

union fédérale
des syndicats
de l'État

la
cgt



■ ■ ■ ACTUALITÉ
Louvre en grève



■ ■ ■ DOCUMENTAIRE
On est la CGT!

FONCTION PUBLIQUE



PLF-PLFSS 2026
DES BUDGETS À COMBATTRE



MISSIONS
PERSONNELS DE LA RECHERCHE
Le point de vue du SNTRS-CGT

Agir en 2026

Faire respecter le droit international, imposer la paix et un processus de désarmement dans le monde resteront des objectifs majeurs de l'action syndicale en cette année 2026.

Il y aura aussi besoin de poursuivre la transformation de nos sociétés, d'imposer la transition écologique, de mettre en œuvre une nouvelle logique de développement, pour permettre aux générations d'aujourd'hui de pouvoir subvenir à leurs besoins sans compromettre celle des générations de demain.

Il y aura aussi besoin de poursuivre la bataille contre l'extrême droite, la droite extrême, là aussi dans le monde entier mais aussi au sein de la société française qui reste gangrenée par la bête immonde.

De ce point de vue, nous ne saurions oublier l'année 2024 et l'importante de l'action d'organisations syndicales, d'associations, de partis et mouvements politiques qui, au moment des élections législatives, avaient apporté la démonstration qu'il est possible de mettre en échec la Macronie, le rassemblement national et ses alliés, y

compris dans la sphère patronale.

Rien ne sera possible sans construire, entre autres, un nouvel âge d'or pour les services publics et la Fonction publique. C'est cette bataille que nous entendons bel et bien mener tout au long de cette année 2026 y compris lors des élections municipales du mois de mars mais aussi des élections professionnelles du mois de décembre dans les trois versants.

Rien ne sera possible, sans procéder à une amélioration significative des conditions de vie et de travail des agent-es publiques, actives et retraité-es, à commencer par l'augmentation immédiate et significative de leurs traitements, salaires, pensions et retraites.

Force est de constater que le contentieux salarial ne cesse de se creuser : gel pour la troisième année consécutive de la valeur du point, non rétablissement pour la deuxième année consécutive de la Gipa, aucune réponse aux exigences d'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, refus persistant de procéder à une refonte des grilles indi-

ciaires alors que la Fonction publique s'enfoncé dans la smicardisation à l'image des 356 000 agent-es alignés sur le SMIC augmenté de 1,18 % au 1er janvier de l'année 2026, sans autre mesure supplémentaire !

Et pourtant, de l'argent, il y en a. Soulignons que le budget militaire a presque été doublé depuis l'année 2017 en passant de 32,7 milliards d'euros à 57,1 milliards. Soulignons aussi que la Macronie souhaite transformer toujours et encore l'économie en économie de guerre en voulant augmenter de 6,7 milliards d'euros supplémentaires ce même budget en 2026 et investir des milliards d'euros dans la construction d'un nouveau porte avions.

L'heure est à la poursuite de la bataille contre la loi de financement de la sécurité sociale.

Après l'adoption de la loi dite spéciale à la fin du mois de décembre dernier, le Gouvernement et les parlementaires vont reprendre les discussions au titre du projet de loi de finances 2026. ♦

FP 

SOMMAIRE

ÉDITO		15	INSTANCES	
ACTUALITÉ			■ Réforme des IRA : c'est parti !	
3 ■ PLF 2026 : un budget à combattre!	3	16-17	■ Compte rendu CCFP du 6 novembre 2025	
4 ■ Les personnels AESH poursuivent leur mobilisation	4	18	■ Création d'une nouvelle formation spécialisée du CSFPE	
4-5 ■ Louvre en grève	4-5		VIE SYNDICALE	
INTERNATIONAL		19	■ Retour du 20e congrès de l'UGICT	
7 ■ Venezuela : déclaration CSI et la CSA	7		FILM	
MISSIONS		20	■ On est la CGT !	
8-9 ■ L'état de la recherche en France	8-9		ENCADREMENT	
10 ■ 3 questions à Patrick Boumier et Claudia Gallina	10	20-21	■ Activité spécifique cadres et encadrement	
11 ■ Les revendications du SNTRS-CGT	11		ANGLE DROIT	
SERVICE PUBLIC		21	■ Disponibilité pour convenances personnelles	
12 ■ L'UFSE-CGT fait plier le gouvernement	12	22	■ La commission de l'action sociale (FS5)	
13-15 ■ PLFSS 2026 Quelques reculs et une trajectoire austéritaire maintenue	13-15	23	■ Présentation du pôle juridique de l'UFSE-CGT	

FP  

FONCTION PUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris
case 542 – 93 514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ufse@cgt.fr
SITE : www.ufse-cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE RÉDACTION :
Patrick Désiré
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Catherine Bartoli, Camille Borne,
Fabien Dampénon, Christophe Delecourt,
Patrick Désiré, Ian Dufour,
Stéphane Jéhanno, Julien Magnier.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges CEDEX 9
TEL. : 05 55 04 49 50
accueil@rivet-pe.com
AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0927-S-06197



PEFC
10-31-1345

PLF 2026 : un budget à combattre !

Les député-es ont donc voté le Projet de loi de financement de la sécurité sociale en lecture définitive (voir notre analyse pages 13-15). Ce PLFSS – adopté au moyen d’une très courte majorité et d’une « étrange » recomposition politique – doit être combattu tout autant que la loi de finances 2026. Qu’en est-il du Projet de loi de finances ?

Rappelons qu’il s’est trouvé un député et un seul pour voter le Projet de LF 2026 dans la nuit du 21 au 22 novembre dernier démontrant une fois de plus la gravité de la crise qui frappe la représentation nationale et l’absence de légitimité de la Macronie au lendemain des élections législatives de 2024.

Oui, le PLF Lecornu est inacceptable et constitué de différentes mesures constitutives d’un musée des horreurs. « Fonction publique » ne procédera pas à une liste à La Prévert, nous citerons néanmoins : un budget austéraitaire avec une baisse des dépenses de l’État – hors économie de guerre, dépenses militaires – représentant 2/3 de « l’effort budgétaire » total, une nouvelle amputation des moyens budgétaires alloués aux collectivités locales alors qu’elles sont déjà exsangues, un gel du barème de l’impôt sur le revenu, le remplacement de l’abattement de 10 % sur les retraites et les pensions par un abattement forfaitaire ? etc.

L’addition pourrait être particulièrement salée pour la Fonction publique et ses agent-es. Là encore, « Fonction publique » ne procédera pas à une liste à la Prévert mais nous citerons néanmoins : la baisse des crédits dans de nombreux ministères,

- La reprise des suppressions d’emplois,

- Le gel de la valeur du point et une mesure unique de relèvement du minimum de traitement rendu obligatoire par le relèvement légal du SMIC,

- Le non-rétablissement de la Garantie Individuelle du Pouvoir d’Achat,

- Le maintien de la baisse de 10 % de la rémunération versée aux agent-es en congé maladie ordinaire,

- Le gel des promotions,

- Le refus de procéder à une refonte des grilles indiciaires alors que la Fonction publique est en voie de smicardisation,

- L’absence de réponse à l’exigence d’égalité salariale entre les femmes et les hommes, sans compter les attaques portées contre les politiques interministérielles d’action sociale...

Au moment où ces lignes sont écrites, Sébastien Lecornu a pris acte de l’échec des travaux de la commission mixte paritaire et l’absence d’accord entre les députés et les sénateurs sur les contenus du projet de loi de finances 2026.

Une loi spéciale va être proposée par le Premier ministre. La question du PLF fera l’objet de nouveaux débats à partir du début de l’année 2026.

Il nous faudra poursuivre la bataille sur ses contenus et engager les processus de mobilisations nécessaires pour imposer d’autres choix! ♦



Déterminés, les personnels AESH poursuivent leur mobilisation

Au printemps dernier, une intersyndicale large (FSU, SE-Unsa, Erfp CFDT, CGT Educ'action, Snalc et Sud Éducation) a décidé, face à l'inertie et à la surdité du ministère de l'Éducation, de lancer une grande campagne afin d'en finir avec la précarité pour les personnels AESH et obtenir un statut de fonctionnaire de catégorie B.

Les AESH (accompagnant-es des élèves en situation de handicap) sont désormais le deuxième corps de métier de l'Éducation nationale (140 000 agent-es). Ils et elles représentent un maillon essentiel pour le fonctionnement de l'Institution. Pourtant, c'est bel et bien par le mépris que répond le ministère en les maintenant dans une précarité inacceptable (licenciements injustifiés, ordres de missions incohérents). S'ajoute à cela, un salaire indécemment inférieur à celui de leurs collègues, pour la grande majorité d'entre eux ou elles, qui, subissant un temps incomplet, sont souvent obligé-es de compenser en exerçant une autre activité professionnelle. Au vu des conditions de travail dégradées et du peu de reconnaissance de l'institution, le métier souffre cruellement d'attractivité si bien que dans certaines académies, à la rentrée, des centaines d'élèves qui ont reçu une notification de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) n'avaient toujours pas d'AESH pour les accompagner dans leur scolarité.

