires fractionnés, et une double autorité hiérarchique, entre le chef d'établissement et la collectivité territoriale, qui génère des tensions et des situations de mal-être professionnel. À cela s'ajoute le recours croissant à des agent·es contractuel·es ou à temps partiel non choisi, qui précarise davantage ces équipes déjà sous pression.

Le gouvernement compte sur le temps, les examens approchant et sur la fatigue de fin d'année pour laisser s'essouffler la mobilisation. Notre rôle syndical est pré-

ACTUALITÉ SYNDICALE

cisément de l'en empêcher. Pour les ATTEE, qui n'ont pas la visibilité médiatique des enseignant·es, l'enjeu est plus difficile encore : faire entendre, dans un débat public saturé par les seules questions pédagogiques, que la qualité d'un repas servi à la cantine, la propreté d'une salle de classe ou l'état d'un préau ne sont pas des détails accessoires de la vie scolaire. Ce sont les conditions matérielles, concrètes et quotidiennes, qui permettent à un service public d'éducation d'exister.

Ce mouvement, par sa nature, est historique : il est rare de voir converger autant de catégories de personnels et autant de générations dans une même lutte. À nous d'en faire un rapport de force durable. ■

***Ce que la FSU Territoriale revendique* POUR LES AGENT·ES TECHNIQUES DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES :**

- combattre les sous effectifs quasi systématiques par des recrutements supplémentaires pérennes de personnels titulaires ;
- le remplacement des agent·es malades et des temps partiels et le renouvellement des postes ;
- avancement de grade : inscription sur la liste des proposables de l'ensemble des agents remplissant les conditions d'avancement et inscription de ce principe dans les Lignes Directrices de Gestion ;
- promotion interne : favoriser l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise qui n'est pas soumis à des quotas ;
- dans chaque collectivité, l'harmonisation par le haut des régimes indemnitaires des Agent·es techniques des établissements scolaires avec les autres personnels de catégories C ;
- la prise en compte réelle de la pénibilité physique et des sujétions particulières (travail en milieu scolaire, contact avec le public, horaires décalés) dans le calcul des primes et plus de transparence et d'équité dans leurs critères d'attribution ;
- la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) liés aux postures et aux gestes répétitifs et la dotation en matériel ergonomique adapté et de qualité ;
- une meilleure reconnaissance de la place des Agent·es Techniques dans la communauté éducative.



VISITES MÉDICALES : UN REcul INACCEPTABLE !

Le décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025, publié au JO du 11 décembre 2025, modifie le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale.

ACTUALITÉ SYNDICALE

UN REcul BRUTAL DE LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES AGENT-ES

Ce décret constitue en réalité une attaque claire contre le suivi médical des agent-es territoriaux. Sous couvert de «simplification», il organise le recul brutal de la prévention et de la protection de la santé des agent-es au travail. Jusqu'à aujourd'hui, chaque agent-e bénéficiait d'un suivi médical régulier, avec normalement, une visite tous les deux ans. Ce droit permettait de détecter les situations d'usure professionnelle, d'anticiper les dégradations de santé et de maintenir un lien indispensable avec la médecine du travail. Ce socle de protection était à la fois précieux pour les agent-es mais aussi utile aux employeurs.

Désormais, ce droit recule fortement. En effet, pour la majorité des agent-es la visite médicale se déroulera tous les cinq ans. Cinq ans sans suivi systématique pendant lesquels les problèmes de santé peuvent s'aggraver sans avoir été repérés. Ce recul majeur aura des conséquences concrètes d'abord pour la santé des agent-es, mais aussi pour les conditions de travail dans la collectivité.

LE LEURRE DU « SUIVI RENFORCÉ » !

Dans le même temps, le gouvernement met en avant un prétendu «suivi renforcé» pour certain-es agent-es (lire encadré). Il s'agit davantage d'une mystification que d'un réel progrès ! Ce dispositif maintient simplement, pour quelques situations ciblées, un niveau de suivi qui était auparavant garanti à tous. Ce qui était un droit pour toutes et tous devient une exception pour quelques uns et quelques unes.

Cette réforme porte en elle une mécanique dangereuse : attendre que les agent-es soient déjà fragilisés pour agir. C'est l'abandon progressif d'une politique de prévention au profit du cas par cas, avec des moyens incertains. Elle ouvre en effet la porte à des inégalités accrues entre agent-es et entre collectivités. Car la réalité du travail, elle, ne change pas. Charges de travail en hausse, manque d'effectifs, pénibilité, RPS... Les risques existent, même lorsqu'ils ne sont pas officielle-

ment reconnus. Réduire le suivi médical, c'est choisir de fermer les yeux, c'est renoncer à la prévention !

LA SANTÉ DES AGENT-ES COMME VARIABLE D'AJUSTEMENTS BUDGÉTAIRES

Comme pour le jour de carence, comme pour le CMO rémunéré à 90 %, une nouvelle fois la santé des agent-es territoriaux est considérée comme une variable d'ajustement budgétaire et cette mesure comme une «réponse organisationnelle» à peu de frais....

La prévention n'est pas qu'un slogan pour discours gouvernemental, elle doit découler d'une volonté politique et d'un travail minutieux en faveur de la santé de tous et toutes les agent-es. Elle se construit dans la durée, avec des moyens, et avec une un suivi régulier de la médecine du travail.

Face à ce recul, les représentant-es FSU se saisissent pleinement de cette question dans les instances. Le dialogue social doit permettre d'imposer des pratiques plus protectrices. La FSU défend un suivi médical régulier, accessible et effectif pour toutes et tous.

Ne laissons pas disparaître un droit essentiel. Ne laissons pas s'installer une santé au travail à deux vitesses.

La santé des agent-es n'est pas négociable ! ■

Exceptions incontournables MAIS INSUFFISANTES :

Le décret prévoit toutefois que pour certaines catégories d'agent-es, nécessitant une surveillance médicale renforcée, cette visite est effectuée au minimum tous les 4 ans par un médecin du travail et doit être suivie d'une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard dans les 2 ans suivant cette visite : les agent-es en situation de handicap ; les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ; les agent-es réintégré-es après un congé de longue maladie ou de longue durée ; les agent-es affectés-es à des postes exposant à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, tels qu'identifiés dans la fiche des risques professionnels ; les agent-es souffrant de pathologies particulières ; les agent-es dont le poste ou les conditions de travail ont été aménagés pour des raisons liées à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé ; les agent-es engagé-es dans une période de préparation au reclassement pour inaptitude.

QU'EST-CE QUI A
PU PROVOQUÉ ÇA,
DOCTEUR ?

LE TRAVAIL.

MAIS POURQUOI
AVOIR ATTENDU
5 ANS POUR
VENIR ME VOIR ?

LE TRAVAIL !



Alain
BARRÉ



ACTUALITÉ SYNDICALE

Conseil Délibératif National FACE AUX ATTAQUES CONTRE LES PUBLICS, CONSTRUIRE LES

Réuni à Bagnolet les 11 et 12 juin 2026 dans un contexte social, économique et politique particulièrement dégradé, le Conseil Délibératif National de la FSU Territoriale a été nourri par des échanges riches, variés mettant en lumière les préoccupations majeures des agent-es sur les territoires.

Bien évidemment, la question salariale, la défense des droits des agent-es, la « crise » des secteurs de l'animation et de la protection de l'enfance, les conséquences des politiques budgétaires, ainsi que la nécessité de construire un rapport de force à la hauteur des enjeux ont été les sujets les plus abordés de ce CDN.

En voici un aperçu non exhaustif mais éclairant !

ACTUALITÉ SOCIALE ET CONTEXTE POLITIQUE : RENFORCER LES SOLIDARITÉS

Les interventions des co-secrétaires généraux ont souligné les préoccupations liées au contexte national et international. L'augmentation des dépenses militaires, la crise économique persistante, la préparation du budget 2027 et l'intensification des politiques d'austérité nourrissent de fortes inquiétudes pour les services publics. Plusieurs interventions ont également dénoncé le durcissement du climat politique, marqué par une répression accrue des mouvements sociaux et une criminalisation croissante de l'action syndicale. Le CDN a pu exprimer

sa solidarité avec les militant-es confronté-es à des exécutifs, quels qu'ils soient, hostiles aux organisations syndicales et a rappelé l'importance de défendre partout et toujours les libertés syndicales et démocratiques.

UNE CRISE SALARIALE SANS PRÉCÉDENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La revalorisation du SMIC au 1er juin a poursuivi le tassement des grilles indiciaires, touchant désormais de nombreux échelons des catégories C et B. Cette situation est largement dénoncée comme une remise en cause de la reconnaissance des qualifications, des diplômes, de l'expérience professionnelle et des responsabilités exercées par les agent-es publics. Plusieurs interventions ont souligné le caractère inédit de cette dégradation, certains agent-es de catégorie B étant rémunéré-es comme des agent-es de bas de grilles de catégorie C. Cette situation alimente chez tous et toutes les agent-es un profond sentiment de mépris et de déconsidération à leur égard. Dans ce contexte, la perspective éventuelle d'une journée nationale d'action sur les salaires le 22 septembre apparaît comme un rendez-vous important pour porter l'exigence d'une revalorisation générale des rémunérations.

DES ATTAQUES CONTINUES CONTRE LES DROITS DES AGENT-ES

Au-delà des salaires, les participant-es ont alerté sur la multiplication des remises en cause des droits statutaires.



de la FSU Territoriale ES AGENT·ES ET LES SERVICES MOBILISATIONS DE DEMAIN

Parmi les sujets évoqués figurent :

- la réduction envisagée des autorisations spéciales d'absence pour raisons familiales ;
 - le durcissement de l'accès au temps partiel thérapeutique ;
 - la réforme des arrêts maladie visant à limiter les durées d'arrêt initiales et à compliquer les renouvellements ;
 - la multiplication des jours de carence ou des dispositifs locaux réduisant les rémunérations pendant les arrêts maladie ;
 - les atteintes aux régimes indemnitaires (IFSE, CIA) utilisés comme variables d'ajustement budgétaire.
- Ces mesures ont clairement pour objectifs de réaliser des économies sur le dos des agent·es tout en alimentant des discours stigmatisants à leur égard.

LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI PUBLIC ET LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les débats ont largement mis en évidence les effets des politiques de réduction de la masse salariale dans les collectivités : gel des recrutements, non-remplacement des agent·es absent·es, recours accru aux apprenti·es ou aux contractuel·les, perte des savoir-faire et des compétences : autant de pratiques qui fragilisent les services publics et détériorent les conditions de travail. Plusieurs interventions ont également insisté sur les conséquences humaines de ces politiques : épuisement professionnel, risques psychosociaux, augmentation

des situations de souffrance au travail et, dans certains territoires, multiplication des drames touchant les agent·es. L'exemple du Département du Val-de-Marne, marqué par plusieurs suicides d'agent·es et le dépôt d'un droit d'alerte, a illustré la gravité de la situation.

