



LA FPT EN MODE « UN PAS EN AVANT, DEUX PAS EN ARRIÈRE » OU COMMENT TRANSFORMER UNE SUSPENSION DE RÉFORME EN MACHINE À INÉGALITÉS

1. FRACTURE SOCIALE EN COLLECTIVITÉS : LES ACTIFS PAIENT L'ADDITION (ENCORE)

Dans la FPT, on trouve de tout : des agents administratifs qui gèrent les dossiers avec la précision d'un horloger suisse, et des collègues qui, eux, courrent après les incivilités, nettoient les écoles ou réparent les routes sous la pluie, le vent et les regards reconnaissants des usagers (quand il y en a). Ces derniers, les fameuses « catégories actives », ont traditionnellement droit à un départ anticipé. Logique, non ? Sauf que la réforme de 2023, dans sa grande sagesse, a décidé de leur dire : « *Attendez, on a changé d'avis, vous allez travailler plus longtemps.* »

Et là, coup de théâtre : la suspension partielle arrive... mais seulement pour les sédentaires. Résultat des courses :

- **M. Dupont, cadre administratif**, peut espérer partir un peu plus tôt. « *Enfin une bonne nouvelle !* » se dit-il en sirotant son thé bio.
- **Mme Martin, policière municipale ou ATSEM**, elle, reste scotchée à son âge légal de départ repoussé. « *Merci qui ? Merci Macron !* » lance-t-elle en essuyant une larme (ou une sueur, c'est selon).

Le comble ? Ces agents actifs, dont le métier justifierait une médaille d'or en pénibilité, se retrouvent doublement pénalisés : par la réforme ET par l'inégalité de traitement. « *On est les dindons de la farce,* » résume un agent de voirie, entre deux trous à reboucher.

2. CLIMAT SOCIAL : LA COCOTTE-MINUTE EST EN SURCHAUFFE

Dans les collectivités, l'ambiance est à couper au couteau (ou au moins, à la paire de ciseaux de bureau). Imaginez la scène :

- Au service des ressources humaines : « Comment je leur explique, moi, que leur collègue du bureau d'à côté partira avant eux, alors qu'eux, ils se tapent les nuits, le froid et les insultes ? »
- Dans les couloirs : « Moi, je fais 35 ans de carrière à ramasser les déchets, et lui, il partira avant moi parce qu'il pousse des boutons sur un ordinateur ? »



FO , déjà sur le pied de guerre, se retrouve avec un casse-tête supplémentaire : défendre à la fois ceux qui profitent (un peu) de la suspension ET ceux qui enragent de ne pas en bénéficier. « *On est tiraillés entre la joie des uns et la colère des autres* , » confie un délégué FO, visiblement en manque de somnifères.

Conséquence ? Un risque de démotivation record, des arrêts maladie qui fleurissent comme les coquelicots en mai, et des services RH qui courrent après les conflits comme après un bus en retard.

3. LES RH EN PREMIÈRE LIGNE : PÉDAGOGUE, PSY ET MAGICIEN, TOUT ÇA À LA FOIS

(Nous rappelons que **rh** veut dure ressources **humaines**, beaucoup l'oubli !!!)

Face à ce joyeux bordel, les responsables RH doivent jouer les funambules :

- **Expliquer** : « Non, ce n'est pas une blague, la réforme est suspendue... mais pas pour tout le monde. »
- **Compenser** : « On va essayer de vous trouver une prime, un temps partiel, un massage... enfin, quelque chose ! »
- **Apaiser** : « Allez, respirez un bon coup, on va s'en sortir. Peut-être. »

Idées à la pelle :

- Des primes « pénibilité » (parce que oui, ça existe, mais il faut les négocier).
- Du tutorat intergénérationnel (« Tiens, Jean-Michel, tu vas apprendre à la jeune recrue comment survivre à 30 ans de voirie ! »).
- Des aménagements de fin de carrière (« Et si on te mettait en bureau pour tes cinq dernières années ? »).

Problème : ces rustines ne remplacent pas une vraie réforme, mais elles évitent (peut-être) l'explosion sociale.

4. Et si on essayait une réforme qui a du sens ?

La suspension partielle de 2023 prouve une chose : une réforme uniforme, ça ne marche pas dans la FPT. Un agent de voirie, une ATSEM ou un policier municipal, ce n'est pas un cadre administratif.

Leurs métiers, leurs contraintes, leurs usures ne sont pas comparables.



Notre proposition (parce qu'on est sympas) :

- **Une concertation spécifique** avec les territoires, pour adapter les règles aux réalités du terrain.
- **Une reconnaissance réelle de la pénibilité**, avec des critères clairs et des compensations à la hauteur.
- **Un dialogue social qui ne soit pas une coquille vide** (oui, on rêve).

Sinon, à quoi bon ? À continuer de fabriquer des frustrations, des inégalités et des agents en burnout. « *La FPT mérite mieux que des rustines et des promesses en l'air* », rappelle un élu syndical, visiblement à court de patience.

Conclusion : La FPT, laboratoire des inégalités ?

La suspension partielle de la réforme des retraites de 2023 aura au moins eu un mérite : **révéler au grand jour les failles d'un système qui oublie ceux qui triment le plus**. Entre agents sédentaires soulagés et actifs en colère, la fracture se creuse, le climat social s'envenime, et les collectivités paient le prix fort.

Alors, chers décideurs, un conseil (gratuit, en plus) : avant de pondre une nouvelle réforme, descendez donc sur le terrain. Parlez aux agents, écoutez leurs réalités, et arrêtez de croire qu'un décret peut régler des vies de travail aussi diverses que complexes.

Sinon, gare à la grogne... et aux prochaines grèves !