La campagne lancée en mai s'inscrit sur le long terme avec des campagnes d'information dont l'objectif est de faire connaître la problématique des AESH: conférence de presse, pétition (qui a, à ce jour, recueilli plus de 85 000 signatures) courriers aux parlementaires. Par ailleurs, l'intersyndicale a tenté d'instaurer également un rapport de force pour peser davantage auprès du ministère en organisant une semaine de mobilisation du 15 au 19 décembre 2025 avec la journée du 16 décembre comme point d'orgue (certaines OS ayant appelé à une journée de grève). Nous avons adressé un courrier pour une demande d'audience conjointement au ministère de l'Agriculture et de l'Éducation (certain-es AESH exerçant dans l'enseignement agricole).

Cette journée du 16 décembre a été bien suivie et bien relayée dans les médias. En outre, plusieurs parlementaires nous ont contactés et informés qu'ils avaient l'intention de déposer, prochainement, un projet de loi pour l'accès à un statut. Les collègues, avec le soutien de l'intersyndicale, restent déterminé-es à poursuivre leur combat qui est juste et légitime. Et c'est gagnable!

Pour la CGT Educ'action, il est inadmissible de maintenir institutionnellement, par choix politiques, des personnels au-dessous du seuil de pauvreté et dans la précarité. Alors qu'ils et elles exercent une mission pérenne, la seule réponse que le ministère doit apporter à ces personnels c'est l'accès à un corps de fonctionnaire de catégorie B. ♦

Louvre



Les agents du Louvre sont engagés dans un mouvement social majeur depuis mi-décembre 2025, reconduit à plusieurs reprises par l'intersyndicale composée de la CFDT, de la CGT et de SUD Culture. Ce conflit, marqué par une forte mobilisation des personnels – notamment en surveillance et accueil –, vise à répondre à des dysfonctionnements graves affectant les conditions de travail et la sécurité du musée.

La CGT, force motrice du mouvement, porte les revendications avec une détermination inflexible, dénonçant l'inaction prolongée de la direction et du ministère de la Culture.

CHRONOLOGIE

Le mouvement débute avec un préavis déposé le 8 décembre 2025 par l'intersyndicale, entraînant une grève effective dès le 15 décembre: le musée ferme totalement ses portes pendant plusieurs jours. Les 17 et 18 décembre, la grève est reconduite à l'unanimité en assemblée générale, limitant l'ouverture à un parcours réduit. Suspendue le 19 décembre pour les fêtes de fin d'année, elle reprend le 5 janvier 2026, reconduite le 6 janvier avec une ouverture partielle maintenue. Le

en grève



7 janvier, la grève n'est pas reconduite, mais le préavis est conservé; une AG massive de 300 agents reconduit le mouvement à l'unanimité le 8 janvier. Une nouvelle assemblée générale est prévue le 12 janvier pour décider des suites, dans un contexte de tension persistante.

REVENDEICATIONS

L'intersyndicale alerte sur les sous-effectifs chroniques en surveillance (déficit de 20 % des postes), aggravés par le vol spectaculaire d'octobre 2025 qui a révélé l'état dégradé du bâtiment – fuites, alarmes défaillantes, locaux insalubres. Elle dénonce aussi la hausse discriminatoire des tarifs d'entrée (+ 45 % pour les non-Européens dès le 14 janvier 2026), une charge de travail qui a explosé et une gestion RH brutale, avec précarité des contractuels et la pression managériale:

Concernant la politique d'établissement

- Une modification des projets portés par la direction afin de hiérarchiser et prioriser les travaux à venir en concentrant les moyens humains et financiers sur les urgences: schémas directeurs techniques, remise en état du bâtiment, protection du palais, de ses collections, de son public et de son personnel;

- Le respect des valeurs portées par l'EPML notamment le principe d'égalité de l'accès à la culture, garant d'universalité et de démocratie culturelle... Nous dénonçons, la mise en place d'une doctrine constituant un public privilégié bénéficiant d'un accès et d'une offre distincts des 30000 visiteurs quotidiens;

- Le renoncement à la double tarification qui foule aux pieds notre histoire républicaine et l'universalisme fondateur du musée du Louvre;

- L'utilisation des fonds de la licence de marques Abu Dhabi pour la remise en état du Palais estimée à 480 millions d'euros par la Cour des comptes, plutôt que pour le projet « Grande Colonnade ».

Concernant l'emploi:

- Des créations d'emplois statutaires à destination de nos cœurs de métiers: la préservation, l'entretien, la connaissance et la transmission. Ainsi ce sont bien les missions relevant des filières ministérielles aussi bien scientifiques que techniques qu'il convient de renforcer;

- Des effectifs à la hauteur des enjeux: en urgence, la création de postes pour la filière accueil et surveillance (concours ASM, TSC et ISCP, utilisation des listes complémentaires en cours...) pour compenser les destructions d'emploi passées s'élevant à 200 emplois à temps plein;

- La fin de la politique RH d'ultra-précarisation des agents contractuels de l'accueil, de la vente et de la surveillance et la mise en place d'un cadre d'emploi transparent garantissant des droits pour ces personnels (plan de titularisation, plannings concertés, formations...);

- Le recrutement systématique en CDI des agents contractuels à temps incomplet répondant à des besoins permanents, le passage en CDI de cette catégorie d'agents lorsqu'ils sont en CDD et l'augmentation à 70 % de leur quotité de temps de travail s'ils le souhaitent;

- La revalorisation sans délai du montant plancher de l'IFSE, afin de l'aligner non pas sur le strict minimum mais sur les montants réellement pratiqués, c'est-à-dire les montants médians versés aux agents du ministère de la culture;

- La revalorisation complète des grilles de rémunération des agents contractuels répondant à des besoins permanents, dans le cadre des négociations intersyndicales en cours sur la revalorisation et la refondation du dispositif Albanel, et ce pour mettre fin aux rémunérations indignes pratiquées, et déconnectées des réalités des métiers;

- L'application effective aux agents contractuels à temps incomplet et « occasionnels » des dispositions prévues

par le protocole d'accord relatif aux agents contractuels à temps incomplet signé au Musée du Louvre le 3 juin 2013.

Concernant les conditions de travail:

- L'arrêt immédiat du modèle actuel de gouvernance pyramidale et cloisonnée, qui produit des décisions absurdes, déconnectées du terrain et contraires notamment aux impératifs de sûreté et de sécurité. Ce fonctionnement a directement contribué aux dérives organisationnelles mises en lumière après le vol du 19 octobre 2025;

- La reconnaissance pleine et entière de l'expertise des personnels qui connaissent réellement les bâtiments, les risques et les besoins. Il est urgent de mettre fin à un mode de gouvernance confisqué par quelques décideurs, qui étouffe les remontées d'information, empêche l'anticipation des risques et place les agents dans des situations intenable;

- La réduction de la charge de travail qui mine l'ensemble des directions de l'établissement et nuit à la santé et à la sécurité des agents;

- Des réponses de fond au cahier de doléances déposé par les agents plutôt que des mesures cosmétiques.

RÉPONSES DU MINISTÈRE

La direction du Louvre opte pour des ouvertures partielles limitées aux œuvres phares lors des jours de grève, minimisant l'impact sur le public sans avancer de concessions majeures rapportées publiquement. Du côté du ministère de la Culture, des réunions bilatérales ont eu lieu, notamment le 8 janvier: il propose l'annulation d'une baisse de dotation de 5,7 millions d'euros pour 2026, des recrutements ciblés en accueil et surveillance, ainsi que des revalorisations indemnitaires temporaires. Ces mesures, bien que saluées comme un premier pas, sont jugées « insuffisantes et cosmétiques » par l'intersyndicale et surtout par la CGT, qui exige une table ronde élargie avec engagements chiffrés et calendriers précis. Le ministère appelle au dialogue, mais les syndicats persistent: sans avancées substantielles, la mobilisation reste totale, avec une AG décisive le 12 janvier.

La lutte syndicale, unie et déterminée, illustre la résistance des agents face à une crise structurelle profonde au Louvre. ♦

LA VIE OUVRIÈRE

L'ENTREPRISE DE PRESSE DE LA CGT

La presse et les éditions des acteurs du mouvement social et syndical

Information sociale et syndicale



**LE TRIMESTRIEL DU TRAVAIL
ET DES LUTTES SOCIALES**
Prix unitaire : 9,50 €
Abonnement : 60 €/an



**LE HORS SÉRIE POUR
DÉCLARER SES RÉVENUS**
Prix unitaire : 7,20 €



**LE MAGAZINE MENSUEL
DES ADHÉRENTS CGT**

Information juridique



LES GUIDES VO ÉDITIONS format poche à partir de 12 €



NOUVELLE FORMULE

**RPDS, LA REVUE PRATIQUE
DE DROIT SOCIAL POUR
DÉFENDRE SES DROITS
AU TRAVAIL**
Prix unitaire : 10,50 €
Abonnement : 120 €/an

4 pages
détachables



Tarifs 2026

Papeterie



LES AGENDAS ET LES CARNETS DE NOTES
pour être au rendez-vous des luttes.