L'ANIMATION ET LA PROTECTION DE L'ENFANCE : UNE CRISE NATIONALE

Sans surprise, la situation du secteur de l'animation a occupé une place centrale dans les débats. Les scandales récents de violences sexuelles révélés dans certains accueils de loisirs parisiens ont remis au premier plan la question de la protection des enfants, pour laquelle le secteur travail social est mobilisé sur tout le territoire depuis plusieurs années. Si les participant·es ont clairement affirmé la nécessité d'entendre la parole des victimes et de renforcer les dispositifs de prévention, les échanges ont également montré que ces situations ne peuvent être dissociées des difficultés structurelles du secteur animation notamment dues à :

- la précarité des personnels ;
- l'insuffisance des formations ;
- l'absence de perspectives de carrière (pas de filière animation en catégorie A) ;
- le sous-effectifs chroniques ;
- le recours massif aux vacataires ;
- le manque de temps de préparation et de concertation ;
- les faibles taux d'encadrement.



ACTUALITÉ SYNDICALE

La mobilisation exceptionnelle des personnels de la Ville de Paris, rassemblant plusieurs milliers d'agents et d'agentes, révèle l'ampleur d'une crise qui dépasse largement le cadre parisien et concerne l'ensemble du territoire (voir dans ce même numéro l'article « Périscolaire à Paris, un enjeu national » ainsi que la motion adoptée lors de ce CDN). Plusieurs propositions ont été avancées : généralisation des formations sur la protection de l'enfance, développement de formations qualifiantes, déprécarisation des emplois, amélioration des taux d'encadrement et mise en place d'espaces d'analyse des pratiques professionnelles. Une mobilisation nationale de la petite enfance est d'ores et déjà annoncée pour le 8 octobre.

DÉFENDRE LE SERVICE PUBLIC FACE À L'AUSTÉRITÉ BUDGÉTAIRE

Les représentant-es syndicaux ont une nouvelle fois souligné les conséquences des contraintes budgétaires qui pèsent sur les collectivités. La baisse des ressources, notamment des droits de mutation à titre onéreux (DMTO), sert souvent de justification à des réorganisations permanentes et à des réductions d'effectifs qui dégradent les conditions de travail, comme la qualité du service public rendu à la population. Face

à cette logique, plusieurs interventions ont rappelé que les agent-es ne doivent pas devenir les variables d'ajustement des politiques budgétaires et ont réaffirmé la nécessité de porter des alternatives qui permettent à certaines collectivités d'obtenir des financements pérennes et prévisibles fondés, par exemple, sur une fiscalité plus juste et une meilleure répartition des richesses.

CONSTRUIRE UN RAPPORT DE FORCE DURABLE

Plusieurs syndicats locaux ont appelé à construire des mouvements ambitieux, inscrits dans la durée, capables de fédérer les revendications salariales, statutaires et professionnelles. La préparation des mobilisations de l'automne, sur les salaires, la petite enfance ou encore les métiers de l'animation, sera peut-être une étape essentielle pour construire un rapport de force dans la Territoriale et au-delà, permettant de défendre les agent-es et les services publics. Le Conseil Délibératif National réaffirme ainsi la nécessité d'un syndicalisme combatif, capable de porter à la fois la défense immédiate des personnels et un projet global de renforcement des services publics, de justice sociale et de protection des populations. ■

motion

DÉFENDRE L'EMPLOI PUBLIC

La FSU Territoriale défend un service public local, pilier de l'égalité, de la cohésion sociale et de la solidarité. Les collectivités territoriales assurent des missions essentielles au quotidien : petite enfance, action sociale, éducation, culture, entretien des espaces publics, transition écologique, sécurité et proximité avec les usagers... Pourtant, conséquence désastreuse des politiques en faveur du patronat et des actionnaires, et alors que les besoins ne

cessent d'augmenter, les moyens d'assurer le service public sont de plus en plus contraints.

Si les politiques libérales de ces dernières années ont largement contribué à assécher les capacités financières des collectivités, nombre de ces dernières ont choisi de s'adapter en tentant de normaliser le sacrifice des conditions de travail des agent-es et la qualité du service public.

Les suppressions de postes, le non-remplacement des

DANS L'ACTION POUR LES SALAIRES

Depuis le 1^{er} juin et la revalorisation automatique du SMIC, liée à l'inflation, ce sont plus de 850 000 agent.e.s de la Fonction publique, majoritairement dans la territoriale, qui voient leur traitement indiciaire passer sous le salaire minimum.

En catégorie C, passeront sous le salaire minimum 10 échelons sur 11 du premier grade, 7 du deuxième grade et 3 du troisième grade. En catégorie B, ce sont 5 échelons du premier grade et 3 du deuxième grade qui sont concernés. Même la catégorie A-type ne démarrera désormais qu'à 1,04 fois le SMIC.

Pour la FSU Territoriale, c'est inacceptable. D'abord pour les agent-es concerné-es et pour ce que ça dit de la reconnaissance accordée à la fonction publique et au service public.

Une indemnité dite « différentielle » sera versée aux agent-es concerné-es pour compenser ce décalage. Pour autant, non seulement l'application de ce principe ne fait que rattraper le SMIC mais il signifie pour ces agent-es une stagnation salariale pour de nombreuses années. Ce sont les gains liés à la carrière passée qui sont annihilés et c'est le droit à la carrière qui est attaqué ! En outre, cette indemnité ne donne pas lieu à cotisation retraite, pénalisant doublement les collègues. Discriminé-es dans leur carrière, ces agent-es deviendront, après la mise en conformité des branches

professionnelles, les seuls salarié-es de France à cotiser sur une base salariale inférieure au SMIC. C'est autant scandaleux qu'inacceptable !

Pour la FSU Territoriale, l'urgence est à revaloriser les salaires de manière significative par la revalorisation de 20 % du point d'indice, l'indexation de sa valeur sur l'inflation et l'ajout de 80 points d'indice sur tous les échelons.

En attendant, il est nécessaire que l'indemnité différentielle soit intégrée au calcul des droits à la retraite, c'est une mesure de justice sociale minimale qui doit immédiatement être mise en œuvre.

Afin de construire le rapport de forces et mettre la pression sur le gouvernement, dans la continuité des actions entreprises par l'intersyndicale Fonction publique, la FSU Territoriale se saisira de toutes les opportunités pour construire les mobilisations nécessaires à la rentrée. Elle s'inscrira dans la journée d'action prévue à la rentrée, qui devra être la première étape d'une mobilisation dans la durée pour construire le rapport de force avec le gouvernement.

Elle étudie également la possibilité de saisir le Conseil d'Etat pour dénoncer cette injustice salariale.

ACTUALITÉ SYNDICALE



départs, la précarisation des emplois, le recours croissant aux contractuel-les, les restrictions budgétaires et les réorganisations permanentes fragilisent les agent-e-s, tout comme les services rendus à la population. Cette logique comptable conduit à une perte de sens du travail, à une augmentation des risques psychosociaux et à une dégradation de la qualité du service public.

Les emplois publics ne doivent pas être considérés comme une variable d'ajustement budgétaire. Les agent-e-s ne peuvent être réduits à une simple charge financière pour les employeurs. La FSU Territoriale réaffirme que c'est bien l'engagement professionnel de chaque agent-e public qui permet à tous et toutes d'accéder à un service public de qualité. La FSU Territoriale dénonce fermement les logiques

budgétaires des collectivités qui se traduisent bien souvent par la détérioration des conditions travail et des rémunérations des agent-es.

Face à cette situation, la FSU Territoriale revendique auprès des collectivités le maintien et le développement des emplois publics territoriaux, le recrutement systématique sur les postes devenus vacants ou gelés, le remplacement des agent-es malades, un plan de déprécarisation des agent-es sous contrat. Au plan national, il est urgent de stopper l'austérité imposée aux services publics par les politiques fiscales qui concentrent la richesse au profit de la spéculation financière et qui donnent la priorité aux budgets militaires.

Défendre les emplois publics, c'est défendre l'intérêt général, l'égalité d'accès aux droits et défendre la solidarité.



ACTUALITÉ SYNDICALE

motion ANIMATION : IL Y A URGENCE À AGIR

Depuis plusieurs mois, le secteur périscolaire est secoué par la mise en lumière des violences sexuelles qui touchent les enfants dans certains accueils de loisirs. Il est heureux que la parole des enfants soit enfin entendue et que le sujet de leur protection arrive dans le débat public.

Pour autant, pour la FSU Territoriale, il est indispensable que les conditions structurelles, sur le plan statutaire et sur celui des moyens, soient renforcées. C'est la première des préventions. Depuis plus de 12 ans les personnels de la ville de Paris se mobilisent massivement pour obtenir des améliorations significatives de leurs conditions de travail, et donc d'accueil des enfants.

Au-delà de la situation parisienne, qui ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt, le secteur de l'animation est en effet caractérisé par une précarité endémique :

- très large majorité d'agent.es non titulaires à temps incomplet ;
- multiples formes de contrats pour un.e même professionnel.le exerçant des missions similaires sur des temps d'accueil différents ;
- insuffisance de professionnalisation de ses personnels, et possibilités d'évolutions de carrière limitées ;
- horaires de travail découpés ;
- absence de temps de préparation et de formation ;
- absence de temps d'évaluation et d'analyses de pratiques.

Les métiers de l'animation sont trop souvent déconsidérés, réduits parfois à de simples « jobs étudiants » temporaires sans perspectives d'évolution.

Mal payés et souvent précaires, ces métiers font face à une crise de recrutement qui conduit à une baisse de la qualité de l'accueil.

Pour la FSU Territoriale, au-delà du renforcement nécessaire des contrôles et des sanctions individuelles s'il y a lieu, il est indispensable de défendre les droits des agent-es et d'agir sur le fond, en améliorant le statut, les salaires, les possibilités d'évolution de carrière, et les conditions de travail, notamment en renforçant les taux d'encadrement, en débloquent des moyens pour l'inclusion des enfants en situation de handicap et à besoins particuliers et en mettant fin aux contrats précaires qui ont pour conséquence le renouvellement incessant des personnels.

Il est par ailleurs indispensable de créer des temps continus incluant dans le cycle de travail de véritables temps de préparation et d'évaluation. Il est également nécessaire de mettre en œuvre pour chaque futur professionnel une formation initiale liée aux métiers de l'animation et à la prévention de toutes les violences envers les enfants, ainsi qu'une évaluation régulière sous forme d'analyse de pratiques professionnelles pour toutes et tous.

Enfin, il faut rendre obligatoire la déclaration de tout accueil périscolaire en accueil collectif de mineurs imposant un taux d'encadrement renforcé, avec un plan de l'État et un budget national pour accompagner les collectivités locales.

La FSU Territoriale se rapprochera des organisations syndicales de la fonction publique territoriale et du secteur de l'animation dans la perspective de construire une mobilisation nationale à la rentrée.



