

La Gazette **FO** de PROMEOM

NAO 2026

NAO 2026 : le SN**FO**MTSIE n'a pas signé

1,6%, ce n'est pas à la hauteur de l'engagement des salariés.



Le SN**FO**MTSIE et ses adhérents ont décidé de ne pas signer les NAO 2026. La direction est restée sur sa proposition : 1,6% d'augmentation générale, rétroactive à janvier, sans talon. Pour nous, le compte n'y est vraiment pas.

Un montant qui ne récompense pas l'engagement des salariés

Depuis le premier jour de la fusion, ce sont les salariés qui en subissent les impacts : réorganisations, déploiement de PULSE, changements de pratiques, charge de travail alourdie, incertitudes du quotidien, dégradation des conditions de travail. Proposer 1,6 %, c'est ne pas reconnaître des mois d'efforts et d'engagement afin de maintenir le service rendu aux adhérents.

1,6%, c'est un recul du pouvoir d'achat

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Sur un an, les prix à la consommation ont augmenté de 2,1 % en juillet 2026 (INSEE). Une augmentation de 1,6% est donc inférieure à l'inflation : concrètement, les salariés s'appauvrissent.

Pire : le SMIC lui-même a été revalorisé deux fois en 2026, de 1,18 % au 1er janvier, puis de 2,41 % au 1er juin. Autrement dit, la proposition de la direction ne couvre même pas la progression du salaire minimum sur l'année.

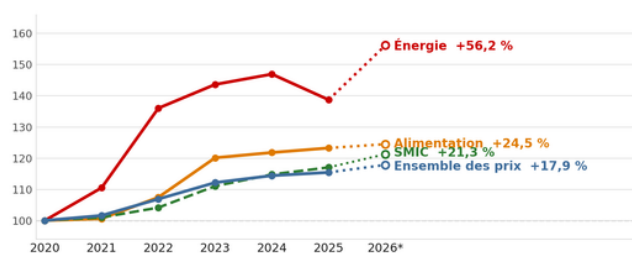
Et pendant ce temps, le coût de la vie s'envole sur les postes qui pèsent le plus lourd dans le budget des ménages :

- **Énergie** : + 12,6 % sur un an (juillet 2026).
- **Carburant** : le gazole est repassé au-dessus de 2 € le litre cet été, avec une flambée de l'ordre de 17 % en un mois.
- **Logement** : les loyers peuvent être revalorisés jusqu'à 1,15 % (indice de référence, 2e trimestre 2026).
- **Alimentation** : + 1,0 % sur un an, après plusieurs années de hausses cumulées.

Face à cette réalité, 1,6 %, ce n'est pas une augmentation, c'est un décrochage organisé.

Cinq ans de hausse des prix, et le SMIC

Indice base 100 en 2020 : prix à la consommation (moyenne annuelle) et SMIC (au 1er janvier)



* 2026 : données provisoires, année non achevée (prix : sur un an à juillet 2026 ; SMIC : au 1er juin 2026).
Sources : INSEE, indices des prix à la consommation et SMIC (série 000879877).

Aucun talon pour les plus bas salaires

Notre revendication : un talon fixé à 80 € qui aurait bénéficié à plus de la moitié de l'effectif, en leur garantissant une augmentation de salaire pouvant aller jusqu'à 30 € de plus par mois que la seule application de l'augmentation de 1,6 %.

La direction a refusé tout talon, y compris la version à 60 € portée par l'intersyndicale. Résultat : une hausse strictement proportionnelle, où les plus bas salaires touchent les plus petits montants. Exactement l'inverse d'une mesure de justice sociale.

Le talon : protéger les plus bas salaires

Plancher d'augmentation garanti, en euros par mois



Source : propositions NAO 2026

Rétroactivité à janvier : l'arbre qui cache la forêt

La direction insistera sur un point : son augmentation est rétroactive à janvier, alors que notre proposition de compromis ne l'était qu'à compter de juillet. Renoncer à six mois de rétroactivité permettait justement de dégager une marge pour obtenir une augmentation un peu plus élevée et, surtout, durable.

Une hausse de 1,6 % fige durablement une base plus basse, et un rattrapage sur quelques mois ne compensera jamais une augmentation permanente trop faible.