COMMANDES ET ABONNEMENTS
SUR NVOBOUTIQUE.FR



01 49 88 68 50
contact@nvo.fr
La Vie Ouvrière
Case 600
263, rue de Paris
93516 Montreuil Cedex



La CSI et la CSA condamnent fermement l'agression militaire américaine et la violation de la souveraineté du Venezuela

La Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération syndicale des Amériques (CSA) expriment leur rejet absolu et ferme de l'opération militaire menée par le gouvernement des États-Unis d'Amérique sur le territoire de la République bolivarienne du Venezuela.

Compte tenu de la gravité de la situation, qui comprend des attentats à la bombe contre des installations à Caracas et la confirmation par le gouvernement américain de la capture et de l'enlèvement du président Nicolás Maduro, le mouvement syndical international déclare :

CONDAMNATION DE L'INTERVENTION MILITAIRE

Nous dénonçons cette action comme une violation flagrante de la Charte des Nations Unies et des principes fondamentaux du droit international. Le recours à la force militaire et l'incursion sur le territoire d'une nation souveraine constituent un acte de guerre inacceptable qui met en péril la paix et la stabilité de toute la région.

DÉFENSE DE LA SOUVERAINÉTÉ ET DE L'AUTODÉTERMINATION

Fidèles à notre position historique de défense de l'autonomie des peuples et soutenant les déclarations des gouvernements de la région exigeant le respect absolu de la souveraineté vénézuélienne, nous rejetons toute tentative de changement de régime par la force ou par ingérence étrangère. Le destin du Venezuela doit être décidé exclusivement par le peuple vénézuélien, par des mécanismes démocratiques et pacifiques, sans tutelle impériale.

EXIGENCE DE GARANTIES DES DROITS HUMAINS

Nous nous joignons à l'exigence internationale immédiate de preuves de vie, de respect de l'intégrité physique et de libération du président Nicolás Maduro et de son épouse, Cilia Flores, ainsi que de toute autre personne détenue dans le cadre de cette opération illégale. Leur situation actuelle doit être immédiatement portée à la connaissance de la communauté internationale.

APPEL À LA PAIX ET AU DIALOGUE

Nous partageons la position exprimée par les gouvernements du Brésil, du Mexique et d'autres nations souveraines qui condamnent les violences et soulignent l'urgence de rétablir les canaux diplomatiques.

La région doit rester une zone de paix ; nous ne permettrons pas que l'Amérique latine soit entraînée dans un conflit armé par des intérêts géopolitiques étrangers à nos peuples.

« Ces actes ne défendent en rien la démocratie ; ce sont des actes d'agression manifestes, s'inscrivant dans une politique étrangère militarisée et guidée par des intérêts économiques unilatéraux », a déclaré Luc Triangle, secrétaire général de la CSI. « Les menaces d'enlèvement et le détournement des tribunaux pour attaquer un gouvernement souverain portent atteinte à l'état de droit international et créent un précédent de coercition impériale qui met en péril la paix partout dans le monde. »

« Au nom du mouvement ouvrier des Amériques, nous condamnons l'agression militaire et l'enlèvement du président Maduro et de sa compagne Cilia Flores, violation de la souveraineté et de l'intégrité du peuple vénézuélien et de toute l'Amérique latine et les Caraïbes, zone de paix déclarée par la CELAC depuis 2014. Nous mobilisons les mécanismes de solidarité internationale avec le peuple et les travailleurs vénézuéliens », a déclaré Rafael Freire, secrétaire général de la CSA. « Nous défendons le Venezuela et toute l'Amérique latine comme territoire de paix. Nous n'acceptons aucune invasion ni violence contre nos peuples et nos territoires. Le mouvement ouvrier, comme toujours, est en première ligne pour la défense de la souveraineté et de l'autodétermination, de la démocratie et des droits humains. »

La CSI et la CSA restent mobilisées contre toute ingérence impérialiste, militaire ou économique, d'un pays sur un autre, contre les guerres et pour la défense ferme de la paix, de la démocratie et du multilatéralisme.

Pour la souveraineté, la paix et l'autodétermination des peuples. ♦

La CGT condamne l'agression des États-Unis contre le Venezuela

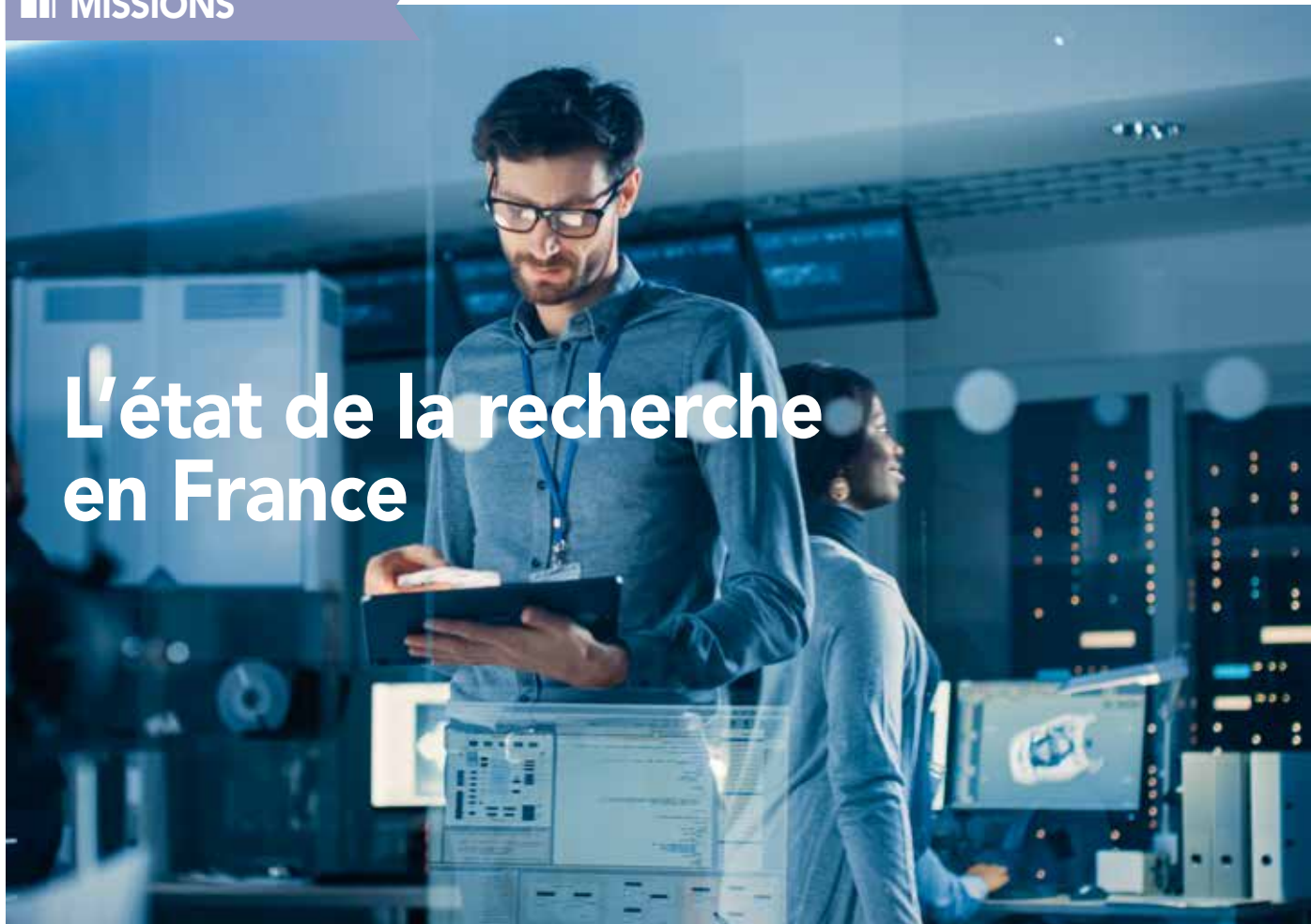
L'armée états-unienne vient d'opérer des bombardements au Vénézuéla et Trump revendique l'enlèvement du président Nicolas Maduro.

La CGT condamne cette agression militaire contre un État souverain, opération visant à imposer un changement de régime pour prendre le contrôle des ressources pétrolières. Cette agression impérialiste et l'enlèvement d'un chef d'État constituent de graves précédents.

La France et la communauté internationale via l'ONU doivent réagir sans délai face à cette scandaleuse agression qui aggrave une situation internationale déjà tendue.

La CGT réaffirme son attachement à la démocratie, au droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, à la paix et à la régulation internationale. Elle affirme sa solidarité avec le peuple vénézuélien

Montreuil, le 3 janvier 2026



L'état de la recherche en France

Depuis presque 30 ans, le principal problème est le manque de moyens au regard des missions attendues.