ACTUALITÉ JURIDIQUE & STATUTAIRE EN BREF

CHALEUR INTENSE, CANICULE ET TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS : LES PRÉCAUTIONS PRÉVUES PAR LA RÉGLEMENTATION

↓ Publié le 1^{er} juin 2025, le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur complète le code du travail de nouvelles dispositions qui sont applicables aux administrations et agents publics, dans un contexte de dérèglement climatique favorisant la récurrence des épisodes climatiques extrêmes. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2025, et s'inscrivent dans le cadre du Plan national d'Adaptation au Changement Climatique.

↳ Ce décret détermine les nouvelles obligations imposées à l'employeur public en fonction du déclenchement des seuils de vigilance météorologique du dispositif développé par Météo-France pour signaler le danger de chaleur (jaune, orange, rouge) sur le territoire de leur administration. En fonction du degré d'intensité de l'épisode de chaleur et des situations de travail réelles, l'administration fait évoluer l'organisation du travail concernée (horaires, amplitudes, localisation des postes), aménage les postes et tenues de travail pour limiter l'exposition à la chaleur (tenues, ventilation, brumisation) et garantit un accès à l'eau potable fraîche, avec un minimum de trois litres par jours et par agent en l'absence d'eau courante.

À l'occasion de la survenue d'épisodes de fortes chaleurs, l'administration doit également s'assurer de l'information et de la formation des agents publics aux bons gestes à adopter et suivre plus particulièrement les agents vulnérables, notamment au regard de leur état de santé. Le risque lié à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense est désormais intégré à la démarche d'évaluation des risques, et doit, si nécessaire, figurer au sein du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Vous trouverez ci-après un recueil actualisé des mesures de prévention à mettre en place par l'employeur public, les bons gestes à adopter au travail et des ressources utiles sur le sujet de la prévention des risques relatifs à l'exposition à des risques météorologiques.

TRANSPORT SCOLAIRE : PÉRENNISATION DE L'ACTIVITÉ ACCESSOIRE DE CONDUITE OUVERTE AUX AGENTS PUBLICS

↓ Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transports scolaires, le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 a ouvert pour les agents publics, à titre expérimental et sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la possibilité de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap.

↳ Compte-tenu du bilan de cette expérimentation, le présent décret pérennise cette faculté dans le respect des règles re-

latives aux activités accessoires soumises à autorisation.

Publics concernés : employeurs publics et agents publics des trois versants de la fonction publique.

JORF n° 0123 du 28 mai 2026 - NOR : CPPF2605106D

MESSAGERIE (1)

↓ Une conversation sur une messagerie professionnelle intégrée aux outils de travail n'est pas protégée comme un échange privé dès lors qu'elle n'est pas signalée comme telle.

↳ L'autorité disciplinaire peut prouver les faits par tout moyen, mais qu'elle reste tenue à une obligation de loyauté vis-à-vis de ses agents. Elle juge toutefois que cette loyauté n'est pas méconnue lorsque les échanges ont eu lieu sur une messagerie professionnelle mise à disposition pour le service et qu'ils n'étaient ni identifiés comme personnels ni comme privés.

En tout état de cause le licenciement ne reposait pas sur des propos restés confidentiels, mais sur ceux qui avaient été involontairement partagés pendant la réunion.

MESSAGERIE (2)

↓ Messagerie professionnelle et loyauté de la preuve : la sanction disciplinaire validée.

↳ L'administration peut établir les faits disciplinaires par tout moyen, sous réserve du respect de son obligation de loyauté. En l'espèce, les échanges litigieux ont été tenus sur une messagerie professionnelle mise à disposition de l'agent, sans mention de caractère personnel ou privé. Dès lors, la récupération de ces messages, y compris via constat d'huissier après recours à un prestataire, ne caractérise pas un procédé déloyal. L'administration pouvait ainsi légalement se fonder sur l'ensemble des échanges pour établir la matérialité des faits reprochés.

Les propos tenus, bien que diffusés accidentellement, présentent un caractère grossier, dénigrant et irrespectueux à l'égard de la hiérarchie et de collègues, révélant un manquement aux obligations de dignité, de loyauté, de réserve et d'exemplarité, d'autant plus marqué au regard des fonctions d'encadrement exercées.

S'y ajoute un refus de transmission des échanges à l'autorité hiérarchique, constitutif d'un manquement à l'obligation d'obéissance. Compte tenu de la gravité des faits et de leur répétition, la sanction du deuxième groupe infligée n'est pas jugée disproportionnée.

AGENT CONTRACTUEL EN CDI : LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS NI INDEMNITÉ.

Trois séries de griefs :

↳ d'abord des propos sexistes, misogynes et irrespectueux tenus pendant une réunion ;

↳ ensuite un comportement déloyal dans la conduite du projet, avec dénigrement des orientations retenues, manque d'implication à certaines réunions et geste vulgaire lors d'une visioconférence ;

↳ enfin des activités sportives pratiquées de manière répétée pendant le temps de travail en télétravail, établies notamment par un constat d'huissier et un rapport RH

fondé sur Strava, malgré l'argument tiré d'un décalage horaire de l'application.

CAA de TOULOUSE N° 24TL01209 du mardi 07 avril 2026

CAA de TOULOUSE N° 24TL01215 du mardi 07 avril 2026

AUGMENTATION DU SMIC LE 1^{er} JUIN

↓ Le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) augmente chaque année le 1^{er} janvier. Il est par ailleurs automatiquement revalorisé en cours d'année, en cas de forte inflation. Le Smic augmentera ainsi de 2,41 % le 1^{er} juin, du fait notamment de la forte hausse des prix de l'énergie.

Les nouveaux montants seront les suivants :

- le Smic horaire brut s'élèvera à 12,31 €, contre 12,02 € actuellement ;
- le Smic mensuel brut pour un temps plein s'élèvera à 1 867,02 €, contre 1 823,03 € actuellement (soit une hausse de 43,99 € brut par mois) ;
- le Smic mensuel net pour un temps plein s'élèvera à 1 477,93 €, contre 1 443,11 € actuellement (soit une hausse de 34,82 € net par mois).

Ces montants s'appliquent en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

À Mayotte, le montant du Smic horaire brut sera de 9,56 € brut à compter du 1^{er} juin, contre 9,33 € jusque-là. Le Smic mensuel brut pour un temps plein s'élèvera à 1 449,93 €, contre 1 415,05 € à l'heure actuelle (soit une hausse de 34,88 € brut par mois).

DROIT SYNDICAL : UNE PRISE DE PAROLE NON DÉCLARÉE PENDANT LE SERVICE PEUT JUSTIFIER UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

↓ Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 alors applicable, toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire. L'avertissement constitue la première sanction du premier groupe des sanctions disciplinaires.

↳ Les articles 4, 5 et 7 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique encadrent la tenue des réunions syndicales dans les locaux administratifs. Les réunions organisées pendant les heures de service ne peuvent concerner que les agents autorisés à y participer et doivent être préalablement déclarées. Elles ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service.

Si les représentants syndicaux disposent d'une liberté d'expression renforcée, cette liberté ne les autorise pas à organiser des prises de parole collectives en dehors du cadre réglementaire ni à méconnaître les injonctions légales de l'autorité hiérarchique chargée d'assurer la sécurité et la continuité de la service..

CAA de BORDEAUX N° 24BX00978 du 12 mai 2026.

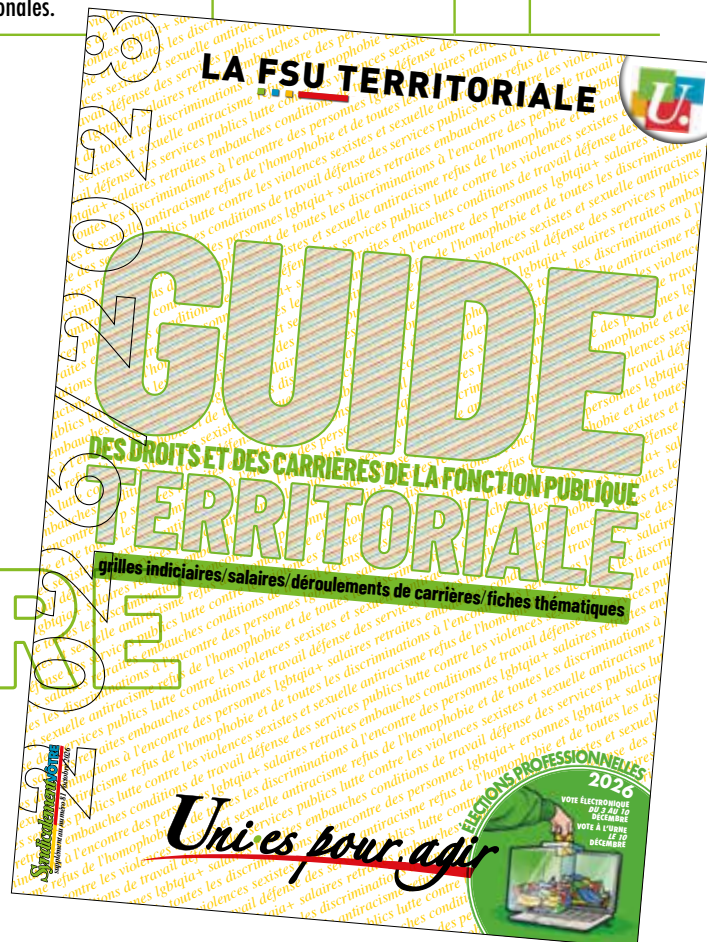


FORMATIONS

SEPTEMBRE
2026

FORMATION FSU TERRITORIALE	durée en jours	dates	en résumé	Intervenant-es	lieux	date limite demande autorisation absence
FORMATION ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 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 de formateurs F3SCT	3	21 au 23 09 26	Assurer les 2 jours de formation obli- gatoire des nouveaux élu-es F3SCT. Profil recherché en priorité : camarade ayant déjà suivi notre formation F3SCT en 2024 ou 2025, membres expérimenté-es d'une F3SCT, secrétaires de la F3SCT dans leur collectivités.	FSU TERRITORIALE Béatrice Fauvinet et Guillaume Floris	BAGNOLET	21 08 26
Initiation CANVA	1	23 09 26	Reprendre et/ou réaliser soi-même ses tracts, affiches, communiqués, bandeaux, etc. avec la plateforme Canva. S'approprier et adapter localement les publications nationales.	Emmanuel Samson	BAGNOLET	21 08 26

RENDEZ-
VOUS EN
SEPTEMBRE



EN NOVEMBRE NOUS VOTERONS AUSSI POUR LA CNRACL



Les élections du Conseil d'administration de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agent·es des Collectivités Locales) se tiendront du 23 novembre au 10 décembre 2026, c'est-à-dire dans le même temps que les élections professionnelles (le 10 décembre pour le vote à l'urne et du 3 au 10 décembre pour le vote électronique). Le risque de confusion dans les scrutins est important, aussi, nous vous donnons quelques repères sur ce scrutin aussi particulier qu'essentiel. Michel Angot, retraité et représentant de la FSU Territoriale au sein de la Section Fédérale Retraités Nationale (SFRN) de la FSU a détaillé les enjeux de cette élection lors du dernier Conseil Délibératif National.



