FO PRÉFECTURES ET DES SERVICES DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

https://www.fo-prefectures.com/

FO ALERTE SUR UNE PERTE DE POUVOIR D'ACHAT DE 31,5 % POUR LES FONCTIONNAIRES DEPUIS 2000

À l'occasion d'une conférence de presse tenue le 10 juin 2025, Force Ouvrière fonction publique a présenté son cahier revendicatif, axé sur l'urgence salariale dans les 3 versants de la fonction publique. Le constat est alarmant : depuis l'an 2000, les fonctionnaires ont perdu 31,5 % de pouvoir d'achat, du fait du gel répété de la valeur du point d'indice et d'une inflation galopante.

Une paupérisation inquiétante

Alors que le gouvernement envisage de supprimer des postes de fonctionnaires pour réduire le déficit public, FO dénonce une véritable paupérisation de la fonction publique, aggravée par l'absence totale de revalorisation salariale en 2024 et 2025.

« Lorsque l'État connaît une crise, les fonctionnaires sont les meilleurs du monde, mais quand l'État souffre de soucis financiers, il tape sur la fonction publique », **a déclaré Frédéric Souillot, secrétaire général de la confédération FO.**

FO exige une revalorisation immédiate du point d'indice

Pour enrayer cette érosion du pouvoir d'achat, FO Fonction publique réclame :

✅ Une revalorisation immédiate du point d'indice de +10 % ;
✅ L'indexation automatique du point d'indice sur l'inflation pour éviter de futurs décrochages ;
✅ Un plan de rattrapage pluriannuel des pertes accumulées depuis 2000.

Une refonte des grilles indiciaires pour l'attractivité des métiers

FO dénonce également l'écrasement des grilles indiciaires et leur incapacité à garantir des perspectives de carrière dignes :

- En 2000, un agent de catégorie B (B1) débutait à 126 % du SMIC ; en 2025, il n'est plus qu'à 101,85 %.
- En catégorie C (C1), la rémunération en début de carrière tombe à 99,94 % du SMIC – soit en dessous du minimum légal, compensé de seulement six centimes bruts.

➡️ ***FO propose une nouvelle grille*** pour restaurer l'équité salariale :

- C1 : 120 % du SMIC (2 162,16 € brut - IM 439)
- B1 : 2 569,22 € brut
- A1 : 2 882,88 € brut

« Cette nouvelle grille redonnerait du sens au principe de carrière. Aujourd'hui, un agent de catégorie C peut rester smicard pendant près de 20 ans », alerte Christian Grolier, secrétaire général de FO Fonction publique.

Logement, santé, égalité professionnelle :
FO maintient ses revendications

- Le soutien à l'accès au logement pour les agents publics ;
- Le maintien de l'indemnisation à 100 % des congés pour maternité ;
- L'abrogation immédiate du jour de carence dans la fonction publique.

En résumé, FO Fonction publique exige :

- Une hausse de 10 % du point d'indice ;
- Son indexation automatique sur l'inflation ;
- Une refonte des grilles salariales ;
- L'abrogation du jour de carence ;
- Des mesures fortes pour l'égalité professionnelle et l'accès au logement.

FO RESTE MOBILISÉE POUR DÉFENDRE LES AGENTS PUBLICS ET GARANTIR UNE RECONNAISSANCE SALARIALE À LA HAUTEUR DE LEUR ENGAGEMENT.

2025

RETROUVEZ LA CONFÉRENCE DE PRESSE EN VIDÉO DIRECTEMENT SUR CE LIEN

FONCTION PUBLIQUE

FONCTION PUBLIQUE

VIVRE DIGNEMENT DE SON TRAVAIL

Dossier de Presse

--

Conférence de presse

Mardi 10 juin 2025 - 11 heures

L'ASSEMBLÉE NATIONALE ADOPTE UNE PROPOSITION DE LOI POUR ENCOURAGER LE DON DE SANG EN MILIEU PROFESSIONNEL

Le 4 juin 2025, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture une proposition de loi visant à instaurer un droit à l'autorisation d'absence rémunérée pour les salariés et agents publics souhaitant participer à une collecte de sang, de plaquettes ou de plasma. Cette mesure de santé publique a pour objectif de faciliter l'accès au don tout en respectant l'équilibre avec la continuité de l'activité professionnelle.

