



JOURNAL DES AGENTS PUBLICS ET SALARIÉS DU SECTEUR DE LA DÉFENSE



LE PLAN DE CHARGE EXPLOSE
ÇA SUFFIT !

FO
DÉFENSE

Loi du 24 octobre 2025 (Seniors, carrières, mandats) : Pourquoi la consultation sur la politique sociale devient incontournable pour les élus

Adoptée **pour répondre au vieillissement de la population active, faciliter le recrutement des seniors et mieux accompagner les fins de carrière**, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, dite « loi du 24 octobre », a été publiée au Journal officiel le 25 octobre 2025 et est entrée en vigueur le lendemain. Cette réforme structurante est issue de la **transposition de 3 accords nationaux interprofessionnels (ANI) dont :**

- **l'ANI « emploi des seniors » du 14 novembre 2024**, dédié au maintien et au retour en emploi des salariés expérimentés;
- **l'ANI sur l'évolution du dialogue social du 25 juin 2025**, modernisant la négociation collective ;
- **l'ANI sur les transitions professionnelles du 25 juin 2025**, portant sur la reconversion et les mobilités professionnelles.



Cette réforme s'articule autour de **7 grands piliers** permettant de :

1. Renforcer le dialogue social sur l'emploi des seniors

Les branches professionnelles doivent négocier tous les 3 ans (ou 4 ans si un accord d'adaptation le prévoit) des actions en faveur de l'emploi des salariés seniors, sur la base d'un diagnostic préalable de leur situation dans la branche. Les entreprises de + 300 salariés sont également tenues d'engager une négociation dédiée à ce sujet, distincte de leurs négociations annuelles obligatoires (NAO)

2. Mettre en place un nouvel « entretien de parcours professionnel »

L'entretien professionnel est rebaptisé "entretien emploi-compétences" et élargi dans son contenu. Il se tient la 1^{ère} année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans (au lieu de tous les 2 ans). Il remplace l'ancien entretien professionnel et couvre désormais quatre thématiques : les compétences, la formation, l'évolution professionnelle et la préparation à la fin de carrière.

3. Créer le Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)

La loi crée un nouveau type de CDI, à titre expérimental jusqu'au 24 octobre 2030, destiné aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus (ou 57 ans selon les branches) inscrits à France Travail, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise depuis au moins 6 mois. Sa particularité : il peut être rompu lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite à taux plein, avec une indemnité au moins équivalente à celle d'un licenciement. Pour encourager les employeurs, une exonération de la contribution patronale sur l'indemnité de mise à la retraite (habituellement fixée à 30 %) est prévue jusqu'en 2028

Le rôle de l'expert dans l'application de cette loi

Dans le cadre de la **consultation sur la politique sociale**, les élus peuvent faire appel à un expert. Cette consultation est précisément l'occasion d'analyser l'impact concret des nouvelles mesures introduites par la loi du 24 octobre 2025 dans l'entreprise.

En analysant les données relatives à l'âge, à la formation, aux mobilités internes, à l'emploi des seniors ou encore aux dispositifs de fin de carrière, l'expert aide le CSE à comprendre comment l'entreprise met en œuvre ces nouvelles obligations et à anticiper celles à venir.

Au-delà de cette loi, dans le cadre de cette mission, il fournit également aux élus des indicateurs fiables sur, entre autres, l'emploi, les conditions de travail et la politique salariale- des éléments clés pour appuyer leurs négociations.

4. Faciliter la fin de carrière

Accès simplifié au temps partiel de fin de carrière et ouverture de la retraite progressive dès 60 ans, pour accompagner la transition vers la retraite.

5. Améliorer le dialogue social

La limite de 3 mandats successifs pour les élus du CSE est supprimée à compter du 26 octobre 2025 (art. L.2314-33 du Code du travail) : un élu pourra désormais se représenter sans restriction, quelle que soit la taille de l'entreprise. Par ailleurs, les obligations de négociation sont clarifiées et réorganisées afin d'améliorer la lisibilité et l'efficacité du dialogue social en entreprise.

6. Adapter l'assurance chômage pour certains publics

L'assurance chômage est ajustée grâce à la base légale donnée à la convention du 15 novembre 2024. L'affiliation minimale des primo-entrants est abaissée à 5 mois (au lieu de 6). Le bonus-malus est formellement transcrit et s'appliquera au 27 mai 2025.

7. Simplifier les transitions professionnelles

Un dispositif unique de reconversion, opérationnel au 1er janvier 2026, remplace Transco (Transitions Collectives) et Pro-A (reconversion ou promotion par alternance). Il facilite les mobilités internes ou externes, avec un financement dédié de la formation.

Les experts du Cabinet Groupe Legrand sont là pour vous accompagner !



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

Édito du Secrétaire général



Sommaire

- 4 **FO Défense au cœur des instances de défense individuelle**
- 8 **Le carburant en hausse, le pouvoir d'achat en baisse FO Défense hausse le ton !**
- 10 **Encart détachable Épuisement professionnel : Le prix cache des suppressions de postes**
- 13 **In memoriam : Frédéric Vasseur**
- 14 **Regards croisés : Sébastien Duriveau**
- 17 **FO Défense présent sur les réseaux**
- 19 **Sur le terrain**

Directeur de publication : Valéry Michel
Comité de rédaction : Mohamed Ali Anfi, Grégory Raffini, Sandrine Couet, Thierry Demange
Rédactrice en chef : Anne Khaznadar
Infographie : Magali Lemoine
Crédit photo : FO Défense - Adobe stock
Commission paritaire : ISSN 2107 6499
CCPAP 0913 S 06589
Impression : PMS

FEDIA SA FO
46 rue des Petites Écuries, 75010 Paris
www.fodefense.fr

Pour obtenir satisfaction de nos revendications : terrain, proximité et organisation !