RÔLE ET FONCTIONS

Créée en 1945, la CNRACL est le régime spécial de la Sécurité Sociale chargé de l'assurance vieillesse des agents territoriaux et hospitaliers. Les agents des collectivités y ont été affiliés obligatoirement en 1952, en même temps que le statut unique. Ils ont été rejoints en 1954 par les agents des Offices publics d'HLM, et en 1955 par les agents publics hospitaliers. La CNRACL est adossée et gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations, avec un Conseil d'administration composé de 16 membres titulaires (+ 16 suppléants) représentant paritairement les employeurs et les syndicats. Y siègent également 2 commissaires du gouvernement représentant les ministres chargés du Budget et de la Sécurité Sociale, et les Présidents des 2 Conseils supérieurs de la FPT et de la FPH (ces 4 représentants siégeant sans voix délibératives). Outre les retraites des agents, la CNRACL gère également d'autres domaines : les pensions d'invalidité, l'action sociale pour les agents les plus modestes (FAS), les actions de prévention du vieillissement et des risques professionnels, et les dispositions pour la majoration pour enfants.

La CNRACL gère aujourd'hui les retraites de 2,2 millions d'actifs et d'actives et de 1,2 million de retraité·es. (En 2010, 2 millions d'actifs cotisaient pour 990 000 retraités).



DOSSIER

SITUATION FINANCIÈRE DE LA CNRACL

Durant les années 1980-2000, le nombre de fonctionnaires actifs étant supérieur à celui des fonctionnaires retraités, la CNRACL bénéficiait donc d'un excédent positif (+15 milliards d'euros au début des années 2000). Or, un rapport du COR (Conseil d'orientation des retraites) évoque un déficit de 2,5 milliards d'euros ! À la suite de ce rapport, une enquête fut organisée par les trois inspections : IGAS (Affaires sociales) IGF (Finances) et IGA (Administration) qui publia le rapport de sa mission en listant les causes de ce déficit qui selon eux n'était pas dues à une mauvaise gestion :

1. Le vieillissement des personnels territoriaux et hospitaliers, avec un ratio démographique entre actifs et retraités qui est passé en quelques années de +4 à -1,5 (dans le même temps il est passé à -1,7 pour les autres régimes de retraite).

2. La « compensation démographique » ou l'obligation donnée par le gouvernement à la CNRACL d'utiliser son excédent pour financer le déficit des caisses de retraite de certaines catégories de salariés en diminution importantes (mineurs, marins... etc.). Depuis 1974, la CNRACL a donc contribué à hauteur de 100 milliards d'euros à ces caisses en difficulté.

3. Le développement exponentiel, depuis plusieurs années, de l'emploi contractuel dans la FPT et la FPH, puisque les agents contractuels ne cotisent pas à la CNRACL mais au régime général AGIRC-ARCO.

On rajoutera à ces 3 causes mentionnées dans le rapport, deux autres qui n'y figurent pas :

4. La cotisation retraite est effectuée sur le seul salaire brut.... et donc pas sur les primes, qui constituent de plus en plus une part importante (entre 10% et 40% dans certaines filières) de nos salaires nets.

5. La dette de l'État liée aux transferts de personnels FPE vers les collectivités, dont nos ca-

marades TOS transférés sur les collèges (gérés par les Départements) ou les lycées (gérés par les Régions). Ces transferts de personnels n'ont jamais été entièrement compensés.

Partant du fait que la part des cotisations ne représente que 66% du budget de la CNRACL, et que les autres ressources sont des taxes et impôts affectés à des transferts internes, le rapport des trois inspections a proposé des « remèdes » (dont certains ont dû faire tousser le gouvernement et certains employeurs...) afin d'orienter la CNRACL « vers une trajectoire de retour à l'équilibre » avec différentes propositions :

- diversification des sources de financement (par exemple, faire financer la majoration pour enfants par la Caisse nationale d'allocations familiales, ou le minimum invalidité par le Fonds solidarité vieillesse (FSV)) et « faire reprendre la dette » de la CNRACL par l'État (!) ;
- faire également reprendre par l'État la « compensation inter-régimes » qu'il avait imposée à la CNRACL depuis 1974 pour certaines caisses de retraite ;
- procéder à une hausse du taux de cotisation des employeurs (qui s'en offusquent en faisant remarquer qu'une telle mesure augmentera le coût d'emploi d'un agent titulaire par rapport à un contractuel).

À ce dernier argument, le rapport propose la mesure la plus pertinente (et la plus efficace) : la création d'une taxe sur la masse salariale des agents contractuels, et d'en affecter le produit à la CNRACL ! Une nouvelle version de cette « contribution » a été rédigée « pour ne pas dissuader les collectivités et les hôpitaux de recourir aux contractuels », mais avec un même taux de cotisation et avec le rattachement éventuel des contractuels au régime des titulaires. La réponse à ce rapport est maintenant dans le camp du gouvernement...



DOSSIER

LES ÉLECTIONS POUR LE CA DE LA CNRACL

Les élections ont lieu tous les 6 ans dans les 9 mois qui suivent les élections municipales soit, entre le 23 novembre et le 10 décembre 2026,

uniquement par voie électronique.

Les votes sont distincts pour les 2,2 millions d'actifs et pour les 1,2 million de retraités, afin d'élire les 16 représentants des personnels qui siégeront au Conseil d'Administration. Le CA est composé de 6 collèges (les 4 premiers ne concernant que les employeurs : 1) mairies de communes de plus de 20 000 habitants ; 2) Mairies de moins de 20 000 habitants ; 3) Régions, Départements et Intercos ; 4) Établissements hospitaliers).

Les organisations syndicales ne présentent des listes que dans les seuls collèges «5» (les 2,2 millions de personnels actifs) et «6». (les 1,2 million de retraités).

Le CA compte 32 membres (16 titulaires et 16 suppléants). Sur ces 32 sièges, la moitié (8 + 8) revient aux employeurs, et l'autre moitié aux représentants des agents :

6 + 6 pour les personnels actifs, et 2 + 2 pour les retraité·es.

En 2021, avec une participation terriblement basse (16,2% chez les actifs et 29% chez les

retraités) les résultats avaient été les suivants :

- pour les actifs : CGT 28,76% (3 élus + 3 suppléants), CFDT 19,62% (2 élus + 2 suppléants), FO 18% (1 élu + 1 suppléant), les 8 autres listes syndicales n'ayant aucun élu, notre liste FSU avait obtenu 2,32%.
- pour les retraités : CGT 23,96% (1 élu + 1 suppléant), CFDT 21,1% (1 élu + 1 suppléant), les 10 autres listes syndicales n'obtenant pas d'élu, notre liste FSU avait obtenu 1,77%.

Même si nous ne sommes présents que sur le versant Territorial, notre liste pour les actifs devra nécessairement comporter des camarades exerçant des professions médicales (infirmières, médecins, aide-soignants...) employés par des collectivités locales.

Pour la liste «retraités», il est indispensable que tous nos syndicats départementaux gardent le contact avec nos collègues partant à la retraite (y compris en leur proposant une cotisation qui dans certains cas pourrait être «symbolique»...).

À ce sujet un «secteur retraité·es» est à construire dans la FSU Territoriale comme il en existe dans les autres syndicats de la FSU de façon importante (il y a quand même 22 000 retraités qui continuent d'adhérer à la FSU). ■

Elections du Conseil d'administration de la CNRACL 2026 : VÉRIFIEZ VOTRE INSCRIPTION SUR LES LISTES ÉLECTORALES

L'élection du Conseil d'administration de la CNRACL se déroulera du 23 novembre au 10 décembre 2026 exclusivement via une plateforme de vote sécurisée. Pour pouvoir voter, pensez dès maintenant à vérifier votre inscription sur les listes électorales et au plus tard le 17 août 2026 sur elections-cnracl.fr. Assurez-vous que vos coordonnées personnelles (adresse courriel et postale) sont à jour dans votre espace personnel Ma retraite publique, rubrique «Mon Compte». Vous y retrouverez également votre numéro de contrat CNRACL, indiqué sur la liste électorale. Pour toute question relative à l'élection, contactez Kercia, prestataire privé en charge de l'organisation des élections CNRACL, au 05 57 57 91 90.

FSU TERRITORIALE 11

CARCASSONNE: ATTAQUER LES SYNDICATS, C'EST ATTAQUER LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES!

LA FSU TERRITORIALE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Aude



Jeudi 30 avril, le nouveau maire RN de Carcassonne a annoncé à la fin du conseil municipal que la mairie allait retirer leurs locaux à la CFDT, la CGT, la FSU et Solidaires. Ces quatre locaux municipaux sont mis à disposition des organisations syndicales depuis des années.

Cette décision fait suite à la manifestation du 29 avril, à l'initiative du collectif de jeunes de Carcassonne, «Nous Carcassonne», qui appelait à manifester contre l'extrême droite et pour les libertés publiques, avec le soutien de ces quatre organisations syndicales.

Elle s'inscrit dans une série d'actes assumés par le maire RN de Carcassonne : suppression de subventions à la Ligue des Droits de l'Homme et à toutes les associations qui critiquent l'extrême droite, retrait du drapeau européen sur la façade de la mairie, remplacement du portait du Président de la République par celui de Marine Le Pen, suppression des publications légales dans la presse locale considérée comme trop critique, refus avancé de mettre à disposition des locaux pour les élections algériennes... et aussi s'attaquer aux syndicats, qui sont directement visés parce qu'ils constituent un contre-pouvoir organisé, capable de défendre les droits sociaux et les libertés collectives.

Riposte unitaire

Très rapidement la riposte s'est organisée et le 13 mai, c'est une intersyndicale départementale unie constituée de la FSU, CFDT, CGT, Solidaires, CFTC, FO, UNSA qui s'est exprimée pour défendre les droits syndicaux. En effet, cette décision d'expulser des organisations syndicales qui n'ont fait qu'exercer leur liberté d'expression constitue une attaque grave contre la liberté syndicale et contre nos organisations qui participent depuis des décennies à la vie démocratique et sociale de notre pays.



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Défendre nos lieux d'accueil et de mémoire

À Carcassonne, comme ailleurs, les locaux syndicaux et les Bourses du travail ne sont pas des locaux municipaux comme les autres. Comme partout en France, il s'agit de lieux historiques d'accueil, d'organisation et de défense des travailleurs et travailleuses. À Carcassonne, les salarié-es peuvent être accueilli-es à la Bourse du travail et dans tous les locaux syndicaux, et accompagné-es notamment grâce à des permanences juridiques face aux licenciements abusifs, aux impayés, aux accidents du travail, aux discriminations et à la précarité. Les organisations syndicales participent également à la vie économique et sociale du territoire (participation aux instances CPAM, CAF, URSSAF, CARSAT, MSA etc.)