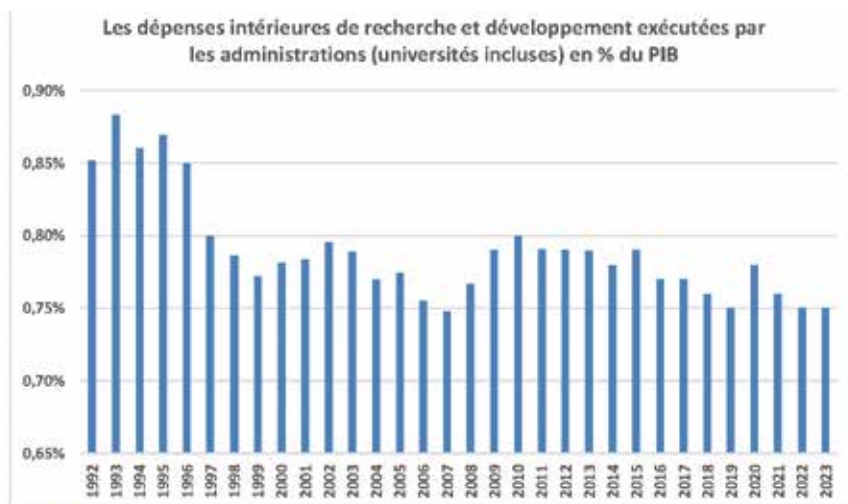
Le gouvernement a beau partager le constat d'un décrochage préoccupant en matière de financement de la recherche, dans l'exposé des motifs de son projet de loi de programmation dite LPR (2021-2030), les faits sont là : l'effort de recherche stagne autour de 2,2 % du PIB depuis le début des années 1990 et la France n'a pas atteint l'objectif de 3 % fixé lors du sommet de Lisbonne (2000), passant de la 4e à la 12e place parmi les pays de l'OCDE. Le « rattrapage » budgétaire de la recherche adopté dans la LPR (25 milliards d'€ / 10 ans) est loin de nos revendications ; il est inférieur de moitié à celui estimé par diverses sociétés savantes pour pallier un sous-investissement chronique et ne correspond pas aux attentes de la communauté des chercheurs, sans parler de la non prise en compte de l'inflation dans les montants prévus chaque année. Outre ce sous-financement, la philo-

sophie salariale de la LPR consiste en une individualisation progressive du salaire des chercheurs/chercheuses, via le régime de primes RIPEC qui fut un des moyens utilisés pour obtenir la signature de certaines organisations syndicales. Les promesses n'engagent que ceux qui y croient, une nouvelle illustration de cet adage étant donnée par le projet de loi de budget 2026 : à ce jour, l'augmentation prévue pour l'ESR est seulement de 130 M€, alors que l'application de la LPR aurait dû se traduire par une augmentation de 468 M€. Au final, en 2026, la stagna-

tion des budgets de nos organismes de recherche est à nouveau à l'ordre du jour, ce qui entérine une nouvelle baisse importante en euros constants, étant donné l'inflation.

Le constat est là : les dépenses publiques de recherche et développement tendent à diminuer au cours des trente dernières années, selon des données du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, exploitées par l'association FIPECO « Finances Publiques et Économie ». En 1993, elles représentent plus de 0,85 % du PIB ; en 2023, 0,75 % (Figure 1).

ÉVOLUTION DES DÉPENSES PUBLIQUES EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT SUR 30 ANS



Source : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ; FIPECO

UN PILOTAGE VIA DES APPELS À PROJET (AAP) ET DES CONTRATS D'OBJECTIFS, DE MOYENS ET DE PERFORMANCE (COMP)

Ce désengagement de l'État est concomitant d'une amplification de la politique des appels à projet (AAP), assurant aujourd'hui près de 90 % du fonctionnement des laboratoires (contre seulement 10 % en 1980). Si l'on regarde l'ensemble du budget, par exemple à l'Inserm, il est dorénavant assuré à 40,7 % par des ressources externes. Les autres établissements publics de recherche CNRS, INRIA, etc. ne sont pas mieux lotis. À peine embauchés, les jeunes se voient « obligés » de rédiger des demandes de financement à l'Agence nationale de la recherche (ANR), usine à gaz mise en place en 2005. Outre le pilotage politique permis par les AAP et le climat de concurrence délétère qui les accompagne, le processus implique un immense gâchis en temps et sérénité pour les personnels de recherche. Les AAP sont très chronophages non seulement pour les dépôts de dossier de demande, mais aussi pour les suivis administratif et financier des projets retenus, sans parler du gaspillage financier au niveau même de l'ANR, puisque des budgets et des postes dédiés sont également nécessaires pour faire fonctionner cette Agence. Nos camarades de la CGT-INRAE ont ainsi estimé que chaque euro d'argent public gagné sur AAP coûte entre 0,5 et 1,50 euro supplémentaire d'argent public... À noter la généralisation en cours des contrats d'objectifs, de moyens et de performance COMP100 % (périmètre du COMP élargi à la masse salariale). Le COMP est l'outil politique de pilotage de nos organismes de Recherche de

d'Enseignement supérieur. Il participe notamment à la pression exercée à tous les niveaux pour aller chercher de l'argent au niveau européen, via les AAP du Conseil européen de la Recherche (ERC). Il faut dire que même l'ANR voit ses crédits reculer d'environ 8 % sur le budget annoncé pour 2026...

UN ÉTAT QUI N'ASSUME PAS SON STATUT D'EMPLOYEUR

À chaque mesure impliquant une augmentation de la masse salariale, l'État impose aux organismes de recherche de la prendre en charge, que ce soit pour les maigres revalorisations du point d'indice, pour le compte d'affection spécial, le CAS pensions, et, à présent, pour la protection sociale complémentaire (PSC). Au mépris de ses engagements, et nous considérant comme des sous-fonctionnaires, l'État cherche à nous rouler, en exigeant de nos organismes qu'ils puisent dans leurs fonds de roulement. C'est inacceptable à la fois sur le principe et sur le rôle et la composition des fonds de roulement.

LA PRÉCARISATION DE LA RECHERCHE ET L'ATTAQUE DU STATUT DE FONCTIONNAIRE

Une des conséquences des AAP est l'explosion des CDD, touchant environ 30 % des personnels de l'Enseignement supérieur et Recherche (ESR). Les agents titulaires sont toujours moins nombreux dans les laboratoires, en particulier au niveau des Ingénieurs et Techniciens (IT). Ils sont de plus en plus souvent remplacés par des précaires, ce qui a pour première conséquence une perte des savoir-faire.

Cela modifie également en pro-

fondeur le travail des titulaires qui passent de plus en plus temps à former des CDD au détriment du travail de recherche, engendrant ainsi une perte de sens de leurs métiers. Ajouté à cela le fait d'être souvent obligés de cumuler des tâches réglementairement obligatoires (réfèrent de toutes sortes, assistant de prévention, responsable radio protection...), ou de se concentrer sur la rédaction d'AAP, les titulaires s'en remettent de plus en plus aux précaires pour réaliser le travail de recherche. À noter aussi que des doctorant·es sont parfois obligés de pallier le manque de personnel IT, avec le risque de ne pas terminer leur thèse dans les temps ou d'en baisser le niveau espéré.

La question de l'évolution de carrière antinomique avec la situation de précarité se pose clairement, sans occulter le fait que les précaires sont des personnes potentiellement corvéables à merci, y compris les nouvelles formes de précarité instituées par les chaires de professeur junior (CPJ). Les CPJ, créées par la LPR, pourraient être vues comme une précarité de luxe au niveau du salaire et de l'enveloppe attribuée au projet, mais les « lauréates » se voient assigner des objectifs contraignants et à l'opposé des besoins d'une recherche sereine et collégiale. De plus, la possibilité pour les « bons élèves » en CPJ d'être titularisés sur un poste de professeur·e ou de directeur·ice de recherche sans passer par les concours nationaux, est une attaque frontale à notre statut de fonctionnaire, sans oublier le mépris que cela signifie envers les nombreux collègues qui tentent leur chance à ces concours. ♦



3 questions à Patrick Boumier et Claudia Gallina, Co-secrétaires généraux du SNTRS-CGT

■ Y A-T-IL UNE INQUIÉTUDE PARTICULIÈRE QUE VOUS SOUHAITEZ EXPRIMER ?

■ Les menaces pesant sur les libertés académiques et les attaques contre les scientifiques sont extrêmement inquiétantes. En présentant sur un plan d'égalité la parole de scientifiques experts sur un sujet donné et celle de contradicteurs non experts, la grande majorité des médias transforme la confrontation de raisonnements rigoureux en un simple débat d'opinion. Ainsi, en fonction des influences du moment et souvent avec des intentions polémiques, il est de plus en plus fréquent que des journalistes, des influenceurs, des personnalités politiques s'expriment en dehors de toute démarche scientifique. Le but, purement obscurantiste, est de générer un scepticisme dangereux au sein de la société, comme nous avons pu le constater lors de la pandémie de la Covid-19 ou lors de l'attaque de certains éleveurs qui avaient muré l'entrée du siège de l'INRAE (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement), accusant les scientifiques d'instituer des normes inutiles et pénalisantes.

Outre les dégâts de l'intrusion politique, l'annulation récente d'un colloque scientifique sur la Palestine illustre les dangers qui pèsent sur les scientifiques travaillant sur des sujets polémiques. À cette occasion, le magazine *Le Point* n'a pas hésité à pointer nommément une chercheuse pour apologie du terrorisme. Il existe même un réseau de recherche sur le racisme et l'antisémitisme (RRA), constitué de collègues fichant les scientifiques travaillant notamment sur le Moyen Orient...

