

Journal d'information de la FSU Territoriale 72 : Ville du Mans-CCAS-Le Mans Métropole

COUP DE FROID SUR LES SALAIRES

Le gouvernement, contraint par la loi, a porté le SMIC à 1823,03€, contre 1801,80€, soit une hausse de 21,23€ brut par mois. Cela impacte directement des milliers d'agent.es de catégorie C dans les grades C1 et C2.

Au 1er janvier, les 5 premiers échelons en C1 et les 3 premiers échelons en C2 seront **en dessous du SMIC**. Le 1er échelon de la catégorie B sera lui 13 euros seulement au-dessus du salaire minimum !



C'est le résultat de l'absence de revalorisation du point d'indice que le gouvernement bloque pour toutes et tous depuis juillet 2023 et a décidé de bloquer encore en 2026, et d'une quasi absence de revalorisation des débuts de carrière dans toutes les catégories.

La valeur du point d'indice, base de rémunération des agent.es publiques, a décroché face à l'inflation : entre 2010 et 2024, elle n'a progressé que de **6,3%** contre **plus de 27%** de hausse des prix.

La reconnaissance des qualifications et de l'expérience est effacée !

A titre d'exemple, dans la grille C1, un.e agent.e recruté.e sans ancienneté met 5 ans pour passer de l'indice majoré 366 à 371, soit un gain brut mensuel d'environ 24€ brut !

Dans la grille C2, le passage de l'indice 367 à 376 prend 5 ans, pour un gain de 44€ brut. Le gain est de 19€ brut en 4 ans au 1er grade en cat B !

ÉCHELLE C1 adjointes techniques, administratifs, d'animation, ATTE, etc.

Échelon	Durée	Indice	Indice	Traitement
		inférieur	majoré	total en euros
1	1 an	367	366	1 801,73
2	1 an	368	367	1 806,66
3	1 an	370	368	1 811,58
4	1 an	371	369	1 816,50
5	1 an	374	370	1 821,42
6	1 an	378	371	1 826,35
7	3 ans	381	372	1 831,27
8	3 ans	387	373	1 836,19
9	3 ans	401	376	1 850,96
10	4 ans	419	377	1 855,88
11	-	432	387	1 905,11

Diagramme illustrant la progression des indices : Inférieur, au, SMIC.

ÉCHELLE C2 adjointes techniques, administratifs, d'animation, etc. principales de 2ème classe

Échelon	Durée	Indice	Indice	Traitement
		inférieur	majoré	total en euros
1	1 an	368	367	1 806,66
2	1 an	371	369	1 816,50
3	1 an	376	370	1 821,42
4	1 an	387	373	1 836,19
5	1 an	396	374	1 841,12
6	1 an	404	376	1 850,96
7	2 ans	416	377	1 855,88
8	2 ans	430	385	1 895,27
9	3 ans	446	397	1 954,34
10	3 ans	461	409	2 013,41
11	4 ans	473	417	2 052,80
12	-	486	425	2 092,18

Diagramme illustrant la progression des indices : Inférieur, au, SMIC.

Pour compenser la différence entre les indices inférieurs au SMIC et le salaire minimum, le gouvernement mettra en œuvre une « **indemnité différentielle** » : Concrètement cela signifie que les agent.es des 5 premiers échelons du C1 et des 3 premiers échelons du C2 seront tous rémunérés au SMIC... et pas un centime de plus !

Et toujours aucune revalorisation pour les autres...

La FSU Territoriale exige l'ouverture de négociations salariales et revendique :

De nouvelles grilles indiciaires pour :

- Corriger le tassement des carrières notamment en catégorie C et B ;
- Atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en revalorisant les grilles des métiers les plus féminisés ;
- Une mesure d'urgence de revalorisation de l'ensemble des traitements avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de 20% ;
- L'attribution de 80 points d'indice pour toutes et tous et un salaire de 1800€ net en début de carrière ;
- L'indexation des salaires, des minima sociaux, des pensions et du point d'indice sur l'inflation.