Dans un territoire durement touché par les inégalités sociales, cette présence est essentielle.

Ce qui se joue à Carcassonne dépasse largement le cadre local. Si une municipalité peut, pour des raisons idéologiques, expulser des organisations syndicales d'un lieu qu'elles occupent parfois depuis près d'un siècle, alors c'est un précédent extrêmement dangereux qui est créé pour l'ensemble du pays.

Le bras de fer est désormais engagé avec la municipalité, un courrier signé par l'ensemble des secrétaires généraux nationaux des organisations syndicales a été adressé aux ministres de l'Intérieur, du travail et des solidarités, une pétition est en ligne que nous invitons tous les militants et militantes, citoyens et citoyennes à signer et diffuser.

Prochaine action lors du conseil municipal du 25 juin, d'autres initiatives seront annoncées dans les jours et semaines à venir. ■



une pétition en ligne :

<https://www.change.org/p/carcassonne-attaquer-les-syndicats-c-est-attaquer-les-travailleur-ses>

FSU TERRITORIALE 51 LA FSU TERRITORIALE DE LA MARNE À LA RENCONTRE DES AGENT·ES LORS DE LA FOIRE DE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

LA FSU TERRITORIALE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU/

Marne

Du 28 août au 7 septembre 2026, la Foire de Châlons-en-Champagne célébrera sa 80^e édition. Rendez-vous incontournable du territoire, elle rassemble chaque année plusieurs milliers de visiteurs et de nombreux acteurs institutionnels, économiques et associatifs.

À cette occasion, la FSU Territoriale du département de la Marne sera présente les 5 et 6 septembre sur le dernier week-end de la foire avec un stand installé sur le parvis de la bouteille de Champagne, à l'entrée du site.

Un lieu d'échanges et de rencontres où les agent·es territoriaux de la Marne pourront venir échanger sur leurs conditions de travail, leurs droits et les enjeux professionnels à venir. Ce sera également l'occasion pour la FSU Territoriale de présenter ses actions, ses revendications et son engagement quotidien pour la défense des personnels et du service public.

Les agent·es territoriaux de la Marne assurent au quotidien des missions essentielles au service de la population. Riches de métiers et de compétences variées, ils et elles contribuent chaque jour à la mise en œuvre des politiques publiques.

Derrière chaque service rendu aux habitant·es, il y a des femmes et des hommes engagé·es qui font vivre les politiques publiques. Défendre leurs conditions

de travail, leurs carrières, leur pouvoir d'achat et la qualité du service public constitue le cœur de l'action syndicale de la FSU.

Le samedi 5 septembre, Julien Fonte, co-secrétaire général de la FSU Territoriale, sera présent sur le stand pour échanger avec les agent·es, répondre à leurs questions et évoquer les enjeux des élections professionnelles de décembre prochain. Les agent·es pourront également rencontrer les membres du bureau syndical dans une ambiance conviviale et fraternelle.

Cette présence à la Foire de Châlons-en-Champagne s'inscrit dans la volonté de la FSU d'aller à la rencontre des collègues afin de porter leurs revendications, défendre leurs droits et échanger sur les enjeux qui concernent l'avenir de la Fonction publique territoriale et des services publics locaux.

À quelques mois des élections professionnelles, la FSU réaffirme sa détermination à défendre les personnels, à porter leurs attentes auprès de l'employeur et à lutter pour des services publics de qualité, accessibles à toutes et tous.

Agent·es titulaires, contractuel·les, actifs ou retraité·es, n'hésitez pas à venir nous rencontrer sur notre stand. Ensemble, faisons vivre un syndicalisme de proximité, combatif et à l'écoute des personnels. ■



1/ Peux-tu te présenter ?

Sébastien Huet, je suis adjoint technique territorial pour la Région Réunion et j'exerce au sein d'un établissement public local d'enseignement (lycée).

J'occupe actuellement des fonctions d'assistant de maintenance informatique (A.M.I.), fonctions que j'exerce depuis plus de dix ans. Je suis également militant et délégué syndical à la FSU territoriale, engagé dans la défense des droits et des conditions de travail des agent-es territoriaux.



**Sébastien Huet,
adjoint technique
territorial dans un lycée
de La Réunion,
SNUTER 974**

2/ Comment exerces-tu ton métier au quotidien ?

Au quotidien, j'assure des missions essentielles au bon fonctionnement de l'établissement: support informatique, assistance aux usagers, maintenance des équipements numériques, accompagnement des équipes éducative et administrative, ainsi que la gestion du parc informatique, son évolution, son suivi, son inventaire et l'ensemble des tâches associées. Ces missions requièrent une grande polyvalence, une forte disponibilité et une capacité d'adaptation permanente. Malgré les contraintes, j'exerce mon métier avec professionnalisme et sens du service public, afin de permettre aux élèves d'étudier et de réussir dans les meilleures conditions possibles.

3/ Quelles sont les attentes et les revendications pour ton métier ?

Les principales attentes et revendications concernent notamment :

- l'évolution statutaire des postes d'assistant de maintenance informatique vers la catégorie B, en cohérence avec le niveau de technicité, d'autonomie et de responsabilités exercées ;
- une meilleure valorisation salariale, notamment à travers les régimes indemnitaires ;
- des conditions de travail dignes, avec des moyens matériels adaptés et des organisations de travail respectueuses des agent-es ;
- le respect du dialogue social et des agent-es, condition indispensable à un service public de qualité.

Plus spécifiquement pour les agent-es territoriaux des domaines technique et informatique, les revendications sont claires :

- une reconnaissance statutaire des métiers du numérique dans la Fonction publique territoriale ;
- une adaptation des cadres d'emplois à l'évolution rapide des technologies et des compétences requises ;
- l'accès à des formations continues qualifiantes ;

- une sécurisation des parcours professionnels, sans précarisation ni surcharge de travail ;

- la reconnaissance du rôle stratégique des agents techniques et informatiques dans le fonctionnement des services publics locaux.

4/ Qu'est-ce que ça t'apporte de militer au SNUTER-FSU à La Réunion ?

Militer à la FSU Territoriale m'a permis de ne plus rester isolé face à des situations où les collectivités insistent souvent sur les obligations des agent-es, sans toujours accorder la même attention à leurs droits, ni à la réalité des situations vécues sur le terrain.

Cet engagement me permet de prendre du recul et de m'inscrire dans une démarche collective, afin que des situations concrètes du terrain soient mieux comprises et prises en compte.

C'est aussi un engagement humain et solidaire : accompagner les collègues, porter leur parole, alerter sur les dysfonctionnements et faire vivre un syndicalisme de proximité, ancré dans la réalité du terrain réunionnais.

5/ Quelles perspectives ou revendications pour les agent-es territoriaux du domaine de la culture ?

Plus spécifiquement pour les agent-es territoriaux des domaines technique et informatique, les revendications sont claires :

- une reconnaissance statutaire des métiers du numérique dans la fonction publique territoriale ;
- une adaptation des cadres d'emplois à l'évolution rapide des technologies et des compétences requises ;
- l'accès à des formations continues qualifiantes ;
- une sécurisation des parcours professionnels, sans précarisation ni surcharge de travail ;
- la reconnaissance du rôle stratégique des agents techniques et informatiques dans le fonctionnement des services publics locaux.

LA FSU TERRITORIALE
La Réunion

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

FSU TERRITORIALE 72 UN CONGRÈS QUI PLACE LES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

LA FSU TERRITORIALE

Sarthe

Le 9 avril 2026, les militants et militantes du syndicat local départemental de la FSU Territoriale de la Sarthe se sont réunies en congrès. Ce rendez-vous a permis d'échanger sur la situation des agents et agentes des collectivités territoriales du département, de dresser un bilan de l'activité syndicale et de définir les orientations pour les années à venir. À cette occasion ont répondu à notre invitation, le co-secrétaire général national de la FSU Territoriale, Julien Fonte ainsi que le secrétaire général départemental de la FSU sarthoise, Julien Cristofoli. Leur présence a permis d'enrichir nos débats, de rappeler à toutes et tous les valeurs de la FSU et de réaffirmer notre opposition à un parti d'extrême droite prônant l'étranger comme cause de tous les maux de la société.

Le Secrétaire général de la FSU Territoriale 72, Pascal Cabaret a dressé une liste de toutes les actions menées par le syndicat durant le dernier mandat, règlement du temps de travail, RIFSEEP, Protection sociale, Accompagnement individuel des agents et agentes, obtention de L'APEH (Aide aux Parents d'Enfants porteurs de Handicap), mobilisation au conseil municipal de la ville du Mans pour exiger des mesures salariales, notamment pour nos collègues de la catégorie C. Ce congrès se situe aussi dans une année d'échéances électorales, pour le Comité des Œuvres Sociales, dès le 18 juin, qui sera suivi des élections professionnelles de décembre. Notre syndicat a pour objectif d'appeler à la mobilisation de nos adhérent·es pour poursuivre le travail engagé depuis 4 ans. Pour rappel, en 2022, la FSU Territoriale 72 est devenue la première organisation syndicale sur la Ville du Mans, sa Métropole et son CCAS.

Des services publics sous pression

Suite aux interventions de Julien Fonte, et aux débats, un constat s'est imposé : les services publics territo-

riaux continuent de subir les conséquences des restrictions budgétaires et des réorganisations successives. Dans les Communes, les Intercommunalités, les Départements ou encore les Établissements publics, les agents et agentes font face à une augmentation constante de leur charge de travail.

Julien Cristofoli, Secrétaire général de la FSU de la Sarthe, a pu réaffirmer que *« défendre les salaires sans défendre les services publics n'a pas de sens. Les services publics sont des amortisseurs de crise, mais affaiblis par des années d'austérité, ils ne peuvent plus jouer ce rôle au moment même où l'inflation explose. Dans la Sarthe, cela signifie exiger des moyens pour l'éducation, l'action sociale, les routes, la culture, la protection de l'enfance, l'accompagnement des plus vulnérables. C'est à partir de nos réalités locales que nous devons rendre visible ce qu'il se passe : le néolibéralisme détruit les droits sociaux et fait le lit des forces réactionnaires »*.

Pouvoir d'achat : l'urgence de mesures concrètes

La question salariale a occupé une place centrale dans les discussions. Face à l'augmentation du coût de la vie, les délégué·es ont réaffirmé l'exigence d'une revalorisation générale des rémunérations et d'un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis plusieurs années.