Un droit à l'absence encadré pour faciliter le don de sang

Conformément à la proposition de loi, les salariés et agents publics auront désormais la possibilité de s'absenter de leur poste pour se rendre sur un site de collecte, jusqu'à huit fois par an. Cette absence, tout en étant encadrée, vise à faciliter l'accès au don de manière pratique et organisée.

Les conditions de ce droit à l'absence sont les suivantes :

·L'information de l'employeur devra être donnée au moins trois jours ouvrés avant la collecte ;

·L'employeur pourra refuser l'absence, mais seulement pour des motifs liés à l'organisation du service ou à la continuité de l'activité économique, sous réserve de fournir une notification motivée au salarié ;

·À la demande de l'employeur, un justificatif de présentation au don sera requis, délivré par le site de prélèvement, indiquant les horaires d'arrivée et de départ ;

·La carte de donneur ou une attestation de l'Établissement français du sang (EFS) seront les seuls documents validés comme justificatifs. Une rémunération maintenue pendant l'absence

Pendant le temps d'absence autorisé, les salariés et agents publics bénéficieront du maintien intégral de leur rémunération, sous réserve que la durée de l'absence ne dépasse pas le temps nécessaire pour le déplacement, le prélèvement et les formalités administratives. Cette mesure n'est pas considérée comme une forme de rémunération liée au don, conformément à l'article L. 1211-4 du Code de la santé publique qui interdit toute rémunération au titre du don de produits sanguins.

Le rôle renforcé de l'Établissement français du sang (EFS)

L'EFS, déjà responsable de la collecte et de la promotion du don, se verra confier un rôle clé dans cette nouvelle disposition. Il aura pour mission d'informer activement les salariés et agents publics de la possibilité de bénéficier de cette autorisation d'absence lors des collectes, avec l'ajout de cette disposition à l'article L. 1222-1 du Code de la santé publique.

Les perspectives de la proposition de loi

Si cette proposition de loi est définitivement adoptée, elle représenterait une avancée majeure en matière de santé publique et de responsabilité sociale. En supprimant un frein logistique au don de sang, cette réforme pourrait entraîner une hausse des dons tout en valorisant l'engagement citoyen au sein des entreprises et des administrations.

Enfin, un rapport gouvernemental sera remis au Parlement dans un délai de deux ans après la promulgation de la loi afin d'évaluer l'impact de cette mesure sur la sensibilisation au don de sang et la fréquentation des lieux de collecte.

Les discussions se poursuivent avant la promulgation définitive de la loi. Affaire à suivre.

Actuellement l'Etat employeur autorise une absence d'une durée maximale de trois heures comprenant le temps de la collecte (l'entretien préalable, le renseignement du formulaire, le prélèvement suivi d'une collation obligatoire) ainsi que le déplacement aller et retour vers le lieu du prélèvement

« Art. L.1211-4-1 . - Tout salarié ou tout agent public peut s'absenter de droit de son poste de travail pour participer au don de sang, après en avoir informé son employeur au moins quarante-huit heures à l'avance et sous réserve de la nécessité du service. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article, notamment le nombre maximal d'absences que l'employeur est tenu de consentir, ainsi que leur durée maximale. »

Le nombre maximal d'absences autorisées dans le cadre des dons est de :
- 2 fois par an pour le don du sang ;
- 4 fois par an pour le don de plaquettes ;
- et 5 fois pour le don de plasma.

Notre syndicat aspire à la mise en place de facilités pour nos collègues titulaires et contractuels qui désirent être donneurs de sang, de plaquettes et/ou de plasma.

Le 22 juin 2025, un décret a été publié pour aligner le droit de la fonction publique avec le droit européen concernant le report et l'indemnisation des congés annuels non pris, notamment en cas de maladie.

Il transpose deux directives européennes : une de 2003 sur l'aménagement du temps de travail et une de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ce texte introduit un droit au report des congés annuels non pris en raison de congés maladie, d'accident de service, de maladies professionnelles ou de congés parentaux et familiaux (comme les congés de naissance ou de proche aidant).