Un outil politique en plein développement contre les libertés académiques est constitué par les Zones à régime restrictif (ZRR). Créées, en principe, dans un but de protection du potentiel scientifique sensible, elles sont en réalité une militarisation de nos laboratoires avec

l'intrusion de l'autorité militaire. En effet, une fois le label Zone à régime restrictif (ZRR) instauré, l'accès aux bâtiments et les choix des collaborations et des recrutements sont alors soumis à l'approbation du haut fonctionnaire de la Défense. En cas de refus, ce dernier n'a pas à se justifier...

■ VU LE PAYSAGE DE L'ESR QUE VOUS DÉCRIVEZ, OBSERVEZ-VOUS UNE PERTE D'ATTRACTIVITÉ OU DE SENS DANS LES MÉTIERS DE LA RECHERCHE ?

■ La perte de sens est effectivement une chose que nous constatons depuis plusieurs années, y compris chez les chercheurs et chercheuses, de plus en plus phagocytés par des tâches administratives et de management qui leur laissent peu de temps pour faire de la recherche. Nous avons déjà évoqué les problèmes rencontrés par les agents IT pour accomplir leurs missions. Précisons que leurs recrutements sont de plus en plus orientés vers les plateformes techniques, comme les Unités d'appui et de recherche (UAR) qui les éloignent des équipes de recherche et les transforment en prestataires de services.

À cela s'ajoute une complexification croissante dans l'ESR, que ce soit au niveau des logiciels parfois inopérants et dont la multiplicité est délirante, ou au niveau des procédures dont celles liées aux règles alambiquées des marchés publics. Tout le monde est impacté, mais les agents administratifs sont, de plus, soumis à de fréquentes réorganisations de services et font face à des méthodes de managements souvent très agressives.

Pour conclure sur la chute de l'attractivité des métiers de l'ESR, rappelons que les rémunérations ne sont pas à la hauteur de l'investissement et de l'expertise/niveau de qualification des agents, et que le statut est de plus en plus contourné et donc menacé.

■ AU FINAL, QUELS GRANDS ENJEUX SE JOUENT AUJOURD'HUI AU NIVEAU DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ?

■ Comme nous l'avons développé dans notre document d'orientation, la recherche fondamentale est le garant d'un système ouvert, source permanente de progrès sur tous les fronts de la connaissance. Elle a pour principal objectif l'analyse, la compréhension des phénomènes naturels et des sociétés humaines, la description du monde, la mise en place de théories ou de modèles sans se donner comme objectif préalable une application ou une utilisation particulière. Elle doit donc être indépendante des pressions diverses, et contrainte uniquement par la rigueur de la méthode et non par une échéance temporelle, une mode sociétale ou un diktat politique. Ça n'est d'ailleurs qu'à ces conditions que la recherche dite appliquée peut exister, puisque la recherche fondamentale d'aujourd'hui alimente les applications de demain !

Favoriser une recherche appliquée, de court terme et de rentabilité rapide (développement de start-up, forte incitation des collaborations privé-public avec les entreprises, SAAT, ...) au détriment de la recherche fondamentale est donc une erreur stratégique majeure à tous les niveaux, y compris pour l'industrie. Les conséquences sont déléteres, pouvant même se révéler mortelles, comme l'a montré l'épidémie de la Covid-19.

L'heure est au combat et donc au renforcement de la CGT pour amplifier la lutte contre tous ces plans et leurs conséquences sur les conditions de travail dans l'ESR. L'enjeu est de taille : préserver nos métiers, nos statuts, et in fine, les valeurs du service public que nous estimons indispensables pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche, et donc pour l'émancipation des jeunes et pour le progrès social. À bas le couple obscurantisme-capitalisme !

La recherche fondamentale, c'est fondamental! ♦

Les revendications du SNTRS-CGT

En premier lieu, nos revendications concernent l'abrogation des lois successives de restructuration de l'ESR (LRU de 2007, ordonnances de 2028, LPR de 2020), avec en corollaire, la suppression de l'ANR et du Hceres (Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur).

Au niveau du pilotage, nous exigeons :

- La suppression des zones à régime restrictif (ZRR ; voir la question 1 ci-après).
- Le remplacement des agences de programmes par des missions de recherche interdisciplinaires confiées aux Organismes nationaux de recherche (ONR).
- La fin de la régionalisation et de la mise en concurrence des territoires organisés selon les bassins d'emploi.
- La mise à l'arrêt des outils de pilotage de type COMP100%.
- La suppression des fondations et filiales privées qui gèrent des fonds destinés à la recherche. Ce sont des intermédiaires dont les missions pourraient être réalisées par des services publics sans but lucratif.
- L'arrêt des montages de start-up par les ONR et les universités qui font de la sous-traitance au profit du privé. Ce n'est pas leur rôle, cela dévoie une partie de l'argent public à des fins mercantiles, ne profite pas à l'emploi scientifique dans le privé et aboutit au désinvestissement des entreprises françaises à la fois en termes de recrutement de chercheurs et de prise de risque financier.

• La suppression des sociétés d'accélération du transfert de technologies (SATT) qui sont régulièrement renflouées par des fonds publics, sans aucune présentation de plan de financement.

Au niveau des financements :

- Le SNTRS-CGT évalue les besoins de financements supplémentaires à 13 milliards d'euros sur 4 ans. Cela correspondrait à une augmentation progressive vers le quasi doublement du financement annuel de la recherche. Il faut abonder les crédits récurrents des laboratoires, à tripler d'ici à la fin du quinquennat présidentiel. Ces budgets doivent permettre aux laboratoires de bénéficier des financements de base nécessaires à leur politique scientifique. Le financement par AAP doit être limité aux grandes actions nécessairement mutualisées du fait de leur taille (spatial, grand équipement...). Par ailleurs, nous exigeons :
 - L'augmentation du point d'indice (pour rattraper la perte réelle de pouvoir d'achat et pour l'attractivité des métiers de la recherche)
 - La suppression du crédit d'impôt recherche et le transfert de fonds d'un montant équivalent vers les ONR et les universités.

Au niveau de l'emploi (statut, carrière), nous exigeons :

- La mise en place d'un plan de titularisation des personnels précaires et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de créations d'emplois de fonctionnaires dans tous les corps. Il est indispensable d'augmenter les effectifs de titu-

lares se consacrant à la recherche, de manière à réduire au strict nécessaire la proportion de l'emploi de contractuels. Cela correspond a minima à l'équivalent de 50 000 emplois à temps plein recherche supplémentaires sur 4 ans.

- Le maintien du statut de chercheur/chercheuse à temps plein, avec recrutement exclusif sur concours national.
- La révision du mode de calcul des possibilités de promotion, aujourd'hui indexé sur le nombre d'entrant-es. Le ratio promu sur promouvables doit permettre une carrière linéaire avec deux grades au maximum par corps et une amplitude minimale de carrière passant de 1 à 2 dont la moitié du gain indiciaire est acquis durant le premier tiers de la carrière. Le déroulé de carrière de tous doit être a minima sur deux grades. Le rôle et les prérogatives des Commissions Administratives Paritaires (CAP) doivent être rétablis en matière de promotion. De la même manière, il faut garantir le droit à la mobilité des agent-es en replaçant les CAP au cœur des dispositifs, ce qui suppose la remise en cause de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019. La qualification et la classification constituent un socle commun des revendications fondamentales de la CGT.
- La suppression des régimes RIFSEEP et RIPEC, avec une uniformisation du pourcentage de la prime pour tous les corps, avec comme objectif de passer à 30% de la rémunération globale brute, avant intégration dans le salaire. ♦





© AdobeStock -

Pour le respect des droits des agent-es, l'UFSE-CGT fait plier le gouvernement

Devant le refus du gouvernement de modifier le droit en vigueur afin de transposer l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 (concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail) qui autorise le report des congés non pris au cours d'une année en raison d'un congé maladie, maternité, paternité ou adoption, l'UFSE CGT avait introduit un recours devant le Conseil d'État le 11 juillet 2024. Par une décision rendue le 17 octobre 2025, le Conseil d'État a donné raison à l'UFSE CGT. (Décision n° 495899 - Conseil d'État)

VOLONTÉ DE SE SOUSTRAIRE

Pourtant, le gouvernement, qui avait bien conscience que ce recours serait gagnant, a voulu se soustraire à une décision du Conseil d'État qui irait dans le sens de l'UFSE CGT et donc des agent-es et a prévu le report ou l'indemnisation de congés non pris en raison d'un congé maladie, d'un congé maternité, paternité ou d'adoption pour les agent-es publiques par le décret 2025-564 du 21 juin 2025. Le journal Fonction publique, dans le numéro 354 daté de septembre, avait détaillé ce décret CGT État. Pour rappel, depuis la publication de ce décret: « *Lorsque*

l'agent est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle du chef de service. »

« *La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.* »

À l'exclusion du cas où l'agent bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, **le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.**

Lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

À l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits

non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont précisées par arrêté.

Ces dispositions ont été retranscrites, pour les fonctionnaires du versant de l'État, dans les articles 5-1 et 5-2 dans le décret 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, pour les agent-es contractuelles de l'État par la modification de l'article 10 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 et pour les personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger aux articles 4-1 et 4-2 du décret 2002-1200 du 26 septembre 2002.