POUR LE SERVICE PUBLIC ET LES AGENT.ES : DES SALAIRES DÉCENTS !

AVANCEMENT DE GRADE DE LA CATEGORIE B :

Fin du ratio entre avancement au choix et examen professionnel

Jusqu'à présent l'avancement de grade en catégorie B était conditionné à l'obligation de respecter un ratio de répartition d'au moins 25%, entre avancement au choix et avancement à l'examen professionnel. Suite à la publication du décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025, ce ratio est supprimé, permettant aux collectivités de faire avancer au choix les agent.e.s sans prendre en compte le nombre de lauréats à l'examen professionnel.

C'est une avancée pour les agent.e.s, revendiquée par la FSU Territoriale.

Ce ratio avait pour but d'inciter les agent.e.s à passer l'examen professionnel pour progresser dans leur carrière. Cependant, avec la raréfaction des sessions d'examen professionnel et la baisse des effectifs, ce ratio est devenu avec le temps un frein à la carrière des agent.e.s de catégorie B.



Nouvelles dispositions relatives à l'avancement de grade des cadres d'emplois de catégorie B

Article 25 du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale, modifié par le décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025.

I. - Peuvent être promus au deuxième grade de l'un des cadres d'emplois régis par le présent décret :

1° Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 6ème échelon du premier grade et justifiant d'au moins 3 années de service effectif dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

2° Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 8ème échelon du premier grade et d'au moins 5 années de service effectif dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

II. - Peuvent être promus au troisième grade de l'un des cadres d'emplois régis par le présent décret :

1° Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6ème échelon du deuxième grade et d'au moins 3 années de service effectif dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

2° Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 7ème échelon du deuxième grade et d'au moins 5 années de service effectif dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.



Dans un contexte d'absence de revalorisation significative des salaires et de tassement des grilles qui entraîne un écart de plus en plus restreint entre les grilles de catégorie C et B, la suppression de ce ratio peut permettre de redonner des perspectives d'évolution aux agent.e.s au 1er grade de catégorie B.

Ce sont désormais seulement les Lignes Directrices de Gestion (LDG) des collectivités qui déterminent les possibilités d'avancement de grade au sein des emplois de catégorie B. Pour la FSU Territoriale, les employeurs doivent prendre leurs responsabilités et permettre à l'ensemble des agent.e.s remplissant les conditions statutaires d'accéder au grade supérieur.

UN SEUL LEVIER DANS UN CONTEXTE DE BLOCAGE DU POINT D'INDICE ET DES GRILLES DE REMUNERATION :

LA FSU TERRITORIALE EXIGE DES RATIOS LOCAUX A 100%



Lorsque des collectivités ont déjà établi les tableaux d'avancement de grade pour l'année 2026, ils restent valables jusqu'au 31 décembre 2026.

Toutefois, il leur sera possible d'établir au titre de l'année 2026, et dès que ces tableaux d'avancement seront épuisés, des tableaux « complémentaires », permettant d'ajouter des promotions en cours d'année.

Complémentaire Santé au 1er Janvier 2026

Depuis 2014, la collectivité participe à la protection sociale complémentaire, volet Santé, pour les agent.es ayant souscrit un contrat labellisé (9, 18 ou 26€).

Les bénéficiaires de l'aide sont les agents mensualisés nommés dans un emploi permanent : titulaires, stagiaires, non-titulaires de droit public (CDI, CDD sur postes vacants et ASMAT), salariés de droit privé, agents de nos collectivités mis à disposition d'organismes extérieurs et les agents d'organismes extérieurs détachés dans nos collectivités.

Et qui remplissent les conditions suivantes : être en position d'activité, être à temps complet, temps partiel ou temps non-complet, et ce sans condition d'ancienneté.

Les négociations engagées depuis plusieurs mois ont abouti à une nouvelle forme de participation prenant en compte la rémunération et l'âge de l'agent, toujours sous la forme de la labellisation.