À l'heure où le Parlement vient d'approuver l'actualisation de la loi de programmation militaire avec plusieurs dizaines de milliards d'euros supplémentaires pour notre ministère, une question demeure entière : qu'en est-il des personnels civils de ce ministère ? Derrière les annonces, les chiffres et les discours stratégiques, les agents continuent de subir une dégradation constante de leurs conditions de vie et de travail. Les milliards annoncés ne remplissent ni les réfrigérateurs, ni les réservoirs d'essence, ni les feuilles de paie.

FO Défense le rappelle avec force : nous ne sommes pas là pour commenter ou accompagner les choix stratégiques de l'État en matière de défense nationale. Notre rôle est clair, historique et constant : défendre les intérêts matériels et moraux des salariés. Or, aujourd'hui, les agents du ministère restent confrontés à une perte massive de pouvoir d'achat, à des restructurations permanentes et à une pression accrue dans les services. Depuis plus de vingt ans, ce sont 32 % de rémunération perdus pour les agents publics. Pourtant, aucune mesure salariale à la hauteur n'accompagne cette actualisation de la LPM.

Cette réalité intervient alors même que nous sortons du 26^e congrès confédéral de la CGT-FO à Dijon, qui a réuni plus de 3 500 congressistes représentant les syndicats FO. Ce congrès fut l'occasion de réaffirmer notre attachement à la Charte d'Amiens, seul prérequis à une action syndicale efficace car indépendante, permettant ainsi d'obtenir des conquêtes sociales. Les débats y furent riches, vivants et parfois âpres, avec plus de 250 prises de parole de délégués mandatés ; après ces débats, nous pouvons maintenant nous appuyer sur nos résolutions votées au congrès. C'est ça un congrès FO !

Dans un contexte international marqué par les tensions géopolitiques et les conflits, notre fédération était particulièrement attendue sur ces sujets. FO Défense y a porté une ligne claire : libre et indépendante, fidèle à son rôle syndical, sans confusion avec le rôle politique, sans opposition artificielle entre les budgets, avec un seul cap : la paix par la justice sociale. Oui, FO Défense porte les mêmes revendications que l'ensemble des secteurs de Force Ouvrière : salaires, effectifs, conditions de travail, reconnaissance des missions et défense des droits collectifs.

Cette logique se retrouve également dans notre opposition aux attaques répétées contre les instances de dialogue social. Après les CAP, c'est désormais la santé et la sécurité au travail qui sont fragilisées avec la réduction du nombre de formations spécialisées. Moins d'instances, c'est moins de proximité, moins de représentants sur le terrain et moins de prévention pour les agents.

FO Défense s'opposera à toute tentative visant à affaiblir le rôle des organisations syndicales. Car pour obtenir satisfaction de nos revendications, une seule méthode : terrain, proximité et organisation !

C'est dans cet esprit que nous organiserons, en septembre prochain, notre deuxième grand meeting à la Bourse du Travail. Dans la continuité du premier rassemblement, qui avait réuni plus de cent militants motivés et déterminés, ce rendez-vous sera l'occasion de porter ensemble les revendications des agents et de préparer les combats à venir. Plus que jamais, les salariés ont besoin d'un syndicalisme libre, indépendant et offensif.

Et dans ce monde instable, rappelons-le avec force : notre seule boussole reste l'humain, la solidarité et la paix. Comme nous l'avons réaffirmé lors de ce congrès : « vive le syndicalisme libre et indépendant, vive la vie ! ».

Valéry MICHEL

FO DÉFENSE AU CŒUR DES INSTANCES DE DÉFENSE INDIVIDUELLE

CAP, CAPSO, CCPU, CPS, le rôle d'un représentant syndical dans la défense des dossiers individuels est central.

À la fois conseiller et défenseur, il joue également un rôle de médiateur pour éviter une escalade du conflit et garantir le respect des droits de l'agent. Il est également un soutien moral important dans des situations souvent stressantes ou conflictuelles. Tour d'horizon des instances individuelles du ministère des Armées.

Les CAP des fonctionnaires : leur défense individuelle, un rempart indispensable !



Depuis la loi de transformation de la Fonction publique de 2019, le dialogue social a évolué, mais l'influence de FO reste intacte. Si les avancements ne sont plus débattus en séance de CAP, vos délégués FO Défense restent les acteurs clés de votre promotion : ils interviennent désormais lors de bilatérales stratégiques à tous les niveaux de la hiérarchie pour porter vos dossiers (LDG avancement) et garantir l'équité.

Au-delà de la gestion des carrières, les CAP des fonctionnaires des catégories A, B et C demeurent les instances de recours incontournables. Elles sont le lieu où l'administration est tenue de justifier ses décisions face à vos représentants.

Les élus FO Défense y siègent avec une détermination sans faille pour traiter les dossiers les plus sensibles.

• Quand et pourquoi saisir la CAP ?

La CAP reste compétente dans de nombreuses situations cruciales de votre vie professionnelle. FO vous accompagne pour rédiger vos recours concernant la révision de votre compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) ; en cas de refus de télétravail, de temps partiel ou d'un congé au titre du compte épargne temps (CET) ; en cas de refus de disponibilité pour convenance personnelle ou litiges liés à une réintégration après disponibilité.

Elle examine également les cas où l'administration refuse pour la troisième fois un congé de formation ou rejette une mobilisation du CPF ; en cas de reclassement suite à une inaptitude physique ; les litiges sur une démission refusée ou licenciement pour refus de poste après un congé maladie.

Enfin, la CAP siège en conseil de discipline pour les sanctions des 2^e, 3^e et 4^e groupes.

• Le fonctionnement : une instance de protection

La CAP garantit le respect de vos droits grâce à des règles strictes. Elle ne peut siéger valablement que si les conditions de présence sont réunies (trois quarts des membres en première convocation).

Lors d'une procédure disciplinaire, l'agent a droit à la communication intégrale de son dossier, peut être assisté d'un défenseur et peut faire entendre des témoins.

