26/11/2026

FO FINANCES

ARTICLE DU JOUR

Fédération des Finances FORCE OUVRIERE - 46, rue des petites écuries - 75010 Paris • www.financesfo.fr

Le Monde

La moitié des chèques au Trésor public bloquée depuis quarante jours en raison de la grève de quatre agents

Le dernier centre d'encaissement des chèques au Trésor public, à Rennes, doit fermer en 2027. Le personnel demande une prime. Le conflit empêche l'encaissement de près de 150 millions d'euros, selon les syndicats.

Petite cause, grands effets. Quatre fonctionnaires en grève, et depuis quarante jours, plus de la moitié des chèques et des titres interbancaires de paiement (TIP) adressés au Trésor public dans toute la France est bloquée. Dix, 100, 300 euros : qu'il s'agisse de régler la cantine des enfants, les voyages scolaires, la facture de la maison de retraite publique, la taxe foncière ou encore les contraventions routières, tous les règlements qui arrivent depuis le 15 octobre au dernier centre d'encaissement automatisé, situé à Rennes, s'entassent sans être traités.

« Certaines enveloppes sont ouvertes par les machines, d'autres restent fermées, mais rien n'est encaissé, explique David Sanson, l'un des opérateurs concernés. *Il doit y avoir entre 550 000 et 800 000 chèques en attente, pour un total de l'ordre de 150 millions d'euros. »* Seuls certains chèques transmis à des centres des finances ailleurs en France sont encaissés. Le ministère de l'économie et des finances, de son côté, estime que *« moins de 300 000 chèques et moins de 50 000 TIP »* sont bloqués à ce stade, *« soit moins de 1 % des 33 millions de chèques encaissés en 2025 »*.

Conséquence de ce conflit qui traîne : des personnes qui ont envoyé un chèque il y a un mois reçoivent à présent des lettres de relance totalement injustifiées. *« Nos services seront à leur écoute pour éviter toute pénalité »,* promet-on à Bercy.

L'affaire constitue un souci de plus pour la direction générale des finances publiques, cet important service du ministère de l'économie, déjà confrontée à un nombre conséquent de suicides et à un vol massif de données sensibles durant l'été. Au cœur du dossier, cette fois-ci, la fermeture prochaine du centre d'encaissements de Rennes, annoncée dès octobre 2025. Un projet justifié par la disparition progressive du chèque. D'année en

année, ce vieux mode de paiement est de moins en moins utilisé, avec une baisse voisine de 15 % par an. En 2025, les chèques ne représentaient plus que 4 % des paiements en nombre, et 1 % en montant. Au premier semestre 2026, ils ont encore reculé de 17 % en rythme annuel.

Salaire garanti pendant six ans

A Bercy, le coût élevé de traitement des derniers chèques et les risques de fraude ont incité la direction à accélérer le mouvement. L'administration pousse les Français vers d'autres solutions, comme le prélèvement automatique ou le paiement en ligne. Objectif : diviser par quatre le volume des chèques entre 2024 et 2028. Dans le même temps, le dispositif industriel de traitement a été resserré. Les centres de Lille et de Créteil ont fermé en 2023. Une partie de l'activité a été confiée à un prestataire privé. Quant au dernier centre public, celui de Rennes, sa fin est programmée pour septembre 2027.

Sur le plan social, pas de drame : aucune des quelque 45 personnes qui travaillent sur place ne sera licenciée. Toutes doivent être reclassées, à Rennes en principe, avec un salaire garanti pendant six ans. Mais le personnel réclame davantage. *« Pour la plupart, nous bossons ici depuis une vingtaine d'années, dans le bruit et la poussière,* raconte David Sanson, 48 ans. *Nous demandons une prime de fermeture, pour reconnaître tout ce travail parfois pénible, un peu plus de jours de formation que prévu, et l'assurance que notre rémunération ne sera pas gelée. »*

Une négociation banale, sur le papier. *« Au départ, on pensait que cela irait vite,* confie Julien S., un des agents rennais, qui a participé aux discussions. *Mais au bout d'un an et demi, on en est presque au même point. A Paris, la direction nous a proposé une indemnité dérisoire, équivalente à 40 euros par année d'ancienneté. Et désormais, la direction locale qui est censée poursuivre les négociations, mais n'a aucun pouvoir. »*