Le congrès a également rappelé l'importance de garantir l'égalité de traitement entre les agents et agentes et de lutter contre les inégalités professionnelles, notamment entre les femmes et les hommes. Au secrétaire départemental de poursuivre en affirmant qu'*« Enfin, cette crise énergétique nous rappelle une évidence : tant que l'énergie restera aux mains des marchés et des spéculateurs, nous subirons à la fois la hausse des prix et l'aggravation de la crise climatique. Pour la FSU, climat et pouvoir d'achat, c'est un même combat : il faut*



EN DIRECT DU SNUTER-FSU

accélérer la transition vers des énergies renouvelables, sortir de la dépendance aux fossiles et aller vers une gestion publique de ce secteur. Là encore, les collectivités territoriales, et donc les agents et agentes territoriaux, ont un rôle central à jouer; que ce soit sur les transports, la rénovation, la planification énergétique ».

Défendre les droits des agent-es

Les participant-es ont souligné la nécessité de renforcer les moyens consacrés à la santé et à la sécurité au travail. L'augmentation des risques psychosociaux, des arrêts maladie et de l'épuisement professionnel appelle des réponses fortes de la part des employeurs territoriaux.

La FSU Territoriale 72 entend poursuivre son action pour défendre les droits collectifs et individuels des agent-es, accompagner les personnels dans leurs démarches et porter leurs revendications auprès des collectivités. Armelle Lefaucheur, Secrétaire de la F3SCT, a pu rappeler l'importance d'un travail efficace sur les risques psychosociaux, et mettre en avant que c'est l'une des causes de maladie actuelle la plus fréquente, dépassant les problèmes muscu-

lo-squelettiques. Il est aujourd'hui dommageable de voir que la prise de conscience n'est pas encore effective dans nos collectivités. Malgré des efforts de réflexion sur ce sujet, rien n'est encore mis en place auprès des agent-es

Renforcer le syndicalisme de proximité

Enfin, le congrès a également mis l'accent sur le développement du syndicalisme de terrain. Dans un contexte où les attaques contre la Fonction publique se multiplient, la présence syndicale dans les services demeure un enjeu majeur.

Quand travailler nous appauvrit !

Aujourd'hui, une réalité s'impose : le fait de travailler ne garantit plus de vivre dignement. Notre congrès a été unanime pour exiger l'obtention d'une revalorisation du point d'indice indexé sur l'inflation, et localement, exiger une revalorisation des groupes de fonctions du RIFSEEP. Face à ces enjeux, la FSU restera pleinement mobilisée, attentive à la parole des agents et agentes, et déterminée à défendre leurs conditions de travail, ainsi que leur pouvoir d'achat. ■



PYRÉNÉES-ATLANTIQUES : UNE FSU TERRITORIALE EN PLEIN DÉVELOPPEMENT !

LA FSU TERRITORIALE

EN DIRECT DU SNUTER-FSU

Pyrénées-Atlantiques

1. La leptospirose est une maladie bactérienne présente dans le monde entier. Cette maladie est transmise de l'animal à l'être humain via les urines. Les principaux réservoirs animaux sont les rats même si tous les mammifères peuvent être porteurs de la bactérie.

La FSU Territoriale 64 a tenu son Congrès au mois d'avril 2026. Cela a été l'occasion d'échanger et de débattre sur les revendications locales tout en détaillant les multiples dynamiques de ses sections. La présence de Julien Fonte a aussi permis aux jeunes militant·es présent·es en nombre de découvrir un peu mieux la FSU Territoriale, son organisation et ses revendications.

De nouvelles sections syndicales

La section syndicale du SIECTOM Coteaux Béarn Adour (Syndicat Intercommunal de l'Environnement, de la Collecte et de Traitement des Ordures Ménagères) a obtenu un siège au CST en moins de six mois d'existence. Elle a rappelé les avancées obtenues grâce à son action : l'attribution de la NBI avec effet rétroactif sur quatre ans, l'augmentation de la valeur des titres-restaurant de 8€ à 10€, ainsi que la mise en place de la vaccination contre la leptospirose¹.

La section syndicale CCBG, Communauté de Communes Béarn des Gaves à Salies-de-Béarn, a été créée en décembre 2025. Elle est animée par Cédric Moity (secrétaire de la section) et Mickaël Bonnabaud (trésorier). Cette section ambitionne de constituer une liste pour les prochaines élections professionnelles avec l'objectif d'obtenir au moins un siège au CST.

Débat juridique

La FSU Territoriale a profité de ce congrès pour créer un temps d'échanges avec Maître Dorothée Mandile, avocate, qui accompagne juridiquement notre syndicat depuis plusieurs années. Son intervention portait sur les droits des agent·es territoriaux et a nourri de nombreux échanges avec les congressistes.

Vers une nouvelle section à la Mairie d'Anglet ?

Sandra Duclos, agente administrative à la mairie d'Anglet, et Alain Scotti, agent de police municipale, nous ont fait part de leur projet de création d'une section syndicale dans leur collectivité. Tous deux ont particulièrement apprécié la qualité des échanges avec les différents participants et se sont reconnus dans les valeurs défendues par la FSU Territoriale. De quoi nourrir de belles ambitions !

Cinq années bien employées

En cinq années d'existence, la FSU Territoriale 64 a considérablement renforcé sa présence et son implantation dans le département des Pyrénées-Atlantiques. L'information, l'accompagnement et la formation des agent·es territoriaux constituent des missions essentielles du syndicat. La qualité de ce soutien est régulièrement saluée par les collègues.

Enfin, nous avons défini nos priorités pour les prochaines élections professionnelles avec la mise en place de formations, de plus d'informations en direction des agent·es et la volonté de mener aussi campagne pour l'élection à la CNRACL. ■



SUCCÈS DE LA RÉUNION POUR L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES AU TRAVAIL

LA FSU TERRITORIALE

Paris

Dans la continuité des puissantes manifestations du 8 mars pour l'égalité et contre la haine des LGBTI, une réunion d'information syndicale consacrée à l'égalité professionnelle s'est tenue le 13 mars à la Bourse du travail. Elle a rassemblé plus d'une centaine d'agentes et agents de différents services de la Ville de Paris, témoignant d'un intérêt partagé pour ces enjeux encore largement sous-estimés.

La rencontre s'est ouverte par une présentation du collectif féministe du SUPAP-FSU, composé d'agentes issues de secteurs variés (animation, petite enfance, culture, social, administratif, propreté, sport, surveillance...). Depuis 5 ans, ce collectif porte des revendications concrètes : lutte contre la précarité, reconnaissance des pénibilités spécifiques, congés hormonaux, remplacement des congés maternité, et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Démonter les mécaniques structurelles

Une intervention a ensuite permis de mettre en évidence les écarts de rémunération persistants entre femmes et hommes à la Ville de Paris. Si certains dispositifs indemnitaires sont plutôt encadrés, les inégalités se creusent ailleurs : accès aux primes, aux heures supplémentaires ou déroulement de carrière. Les filières les plus féminisées restent moins valorisées, notamment dans les secteurs autour de l'enfance ou du social, du nettoyage, pourtant essentiels au fonctionnement des services publics.

Ces écarts ne relèvent pas de situations individuelles mais de mécanismes structurels, liés à l'organisation même du travail et à la répartition des métiers. Elle met en évidence la manière dont certaines compétences, pourtant centrales, restent peu reconnues et insuffisamment rémunérées et les pénibilités liées à la charge mentale et émotionnelle totalement niées.

Cependant, grâce à la mobilisation du syndicat SUPAP-FSU, des avancées ont pu être actées pour certaines dans le cadre d'un protocole pour l'égalité. Cette signature



était liée à l'exigence d'un second round de négociation sur de nouvelles mesures contre la précarité de l'emploi et la catégorie C des métiers à prédominance féminine.

Valoriser le travail reproductif

La chercheuse Fanny Gallot a apporté un éclairage historique passionnant. Elle a rappelé que l'organisation du travail demeure profondément marquée par une division sexuée, reposant sur la naturalisation des compétences et la dévalorisation des activités liées au « care ». La notion de travail reproductif permet ainsi de comprendre que des activités souvent invisibilisées sont pourtant essentielles au fonctionnement de la société.

Les échanges avec la salle ont permis de confronter ces analyses aux réalités professionnelles. Les témoignages des luttes en cours, aussi bien dans le domaine du nettoyage que du travail social en présence d'agentes secrétaires médico-sociales, ont permis de conforter l'importance de la grève et des mobilisations pour faire respecter ces métiers. Cette réunion a ainsi permis de dégager des pistes pour conforter le profil féministe et anti discrimination du syndicat SUPAP-FSU, dans la campagne électorale de décembre 2026. Il ne peut y avoir de victoires pour les services publics et l'ensemble des agent-es sans avancées majeures pour les agent-es ! ■



CULTURELLEMENT VÔTRE

L'I.A. « SANS ÂME NI CONSCIENCE »

de Michael Connelly

Et si l'intelligence artificielle pouvait asservir l'être humain et notamment les plus fragiles, les adolescents ? Le dernier roman de Michael Connelly *Sans âme ni conscience* (Calmann-Lévy) en pose sobrement les prémices, autour du crime commis par un jeune adolescent sous l'emprise d'un personnage numérique généré par une application d'intelligence artificielle, et le procès engagé par la mère de la jeune fille assassinée contre l'un de ces géants de la tech IA, créateur de cette entité numérique.

Auteur de plus d'une cinquantaine de romans policiers, Michael Connelly est un ancien journaliste, chroniqueur judiciaire du Los Angeles Times, et ce parfait connaisseur des arcanes judiciaires US, décortique avec précision et forces détails la mécanique mise en place par ces entreprises pour créer via l'IA, des liens de dépendance à leurs réseaux et aux avatars qu'ils ont ainsi créés.