Vos représentants FO sont soumis à une discrétion professionnelle absolue concernant vos données personnelles et votre situation.

• FO Défense, le poids d'un syndicat représentatif

Grâce à une forte représentativité dans toutes les CAP, et à son maillage territorial, les délégués FO Défense disposent d'un poids réel. Ce ne sont pas de simples observateurs, mais des experts du statut, formés pour déceler les anomalies et rétablir vos droits.

N'attendez pas qu'il soit trop tard ! Une décision administrative peut être contestée, mais la procédure est technique.

Dès que vous recevez une décision défavorable ou que vous sentez un litige arriver, rapprochez-vous immédiatement de votre délégué FO. Ce dernier vous aidera à préparer votre dossier et à rédiger un recours argumenté pour que votre situation soit examinée avec toute la rigueur nécessaire en commission.

Les CAPSO des ouvriers de l'État



Chaque année, la campagne d'avancement des ouvriers de l'État suscite attentes, espoirs... et parfois incompréhensions.

L'avancement des ouvriers de l'État repose sur une procédure nationale définie par le ministère des Armées, dont les grandes étapes sont fixées dans la note du 1^{er} décembre 2025.

Tout commence par un travail de fond : identifier les agents qui remplissent les conditions pour évoluer. Ancienneté, expérience, compétences... les critères sont encadrés, mais leur mise en œuvre concrète dépend des remontées des services.

À ce stade, FO Défense est particulièrement vigilante : aucun agent ne doit être oublié et surtout pas les personnels touchés



par les réorganisations du ministère, qui doivent être pleinement pris en compte dans les dispositifs d'avancement.

Mais l'avancement ne repose pas uniquement sur la situation individuelle. Il dépend aussi des besoins exprimés par les établissements.

C'est là qu'intervient une étape clé : la définition des priorités locales. Chaque structure doit anticiper ses besoins en qualifications et organiser un échange avec les représentants du personnel.

Cette concertation est indispensable. Elle permet d'apporter de la transparence, même si, en pratique, FO Défense constate encore trop souvent que ces discussions restent formelles ou insuffisamment approfondies.

• Des promotions contingentées

Une fois ces besoins remontés, le ministère fixe le volume global des avancements. Et c'est là que se joue une limite majeure du système : les promotions sont contingentées. Autrement

Vous êtes adhérent FO ?

Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants FO à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles.

Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.



Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (frais médicaux⁽¹⁾, prothèses auditives⁽²⁾ perte de salaire⁽³⁾, invalidité⁽⁴⁾, incapacité permanente⁽⁵⁾, décès)
- des dommages à votre véhicule personnel ou celui que vous avez pris en location lors de déplacements dans le cadre d'une mission ou d'un mandat syndical : prise en charge de la franchise ou montant des réparations⁽⁶⁾
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

La Macif et la FO sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.



Pour en
savoir plus,
scannez ce
QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) Prise en charge à concurrence de 1525 €, après intervention des régimes de protection sociale, dont optiques 80 € et autres prothèses 160 €.

(2) Coût des réparations ou valeur de remplacement dans la limite de 1000 € par prothèse une seule fois par année d'assurance.

(3) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(4) Invalidité supérieure ou égale à 10 %.

(5) Incapacité permanente à partir de 66 %.

(6) La Macif prend en charge le montant de la franchise appliquée ou le montant des réparations en cas d'absence d'assurance dommages à concurrence de : 500 € pour les véhicules de 4 roues de moins de 3500 kg ; 300 € pour les véhicules terrestres à moteur de 2 ou 3 roues.

Crédit photo : Svitlanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

dit, tous les agents méritants ne pourront pas être promus. Ce choix budgétaire, que FO Défense conteste régulièrement, introduit mécaniquement de la frustration et des inégalités. Dans chaque établissement, une pré-réunion est ensuite organisée. C'est un moment important, souvent méconnu, où les propositions d'avancement sont présentées et discutées avec les représentants du personnel. Même si aucun vote n'y est prévu, cette étape permet de pointer d'éventuelles incohérences et de défendre des situations individuelles avant la phase décisive. Car le cœur du dispositif reste la commission d'avancement des personnels à statut ouvrier, la CAPSO. Cette instance paritaire examine les propositions, débat des dossiers et émet un avis.

Les représentants FO Défense y jouent pleinement leur rôle : défendre les agents, demander des corrections, s'opposer aux injustices. Toutefois, il faut le rappeler clairement : la CAPSO ne décide pas, elle donne un avis. La décision finale appartient à l'administration. À l'issue de ce processus, les décisions sont arrêtées et publiées. Pour les agents, c'est le moment de vérité : promotion, attente... ou déception. FO Défense appelle à la vigilance. Trop souvent, des écarts apparaissent entre établissements, des critères sont appliqués de manière inégale ou des choix manquent de transparence.

Dans un système où les possibilités d'avancement sont limitées, chaque décision compte. C'est pourquoi l'action syndicale est essentielle. Informer, accompagner, défendre : tel est le rôle de FO Défense à chaque étape de la campagne. L'avancement ne doit pas être perçu comme une faveur accordée au cas par

cas. Il doit reposer sur des critères clairs, équitables et connus de tous. C'est une question de reconnaissance professionnelle, mais aussi de respect des agents. Dans cette période où les attentes sont fortes, FO Défense reste pleinement mobilisée pour garantir l'équité et défendre les droits des ouvriers de l'État. N'hésitez pas à contacter vos représentants FO Défense.

Les CCPU et les CPS : les commissions paritaires des agents contractuels



La Commission Consultative Paritaire Unifiée (CCPU) défend les intérêts collectifs et individuels des agents contractuels, hors ICT-TCT. Divisée en 2 collèges (collège 1, pour les niveaux 1 et collège 2 pour les niveaux 2 et 3), elle se réunit trois fois par an. Lors des réunions plénières regroupant les deux collèges, FO Défense n'a de cesse de porter ses revendications pour l'amélioration de leurs conditions d'emploi et un traitement équitable en matière de rémunération (rebasage aussi pour les filières administrative et de santé, revalorisations annuelles pour tous les ASC).