OBLIGATION D'INFORMATION

L'UFSE CGT, malgré cette première avancée obtenue en faveur des agent-es par la publication du décret du 21 juin 2025, a estimé que celle-ci n'était pas suffisante et a maintenu son recours. Car le compte n'y était pas: ce décret occultait l'obligation pour l'employeur d'informer l'agent-e de la possibilité de reporter ses congés (ou de se les faire indemniser en cas de fin de contrat, retraite ou autre), dans la limite de 4 semaines, dans un délai de 15 mois et d'informer l'agent-e de la nouvelle date butoir d'extinction du droit à poser ce reliquat de congés.

Dans un arrêt rendu ce 17 octobre 2025, le Conseil d'État donne raison à l'UFSE CGT et enjoint donc le gouvernement à modifier à nouveau les textes en vigueur. Le Conseil d'État affirme dans sa décision que les modifications apportées par le gouvernement par le décret du 21 juin 2025 sont insuffisantes en ce qu'elles ne prévoient pas « *l'information de l'agent-e par l'employeur portant sur le nombre de jours de congé dont il dispose à la suite de leur report en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé d'adoption ainsi que l'information sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.* »

Le Conseil d'État enjoint au gouvernement de modifier ces textes dans les 6 mois soit avant le 17 avril 2026.

Il s'agit d'une grande victoire pour les agent-es privés de leurs droits à congés ou qui devaient lutter pour y prétendre puisque l'employeur porte dorénavant la responsabilité, d'une part, de permettre aux agent-es de reporter leurs congés en les informant de ce droit et d'autre part, en leur indiquant la date jusqu'à laquelle ils ou elles peuvent prendre ces congés. ♦



© AdobeStock -

PLFSS 2026

Quelques reculs et une trajectoire austéritaie maintenue

Il aura suffi de treize voix pour adopter le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 en deuxième lecture à l'Assemblée nationale. La suite est mécanique : retour au Sénat, où la commission des affaires sociales s'est accordée pour déposer une motion visant à arrêter la discussion avant même l'examen du fond et nouvelle remontée vers l'Assemblée pour une troisième lecture, avec le « dernier mot » pour les députés.

Dans ce calendrier compressé, l'exécutif se fixe une boussole : le déficit. Objectif affiché : 17,6 milliards d'euros en 2026, après 23 milliards attendus en 2025. Mais les amendements votés à l'Assemblée ont déjà déplacé l'atterrissage : le déficit prévisionnel « pourrait osciller entre 18 et 19,5 milliards ». Des mesures négatives ont été évitées, mais le texte reste truffé de dispositions néfastes, en particulier pour l'hôpital et la santé publique.

DES RECULS CONCÉDÉS, MAIS UNE LIGNE INTACTE

Le gouvernement a reculé sur plusieurs mesures emblématiques. D'abord sur l'article 44, qui prévoyait le gel des pensions de retraite de base et des prestations sociales : il a été sup-

primé, ce qui rétablit une progression avec l'inflation en 2026, tout en laissant planer une menace, celle d'un possible retour par décret.

Sur les retraites des femmes, le PLFSS 2026 affiche deux « corrections » : dans les régimes alignés, le salaire annuel moyen serait calculé sur les 24 meilleures années pour les mères d'un enfant et sur les 23 meilleures années pour celles de deux enfants et plus ; et, pour la retraite anticipée « carrière longue », une partie des majorations de durée d'assurance pour enfant serait comptabilisée comme périodes réputées cotisées, dans la limite de deux trimestres, à compter du 1er septembre 2026. Des mesures très partielles, qui ne compensent en rien les effets du report de l'âge légal.

Ensuite, le texte a été « dégraissé » sur des points qui auraient frappé immédiatement les ménages : retrait du gel du barème de la CSG sur les revenus de remplacement ; suppression de l'essentiel de la réforme de l'assurance chômage et des 4 milliards d'euros d'économies initialement recherchées (même s'il demeure une exigence de 400 millions d'euros d'économies sur les droits après rupture conventionnelle) ; suppression de la taxation des activités sociales et culturelles des

CSE ; abandon de l'allongement du temps de travail de 12 heures par an ; suppression des dispositions visant à limiter la durée des affections longue durée (ALD) et à fiscaliser les indemnités journalières en ALD.

Enfin, mesure hautement sensible : le doublement des participations forfaitaires et franchises médicales, annoncé comme devant rapporter 2,3 milliards, a été abandonné, et le gouvernement dit s'engager à ne pas augmenter ces franchises par décret.

Ces retraits racontent une chose : le texte ne change pas le mouvement d'ensemble, qui consiste à tenir la protection sociale sous contrainte, sans parler des causes structurelles du déficit.

LE FINANCEMENT : UNE "JUSTICE" AU RABOT, PUIS UNE TAXE QUI REMONTERA DANS LES COTISATIONS

Sur les recettes, l'exemple le plus parlant est celui de la CSG sur les revenus du capital. Les députés ont bien rétabli la hausse de 1,4 point (de 9,2 % à 10,6 %). Mais un amendement gouvernemental a immédiatement aménagé des exemptions ciblées, PEL, assurances-vie, revenus fonciers, plus-values immobilières, au point de réduire

le rendement attendu : de 2,8 milliards initialement prévus à 1,5 milliard en 2026. Cette recette serait affectée à la création d'une « contribution financière pour l'autonomie » (CFA) destinée à financer la branche autonomie.

Autre recette : la contribution exceptionnelle sur les organismes complémentaires de santé. La mesure prend la forme d'une hausse de 2,05 points de la taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSA), pour un rendement estimé à environ 1 milliard d'euros. Des amendements demandent une « négociation » pour éviter une répercussion sur les cotisations en 2027. Ne nous faisons pas d'illusion, les mutuelles et contrats collectifs vont augmenter et cela frappera d'abord les retraités, qui n'ont pas de prise en charge employeur, avec un risque accru de renoncement aux soins.

Dans un texte censé protéger, l'idée que l'accès aux soins devienne un poste de dépense modulable au gré des hausses de contrats, dit beaucoup du choix fait de faire porter une part de l'équilibre sur les ménages, plutôt que sur les profits financiers.

EXONÉRATIONS PATRONALES ET "COMPENSATION" : LE GRAND IMPENSÉ

Le PLFSS prévoit une modification technique qui sonne comme un aveu : calculer les exonérations de cotisations patronales (« allègements généraux ») sur les minima de branche lorsqu'ils sont inférieurs au Smic, pour pousser les branches à revaloriser leurs grilles.

Mais l'angle mort demeure massif : les exonérations sur les bas salaires représentent 35,9 milliards d'euros ; l'État « s'engage » à reverser 2,5 milliards d'euros à la Sécurité sociale pour compenser.

Le chiffre dit l'essentiel : on accepte un trou gigantesque, puis on parle de « compensation » partielle, comme si la protection sociale devait vivre sous perfusion budgétaire.

DETTE : LA CADES, OU LA RENTE ORGANISÉE

C'est un point clé, souvent moins visible, mais structurant : les députés ont validé le transfert de 15 milliards d'euros de dette accumulée par les branches vieillesse et maladie, de l'Acoss vers la Cades, afin de « soulager la trésorerie ».

Le mécanisme, consiste à refinancer la dette sociale en empruntant sur les marchés avec un coût majeur : depuis sa création, la Cades a « programmé » 79 milliards d'euros au secteur financier en intérêts et commissions, dont

90 % iraient à des investisseurs étrangers. Et ce financement, provient à 90 % des prélèvements de cotisations sur les salaires et revenus de remplacement : autrement dit, des ressources issues du travail, détournées pour rémunérer les marchés financiers.

Pour la CGT ce n'est pas un simple choix comptable, mais une architecture politique où la Sécurité sociale est rendue dépendante de circuits financiers qui lui sont extérieurs, alors même qu'elle est fondée sur la cotisation, un salaire socialisé.

TRAVAIL : INCITATIONS CONTRADICTOIRES, ET CADEAUX AUX GRANDES ENTREPRISES

Le taux de contribution patronale spécifique sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite est de 30 % à 40 %.

Dans le même mouvement, il étend les déductions de cotisations patronales sur les heures supplémentaires aux entreprises de plus de 250 salariés. Il s'agit là encore d'un cadeau aux employeurs et d'une absurdité, incitant les grandes entreprises à utiliser les heures supplémentaires plutôt qu'à embaucher.

SANTÉ : L'ONDAM RELEVÉ, MAIS TOUJOURS EN DESSOUS DE LA RÉALITÉ

La discussion sur l'ONDAM ressemble à un débat sur la hauteur d'un plafond, alors que l'immeuble prend l'eau. Initialement, l'ONDAM était limité à + 1,6 % (270,4 milliards d'euros). En deuxième lecture, l'Assemblée a adopté un amendement visant + 3 %. Mais ce niveau reste inférieur à 2025 (+ 3,6 %) et surtout "aux besoins réels estimés entre 7 et 10 %".

C'est un élément structurel : l'augmentation des maladies chroniques, le développement des techniques médicales, l'inflation et le vieillissement font « naturellement grimper » les dépenses d'environ 4 % chaque année. Toute progression inférieure signifie donc des économies : endettement des hôpitaux, dégradation du service, fermetures de lits.