Les premières propositions de l'administration jugées beaucoup trop faibles ont amené la FSU à proposer des montants réévalués pouvant aller jusqu'à 37€ de participation. Cela s'est traduit lors du passage en Comité Social Territorial du 10 octobre par un vote FSU en faveur de ces nouveaux montants de participation.

Si certaines organisations syndicales ont suivi le mouvement porté par la FSU pour négocier à la hausse les propositions de l'administration, une autre a été totalement absente de cette initiative...

Pour autant avec la hausse quasi assurée des mutuelles de santé, le reste à charge est encore bien trop important pour nos collègues. Nous avons ainsi exigé et obtenu de pouvoir rediscuter de ces montants de participation courant 2026.

Cette clause de revoyure permettra d'en savoir plus sur le budget réel/réalisé et laissera des perspectives d'évolution des montants des diverses bonifications.

Ci-dessous le tableau vous indiquant les montants de participation :



Seuils rémunération brute	Moins de 26 ans	De 26 à 35 ans	De 36 à 49 ans	De 50 à 55 ans	De 56 ans à plus
+ de 3000 €	15 €	15 €	15 €	15 €	15 €
De 2401 à 3000 €	19 €	20 €	21 €	22 €	24 €
De 2001 à 2400 €	25 €	26 €	27 €	28 €	30 €
Au dessous de 2000 €	32 €	33 €	34 €	35 €	37 €



Comité Social Territorial du 10 octobre et du 19 décembre 2025

Musées de la ville du Mans

Au Comité Social Territorial (CST) du 10 octobre il a été présenté un dossier prévoyant de nouveaux cycles horaires pour les agents de surveillance, les agents d'accueils et les gardiens. Il a été décidé de renvoyer ce dossier à un CST ultérieur permettant à chacune des parties de continuer à chercher le meilleur équilibre entre conciliation du service public rendu, nouveaux schémas horaires et de bonnes conditions de travail.

Le CST du 19 décembre a validé les nouvelles grilles horaires.

Les personnels rencontrés au Carré Plantagenêt, à Tessé, nous ont fait des retours positifs. Ils ont pu exprimer leurs souhaits d'évolution en concertation et s'accorder sur des nouvelles grilles horaires.

Un seul mot sur ce dossier : écoutez ses agent.es et que le mode de concertation soit inspirant pour d'autres services. Pour autant la fermeture du musée Carré Plantagenêt en fin d'année (pour travaux) impliquera une réorganisation en interne. La FSU sera attentive au respect de bonnes conditions de travail pour chaque agent. Les éventuels mouvements de personnels devront, dans la même veine que le dossier des schémas horaires, être concertés et négociés.

Pourvu que l'intelligence collective fasse son œuvre. A suivre donc !

F3SCT du 19 décembre / Locaux du siège du CCAS, rue Hémon

Notre précédent « Grain de Sel », sous forme de BD, avait mis en lumière les conditions de travail de nos collègues accueillants sociaux.

De réunions en réunions, visite des locaux, propositions d'aménagement diverses, nous avons vu se dessiner un projet de compromis entre les différents services concernés, Vie des Quartiers, Service Santé, DART, Service Solidarité et Accompagnement Social, permettant des améliorations. Mais, selon la FSU et comme le préconise le Conseil d'Administration du CCAS, le besoin d'avoir deux accueils en rez-de-chaussée est prioritaire et ne date pas d'hier...

Il fallait du courage dans ce projet et force est de constater qu'il en a manqué par souci de ne froisser personne !

Malgré les aménagements proposés, **La FSU a voté contre.** Sans calendrier prévisionnel, ce projet de double accueil en rez-de-chaussée risque d'être relégué aux calendes grecques !

Tout cela au détriment des usagers et des collègues.

ATSEM

Reconnaissons les compétences et les responsabilités réelles des ATSEM !!

Depuis 2005, la scolarisation des enfants en situation de handicap est un droit. Depuis 20 ans, le nombre d'élèves accueillis a triplé et ce sans l'accompagnement de personnel formé (AESH) en nombre suffisant.

L'ATSEM compense cette carence.