Faute d'avancées suffisantes, les agents de Rennes ont décidé mi-octobre de lancer une action marquante. Seuls les quatre opérateurs habilités à opérer les encaissements sont officiellement en grève. Mais cela suffit à tout paralyser. *« Et les 40 autres agents soutiennent financièrement les grévistes, pour que ce soit tenable dans la durée »,* explique Julien S. Plus récemment, les Rennais ont mobilisé les syndicats nationaux. Mercredi 25 novembre, la CGT, la CFDT, Force ouvrière et Solidaires ont décidé d'envoyer une lettre commune à la directrice des finances publiques, Amélie Verdier. L'intersyndicale l'appelle à *« reprendre sans attendre de véritables négociations ».*

Denis Cosnard

FO FINANCES
FIERS DE NOS MISSIONS,
EXIGEANTS SUR NOS DROITS !
fo.finances@orange.fr
FINANCESFO.FR

acteurspublics

Dérèglement climatique : la fonction publique appelée à repenser la santé au travail

Canicules, événements climatiques extrêmes, éco-anxiété… Le dérèglement climatique transforme les conditions de travail des agents publics et oblige les employeurs à repenser la prévention des risques professionnels. Dans un livre blanc publié le 23 novembre 2026, l'association FP21 formule une série de recommandations pour adapter l'organisation des services, protéger les agents les plus vulnérables et outiller les managers face aux crises appelées à se multiplier.

Nombre d'agents ont encore en tête l'épisode de chaleur sans précédent qu'a connu la France l'été dernier. Ces températures caniculaires ont entraîné la fermeture de certains établissements scolaires, dégradé les conditions de travail dans l'ensemble des administrations et placé les employeurs publics face à une nouvelle responsabilité : être prêts à agir et à s'adapter pour continuer à remplir leur mission d'employeur, qui consiste à assurer la sécurité et à préserver la santé des agents publics.

Pour autant, l'impact du dérèglement climatique sur la santé au travail des agents publics constitue un champ jusqu'alors peu étudié. La thématique s'est invitée dans le dialogue social entre l'administration et les organisations syndicales de la fonction publique, sans pour autant déboucher, à ce stade, sur des mesures concrètes en matière de ressources humaines.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a néanmoins présenté aux employeurs et aux organisations syndicales sa feuille de route pour intégrer la transition écologique à la gestion des ressources humaines. Elle fixe plusieurs priorités : la formation, les conditions nécessaires à la mise en place de conditions de travail décarbonées et l'adaptation au changement climatique, notamment par l'évolution des métiers les plus concernés.

Pour aller plus loin et proposer aux encadrants, plus particulièrement dans la territoriale, un guide sur les outils et les plans à mettre en place face au changement climatique, l'association FP21 a analysé la littérature existante et mené des entretiens avec des employeurs publics. *"Les effets du changement climatique sont déjà là,* estiment ses auteurs en préambule*. Stress thermique, fatigue, troubles respiratoires, mais aussi éco-anxiété, perte de sens ou risques psychosociaux, le dérèglement climatique redessine progressivement les conditions dans lesquelles les agents exercent leurs missions*."

Ce contexte invite les employeurs publics à interroger leur façon de prévenir les risques alors que le niveau d'alerte est déjà rouge. *"Nous sommes déjà dans le curatif, assure FP21. Anticiper suppose donc de faire évoluer nos pratiques, nos organisations et peut-être les référentiels sur lesquels elles reposent."*

Le guide détaille, dans un premier temps, les conséquences des fortes chaleurs sur l'organisme, tant sur le plan physique que psychologique et cognitif. Il dresse également la liste des personnes les plus exposées, notamment les agents les plus âgés, ceux atteints d'une maladie chronique et les femmes enceintes, ainsi que des métiers les plus touchés, et auxquels il convient d'accorder une attention particulière. Il préconise de proposer des tenues de travail couvrantes, par exemple pour les métiers exercés en extérieur, mais aussi de prêter attention aux agents travaillant auprès de publics vulnérables, comme les enfants et les personnes âgées.

Faire évoluer les référentiels

Le guide a établi une liste de règles à respecter selon les postes. Pour les postes en intérieur, il recommande notamment de maintenir une température ne dépassant pas 26 °C, d'autoriser une tenue appropriée, d'identifier les bureaux exposés plein sud et d'aménager les horaires et l'organisation du travail en cas de canicule, en tenant compte de la situation personnelle des agents.