Une négociation à sens unique

Le SNFOMTSIE et l'intersyndicale avaient pourtant fait un vrai pas vers la direction : ramener l'exigence de 3 % d'augmentation à 1,8 %, et le talon de 80 € à 60 €. La direction n'a pas donné suite à notre proposition.

De plus, nos autres demandes ont, elles aussi, été rejetées :

- **Prime d'ancienneté pour les cadres** : refusée, sous prétexte d'application stricte de la convention collective ;
- **Prime d'ancienneté des non-cadres calculée sur le salaire réel** : refusée, sous prétexte d'application stricte de la convention collective ;
- **Meilleure prise en charge de la mutuelle par l'employeur** : refusée, renvoyée à plus tard en attente de la négociation du futur contrat.

Résultat : la direction demandait aux syndicats de revoir toutes leurs exigences à la baisse, sans consentir à la moindre concession en retour. Un dialogue à sens unique, ce n'est pas de la négociation, c'est un passage en force.

Notre ligne est constante

Le SNFOMTSIE ne cautionnera pas une proposition qui n'est pas à la hauteur des revendications qu'il porte. Une augmentation au rabais, déconnectée de l'inflation, des hausses de prix de la consommation et des efforts consentis par les équipes à tous les niveaux, **n'est pas digne du 3ème SPSTI de France.**



Augmentation générale des salaires de 1,6 %

Une augmentation collective de 1,6% rétroactive au 1^{er} janvier, sans talon pour les salaires les plus bas, malgré nos demandes.



Titres-restaurant à 12 €

La direction a accepté, suite à nos demandes, le passage des titres-restaurant à 12 €. Une mesure avec un impact sur le quotidien des salariés, d'autant plus appréciable dans le contexte du passage imposé au 100 % dématérialisé.



Transport : 75 % maintenus

La direction a également accepté, suite à nos demandes, le maintien de la prise en charge à 75 % de l'abonnement transport, quelle que soit votre zone d'habitation.

“BIP”

Baromètre interne PROMEOM : merci à nos camarades !



Coralie GIROD - APST

Le SNFOMTSIE tient à remercier chaleureusement **Coralie GIROD** et **Agnès MICOLAUD** pour leur participation active à l'élaboration du Baromètre interne de PROMEOM.

Grâce à leur implication, le processus a pu être mené avec rigueur et impartialité. Elles ont notamment veillé à ce que le recueil des réponses et leur traitement garantissent l'anonymat des répondants. C'est une condition essentielle : sans confiance dans la confidentialité du questionnaire, aucun baromètre ne peut refléter fidèlement le vécu des salariés.

Leur engagement permettra aussi d'inscrire cette démarche dans la durée et de peser pour que les résultats débouchent sur un véritable plan d'action, concret et suivi, porté par la direction. Car un baromètre n'a de sens que s'il se traduit par des améliorations réelles sur le terrain.

Le SNFOMTSIE salue la décision de la direction d'avoir associé les représentants du personnel à cette démarche. C'est par ce type de concertation que se construit un dialogue social de qualité.

Merci à vous deux pour ce travail au service de l'ensemble des salariés.



Agnès MICOLAUD - Secrétaire de vacation

Informer n'est pas écouter

Regroupement à Villeurbanne : beaucoup d'informations, trop peu d'écoute

Le regroupement des pôles Ressources et SI à Villeurbanne entraîne, pour l'ensemble des salariés concernés, des changements d'organisation et d'environnement de travail. Pour les collègues installés au pôle ressource Oullins et au pôle SI à Gerland s'ajoute le déplacement de leur lieu de travail, avec ses conséquences sur les temps de trajet, l'organisation quotidienne et les équilibres personnels. Des inquiétudes s'étaient d'ailleurs exprimées, de manière informelle, avant même la réunion d'information du 11 septembre. Les salariés attendaient de ce rendez-vous plus qu'une présentation du projet : un vrai temps d'échange et de reconnaissance de ce que cette décision représente. Ce n'est pas l'impression qui domine.