Depuis 2019, la scolarisation des enfants dès 3 ans est obligatoire et sans obligation d'avoir acquis la propreté.

Ces nouvelles tâches s'ajoutent aux missions éducatives, pédagogiques et d'entretien. (décret du 1er mars 2018)

Les missions se multiplient et intensifient la charge physique et mentale de l'ATSEM.

Ce qui a pour conséquence :

- Mal être au travail (burn-out)
- Des agents qui ne se reconnaissent plus dans leur métier parlant même de le quitter
- Un nombre d'accidents de travail croissant

Les missions, les compétences, les responsabilités sont sous évaluées.

Nous demandons à l'état la reconnaissance des ATSEM en catégorie B.

Quel engagement envisage la collectivité au niveau national pour appuyer cette demande ?

Quelle réponse la collectivité donne t-elle au diagnostic de l'audit ?

Petite Enfance et Pénibilité : " les gestes invisibles "

Ces métiers sont exercés par une majorité de femmes à 97%.

Les répercussions du travail sur la santé des femmes sont largement méconnues et minimisées.

Lors de notre congrès de Tours en novembre 2025, la FSU Territoriale a appelé à mettre à l'ordre du jour des agendas revendicatifs, la question de la santé des femmes au travail.

Une étude du SNPPE (syndicat national de la petite enfance) en date de décembre 2025, a publié un dossier pour rendre visible, les gestes, les postures et les situations qui usent les corps, tout au long d'une carrière pour les professionnelles.

Cette étude démontre la pénibilité de ces métiers de façon claire :

- Portages répétés, environ 5 000 tonnes de charge en portant les enfants,
- Accroupissements et flexions (plus de 1 000 000 dans une carrière), une posture profondément usante pour les articulations (genou, hanche, dos),
- Expositions sonores, environ 56 heures de bruit,
- Risques biologiques (odeurs fortes, risques infectieux),
- Gestes répétitifs, plus de 144 000 changes effectués dans une carrière,
- Inaptitudes professionnelles précoces avant 55 ans.

Pour la FSU Territoriale, nous souhaitons un vrai débat sur la reconnaissance officielle de la pénibilité dans la Petite Enfance, cela permettrait aux professionnelles d'avoir une fin de carrière dans de meilleures conditions, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

Double peine !

Une collègue, témoin de la difficulté de vivre le handicap au travail, a souhaité écrire ces quelques lignes...

La collectivité a pour objectif d'intégrer le handicap au travail pour le bien-être de l'agent. Et pour autant plusieurs collègues qui nous ont sollicités se voient proposer des solutions non adaptées.

Quand l'outil ne s'adapte pas au handicap, on préfère les diriger vers l'invalidité ou leur confier des missions les mettant à l'écart.

La maladie, on ne la choisit pas, on la subit. Chacun peut y être confronté dans sa carrière.

N'oublions pas que le handicap peut être visible et/ou invisible, employeurs, collègues, donnons nous les moyens d'accompagner les agents en situation de handicap comme il se doit !

F3SCT / Locaux de la DEVAC

Les élus F3SCT ont participé à la commission locaux de la DEVAC le 6 janvier 2026 et le constat est inquiétant :

Des locaux non-adaptés pour accueillir un nombre croissant d'agents dans une structure architecturale fortement endommagée.

La collectivité a pour devoir de mettre en sécurité ses agents; les élus de la F3SCT veillent à l'application de cette obligation, c'est pourquoi le 8 janvier dernier une évacuation des locaux a été décidée afin de mettre nos collègues en sécurité.

Le 8 janvier 2026, l'élue au personnel, la directrice générale de services, alerté par la secrétaire de la F3SCT, ont pris conscience des risques encourus et ont répondu à l'inquiétude des agents.

Certes les murs, classés monument historique doivent être sauvés mais notre priorité reste le travail en sécurité de nos collègues.

Il fallait donc sauver Pierre, du risque d'effondrement des Pierres...