Pour les postes extérieurs, les employeurs publics doivent être sensibilisés à la mise à disposition de tenues adaptées, notamment de chapeaux et de gants isolants, à l'instauration de pauses obligatoires toutes les deux heures, ainsi qu'à l'évolution des plannings et des tâches à réaliser. Pour les postes itinérants, il leur revient de vérifier le bon fonctionnement de la climatisation des véhicules, de planifier les déplacements en tenant compte des conditions climatiques et de maintenir un contact téléphonique régulier avec les agents.

Ces analyses doivent également permettre d'identifier en amont les agents vulnérables et d'activer les éventuels plans d'urgence mis en place au sein des administrations avant la saison estivale, par exemple dès le mois de mai pour faire face aux épisodes de canicule. *"Il ne faut pas attendre l'alerte pour former les managers et vérifier les équipements",* insistent les auteurs de l'étude. En outre, tout dispositif d'alerte doit être recensé dans le registre de santé et de sécurité au travail, au même titre que les mesures prises et les déclarations d'incidents. Comme sur bon nombre de sujets, le relais managérial est essentiel pour gérer les crises climatiques. Il revient à l'employeur de responsabiliser et d'outiller chaque encadrant.

Au-delà de la canicule, le guide propose une analyse détaillée d'autres types d'événements climatiques extrêmes, ainsi que des risques liés aux évolutions des environnements biologiques et chimiques. Il n'oublie pas les effets transversaux de ces phénomènes, à savoir le développement de l'éco-anxiété, l'urgence autour de la rénovation des bâtiments ou encore la nécessité de trouver des financements.

En conclusion de ce travail de fond, FP21 estime que la prise en compte des effets du changement climatique sur la santé des agents publics est un sujet éminemment politique et, très clairement, *"un choix qui suppose de faire de la santé une priorité tout en maintenant l'urgence climatique à l'agenda malgré les nombreuses autres préoccupations du débat public".*

Les auteurs du guide avancent par ailleurs qu'il s'agit d'une question d'exemplarité pour la fonction publique, qui doit être en mesure d'adapter ses pratiques face aux transformations à venir. *"Sur ce sujet, la responsabilité est collective, assurent les porte-parole de l'association. Elle se joue à tous les niveaux, de la décision politique à l'organisation des services, en passant par les pratiques quotidiennes des agents."*

Par Marie Malaterre

FO FINANCES
FIERS DE NOS MISSIONS,
EXIGEANTS SUR NOS DROITS !
fo.finances@orange.fr
FINANCESFO.FR

Le Monde

Budget : Sébastien Lecornu assure qu'il n'a pas de « volonté de passage en force », et appelle au « compromis »

Dans les négociations à venir, le gouvernement n'aura, selon le premier ministre, « aucune ligne rouge », mais « un seul impératif : qu'il y ait un budget dans les temps et qu'on boucle à 5 % de déficit » au lieu des 5,4 % d'abord envisagés pour 2026.

Le premier ministre, Sébastien Lecornu, a assuré, mercredi 25 novembre, devant le Sénat qu'il n'avait pas de *« volonté de passage en force »* pour le budget 2027, appelant à bâtir un compromis susceptible de *« repousser les perspectives d'une crise financière »* en ramenant le déficit à 5 % du PIB en 2027. *« Ce que nous devons faire en responsabilité collectivement, c'est repousser les perspectives d'une crise financière, je pense qu'il faut le dire assez clairement. Et donc finir à 5 % de déficit est évidemment absolument clé »*, a dit le chef du gouvernement lors de la séance de questions d'actualité au gouvernement.

Alors que le projet de budget pour 2027 est actuellement examiné par le Sénat, Sébastien Lecornu a promis de recevoir la semaine prochaine les présidents des groupes parlementaires pour tenter de faire émerger les pistes d'un compromis, malgré son absence de majorité à l'Assemblée nationale.

Le suspense reste entier sur l'outil que le premier ministre voudra utiliser pour faire aboutir le marathon budgétaire.
L'article 49.3 de la Constitution lui permet de modifier sa copie pour y intégrer d'éventuels compromis, à condition de résister à la censure. La voie inédite des ordonnances est aussi évoquée, mais elle implique en principe d'en rester au projet initial.

« Nous souhaitons avancer »

« Nous ne sommes pas dans la volonté d'avoir la copie initiale comme texte définitif », a assuré Sébastien Lecornu, semblant donc privilégier le recours au 49.3, à condition néanmoins qu'il y ait *« des formations politiques à l'Assemblée nationale* [qui] *acceptent d'endosser un compromis »*. *« Nous souhaitons avancer* (…) *il n'y a pas de volonté de passage en force de notre part »*, a-t-il renchéri. Dans les négociations à venir, le gouvernement n'aura, selon lui, *« aucun tabou »*, *« aucune ligne rouge »*, mais *« un seul impératif : qu'il y ait un budget dans les temps et qu'on boucle à 5 % de déficit »* au lieu des 5,4 % d'abord envisagés pour 2026.

