



FO³-sainté.métro.cité

LA FORCE SYNDICALE

- 19 rue Léon Lamaizière • 42000 SAINT-ÉTIENNE • 04 77 41 62 98 •
- mel fo@saint-etienne.fr
- site : www.fo-saint-etienne.fr

**CAHIER REVENDICATIF FO3
VILLE DE SAINT-ETIENNE
2026
V6 – 2026**

Nous **FORCE OUVRIERE** sommes une organisation syndicale représentative, nationale, historique, apolitique et irréfragable.

Nos représentants sont mandatés pour défendre au quotidien les intérêts de l'ensemble des agents permettant à notre société de se maintenir et d'évoluer dans des conditions acceptables pour tous.

Nous défendons un service public de qualité, il est garant de l'égalité de tous les usagers. Notre branche FO services public est représentée au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

C'est pourquoi Monsieur le Maire de la Ville de SAINT-ETIENNE nous vous adressons ce cahier revendicatif afin d'améliorer les conditions de travail, de rémunération des agents et d'assurer un service public de qualité.

Dialogue social :

Nous demandons le respect du dialogue social, des obligations légales et engagements en matière de présentation des sujets liés aux lignes directrices de gestion aux partenaires sociaux. Ainsi que les obligations légales en matière de consultation des instances représentatives du personnel (CST,F3SCT,CAP...)
ex : liste exhaustive des agents remplissant tous les critères d'avancement et de promotion.

Nous exigeons le respect du pluralisme syndical et la fin des pressions liées à l'exercice du droit syndical à l'encontre des représentants syndicaux FO3.

Nous souhaitons revoir le processus du dialogue social, afin d'avoir un dialogue social apaisé, basé sur le respect mutuel et la confiance.

Nous demandons la mise en place d'une véritable politique QVCT afin d'avoir une vision globale, lisible et mesurable qui permet de répondre directement aux enjeux de recrutement, d'absentéisme, de reconnaissance et de prévention des risques psychosociaux. Mise en place de mesures phares, comité permanent QVCT, budget participatif, baromètre social...

Temps et cycles de travail particuliers:

Nous réaffirmons notre demande de reconnaissance des sujétions particulières pour les métiers pénibles, notamment dans le cadre de la réduction du temps de travail liée aux 1607 heures pour les agents en cycle particulier.

Une compensation pour les agents soumis à des cycles particuliers (travail de nuit, PM, Maisons de retraite, écoles, crèches, Opéra, Conservatoire, piscine...) bien souvent exercés par des agents de la filière technique avec de la pénibilité, afin d'obtenir une équité avec les agents en cycle sédentaire. Ex : ATT, Télétravail, chèques déjeuner.

Effectif, organisation des services, évolution professionnelle,:

La fin des suppressions de postes pour maintenir les effectifs nécessaires à l'accomplissement des missions quotidiennes. Cela est crucial pour éviter la surcharge de travail comme les dysfonctionnements ; permettant ainsi aux agents de fournir un service public de qualité aux Stéphanois.

Nous demandons que soit favorisée la promotion interne afin de permettre l'évolution professionnelle des agents. Mise en œuvre du décret du 19/12/2025 simplifiant les règles d'avancement de grade de catégorie B.

Nous demandons le maintien statutaire de la promotion interne des agents de maîtrise sans encadrement pour technicité des missions exercées.

Nomination de tous les agents qui ont des réussites aux examens professionnels.

Repositionnement – Reclassement et prévention de l'usure professionnelle :

La mise en place d'une véritable politique de prévention et d'anticipation, en identifiant les métiers à forte pénibilité et usure professionnelle qui ont pour conséquence la mise en inaptitude physique des agents.

Proposer un plan d'action de formation ciblé, pour préparer ces agents à une reconversion professionnelle tout au long de leur carrière. De plus, un bilan à mi-carrière obligatoire pour les métiers identifiés doit être instauré.

Nous sommes très inquiets sur la capacité de notre collectivité à trouver des solutions pour tous les agents qui se retrouvent inaptes sur leurs postes. En effet, l'obligation de la prise en charge de l'invalidé sur le contrat de prévoyance nous laisse penser que la mise en retraite pour invalidité des agents se fera plus facilement !

La retraite invalidité en fin de droit ne doit pas devenir un outil de réduction de la masse salariale...

Mesures financières au titre de l'action sociale pour la reconnaissance des agents :

L'augmentation de la valeur faciale des chèques déjeuner pour tous les agents.

Augmentation de la participation employeur mutuelle et prévoyance à hauteur de 50 pour cent. L'ouverture d'un groupe de travail afin de suivre l'évolution des cotisations pour les agents et d'une réflexion sur les modalités de la participation employeur qui reste figée par rapport à l'âge de l'agent.