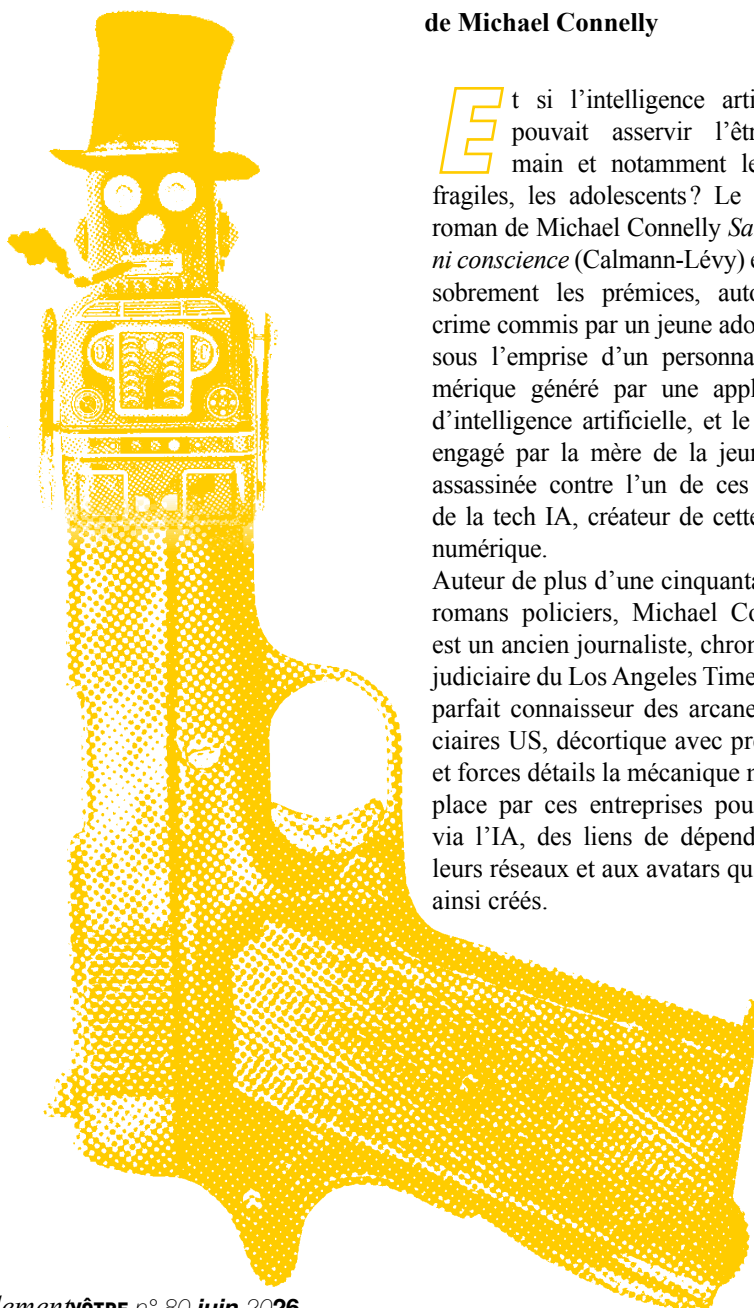
Le passionnant récit de ce procès illustre ainsi un processus récemment relevé par une étude de l'ANSES, selon laquelle les réseaux sociaux captivent l'audience des adolescents grâce à des contenus soigneusement conçus pour prolonger le temps de connexion. L'expérience devenant alors rapidement addictive, stimulée par les algorithmes qui s'adaptent aux centres d'intérêt des utilisateurs, les suggestions personnalisées et le scroll infini. Une mécanique addictive qui favorise un phénomène d'hyperconnexion, particulièrement marquée chez les jeunes, qui en pleine quête identitaire, utilisent ainsi les réseaux sociaux pour affirmer leur personnalité, se construire et entretenir des liens sociaux. Capables d'y passer plusieurs heures par jour, les jeunes façonnent progressivement, à travers les réseaux, leur rapport au monde, à eux-mêmes et aux autres.

Mais, le rapport en question n'est-il pas biaisé lorsque ces entreprises agissent via des avatars «conducteurs» pour générer des «conseils» d'orientation et des réactions qui peuvent –ainsi que le récit le révèle– pousser à des conduites sociales déviantes, voire criminelles de la part de leurs utilisateurs ?

Voici un roman qui n'est donc pas si «fictionnel» que cela, lorsque il en pointe les risques graves et les dangers potentiels. ■

LE(S) LIVRE(S)

par Michel Angot
ingénieur territorial (Paris)



GATEAU FROMAGE BLANC DU BERRY

Ingrédients pour 10 personnes :

75 gr de sucre,

2 oeufs,

480 gr de Fromage Blanc du Berry,

24 gr de Maïzena,

une pincée de sel,

1 disque de pâte feuilletée ou brisée
(on peut la faire soi-même).

Montez les blancs en neige.

Mélangez le sucre + les jaunes oeufs + maïzena
+ fromage blanc + sel.

Ajoutez les blancs délicatement à la préparation.

Prenez un moule à manqué que vous aurez beurré,
étalez la pâte, piquez à la fourchette.

Enfournez à four chaud 180 degrés pendant 50 mn.

Démoulez froid.

Bon appétit ! ■

CULTURELLEMENT VÔTRE
CULTURELLEMENT VÔTRE

LA PIEUVRE BOLLORÉ

Collaborations Laurent Mauduit, La Découverte ; *Les Irresponsables* Johann Chapoutot, Gallimard.



La récente et brutale éviction d'Olivier Nora, PDG des éditions Grasset, par le milliardaire réactionnaire breton Vincent Bolloré, illustre cette « guerre culturelle » engagée par le magnat pour soutenir et développer en France une entreprise idéologique au service des idées les plus réactionnaires, identitaires et conservatrices portées par l'extrême droite et une large partie de la droite. Le groupe Bolloré-Vivendi se trouve aujourd'hui à la tête d'un empire médiatique couvrant l'ensemble des médias dans tous les domaines : radio (*Europe 1*) télévision (*Canal+*, *Cnews*) presse écrite (*JDD*, *Prisma*, *Femme Actuelle*, *Voici...*) ou édition (Hachette, Larousse, Stock, Livre de Poche, Fayard, et aujourd'hui Grasset) sans oublier bien sûr, leur diffusion via les Points Relay et l'agence Havas !

Cette « pieuvre » médiatique et son emprise sur la vie politique et sociale française, s'inspire sans aucun doute de celle de Robert Murdoch aux USA qui, via sa chaîne de télévision *Fox News*, a préparé et accompagné l'ascension politique de Donald Trump et de ses affidés vers la Maison Blanche. Mais, comment ne pas évoquer également d'autres exemples de la prise de contrôle de la presse par des milliardaires pour les mettre au service de leurs intérêts idéologiques d'extrême droite ? Dans son livre *Collaborations* Laurent Mauduit rappelle le rôle joué par François Coty dans « l'entre-deux-guerres » faisant du *Figaro* le relais des ligues d'extrême droite, (Action Française, Solidarité Française...) contre le Front Populaire mais aussi le rôle, autrement sinistre rappelé par

Johann Chapoutot dans *Les Irresponsables*, celui d'Alfred Hugenberg (« le Führer oublié ») milliardaire allemand qui mit son empire médiatique (26 quotidiens nationaux et régionaux et les « actualités cinématographiques » de l'UFA projetées dans tous les cinémas allemands avant le film) au service de l'ascension d'Hitler et des nazis.

De Hugenberg à Bolloré en passant par Berlusconi et Murdoch, la ligne est la même, rappelée cyniquement par le philosophe conservateur Oswald Spengler : « Qu'est ce que la vérité ? Pour la foule c'est ce qu'elle lit et ce qu'elle entend. » ■

FOOTBALL: *TERRAINS DE LUTTES!*

SOCIÉTÉ

70 ans après la première finale de la Coupe d'Europe des clubs champions (Stade de Reims-Réal Madrid), le PSG gagne pour la seconde fois consécutive cette compétition devenue depuis la Ligue des Champions.

Et comme il ne se passe pas d'événements footballistiques sans que le politique ne s'en empare, les célébrations de cette dernière victoire n'y ont pas échappé. De la même manière, l'organisation de la Coupe du monde de football sur le continent américain porte en elle les tensions géopolitiques actuelles, notamment aux USA (prix des places et des transports exorbitants, difficultés dans la délivrance de visas pour les joueurs et supporters du continent Africain et du Moyen-Orient). Le football a la singularité d'être le plus populaire des sports business en réussissant ce tour de force de servir les intérêts économiques (et parfois politiques) des dominants, tout en étant un espace de lien social, de résistance, d'organisation, et de conflits en miroir des enjeux sociaux, politiques voire géopolitiques. Car rappelons-le : le football est né dans la boue des cours d'écoles anglaises et sur les pavés des quartiers ouvriers.

Jeu de gagne-misère, outil d'émancipation, espace de solidarité : le ballon rond appartient historiquement à ceux qui le font vivre, des tribunes populaires aux terrains vagues.

EN FRANCE : LE CONSTAT ACCABLANTE DE LA FINANCIARISATION DU FOOTBALL

Tous les initiés s'accordent à dire que le modèle du football français est à bout de souffle, cumulant des pertes colossales de 1,2 milliard d'euros sur la saison 2023-2024 avec, en prime, l'effondrement des droits télévisés, sources principales de subsistance pour de nombreux clubs. Aussi, l'essentiel de l'argent capté jusqu'alors n'a pas fait l'objet d'investissements (en faveur des centres de formation par exemple) mais a été englouti dans des transferts et des salaires mirobolants en faveur des joueurs. Pour combler leurs déficits, les clubs vendent à l'étranger leurs meilleurs talents, proposent à des fonds d'investissement de devenir actionnaires majoritaires, ou s'effondrent comme ce fut le cas des Girondins de Bordeaux rétrogradés en National 2 (4^e division) en 2024. Le pire dans tout cela réside dans le mimétisme destructeur du monde amateur...

UN RÉVÉLATEUR DES TENSIONS SOCIALES

Sur le terrain, on déplore la décision hautement politique de la Ligue de Football Professionnel (LFP) de supprimer la journée de championnat dédiée à la lutte contre l'homophobie et de l'invisibiliser dans une journée plus « globale » autour des discriminations. Pourtant, les chants homophobes restent extrêmement fréquents dans les stades français et les opinions homophobes sont exprimées par une très grande proportion des joueurs professionnels et des jeunes en centre de formation selon Julien Pontes, porte-parole du collectif Rouge direct (collectif contre l'homophobie dans le football).

En mai 2025, c'est le magazine *So Foot* qui alertait sur « l'infiltration » du foot français par l'extrême droite, faisant des « ultras » un vivier de recrutement à l'aide des codes virilistes et exploitant le potentiel de violence de certains supporters. Si l'infiltration de l'extrême droite dans les stades français n'est pas vraiment nouvelle (l'hooliganisme et l'usage de symboles fascistes à Lyon, Reims, Lille, etc. existaient déjà dans les années 80) certains groupes de supporters, à l'image de la société, versent dans le racisme en tribune de la même manière que les idées xénophobes se banalisent dans l'espace public... En mai 2026, lors de la victoire du PSG, les politiques réactionnaires s'emparent des images des supporters en liesse pour ériger des procès contre les « hordes » venues de banlieues mais ne disent rien lorsque Karl Olive, député Renaissance, est pris en train de sauter sur le capot d'une voiture. Ils parlent alors le concernant « de sens de la fête »...



LE FOOTBALL C'EST AUSSI UNE HISTOIRE POPULAIRE DE L'EMANCIPATION

Mickaël Correia, dans *Une histoire populaire du football*, rappelle que ce sport a longtemps été une arme de résistance aux mains des opprimés. Dès sa naissance, dans l'Angleterre préindustrielle où le football a été investi par le mouvement ouvrier naissant pour reconquérir du temps libre, il devient un marqueur d'identité collective et un espace de

sociabilité. Dans les quartiers ouvriers, loin d'être de simples associations sportives, les clubs, et notamment les stades, prolongent la vie collective, structurent des solidarités, participent à l'organisation du monde du travail, et parce qu'ils contribuent à construire une conscience commune ils viennent même prolonger les luttes sociales des ouvriers. Dès cette période, le football est à la fois encadré par les élites mais toujours réinvesti par le peuple. Il devient déjà un terrain disputé...