• À chaque CCPU, FO Défense lutte contre les licenciements

Les deux collèges se réunissent ensuite séparément pour défendre les dossiers individuels. Au-delà des recours CREP ou

des refus de télétravail, le rôle des représentants est essentiel dans la défense des agents licenciés pour suppression de poste ou pour insuffisance professionnelle. Un enjeu de premier ordre qui nécessite technicité, engagement et conviction.

• La Commission Paritaire Spécifique (CPS)

La commission paritaire spécifique (CPS) est l'instance de Défense individuelle des Ingénieurs, Cadres Technico-Commerciaux et Techniciens (ICT-TCT) de la Fonction publique. Cette commission se réunit, *a minima*, une fois par an afin de faire un état des lieux de l'année écoulée en termes d'effectifs, de promotions, d'arrivées, de départs et de mutations. Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, et au non renouvellement des contrats des personnels investis d'un mandat syndical. Elle peut être saisie pour un litige concernant les évaluations professionnelles, le refus de congé de formation, de temps partiel, de CET, de télétravail et de réemploi après congé.

EN 2026, DONNEZ-NOUS LA FORCE D'AGIR

Cette année d'élections professionnelles est décisive. En votant pour les listes FO, vous validez une stratégie syndicale qui allie négociation de terrain et défense sans concession dans les instances officielles. N'attendez pas la tenue des instances individuelles pour assurer votre défense. Prenez contact avec vos délégués pour préparer votre recours ou faire le point sur votre dossier d'avancement. FO est représenté dans toutes les instances : nous sommes votre voix, nous sommes votre force !

Mohamed Ali ANFIF



LE CARBURANT EN HAUSSE, LE POUVOIR D'ACHAT EN BAISSÉ FO DÉFENSE HAUSSE LE TON !

Depuis le début du printemps 2026, les tensions géopolitiques au Moyen-Orient ont entraîné des perturbations du trafic maritime dans le détroit d'Ormuz, passage stratégique du pétrole mondial. Depuis, les prix des carburants ne cessent d'augmenter. Le gazole dépasse régulièrement les 2€ le litre dans certaines stations, tandis que le SP95-E10 atteint lui aussi un niveau record. Une situation qui pèse lourd sur le pouvoir d'achat des Français.

Face à la colère des automobilistes et de professionnels comme les transporteurs, les pêcheurs et les agriculteurs, le Gouvernement a choisi de privilégier des aides ciblées plutôt qu'une baisse générale des taxes sur les carburants. Une situation inégalitaire et insuffisante pour FO Défense qui a rappelé que l'augmentation du coût des déplacements quotidiens pour celles et ceux qui n'ont pas d'alternative à l'utilisation de leur véhicule personnel impactent aussi les agents publics. Et de souligner que depuis 2000, il leur manque 32% de pouvoir d'achat !

Le 26 mars 2026, FO Défense a profité du CSA ministériel pour proposer une liste de mesures concrètes qui pouvaient être rapidement mises en œuvre : réactivation de navettes de cars/bus avec des points de ramassage prédéfinis ; augmentation du nombre de jours de télétravail pour les agents dont les missions sont télétravaillables ; étude pour la mise en place d'un chèque carburant, relevant le cas échéant du SCN ASA, développement de toutes les initiatives locales facilitant les déplacements et

réduisant les coûts de transport des agents, sous l'impulsion des COMBdD, ou des services et directions non embasés.

FO Défense a également saisi l'EMA, la DCSCA, la DRH-MD ainsi que le cabinet du Ministre, afin de demander des réponses concrètes et immédiates compte tenu de l'urgence de la situation. Le syndicat de la fiche de paye a été entendu par le ministre de l'Action et des Comptes publics, David AMIEL.

Le 5 mai dernier, ce dernier a adressé aux ministres une circulaire relative à l'adaptation des modalités de travail et de déplacements professionnels des agents de l'État dans le contexte de hausse du coût des carburants : extension de l'indemnité carburant, recours accru au télétravail, limitation des déplacements professionnels, recours aux transports collectifs et généralisation de la visioconférence.

Ces mesures sont cependant indiquées comme étant temporaires et « proportionnées » à l'organisation du travail et des déplacements, alors que les experts estiment qu'un apaisement

des tensions pourrait entraîner une légère baisse des prix dans les prochaines semaines, mais qu'une crise prolongée pourrait maintenir durablement les carburants à un niveau élevé.

FO vous informe des dispositifs d'aide à ne pas négliger !

Les agents bénéficient de dispositifs déjà ouverts pour réduire le coût de leurs trajets domicile-travail :

- prise en charge à hauteur de 75% des titres d'abonnement de transport collectif dans la limite de 104,04 € par mois ;
- forfait mobilités durables (vélo classique ou électrique, covoiturage, trottinette) dans la Fonction publique de l'État. Le montant du forfait dépend généralement du nombre de jours où le mode de transport durable est utilisé. Il peut aller de 100 € pour 30 à 59 jours jusqu'à 300 € à partir de 100 jours par an ;
- indemnité carburant grands rouleurs portée à 100 € par véhicule, suite à l'annonce du Premier ministre Sébastien LECORNU, le 21 mai 2026. La période couverte a également été prolongée et s'étend désormais d'avril à août 2026 (5 mois au lieu de 3). Demande individuelle, par voie dématérialisée, depuis l'espace personnel du site impots.gouv.fr, ouvert en mai 2026.