L'attribution d'une gratification exceptionnelle au moment du départ à la retraite au titre des services rendus à la collectivité tout au long de la carrière, d'un montant à minima équivalent à celui du CNAS. Ne pas appliquer la règle des 6 mois de présence pour l'attribution des chèques KADEOS au départ à la retraite de l'agent.

L'attribution de nouveaux chèques KADEOS pour d'autres motifs que Noël (départ à la retraite, rentrée scolaire...)

La monétisation du CET et conversion en retraite complémentaire.

RIFSEEP :

- Réouverture des négociations RIFSEEP.
- Acter la clause de revoyure du RIFSEEP a minima tous les deux ans.
- La revalorisation des montants dédiés aux RIFSEEP notamment pour les catégories B et C et une répartition plus juste des montants attribués entre catégorie A,B,C.
- la refonte des grilles de classification des fonctions plus précisément la fusion des grilles CG2 et CG3.
- La redéfinition des groupes de fonction et des métiers ; un métier par groupe de fonction.
- Le rétablissement de l'ensemble des RIF et correspondances en SMAF pour sujétions particulières et l'ouverture de négociations sur l'évolution des SMAF. (ASVP, fossoyeurs...)
- La mise en place d'un plan de convergence du traitement indemnitaire entre VSE et SEM.

Mutualisation de service :

Nous vous demandons la clarification de la situation administrative des agents de l'atelier mécanique par la mutualisation. Étant donné que ces agents entretiennent une grande partie des véhicules de SEM.

Une réflexion approfondie sur la mutualisation des établissements culturels tels que la comète, les musées, le conservatoire, le planétarium, l'opéra... qui ont un rayonnement métropolitain.

Mesures contribuant à l'amélioration des conditions de travail :

L'arrêt des recours à des contrats courts et aux vacations, pour répondre aux besoins permanents et la continuité de la démarche de déprécarisation des agents contractuels et vacataires.

L'application des règles RH égalitaires dans tous les services VSE (autorisation d'absence exceptionnelle, gestion des heures supplémentaires rémunérées ou récupérées, entretien professionnel, accès aux outils informatiques, droit à la déconnexion...). L'application de la loi et le respect du statut de la fonction publique territoriale.

Maintien à 100 % de la rémunération en congés maladie ordinaire.

Élargissement au 31 janvier N+1 de la comptabilisation des 20 jours de congé pour droit à l'alimentation du CET. (idem à la limite de pose des CA).

Demande d'un bilan des jours de congés et de RTT non pris par l'ensemble des agents VSE sur les deux dernières années.

Nous demandons la révision des modalités de don de jours afin que les jours de congés, RTT, ... perdus par les agents puissent alimenter le compteur de don de congés.

Télétravail : nous demandons l'application du règlement en vigueur et l'octroi du télétravail aux agents dont les missions sont éligibles, y compris les encadrants. Nous demandons plus de souplesse dans son application, et remettons en cause le caractère figé des jours de télétravail qui ne garantit pas l'efficience et les contraintes de service. Nous demandons également que les jours de télétravail supplémentaires octroyés et justifiés par la médecine préventive ne soient pas remis en cause par l'administration.

Aménagement du temps de travail : nous demandons l'accès à ce dispositif pour l'ensemble des postes et fonctions, ainsi qu'un assouplissement des règles visant notamment à un meilleur équilibre des volumes horaires journaliers. Nous demandons également, pour garantir l'équité de traitement, l'octroi d'un jour de compensation lorsque le jour d'ATT non travaillé est un jour férié.

Nous demandons une clarification et une harmonisation des conditions d'attribution des Équipements de Protection Individuelle (EPI) en fonction des besoins et des prescriptions propres à chaque métier.

Situation du Centre Technique Municipal : nous demandons que les solutions et

échéances proposées pour la relocalisation des services soient clarifiées et présentées aux partenaires sociaux.

La mise en place d'une règle commune pour aménager les contraintes de garde d'enfant pour les familles monoparentales ayant des horaires spécifiques.

L'adaptation de l'AEA don du sang pour avoir un dispositif plus incitatif et adapté à tous les agents en cette période de pénurie de sang : trois fois une journée au lieu de six fois une demie-journée.

Demande d'un comparatif d' « AEA don du sang » recensé par la collectivité avant et depuis la mise en place des six fois une demie-journée.

La mise en place d'un congé menstruel ou a minima des AEA spécifiques et l'aménagement d'un régime de télétravail dérogatoire.

La prise en charge ou a minima un tarif préférentiel pour les frais de stationnement des agents ne bénéficiant pas de stationnement gratuit et qui subissent une perte de pouvoir d'achat.



Nous espérons que ces revendications seront prises en compte avec la plus grande attention. Ensemble , œuvrons pour un service public de qualité et des conditions de travail dignes pour tous les agents de la ville de SAINT-ETIENNE .