Des usines britanniques aux confins du monde, aux peuples colonisés ou asservis, le rectangle vert a servi de levier d'émancipation. En Algérie, le FLN a créé sa propre équipe fédérale pour porter la voix de l'indépendance à travers le globe. Au Brésil, la «Démocratie Corinthienne», menée par le légendaire milieu de terrain Sócrates dans les années 1980, a transformé un club de football en bastion de la lutte contre la dictature militaire, instaurant l'autogestion dans le vestiaire et réclamant le droit de vote pour le peuple.

UNE HISTOIRE MARQUÉE PAR L'EXCLUSION DES FEMMES

L'histoire du football est aussi celle d'une mise à l'écart. Alors que pendant la Première Guerre mondiale, les femmes avaient investi les terrains et attiré

quelques décennies, le football de club s'est transformé en une multinationale du divertissement. Les clubs historiques, autrefois ancrés dans un tissu social et industriel local (lui aussi écroulé), sont devenus les jouets de fonds de pension américains, d'oligarques ou d'États pétroliers en quête de respectabilité internationale (sportwashing). La libéralisation totale du marché des transferts, l'explosion des droits télévisuels et la marchandisation à outrance ont creusé un fossé abyssal entre les clubs et provoqué une gentrification des stades (explosion du prix des places, criminalisation des Ultras, etc.) jusqu'à proposer des projets de championnat fermés (la fameuse Super Ligue) pour garantir des revenus et une stabilité aux clubs les plus riches. Pour Nicolas Kssis-Martov (auteur de *Latéral Gauche*), cette dérive ne relève pas du hasard, elle est le produit direct du capitalisme appliqué au sport. Le football business cherche à tuer l'aléa sportif pour sécuriser les investissements. Il veut des spectateurs assis, muets, qui consomment des maillots à 150 euros fabriqués à l'autre bout du monde par des ouvrières sous-payées, plutôt que des supporters organisés et critiques...

ULTRAS : UNE LIGNE DE DÉFENSE VENUE DES TRIBUNES ?

Car effectivement, face à ce football sans âme, la résistance s'organise, et elle vient souvent de là où le pouvoir ne l'attend pas : des virages ! Si les tribunes restent traversées par de nombreuses contradictions (violence, racisme, sexisme et mêmes récupérations politiques) les ultras, contestent la marchandisation du football et défendent un football accessible, ancré dans les territoires et fidèle à l'histoire du club. Dans son livre *Ultras, les autres protagonistes du football*, l'historien Sébastien Louis lève le voile sur ce mouvement trop souvent caricaturé par les médias dominants. Les Ultras ne sont pas simplement des spectateurs passionnés mais se définissent souvent en gardiens de l'identité populaire des clubs. Les groupes ultras redéfinissent l'espace des tribunes comme des zones d'autonomie culturelle, politique et revendicative. À l'aide de drapeaux et de banderoles parfois cinglantes, ou encore de tifos monumentaux et quelquefois d'actions de boycott, ils s'opposent frontalement à la transformation du supporter en simple client venu consommer un divertissement.

SOCIÉTÉ

des foules considérables, dès le retour à la paix, les institutions organisent leur exclusion. Les femmes sont interdites de terrain, privées de moyens, reléguées dans l'ombre d'un football masculin hégémonique. Force est de constater aujourd'hui que les inégalités entre le football masculin et féminin restent flagrantes, au point parfois de s'institutionnaliser comme ce fut le cas en 2018, quand l'équipe de France féminine a été obligée de déménager de Clairefontaine (centre d'entraînement des équipes nationales de football) peu de temps avant sa Coupe du monde, pour laisser la place et les meilleures installations sportives à l'équipe masculine... Huit ans plus tard, le football féminin souffre encore et toujours d'un manque de reconnaissance, de moyens et de visibilité. Il reste un espace de lutte contre des rapports de domination qui dépassent largement le cadre sportif...

LE FOOTBALL DÉPOSSÉDÉ

À partir des années 1980, le football connaît une transformation majeure. Il devient une industrie globale, structurée par les droits télévisés, les sponsors et... les logiques financières. Et cette offensive capitaliste a tout ravagé. Dans leur ouvrage *Comment ils nous ont volé notre football*, Antoine Dumini et François Ruffin décortiquent le mécanisme de cette spoliation et montrent comment en

Pour en savoir plus...

- *Une histoire populaire du football*, Mickaël Correa, La découverte, 2020.
- *Ultras, les autres protagonistes du football*, Sébastien Louis, Edition Mare & Martin, 2026.
- *Le football, ombre et lumière*, Eduardo Galeano, éditions Lux, 2014.
- *Comment ils nous ont volé le football*, Antoine Dumini et François Ruffin, Fakir Éditions, 2016.
- *Latéral gauche, figures du foot politique*, Nicolas Kssis-Martov, Editions Libertalia, 2026.
- *Atlas du football populaire*, Yann Dey-Helle, Editions Terre de feu, 2024.

SUR LE NET : <https://dialectik-football.info/>

La Coupe du monde 2026 est dénoncée de toutes parts. Si elle s'annonce comme la plus lucrative de l'histoire, elle est certainement celle qui polluera le plus avec une émission de CO₂ annoncée à 9 millions de tonnes... S'ajoutent à ce triste palmarès des difficultés d'accès au territoire américain pour certains supporters, joueurs, arbitres (dont le meilleur arbitre africain qui a dû renoncer à officier dans la compétition faute de visa), journalistes ou ressortissants de pays jugés « sensibles ».

Les politiques migratoires, notamment le scandale de la « milice » ICE, qui fait la chasse aux immigrés, les risques de profilage racial et le renforcement des contrôles aux frontières montrent le visage sécuritaire et discriminant des pays hôtes et celui d'une FIFA (Fédération internationale de Football Association) qui consent à toutes ces dérives, comme ce fut le cas auparavant au Qatar (2022) ou en Russie (2018). Nous citerons aussi la surveillance technologique accrue, la restriction du droit de manifester et la militarisation de la sécurité dans certaines villes hôtes. Au Mexique, des mouvements citoyens dénoncent les effets de gentrification et les pressions sur les quartiers populaires tandis que des citoyens américains ont vu augmenter drastiquement les prix des transports collectifs sous prétexte qu'ils serviraient aux supporters.

D'autres alertes concernent le traitement des personnes sans domicile, les droits des communautés LGBTQIA+ et les conditions de travail sur certains chantiers liés à l'événement. Bref, la question des bénéfices concentrés au profit de la FIFA est comme toujours corrélée aux coûts pour les libertés individuelles et collectives...

SOCIÉTÉ

Ils luttent contre la programmation des matchs à des horaires impossibles, dictés par les diffuseurs télévisuels (par exemple la lutte des clubs de Ligue 2 contre la diffusion des matchs le vendredi soir par la chaîne Bein sports), et défendent parfois la mémoire ouvrière de leurs couleurs. Mieux encore, lors des printemps arabes, des mouvements sociaux en Europe, ou dernièrement contre la guerre génocidaire en Palestine, ces groupes structurés ont souvent été en première ligne des manifestations populaires, prouvant que la culture de la tribune est une école de l'action collective.

ZONES DE RÉSISTANCES

Au niveau des clubs, des initiatives émergent avec la recherche de fonctionnements alternatifs, le souhait de maintenir un lien avec leur base sociale, et de résister aux logiques purement économiques. Bien que controversé sur son absence de soutien clair à la Palestine, le club FC St. Pauli, club de Hambourg qui évoluait cette saison en première division du championnat allemand, est souvent cité comme un exemple. Il incarne une volonté de faire du football un espace engagé, en lien avec des valeurs sociales et politiques. En Angleterre, le Clapton FC, fondé en 2018, est détenu par ses propres supporters selon un modèle de démocratie horizontale et d'autogestion. Ce club de l'Est londonien (évoluant en division régionale) prône des valeurs de solidarité et d'égalité. Les matchs y sont notamment accessibles à prix libre et le club matérialise ses engagements par le flochage militant de ses maillots et leur vente pour financer des solidarités. Fin mai 2025, l'équipe féminine a préféré arrêter sa finale régionale et rejoindre ses supporters après que les responsables du stade ont voulu imposer un huis clos en raison de drapeaux palestiniens dans les tribunes...

Plus proche de nous, le Menilmontant Football Club 1871, fondé en 2014, est un club parisien autogéré, autofinancé et militant. Il est défini par

une identité populaire, antifasciste et chacun de leur match relève, en tribune, de manifestations sociales et politiques. De nombreuses initiatives de ce type existent en France. Le plus connu de tous est le club de région parisienne « Red Star », qui évolue en 2^e division, mais d'autres œuvrent dans l'ombre comme le club omnisport de Montpellier Asteras, et à l'étranger, le FC Lampedusa en Italie, le Stella Rossa à Naples, le Hapoël Tel-Aviv FC en Israël ou encore le CS Lebowsky à Florence.

Ces expériences restent minoritaires, mais elles montrent qu'une autre voie est possible. Elles rappellent que le football n'est pas condamné à être une simple marchandise. La lutte pour un football populaire est la même que celle que nous menons dans nos collectivités et nos services publics : c'est la lutte du monde du travail contre l'influence du capital, pour la défense de la solidarité et du lien social contre l'individualisme. Reprendre le contrôle de nos clubs, réinvestir les tribunes avec des valeurs de progrès social passera aussi par une démocratisation des clubs inspirée du modèle des socios, garantissant aux supporters la détention de la majorité des parts de leur club et un meilleur partage des richesses pour financer le football amateur et son travail dans les quartiers comme sur les territoires. Enfin, reconnaître les Ultras comme des partenaires et non comme des « tiroirs-caisses » ou des criminels reste aussi une nécessité. Il ne faut pas perdre de vue que le football est avant tout une fête des yeux, un art populaire capable de procurer une joie pure, irréductible aux logiques marchandes. « On a perdu, on a gagné, on s'est bien amusé » (Eduardo Galeano). ■



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

Bruno, Carine et Peio, agents territoriaux.

Première mutuelle des agents des services publics locaux, la MNT agit aux côtés de vos organisations syndicales. Elle défend une protection sociale complémentaire solide et adaptée aux réalités de votre métier.

Près de 747 000 agents territoriaux nous font déjà confiance. Ils sont couverts par nos garanties santé et prévoyance, conçues pour répondre à leurs besoins tout au long de leur parcours professionnel et personnel. Alors, pourquoi pas vous ?



RETROUVEZ TOUTES NOS
SOLUTIONS SUR **MNT.FR**
OU AU **09 72 72 02 02***

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

**ÊTRE UTILE EST
UN BEAU MÉTIER**



GRUPE **vyv**