Anne KHAZNADAR

*Écoutez
la version audio*



On n'a jamais connu d'entreprise saine et pérenne sans *un dialogue social équilibré !*

EXPERTISES

SANTÉ & SÉCURITÉ

- Risques psychosociaux
- Risques graves
- Réorganisation
- Déménagement
- Égalité professionnelle femme-homme
- Situations de crise...

FORMATIONS

CSE, CSA, CST OU F3SCT

- Formations réglementaires
- Formation QVCT
- Formation dialogue social
- Formation harcèlement moral et sexuel
- Formation management...

EXPERTISES

ÉCONOMIQUE & SOCIALE

- Orientations stratégiques
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Politique Sociale Conditions de Travail et Emploi
- Situation économique et financière...

APPLICATION

POUR LES CSE "MAVIEPRO"

- Outil CSE autonome
- Interactions fluides et régulières avec les salariés
- Captation de données salariés
- Contenus personnalisés rédigés...

Contactez-nous

contact@technologia.fr

01 40 22 93 63

 Groupe Technologia

technologia.fr





ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL : Le prix caché des suppressions de

De restructurations en transformations, depuis 27 ans, le ministère des Armées accuse le coup d'une baisse d'effectifs civils de 26 885 personnels civils. Si l'inquiétude pèse essentiellement sur les transformations à venir, FO Défense s'intéresse aussi à ceux qui restent.

Contrairement à une transformation où les problèmes sont identifiés, le quotidien des agents qui ne sont pas concernés par les mesures de dissolution, de transfert et de réorganisation est généralement invisibilisé. Tout semble normal en apparence. En apparence seulement ! Ceux qui restent en poste doivent faire plus avec moins. Sans changement officiel d'organisation, la charge augmente progressivement : départs non remplacés, missions supplémentaires, urgences permanentes.

Les conséquences de ces situations pèsent lourdement sur la santé physique et mentale des agents.

Plus ils s'épuisent, plus ils mettent de temps à accomplir leurs tâches, ce qui renforce la surcharge.

La mécanique implacable de l'épuisement professionnel est en place jusqu'à l'effondrement physique et psychique.



À bout de souffle

La personne en état d'épuisement professionnel, ou *burn-out*, ressent un état de fatigue intense lié au travail qui n'est pas simplement dû à une semaine chargée. Il s'agit d'un phénomène plus profond qui s'installe progressivement lorsque le stress professionnel devient chronique et mal géré.

Concrètement, la personne éprouve la sensation d'être vidée, sans énergie, même après s'être reposée. Souvent irritable et pessimiste, elle éprouve des difficultés à se concentrer, a l'impression d'être incompétente et ne trouve plus d'intérêt à son travail.



La surcharge de travail et la pression temporelle figurent parmi les premiers facteurs de risques psycho-professionnels dont fait partie l'épuisement professionnel. Le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée qui s'installe en période de surcharge de travail ; le manque d'autonomie ou des conflits au travail participent également à l'épuisement professionnel des individus.

À terme, l'épuisement professionnel peut conduire à la dépression ou à l'anxiété.

Des mesures de prévention individuelles et organisationnelles

Au niveau individuel, l'employeur, l'encadrement, les acteurs de la prévention au sein de l'entreprise, le service de prévention et de santé au travail doivent être vigilants à tout changement dans l'attitude du salarié : repli sur soi, désengagement inhabituel sont autant de signaux qui doivent interpeller l'entourage professionnel.

Au niveau collectif, les indicateurs de dépistage des risques psychosociaux pourront être examinés.

Le repérage de l'épuisement professionnel peut également se faire par questionnaires.

Il est essentiel de favoriser le travail en équipe et d'éviter l'isolement. Le traitement équitable des agents et la reconnaissance du travail accompli sont des outils puissants au service de leur santé psychologique.

postes



Les services de prévention et de santé au travail peuvent également aider le chef d'organisme à repérer les facteurs de risques professionnels en lien avec les cas d'épuisement professionnel portés à sa connaissance.

Anne KHAZNADAR

FO Défense rappelle

L'épuisement professionnel n'est ni une faiblesse ni un manque de volonté. Il résulte souvent d'une organisation du travail dégradée : surcharge, manque de reconnaissance, absence de soutien ou perte de sens.

Parlez-en : collègues, représentants FO, médecin du travail, encadrement, service social.

Les conseils de FO Défense

Si vous ressentez le syndrome d'épuisement professionnel :

- Prenez immédiatement contact avec votre délégué FO pour vous faire accompagner ;
- Inscrivez votre situation dans le registre de santé et de sécurité de votre établissement ;
- Rencontrez le chargé de prévention de votre établissement ;
- Prenez rendez-vous avec le médecin du travail ;
- N'hésitez pas non plus à prendre rendez-vous avec votre médecin traitant qui pourra également vous prendre en charge.

Source : Guide DGT/INRS/Anact – « Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout ».

LES ÉTAPES DE L'ÉPUISEMENT AU TRAVAIL

L'épuisement professionnel (burn-out) est un processus progressif lié à une exposition prolongée au stress et aux risques psychosociaux. Reconnaître les signes dès les premières étapes permet d'agir avant l'effondrement.

1. Enthousiasme excessif

Le salarié est très investi, motivé et veut bien faire. Il accepte les heures supplémentaires, prend en charge de nombreuses missions et met souvent sa vie personnelle de côté. Cette implication forte peut masquer les premiers signes de fatigue.

2. Surcharge et stress chronique

La charge de travail devient permanente. Le salarié ressent une pression constante, manque de temps et a du mal à récupérer, même pendant les repos ou les congés. Les troubles du sommeil, l'irritabilité et la fatigue apparaissent.

3. Fatigue émotionnelle

La personne se sent vidée psychologiquement et physiquement. Elle perd progressivement son énergie, sa motivation et sa capacité à gérer ses émotions. Chaque tâche demande un effort important.

4. Cynisme et détachement

Le salarié se protège en prenant de la distance avec son travail, ses collègues ou les usagers. Il peut devenir froid, pessimiste, agressif ou indifférent. Le travail perd son sens.