Les agents concernés pourront reporter leurs congés jusqu'à 15 mois après la période de droit. Ce délai peut être prolongé avec l'accord du chef de service.

En cas d'impossibilité de report, une indemnité compensatrice sera versée aux agents, selon des modalités précisées dans un arrêté.

Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique.

JORF n°0144 du 22 juin 2025

ARRÊTS MALADIE ET GROSSESSE : LES ORGANISATIONS SYNDICALES DÉNONCENT UNE MESURE INJUSTE ET SEXISTE !

La baisse de la rémunération dès le deuxième jour d'arrêt maladie continue de peser lourdement sur l'ensemble des agents et agentes de la fonction publique. Cette mesure est perçue comme intrinsèquement injuste et fait l'objet d'une dénonciation constante de la part des organisations syndicales. Cependant, la situation devient d'autant plus intolérable lorsqu'un gouvernement, censé promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, choisit d'infliger une sanction financière supplémentaire aux agentes enceintes, sans prendre en compte les réalités médicales, sociales et professionnelles spécifiques à leur grossesse.

Cette décision est d'autant plus scandaleuse qu'elle touche un secteur, celui de la fonction publique, déjà marqué par des inégalités salariales persistantes, des retards de promotion, des carrières fragmentées, et une précarité contractuelle structurelle.

En 2018, le Parlement avait déjà rectifié l'aspect sexiste du dispositif en supprimant le jour de carence pour les femmes enceintes, prouvant ainsi sa capacité à entendre les alertes et revendications, notamment celles des organisations syndicales.

Dans ce contexte, FORCE OUVRIERE FONCTION PUBLIQUE a réitéré ses exigences auprès des autorités compétentes :

1. Le retrait immédiat de la baisse de la rémunération des jours d'arrêt maladie, une mesure injuste pour l'ensemble des agents de la fonction publique ;
2. La garantie du maintien intégral du salaire pour toute femme enceinte placée en congé maladie ordinaire sur avis médical, quelle que soit la nature de l'arrêt ;
3. La mise en place de politiques de santé au travail dans la fonction publique qui prennent en compte de manière globale la santé des femmes au travail, leurs parcours de maternité et leur retour à l'emploi.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES RAPPELLENT QU'IL EST IMPÉRATIF DE RESPECTER LES DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS, EN PARTICULIER DANS UN CONTEXTE OÙ L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES SEXES RESTE UN ENJEU MAJEUR.

IL EST TEMPS QUE LE GOUVERNEMENT PRENNE SES RESPONSABILITÉS ET METTE FIN À UNE DISCRIMINATION INJUSTIFIABLE QUI PÈSE LOURDEMENT SUR LES FEMMES ENCEINTES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Versement des jours de paiement des jours CET : fin juin vous devez voir apparaître dans votre rémunération le paiement des jours CET.
Pour rappel, vous avez la possibilité de percevoir une indemnité par jour épargné au-delà de 15 jours présents sur votre CET.
Le montant de cette indemnité dépend de votre catégorie hiérarchique au jour de votre demande d'indemnisation.

Montant net par catégorie hiérarchique de l'indemnité par jour épargné			
Catégories	**A**	**B**	**C**
Montant brut de l'indemnité par jour épargné	**150 €**	**100 €**	**83 €**
Assiette CSG / CRDS (98,25 % du montant brut)	147,38 €	98,25 €	81,55 €
CSG (9,2 %)	13,56 €	9,04 €	7,50 €
CRDS (0,5 %)	0,74 €	0,49 €	0,41 €
Montant net	**135,70 €**	**90,47 €**	**75,09 €**

L'indemnité versée aux fonctionnaires de l'État, aux magistrats et aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers en contrepartie des jours inscrits sur leur CET, entre dans l'assiette de cotisation du RAFP dans la limite de 20 % du traitement indiciaire.
Ne pas oublier que l'indemnité des jours CET est imposable sur le revenu.

CLIQUEZ SUR LA VIDEO POUR LA VISIONNER OU SUR CE TEXTE