Comité Social Territorial du 19 décembre 2025

Annexe au Règlement du Temps de travail

Exercice du droit de grève :

Il nous a été présenté en revue de projets du 17 novembre, le souhait d'un ajout de chapitre sur les modalités d'exercice du droit de grève et notamment l'absence pour les territoriaux d'une déclaration préalable d'intention de participer à une grève. Cet éclaircissement a du sens, en revanche un autre chapitre beaucoup plus agressif et portant sur les restrictions à l'exercice du droit de grève est venu se greffer. (grève sur le tas, grèves « tournantes », le remplacement de grévistes par des recrutements...)

La FSU s'est opposée à ce qu'apparaisse sur ce règlement des restrictions ayant pour seul objectif de rendre invisible les revendications des agents par un mouvement de grève.

Si nous avons obtenu satisfaction avec le retrait de ce chapitre, pour autant la FSU s'est sentie, pour le moins un peu seule à défendre notre droit à s'opposer !

Le service minimum n'est pas mis en place au sein de nos collectivités, ceci dit si la loi permet de l'instaurer, la FSU a clairement indiqué que jamais elle ne participerait à une négociation de ce type.

Congés bonifiés :

Les fonctionnaires territoriaux qui exercent en métropole et qui ont dans un département d'outre-mer (Guadeloupe, Réunion...) ou dans une collectivité d'outremer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin...) des intérêts moraux et matériels en sont bénéficiaires. Ce congé bonifié est autorisé tous les 2 ans, chaque demande faisant l'objet d'une appréciation des conditions d'octroi. Des précisions sont donc apportées notamment pour le dépôt de la demande de l'agent. Celui-ci devra transmettre son dossier complet à la DRH au plus tard 6 mois avant la date envisagée de départ. Pour plus d'informations (critères, durée du congé, frais de voyage...), contactez-nous.

Amplitude de travail :

Les agents placés en horaires coupés ayant une interruption supérieure à 4 heures ne sont pas soumis au respect de l'amplitude maximale de 12 heures au motif qu'ils bénéficieraient d'un temps de repos intermédiaire.

La FSU s'oppose à ce que nos agent.es soit ainsi traitées car quels agent.es sont les plus susceptibles d'être concernés... les femmes !

L'incidence des absences sur le calcul des jours de RTT :

La FSU mène ce combat depuis longtemps et les réponses obtenues de l'administration ne nous ont toujours pas convaincues. La FSU s'est engagée à retravailler ce dossier qui aujourd'hui reste de l'ordre de l'interprétation de texte.... A suivre.

SLD TER FSU 72

La FSU Territoriale

29, Place d'Alger - 72000 Le Mans
02.43.23.92.65 / 06.38.15.78.55 /
06.84.73.98.33
fsu@lemans.fr

ALERTE CNFPT

Suite à un amendement en catimini du gouvernement, le PLF 2026 prévoit d'amputer près de 35 millions d'euros le budget du CNFPT, soit 10% environ !

La formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux n'est pas une variable d'ajustement budgétaire !

Après avoir fait les poches des collectivités, le gouvernement cherche à abonder son budget au détriment des collectivités territoriales et de leurs agents. INADMISSIBLE !

Comité Social Territoriale du 25 novembre 2025

APEH (Allocation aux Parents d'Enfants Handicapés de moins de 20 ans)

Depuis le 1er septembre 2024, la mise en place de cette allocation (183 € bruts mensuels) a permis à une cinquantaine d'agents d'en devenir bénéficiaires.

Ce qui évolue, c'est la possibilité du cumul de l'APEH avec la PCH (Prestation de Compensation du Handicap) car quelques situations d'agents qui ont des besoins de prestations matérielles (aménagement du logement, du véhicule...) ne pouvait prétendre au cumul.

Autre évolution de simplification, pour les enfants placés en internat ou hospitalisés, il a été proposé de mettre fin à la proratisation du versement de l'APEH, elle sera donc versée en totalité.

La FSU, qui initialement avait porté cette revendication, ne peut que se satisfaire de simplifier au maximum la vie de nos collègues, parents, confrontés à ces difficultés du quotidien.