5. Dévalorisation et perte de confiance

La personne doute de ses compétences, se sent inefficace et culpabilise. Même les réussites ne sont plus reconnues par elle-même. Le sentiment d'échec devient fréquent.

6. Effondrement physique et psychique

Le corps et l'esprit ne suivent plus. Cela peut entraîner un arrêt de travail, des troubles anxieux ou dépressifs, des douleurs physiques importantes, voire un isolement social. Une prise en charge médicale devient nécessaire.



AVEC LE PER PRÉFON-RETRAITE, FAITES LE CHOIX DE LA SÉCURITÉ

LE PER PRÉFON-RETRAITE⁽¹⁾ VOUS GARANTIT :

- ☒ Une **sécurité absolue**⁽²⁾ sans renoncer au rendement⁽³⁾ pour votre épargne retraite.
- ☒ Des frais parmi les plus bas du marché⁽⁴⁾.

**MEILLEUR
CONSEIL
EPARGNE**

2024

Challenge[®]
MEILLEURS PER

2024

**POUR PLUS
D'INFORMATIONS,
CONTACTEZ-NOUS**

3025

**Service & appel
gratuits**

du lundi au vendredi de 9h à 18h



(1) Le régime Préfon-Retraite est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L.441- 1 et suivants du Code des assurances dont l'objet est l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payable aux affiliés (dispositif éligible au PER). Il est souscrit par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon) association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris. L'objet social de l'association est d'offrir aux fonctionnaires et assimilés des régimes de prévoyance complémentaire, notamment en matière de retraite ; d'assurer la représentation des affiliés auprès des pouvoirs publics et des gestionnaires des régimes créés ; de veiller au respect des valeurs des organisations syndicales fondatrices de solidarité, de progrès social et d'égalité dans la gestion des fonds collectés par les régimes créés, notamment par le choix d'investissements socialement responsables. Il est distribué par la S.A.S Préfon-Distribution au capital social de 200 000 € entièrement libéré. 794 053 629 R.C.S. Paris immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416 et ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris. Préfon Distribution propose aux agents publics, anciens agents publics et à leurs conjoints le régime de retraite Préfon-Retraite particulièrement conçu pour répondre à leurs attentes et spécificités. Il est souscrit auprès de CNP Retraite, Fonds de retraite professionnelle supplémentaire régi par le code des assurances, ayant son siège social : 4 promenades Coeur de Ville - 92130 Issy-les-Moulineaux, 892 347 501 RCS Nanterre, S.A au capital de 50 039 269 euros entièrement libéré, IDU EMP FR231782_01ZWUC. CNP Retraite est réassurée pour le régime Préfon-Retraite par Axa et Allianz. (2) Pour chaque euro versé, vous connaissez le montant de la rente acquise à 60 ans, celle-ci ne peut pas baisser. (3) Le rendement du fonds Préfon-Retraite a été de +3% au 31/12/2024. (4) Aucun frais sur les rentes, 2.05% de frais sur versement, frais sur encours plafonnés à 0.60%.

IN MEMORIAM



Salut Freddy !

C'est avec une profonde émotion que la Fédération FO Défense a appris le décès de Frédéric VAVASSEUR, survenu le 7 avril 2026 des suites d'une longue maladie, à l'âge de 77 ans.

La Fédération FO Défense rend hommage à l'un de ses militants historiques, un camarade dont l'engagement, la fidélité à Force Ouvrière et les valeurs humaines auront marqué plusieurs générations de syndicalistes.

Entré à l'AIA en 1967 en qualité d'ouvrier de l'État, il adhère dès 1968 à Force Ouvrière. Ce choix, il le conservera toute sa vie. Plus qu'une adhésion, le syndicalisme représentait pour lui une conviction profonde : celle de l'indépendance syndicale, de la défense des personnels et de la solidarité entre travailleurs. Issu d'un milieu ouvrier et titulaire d'un CAP de mécanique générale, il restera toujours fidèle à ses origines et à ceux qu'il représentait. Homme de terrain, proche des agents, il considérerait le militantisme comme un engagement concret au service des autres .

En 1983, il rejoint la Fédération FO Défense à Paris. Pendant plusieurs années, il participe activement à la vie fédérale et aux combats syndicaux menés par Force Ouvrière au sein du ministère des Armées.

En 1990, en Aquitaine, la RGPP, a percuté de plein fouet l'ensemble des industries liées à l'espace, à

l'aéronautique de la Défense. Face au cataclysme, Freddy VAVASSEUR et André SAUREL créent, au sein de Force Ouvrière, avec l'accord et sous l'égide de l'Union Départementale de la Gironde et de son Secrétaire général Jo SALAMERO, la Délégation Permanente FO de l'aéronautique, de l'espace et de la Défense. Leader parmi les organisations syndicales, FO Défense a rassemblé jusqu'à 20000 participants lors des nombreuses manifestations organisées à Bordeaux.

Son parcours professionnel l'amènera ensuite à exercer d'importantes responsabilités de direction au sein de l'IGESA, successivement à Enval, Porquerolles puis Biscarrosse, sans jamais renier les valeurs qui avaient guidé son engagement syndical.

En 2001, Marc BLONDEL lui renouvelle sa confiance en lui proposant de devenir Secrétaire général de l'Union Départementale des Pyrénées Atlantiques (64) à Bayonne. Une nouvelle responsabilité qu'il assumera avec la même détermination et la même fidélité aux principes de Force Ouvrière. Tout au long de sa vie, il aura consacré une énergie considérable à défendre les droits des salariés, à accompagner les camarades et à transmettre son expérience militante.

Ces dernières années, Freddy avait rejoint l'Union Départementale de Gironde des Retraités et Pré-retraités en 2015 au sein de la Commission Exécutive afin d'y représenter le secteur de la Défense, poursuivant ainsi son engagement syndical avec la même fidélité et la même conviction.