Une réunion qui n'a pas tenu ses promesses de dialogue

Les salariés pouvaient espérer une rencontre en présentiel : elle s'est tenue en visioconférence, micros fermés, les questions renvoyées vers le chat. Ils pouvaient attendre que la Direction, au plus haut niveau, vienne assumer une décision qui bouleverse le quotidien d'une partie des équipes. Le Directeur général, qui avait pourtant invité les salariés, était absent ; le Président de PROMEOM, également. La présentation a été conduite par le Secrétaire général.

Une absence qui pèse

Cette dernière absence a une dimension particulière. Une large part des salariés concernés vient de l'ex-AGEMETRA, association que M. Martinod présidait avant la fusion, comme il préside aujourd'hui PROMEOM. Nous ne connaissons pas les raisons de cette absence. Mais les symboles comptent : au moment où une décision les affecte directement, celui qui représentait hier leur association n'était pas là pour l'expliquer et en assumer humainement les conséquences. Une fusion ne devrait pas effacer un historique.

Informer n'est pas dialoguer

Une visioconférence où la Direction présente son projet sans permettre aux salariés de prendre directement la

parole relève tout au plus d'une information descendante. De nombreuses questions ont été écrites dans le chat, toutes n'ont pas trouvé de réponse. Plusieurs réponses n'ont pas levé les inquiétudes. Le paradoxe est d'autant plus frappant que la Direction met en avant le dialogue et multiplie les outils à cet effet : FAQ, ateliers, groupes relais, adresse dédiée. Mais l'écoute ne se mesure pas au nombre d'outils mobilisés.

La Direction met en avant la « co-construction ». Sa propre FAQ est pourtant claire : le regroupement à Villeurbanne est acté. Les salariés pourront au mieux peser sur les espaces, les usages ou le mobilier, mais il ne faut pas confondre co-construire une décision et participer à l'aménagement d'une décision déjà prise. Pour celles et ceux qui quittent Oullins, la vraie question n'est pas le mobilier de Villeurbanne : c'est de savoir comment cette décision va concrètement changer leur quotidien de travail.

Surtout être présent pour écouter les salariés

La FAQ évoque encore des difficultés « éventuelles ». Mais certaines ne le sont plus : elles existent déjà dans la parole des salariés. « Le projet n'a pas pour objectif de dégrader les conditions de travail », affirme la Direction. Encore heureux, mais ce n'est pas la question : un projet peut produire des effets négatifs sans que personne ne les ait cherchés. Les salariés ne réclament pas un « hélicoptère ». Ils demandent simplement que les conséquences concrètes d'une décision soient prises au sérieux. Le projet est acté ; encore faut-il maintenant créer les conditions pour qu'il se déroule correctement.

Pour le **SNFOMTSIE**, cela suppose un véritable accompagnement humain : prendre en compte les difficultés, reconnaître les impacts sur les personnes et leur équilibre de vie, et construire des réponses adaptées. Avant de demander aux salariés de devenir acteurs du changement, la Direction doit commencer par être présente pour les écouter.

Commission Médico-Technique

Quand la forme ne doit pas étouffer le fond



Lors d'une réunion de groupes de travail de la CMT consacrée au projet de plan de rattrapage des fiches d'entreprise, plusieurs membres ont formulé des remarques de fond sur ses conséquences possibles : charge de travail, priorités concurrentes, moyens disponibles, faisabilité opérationnelle, effets sur les autres missions du service. Ces réflexions n'étaient pas accessoires : elles permettaient de ne pas réduire le sujet à un simple objectif quantitatif, mais d'interroger les conditions concrètes nécessaires pour produire un travail de qualité, soutenable, utile aux entreprises adhérentes comme aux salariés suivis.

Une initiative pour tracer les échanges

Ces remarques n'ayant pas été restituées en séance plénière, elles risquaient de disparaître de la mémoire des échanges. Un membre titulaire élu de la CMT a donc transmis aux deux groupes une note de synthèse, explicitement présentée comme perfectible et ouverte aux corrections.

Une réponse de la direction sur la forme, pas sur le fond

La réponse de la direction a principalement porté sur les modalités de diffusion, sans reconnaître l'intérêt de cette transmission ni discuter le fond des remarques formulées. Nous comprenons la nécessité d'organiser les circuits d'information et d'éviter la surcharge des messageries. Mais cette exigence de forme ne doit pas conduire à limiter la circulation des points de vigilance exprimés par les professionnels. Au-delà de l'usage d'une liste de diffusion, la vraie question demeure : que fait-on des remarques de celles et ceux qui connaissent le travail réel ? Sont-elles reprises, discutées et tracées, ou deviennent-elles invisibles lorsqu'elles ne s'inscrivent pas dans le cadre attendu ?