Devant de nombreux élus locaux venus au Sénat en marge du congrès des maires qui se tient à Paris, le premier ministre a aussi assuré que *« la question des collectivités locales mérite*[rait] *évidemment un point de compromis »*, jugeant cette hypothèse *« possible »*. Le chef du gouvernement a également souligné que certains débats en cours au Sénat pouvaient faire émerger les *« contours »* d'un accord.

Il a notamment cité la réforme d'un abattement fiscal de 10 % sur l'impôt sur le revenu des retraités, que le Sénat a nettement réduit mardi, et la demi-part fiscale accordée à vie aux parents isolés, que le Sénat souhaite supprimer.

Le Monde avec AFP

FO FINANCES
FIERS DE NOS MISSIONS,
EXIGEANTS SUR NOS DROITS !
fo.finances@orange.fr
FINANCESFO.FR

LE FIGARO

Arrêts maladie : près d'un salarié sur deux préfère continuer à travailler malgré son état de santé, selon une étude

«Quand on continue de travailler malade pour ne pas perdre de salaire, l'arrêt maladie ne peut pas être à lui seul un indicateur fiable de la santé des équipes», analyse Jean-Christophe Villette, psychologue du travail et des organisations, et fondateur d'Ekilibre Conseil.

Les travailleurs craignent principalement une perte de salaire, une accumulation du travail et le risque de pénaliser leurs collègues.

Travailler malgré la maladie, quitte à mettre sa santé au second plan. Près d'un salarié sur deux (47%) continue de se rendre à son travail alors que son état de santé physique aurait justifié qu'il reste chez lui, selon la deuxième édition du baromètre national sur la santé et les conditions de travail, réalisé par OpinionWay pour le cabinet Ekilibre Conseil. Cette étude, publiée ce mercredi 25 novembre et consultée par France Inter, met en lumière le poids des considérations financières dans la décision des salariés de renoncer à un arrêt maladie.

Parmi ceux qui continuent de travailler alors qu'ils sont malades, la moitié invoque la perte de salaire pour justifier leurs choix. Plus d'un tiers (35%) expriment aussi vouloir éviter de pénaliser leurs collègues, tandis que 28% redoutent une accumulation de travail à leur retour. *«Quand on continue de travailler malade pour ne pas perdre de salaire, l'arrêt maladie ne peut pas être à lui seul un indicateur fiable de la santé des équipes»*, analyse Jean-Christophe Villette, psychologue du travail et des organisations, et fondateur d'Ekilibre Conseil. Selon lui, les principaux leviers de prévention résident dans l'organisation du travail, la reconnaissance des salariés et la qualité du management.

Un mal-être grandissant

Le phénomène est d'autant plus préoccupant que la santé psychologique des salariés se dégrade. D'après ce même baromètre, 45% d'entre eux éprouvent un mal-être au travail allant de modéré à très élevé. Plus d'un salarié sur cinq (22%) estime même que celui-ci atteint un niveau élevé ou très élevé, une proportion en hausse de quatre points par rapport à 2025. Dans le même temps, la note moyenne de satisfaction des salariés à l'égard de leur vie professionnelle est passée de 6,9 à 6,6 sur 10 en un an. Parmi les victimes de violences internes à l'entreprise, 73% estiment par ailleurs avoir subi du harcèlement moral, contre 58% l'année précédente.

Ces résultats interviennent alors que les syndicats et les organisations patronales doivent se retrouver ce mercredi pour une nouvelle séance de négociation consacrée aux arrêts de travail, dont le nombre augmente. Le gouvernement a chargé les partenaires sociaux de trouver, d'ici à la mi-décembre, des pistes de réforme qui permettent de dégager un milliard d'euros d'économies. Le cabinet Ekilibre Conseil met toutefois en garde contre les effets pervers d'un durcissement des conditions d'indemnisation : *«Agir sur la seule indemnisation risquerait de déplacer le problème vers le travail malgré la maladie.»*

Par Emma Confrère

FO FINANCES
FIERS DE NOS MISSIONS,
EXIGEANTS SUR NOS DROITS !
fo.finances@orange.fr
FINANCESFO.FR

FO FINANCES

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

3 / 10 DÉCEMBRE

JE VOTE