Pour celles et ceux qui l'ont connu, il restera le symbole d'un engagement sincère, d'une fidélité sans faille à FO Défense et d'une certaine idée du syndicalisme : indépendant, fraternel et profondément humain.

La Fédération FO Défense adresse à sa famille, à ses proches et à tous ses camarades ses pensées les plus fraternelles.

Mohamed Ali ANFIF

Sébastien DURIVEAU

**Il ne faut pas se résigner !
Se syndiquer est très important pour
ne pas rester seul et défendre ses droits**



« Face à la dureté de la vie au quotidien, les agents viennent rencontrer les représentants syndicaux pour être aidés dans un contexte de plus en plus difficile. Aujourd'hui, le syndicalisme et FO Défense en particulier, sont au rendez-vous face aux besoins des agents. Il ne faut pas se résigner. Plus que jamais, il faut se syndiquer, c'est vraiment important ! »

C'est sur ces affirmations que Sébastien DURIVEAU a ouvert les portes de l'USL FO 17 (Union syndicale locale de La Rochelle, Rochefort, Saintes, Cognac) à FOE venu l'interviewer sur son rôle et son action au service des agents.

49 ans et la conviction chevillée au corps, au point de devoir se rendre utile à tout prix, Sébastien DURIVEAU se dévoue depuis plusieurs années à la cause des autres. Syndiqué depuis une dizaine d'années, il s'est d'abord investi au sein du bureau syndical local. Après la fusion des syndicats FO du SPRP (Service des pensions et des risques professionnels) et du GSC (Groupement de soutien du commissariat) de Rochefort-Saintes-Cognac, Sébastien a accepté de prendre les fonctions d'adjoint au SGUS de la toute nouvelle USL FO 17.

Membre du bureau de la section FGF de l'union départementale 17 (nouvellement créée) et élu suppléant à la CAP-C, ses fonctions syndicales occupent amplement la demi-journée hebdomadaire dont il bénéficie pour FO Défense.

FOE : À quel type de difficultés, es-tu majoritairement confronté ?

Sébastien DURIVEAU : Ce sont essentiellement des problématiques RH de proximité : aide au départ d'un agent en rupture conventionnelle, déblocage de demande de télétravail sur le site de La Rochelle, recours CREP, accompagnement d'agent en AMR (accompagnement à la mobilité et au reclassement) par exemple.

Le territoire que couvre l'USL FO 17 est très vaste et nous devons être présents sur une multitude de sites (SPRP, SCN ASA, GSC RSC, musée de la marine de Rochefort, ONAC 17, etc.), certains éloignés de plus de cent kilomètres. Je m'efforce de faire comprendre aux agents qu'un syndicat permet une action collective par laquelle nous obtenons gain de cause. Si l'agent reste seul face à l'administration, il a beaucoup plus de chances d'obtenir un refus que s'il est accompagné par des représentants du personnel FO Défense.

En local, il faut aller chercher les jeunes sur leur terrain, notamment au travers des réseaux sociaux et faire preuve de pédagogie pour leur expliquer le rôle du syndicat dans la défense de leurs droits et rappeler les conquêtes syndicales passées. Mes camarades et moi avons su instaurer une relation de confiance avec les agents, qui n'hésitent plus à solliciter le syndicat lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans leur vie professionnelle. Ils prennent alors conscience que l'action collective permet de faire avancer des dossiers sur lesquels il est souvent impossible d'obtenir des résultats seul.

FOE : Tu sièges régulièrement en CAP-C depuis une année et demie. Avec le recul, que retires-tu de cette expérience ?

SD : Nous avons de plus en plus de dossiers en CAP. Il faut acquérir une certaine technicité pour savoir les défendre et parvenir à obtenir les décisions les plus justes possibles pour l'agent. C'est avec l'expérience et le travail avec les autres représentants

FO de la CAP C que l'on parvient à modérer des sanctions disciplinaires parfois trop sévères.

Ce qui fait la force de FO, c'est aussi le réseau sur lequel on s'appuie pour obtenir des informations. Nous formons une bonne équipe et nous nous apprécions tous. C'est un réel plaisir de monter à Paris et d'être utile au sein des CAP pour défendre les droits des agents.

FOE : Peux-tu nous donner un exemple d'intervention concrète au sein de l'une des CAPC auxquelles tu assistes ?

SD : Oui, j'ai en tête l'exemple d'un agent qui était sanctionné pour des faits considérés comme aggravés en raison de sa position de manager. À l'analyse du dossier, nous nous sommes rendu compte que sa fonction de manager n'était mentionnée nulle part, ce dont ont convenu les représentants de l'administration. Nous avons ainsi obtenu une atténuation de la sanction, proportionnellement aux faits reprochés.

FOE : Quelles sont les compétences nécessaires pour être un bon représentant du personnel en CAP ?

SD : Il en faut plusieurs. Il faut d'abord savoir écouter et argumenter. Il faut ensuite analyser des dossiers complexes, rechercher les textes réglementaires et savoir les interpréter. Il faut être rigoureux. Il faut aussi savoir analyser les situations individuelles et collectives.

On apprend au fur et à mesure de l'expérience, mais aussi avec les échanges entre les représentants du personnel FO, plus aguerris, et avec les arguments des représentants de l'administration.

FOE : C'est un apprentissage continu ?

SD : Tout à fait. On monte en compétences au fur et à mesure et on se perfectionne, au service des agents. C'est très intéressant.

FOE : Que représentent à tes yeux les élections professionnelles et quel est le rôle du représentant syndical dans un tel contexte ?

SD : C'est un moment essentiel de la vie démocratique au sein de la Fonction publique. Elles permettent

aux agents de choisir les représentants syndicaux qui porteront leur voix et défendront leurs droits.