Écouter le terrain, c'est sécuriser les projets

Sur un sujet ayant des effets directs sur l'organisation du travail, l'implication sincère des professionnels concernés est une condition de réussite. Lorsque les professionnels ont le sentiment que leurs remarques sont filtrées ou insuffisamment discutées, cela peut créer de la défiance. À l'inverse, reprendre loyalement leurs observations permet de mieux anticiper les effets des projets, de les sécuriser et de construire ensemble des solutions plus réalistes.

Ce que dit le droit

Le Code du travail reconnaît aux salariés un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Ce droit n'est pas décoratif : il vise l'amélioration des conditions de travail et de la qualité du travail produit. Cette exigence est particulièrement importante au sein de la CMT, qui ne doit pas être une simple chambre d'enregistrement : elle contribue à la définition des priorités du service, suit les actions pluridisciplinaires et élabore le projet de service. Pour cela, ses membres doivent disposer d'une information suffisante, partager les points de vigilance et discuter des effets des projets sur le travail réel.

La sortie par le haut, pour le SNFOMTSIE

Plutôt que de transformer cet épisode en recadrage individuel, une sortie par le haut consisterait pour nous à reprendre les éléments formulés par les professionnels, à les discuter loyalement et à les intégrer pleinement à la réflexion collective.

Faire vivre la CMT, ce n'est pas seulement présenter des projets. C'est aussi entendre ce que les professionnels disent de la faisabilité, des effets et des conditions nécessaires pour qu'ils ne se traduisent pas par des injonctions supplémentaires ou contradictoires dans un quotidien déjà contraint.

Septembre 2026 - Octobre 2026

Concernant le CSE

10/09	Réunion préparatoire CSSCT [½ j]
11/09	Réunion préparatoire CSE [journée]
14/09	Réunion CSE ordinaire [journée]
15/09	Réunion préparatoire CSE extraordinaire [½ j]
17/09	Réunion CSE extraordinaire [½ j]
29/09	Réunion plénière CSSCT [journée]
01/10	Réunion préparatoire CSE [½ j]
15/10	Réunion préparatoire CSE [journée]
16/10	Réunion CSE ordinaire [journée]

*L'ensemble de ces dates ainsi que leurs thématiques peuvent être amenés à changer.

Concernant les délégués syndicaux

03/09	Réunion de négociation NAO
23/09	Réunion de négociation « Déconnexion, Expression directe des salariés, Usage outils numériques » [journée]
07/10	Réunion de négociation « accord handicap » [journée]
15/09	Réunion de négociation « accord handicap » [journée]

*L'ensemble de ces dates ainsi que leurs thématiques peuvent être amenés à changer.

FO vient à votre rencontre

Dans le cadre de leurs mandats (délégués syndicaux et élus au CSE), vos représentants FO se déplacent dans les centres pour échanger avec vous sur vos conditions de travail, vos attentes et vos difficultés. Ces échanges nourrissent directement le travail de vos élus : réclamations à porter, points à inscrire à l'ordre du jour du CSE, situations à documenter. Pas d'ordre du jour imposé, pas de rendez-vous à prendre : un temps d'écoute, dans le respect de la continuité de service.

- **1er septembre 2026**, matin — centre de Décines
- **8 septembre 2026**, matin — centre Moulin à Vent
- **5 octobre 2026**, matin — centre de Dardilly
- **20 octobre 2026**, après-midi — centre Stella

CONTACT

Une question sur tes droits, ton quotidien de travail, ou une situation qui te pose problème ?

Ne reste pas seul et écris-nous : **FO@promeom.fr**

NOS ACTUS

LinkedIn

[linkedin.com/company/snfomtsie](https://www.linkedin.com/company/snfomtsie)

Site du syndicat PROMEOM

<https://syndicats.promeom.fr/fo>

Site du syndicat national

www.snfomtsie.org