Le rôle du représentant syndical est de rappeler que voter, c'est donner du poids à l'action collective, aux revendications collectives. Voter, c'est renforcer la capacité des organisations syndicales à agir concrètement sur les conditions de travail, les carrières, les rémunérations et la qualité du service public. Il faut une participation forte pour renforcer le rôle du syndicat FO.

Les élections professionnelles sont également l'occasion de faire entendre les réalités du terrain.

Les représentants élus connaissent les difficultés rencontrées par les agents. Ils peuvent alors porter les problématiques rencontrées et formuler des propositions concrètes auprès de l'administration afin d'améliorer les conditions de travail et d'évolution des agents qu'ils connaissent bien.

La vie est devenue tellement contraignante au quotidien, les gens sont tellement pris à la gorge, que chaque action réalisée par le syndicat prouve son utilité et la force du collectif.

FOE : Que représente pour toi ton investissement syndical ?

SD : Ça a été pour moi une vraie découverte. Ça a redonné du sens à ma vie. J'ai enfin pu me réaliser en

mettant en œuvre les valeurs de solidarité, d'altruisme et d'entraide qui me tiennent réellement à cœur.

FOE : Quel est le message que tu voudrais faire passer ?

SD : Pour moi, la force de FO Défense repose avant tout sur son apolitisme et sa liberté d'action. Nous ne sommes pas là pour imposer une vision ou une orientation aux adhérents. La vocation essentielle d'un syndicat est de protéger et défendre les intérêts individuels et collectifs des agents.

Enfin, je voudrais rappeler que dans un contexte de vie difficile, il ne faut pas se résigner. Se syndiquer est très important pour ne pas rester seul et défendre ses droits.

« Là où il y a une volonté collective, il y a une force que rien ne peut arrêter »
Eugène V. Debs.





EMC

LA SOLIDARITÉ

AU SERVICE DE LA SANTÉ POUR TOUS

L'association Entraide Médico-Chirurgicale œuvre quotidiennement depuis 1953 pour soutenir et aider plusieurs milliers d'adhérents à faire face à des dépenses de santé dont le coût exceptionnel ne peut être supporté par la famille.



Délivrer des prestations sociales



Accès à des couvertures santé améliorées



Faciliter les négociations collectives



Améliorer les prises en charges auprès des professionnels de santé

EMC

EMC – Entraide Médico-Chirurgicale
Association à but non lucratif régie par la Loi du 1^{er} Juillet 1901
Siège : 4 rue Auber 75009 Paris



INFORMER, DÉFENDRE, AGIR

FO Défense présent sur les réseaux

Vous avez certainement déjà visité le site **FO défense.fr**, pensé pour renforcer la visibilité de FO et faciliter l'accès à l'information.

Le site permet de retrouver rapidement toute l'actualité syndicale depuis le portail Intradef ou directement sur Internet :

Intradef :

<http://portail-syndical-fo.intradef.gouv.fr>

Internet :

<http://www.fodefense.fr>

Dès la page d'accueil, plusieurs accès essentiels permettent de simplifier les démarches :

- **Carrière** : statuts, grilles salariales et informations professionnelles ;
- **Localité** : accès rapide aux représentants FO ;
- **Assistance** : accompagnement, conseils et soutien.

Le site centralise également les communiqués, les comptes rendus, les déclarations, les revendications, les mobilisations ainsi qu'un espace juridique.

C'est aussi un outil de terrain indispensable que vous pouvez montrer aux collègues qui recherchent des informations, des repères ou des réponses concrètes à leurs interrogations professionnelles.

Les réseaux sociaux FO Défense participent également à ce maillage militant :

Facebook

<https://www.facebook.com/fodefense>

YouTube

<https://www.youtube.com/@FODéfense>

Instagram

<https://www.instagram.com/fo.defense/>

Threads

<https://www.threads.com/@fo.defense>

TikTok

<https://www.tiktok.com/@fo.defense>

LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/fo-defense/>

Chaque partage, chaque like, chaque diffusion et chaque relais permettent de renforcer la visibilité de FO Défense auprès des fonctionnaires, des ouvriers de l'État et des contractuels.

Ce site modernisé devient un véritable outil de communication, pensé pour renforcer la proximité, simplifier l'accès au syndicat et accompagner chaque agent dans sa vie professionnelle.

Nous vous invitons à le consulter régulièrement, à vous informer et à le partager autour de vous.

Mohamed Ali ANFIF



PAUL PEUT DORMIR TRANQUILLE



AVEC LES **GARANTIES PRÉVOYANCE**, IL SAIT
QUE SA FAMILLE EST BIEN PROTÉGÉE
CONTRE LES IMPRÉVUS.

» Pour se prémunir contre les risques de pertes
de revenus liés à l'arrêt de travail, l'invalidité,
la dépendance, le décès, les accidents de la vie...

Pour en savoir plus, contactez-nous par e-mail : contact-secteurs-publics@harmonie-mutuelle.fr
ou par téléphone :

0 800 007 101

Service & appel
gratuits

Du lundi au vendredi, de 9h00 à 18h00



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Siren sous le numéro Siren 538 518 473.
Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris. Crédit photo : Getty Images - B&B&L



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*



Commission exécutive, le 25 mars 2026



Congrès de l'UD FO Gironde, les 2 et 3 avril 2026



Congrès confédéral à Dijon, du 20 au 24 avril 2026



Création de l'Union des syndicats FO Défense Meuse-Ardenne, le 28 avril 2026



Assemblée générale de l'Union syndicale de Strasbourg, le 6 mai 2026



Assemblée générale FO AIA de Clermont Ferrand, le 27 mai 2026

KLESIA Mut' aux côtés du personnel civil de la Défense



**Avec nous,
prenez soin de vous**

KLÉSIA
Mut'

KLESIA Mut' protège et accompagne 720 000 personnes, dont les civils de la Défense garantissant ainsi une sécurité pour ceux qui veillent sur la nôtre.