HÔPITAL : BONUS/MALUS

Le PLFSS introduit un système de bonus/malus budgétaire fondé sur « l'efficacité » des établissements et la « pertinence » des soins. Le principe consistant à bonifier les « bons élèves » n'est pas admissible, et la recherche de « l'efficacité » se traduirait par des économies au détriment de la qualité, et par une pression accrue sur les personnels. Même en tenant compte des spécificités territoriales, le dispositif pourrait « pénaliser structurellement certaines structures », renforçant les

inégalités d'accès aux soins — avec une comparaison explicite : une transposition de la tarification à l'acte (T2A) déjà « catastrophique » pour l'hôpital public.

Le diagnostic devient plus sévère encore : « malgré une augmentation de 4 milliards d'euros par rapport à la copie initiale », le budget des hôpitaux « baisse de plus de 3 milliards », risquant d'entraîner « la fermeture de milliers de lits ».

Le PLFSS prévoit l'extension de la tarification à l'acte au secteur médico-social, et l'article 36 introduit SERAFIN-PH, un nouveau modèle de tarification pour les établissements accompagnant des enfants et jeunes en situation de handicap, prévu pour 2027, avec un coût estimé à 360 millions d'euros sur 2027-2030.

ARRÊTS DE TRAVAIL : UN ENCADREMENT ABSURDE DANS UN SYSTÈME DÉJÀ SATURÉ

Les députés ont rétabli une mesure fixant la durée maximale d'un arrêt de travail à un mois pour une première prescription et à deux mois pour un renouvellement, tout en permettant aux médecins de déroger à ces plafonds s'ils le justifient. Le texte interdit également le renouvellement des arrêts par téléconsultation or 11 % des patients n'ont pas de médecin traitant et il est souvent difficile d'obtenir un rendez-vous.

MALADIES PROFESSIONNELLES : DES DÉCRETS QUI PEUVENT DÉPLACER LE POUVOIR DE RECONNAÎTRE

Le PLFSS renvoie à un décret en Conseil d'État la définition des modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies professionnelles inscrites aux tableaux, avec l'ambition de remplacer des exigences devenues obsolètes. Il envisage aussi de modifier le fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) : recentrage sur les cas complexes et avis rendus contraignants pour les caisses.

Là encore, la question n'est pas seulement technique : la reconnaissance du caractère professionnel d'une pathologie conditionne réparation et prévention ; déplacer les règles, c'est déplacer des droits.

AUTONOMIE : UNE DOTATION SÉCUR, ET UNE MESURE SCANDALEUSE SUR APA/PCH

L'article 37 prévoit une dotation pérenne de 85 millions d'euros de la CNSA vers les départements, pour compenser les dépenses liées à l'extension de la prime Ségur dans le médico-social privé non lucratif, dans le cadre de l'accord du 4 juin 2024.

Mais, dans le même bloc, une autre mesure concentre les critiques: auto-riser les départements à déduire de l'APA et de la PCH les indemnités versées par des assurances ou des fonds d'indemnisation. L'objectif affiché: une économie estimée à 3,4 millions d'euros pour la CNSA et 5,9 millions pour les départements. C'est un pur scandale: l'indemnisation (réparation d'un dommage lié à la faute d'un tiers) et les prestations d'autonomie (compensation d'un handicap ou d'une perte d'autonomie) ne couvrent pas le même objet.

Concrètement, les départements pourraient réduire l'APA/PCH à hauteur de l'indemnisation; les bénéficiaires auraient l'obligation de déclarer, les assureurs de transmettre l'information; la mesure ne s'appliquerait qu'aux nouvelles demandes à partir d'une date fixée par décret, au plus tard le 1er janvier 2027.

À LA MARGE, DES MESURES "DE VITRINE" ET DES POINTS DE VIGILANCE

Le texte prévoit aussi le rétablissement d'un « réseau France Santé », censé consolider et labelliser des organisations de soins existantes; la création d'un label ne résoudra pas les problèmes structurels d'un réseau largement insuffisant, il s'agit surtout d'un affichage politique, faute d'investissements massifs.

Il faudra une vigilance particulière sur les textes réglementaires: indexation du RSA et maintien de la prime de Noël 2026, panier de soins et remboursement des cures thermales (avec un enjeu évalué à 20000 emplois dans le secteur), et opposition à toute régression sur l'aide médicale d'État (AME).

L'AUSTÉRITÉ COMME CHOIX

Le constat politique est sans appel: patronat, gouvernement et les partis qui portent ce texte auront une lourde responsabilité dans l'asphyxie financière de la Sécurité sociale et du système public de soins.

En refusant d'augmenter les moyens, ils priveraient volontairement le système de ressources indispensables; les exonérations patronales, présentées comme levier d'emploi, sont des cadeaux sans contreparties, alimentant profits, trappes à bas salaires et précarité, tout en aggravant la dépendance de la Sécu au budget de l'État. L'enjeu de fond: n'est rien de moins qu'une attaque contre le principe fondateur de la Sécurité sociale, la cotisation sociale comme salaire socialisé, créé par le travail et géré par les travailleurs et travailleuses. ♦

Réforme des IRA : c'est parti !

Dans le paysage depuis très longtemps mais jamais concrétisée, la réforme des IRA (Instituts régionaux d'administration) verra le jour en 2026. C'est en tout cas le sens des documents présentés en Groupe de Travail sur ce sujet le 25 novembre 2025. Cette réforme s'appuie sur un « constat » d'une formation hétérogène ne donnant pas totalement satisfaction aux employeurs. La CGT a regretté qu'aucun document ne soit présenté pour appuyer cette insatisfaction car ce constat n'est pas partagé... Des retours négatifs ont bien été exprimés... mais sur la réforme des épreuves du concours et la suppression des QCM.

Étonnamment, le moteur de la réforme ne sera pas pédagogique mais principalement organisationnel.

Rappelons qu'à ce jour les IRA sont organisés en 5 établissements autonomes: Bastia, Lille (avec un site à Nanterre), Lyon, Metz et Nantes.

Ces établissements bénéficient d'une grande autonomie, avec des concours et des programmes de formation distincts, ainsi que des instances directionnelles et des conseils d'administration distincts.

À compter de 2026, cette autonomie aura disparu, avec un regroupement sous un établissement faïtier (probablement Lille), avec un seul concours, jury, directeur et conseil d'administration.

Un décret-cadre « classique » nous a été présenté. Ce décret de « naissance » du nouvel IRA, publié en janvier 2026, ne sera pas soumis au CSFPE mais seulement en CSA inter-IRA. À noter qu'un deuxième décret, sur les modalités d'accès et de formation, publié en mars 2026 sera soumis au CSFPE. L'ensemble des OS présentes au GT a regretté ce découpage en deux séquences et la non-présentation en CSFPE du premier volet.

La réforme sera effective au 1er janvier 2027 et le premier concours « unifié » aura également lieu en 2027.

À ce jour les modalités de ce concours unique restent inconnues et l'UFSE a regretté que la réforme soit lancée, avec toutes ses étapes administratives, sans que ce sujet ne soit arbitré. En effet, la régionalisation des concours et de la formation était un élément phare de l'attractivité (10 candidats pour chaque poste) de cette entrée dans la carrière d'attaché d'administration. La piste d'un Concours National à Affectation Locale (CNAL) ne semble pas pouvoir être retenue car exigeant pour sa mise en œuvre un déficit d'attractivité, ce qui n'est clairement pas le cas. L'UFSE-CGT ne le regrette pas forcément car le CNAL, mis en œuvre dans certaines administrations (dont les Finances Publiques), est parfois utilisé en contournement des concours nationaux, sur des espaces géographiques dont le déficit d'attractivité reste parfois à prouver... La capacité à procéder à des affectations géographiques à partir d'un concours unique reste en cours d'analyse juridique.

Une victime collatérale majeure de cette réforme sera la représentativité syndicale des Fédérations de Fonctionnaires car, là où aujourd'hui elles étaient représentées dans chacun des Conseils d'Administration, le futur CA ne comporterait, parmi ses 19 membres, que 2 représentants des Fédérations de Fonctionnaires! Cette insulte au dialogue social a été dénoncée par les organisations syndicales présentes au GT.

Les victimes principales de la réforme seront cependant les agents actuellement en place dans les IRA. Leurs inquiétudes ont été largement partagées auprès des organisations syndicales, l'articulation des missions et des emplois entre la faïtière et le réseau restant à ce jour inconnue. La DGFAP annonce avoir répondu à ces inquiétudes par un dialogue approfondi et régulier, avec les directeurs, les CA et en se déplaçant auprès des agents des IRA. Force est de constater que les inquiétudes demeurent, en particulier autour de la mutualisation des fonctions support. La DGFAP se retranche à ce jour derrière une communication sur un impact « modéré et progressif » sur les emplois.

Pour conclure, une réforme dont les fondements restent obscurs et la mise en œuvre concrète non définie mais dont le « Meccano » juridique et administratif sera prêt début janvier 2026! ♦

COMPTE RENDU

Conseil commun de la Fonction publique

DU 6 NOVEMBRE 2025

PROPOS LIMINAIRES DU MINISTRE

Le ministre ouvre la séance en situant les travaux du CCFP dans la continuité de la présentation du Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2025, qu'il présente comme une « boussole » pour l'action publique, en saluant le travail statistique de la DGAFP.

ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le ministre insiste d'abord sur la baisse de la « sélectivité » des concours, qu'il décrit comme un signal d'alerte majeur :

- Le nombre de candidats par poste aux concours externes de la Fonction publique d'État a fortement diminué en une dizaine d'années ;
- Il y voit le symptôme d'une crise d'attractivité, dans un contexte de profondes transformations (démographique, écologique, numérique) qui exigent un renouvellement des compétences.

Il renvoie explicitement à l'enjeu d'un meilleur déroulement de carrière et d'une politique de ressources humaines pour fidéliser les agents.

POUVOIR D'ACHAT ET SALAIRES

Le ministre reconnaît que le rapport met en évidence une érosion du pouvoir d'achat en 2023 : Malgré la revalorisation de la valeur du point d'indice en 2022 et 2023, l'inflation a entraîné une baisse du salaire net moyen en euros constants ;

Il présente ces données comme un constat factuel servant de base au dialogue, sans annonce d'augmentation générale immédiate.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LIEN AVEC LE POINT 1

Le ministre articule explicitement son propos avec le décret sur le congé de solidarité familiale et le congé d'adoption (point 1) :

- Il rappelle les progrès en termes d'accès des femmes aux fonctions de direction (environ 45 % de cadres supérieures et dirigeantes, soit + 7 points par rapport à 2011) ;
- Il présente le projet de décret CSF comme un outil pour mieux soutenir les aidants, très majoritairement des femmes, et le place dans le cadre plus large de la négociation à venir sur l'égalité professionnelle.

POINT 1 – PROJET DE DÉCRET « CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE (CSF) & CONGÉ D'ADOPTION »

Le texte modifie deux dispositifs statutaires dans les trois versants de la Fonction publique.

A. Congé de solidarité familiale (CSF)

- Principe central : droit au maintien dans l'emploi
- L'agent reste affecté sur son emploi pendant le CSF.

Si l'emploi est supprimé ou transformé, l'administration doit le réaffecter dans un emploi de son grade, « au plus près » de l'ancien lieu de travail, avec la possibilité, à la demande de l'agent, d'un poste plus proche du domicile.

- Transposition de la directive européenne « équilibre vie pro / vie perso » (2019) : sécurisation juridique des garanties de retour dans l'emploi (notamment après observations du Conseil d'État).

- Praticiens hospitaliers : Création d'un CSF à temps partiel (4 à 9 demi-journées par semaine, pour 3 mois renouvelables une fois) avec maintien de l'affectation pendant le congé.

B. Congé d'adoption

- Fenêtre de prise : possibilité de débiter au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer, et de terminer au plus tard dans les 8 mois suivant cette date.
- Fractionnement : lorsque le fractionnement est ouvert, il peut se faire en 2 périodes de 25 jours.
- Procédure harmonisée : encadrement des justificatifs et des délais pour réduire les contentieux et divergences d'interprétation locales.

DÉROULÉ DES DÉBATS

Les échanges portent principalement sur :

- La portée réelle des garanties de retour dans l'emploi, notamment autour de la notion d'« emploi transformé » ;
- Les conditions d'application dans la Fonction publique hospitalière (CSF à temps partiel, durée maximale, situations de fin de vie longues) ;
- La lisibilité et l'effectivité des nouveaux droits en matière de congé d'adoption.

POSITION ET INTERVENTIONS DE LA CGT

• **Sécurisation du droit au retour dans l'emploi** pendant le CSF et encadrement de la réaffectation en cas de suppression ou de transformation de poste ;

• **Clarification des règles** et harmonisation entre versants, ce qui limite les « zones grises » en gestion ;

• **Mise en cohérence du congé d'adoption** (fenêtre J-7 / J+8 mois, fractionnement en 2 x 25 jours) avec le privé et amélioration de la lisibilité pour les agents.

La CGT considère que ces mesures répondent à des besoins concrets des agents et vont dans le sens d'une meilleure conciliation des temps de vie.

LES RÉSERVES ET POINTS DE VIGILANCE SOULEVÉS PAR LA CGT

Notion d'« emploi transformé »

• La CGT souligne, dans le débat, le risque d'une interprétation de cette notion.

2. Absence de procédure contradictoire inscrite dans le décret

• La CGT regrette que la procédure de réaffectation (information, entretien, voies de recours) ne soit pas explicitement prévue dans le texte lui-même et demande que cela soit formalisé dans les instructions ministérielles.

VOTE CGT :

POUR le projet de décret, en considérant qu'il apporte des garanties utiles (droit au retour, lisibilité du congé d'adoption), tout en rappelant qu'elle restera vigilante sur :

- La définition et l'usage de la notion d'« emploi transformé » ;
- La formalisation d'une procédure contradictoire pour la réaffectation ;
- Le suivi du CSF à temps partiel pour les praticiens hospitaliers.

POINT 2 – PROJET DE DÉCRET « ASA MAYOTTE & PRIORITÉ LÉGALE DE MUTATION »

A. Objet du texte et architecture du dispositif

Ce deuxième projet de décret met en œuvre la loi du 11 août 2025 relative à la refondation de Mayotte (CGFP L.561-2 et L.561-3).

Avantage spécifique d'ancienneté (ASA) Mayotte

• Le décret crée un ASA spécifique pour Mayotte, calqué sur le modèle de l'ASA « quartiers prioritaires de la politique de la ville » (QPV) :

— Après 3 ans de services continus à Mayotte, bonification d'ancienneté de + 1 mois par an pour chacune des trois premières années ;

— Puis + 2 mois par an au-delà, dans la limite d'un plafond global de 5 ans, lorsque l'ASA Mayotte est cumulée avec l'ASA QPV.

• Le point de départ des décomptes est fixé au 1er janvier 2026 (non-rétroactivité).

B. Champ et limites du texte

• Sont concernés : **fonctionnaires de l'État et fonctionnaires hospitaliers** ;

• Les agents territoriaux de Mayotte ne sont pas couverts par ce dispositif, ce que les employeurs territoriaux et les organisations syndicales regrettent fortement ;

• Pour la FPH, un second décret doit fixer la liste des emplois, corps, grades et fonctions éligibles à la priorité Mayotte.

DÉBAT EN SÉANCE (SANS ANALYSE DÉTAILLÉE DES AMENDEMENTS)

Plusieurs amendements sont discutés, sans changement de philosophie du texte :

• Demandes d'abaisser le seuil des 3 ans pour bénéficier de la bonification ;

• Propositions d'augmenter le niveau des bonifications ou de supprimer / re-

lever le plafond de cumul de 5 ans ;

• Demandes de rétroactivité à une date antérieure au 1er janvier 2026 (par exemple au 1er septembre 2025), ce que le gouvernement refuse au nom du principe de non-rétroactivité des actes réglementaires ;

• Critiques fortes sur l'exclusion de la FPT, notamment de la part des employeurs territoriaux, qui dénoncent un risque d'aggravation des écarts de conditions de carrière entre agents d'État / hospitaliers et agents territoriaux sur le territoire de Mayotte.

POSITION ET INTERVENTIONS DE LA CGT

A. Les points positifs mis en avant par la CGT

• La CGT souligne que c'est la première fois qu'un texte de portée statutaire reconnaît explicitement la spécificité de Mayotte et introduit une bonification de carrière liée aux conditions de travail et de vie sur le territoire.

RÉSERVES DE LA CGT

A. ASA seule insuffisante : besoin d'un « paquet social »

— La CGT affirme que l'ASA ne peut pas, à elle seule, répondre aux difficultés d'attractivité à Mayotte.

• Il faudrait un paquet global incluant :

— Le logement (accès, coût, conditions) ;

— Des moyens renforcés de gestion RH (accueil, accompagnement, suivi de carrière).

B. Extension aux agents territoriaux

La CGT déplore, avec les employeurs territoriaux, que la FPT soit exclue du dispositif alors même que l'ensemble du territoire de Mayotte est classé QPV jusqu'au 1er janvier 2030.

C. Opérationnalité du cumul avec l'ASA QPV dans l'Éducation nationale

— Pour les enseignants, la CGT insiste sur la nécessité d'actualiser les listes d'établissements relevant de l'ASA QPV à Mayotte, afin de rendre effectif le double levier « ASA Mayotte + ASA QPV » ;

D. Clause de revoyure sur le plafond de 5 ans

— La CGT demande qu'une clause de revoyure soit actée, avec un bilan au 1er janvier 2028, pour réexaminer le plafond de cumul de 5 ans (ASA Mayotte + ASA QPV) et, le cas échéant, proposer des évolutions (relèvement du plafond, modulation par métiers en tension, etc.).

POSITION DE VOTE DE LA CGT

• Vote CGT : POUR le projet de décret, mais en assortissant ce vote de réserves concrètes :

— Effectivité du cumul ASA Mayotte / ASA QPV pour l'Éducation nationale ;

— Publication rapide du décret FPH complémentaire ;

— Organisation d'un bilan en 2028 sur le plafond de 5 ans. ♦

Le rapport sur la Fonction publique 2025



En ligne sur notre site internet cgtetat.fr

> **Fonction publique**

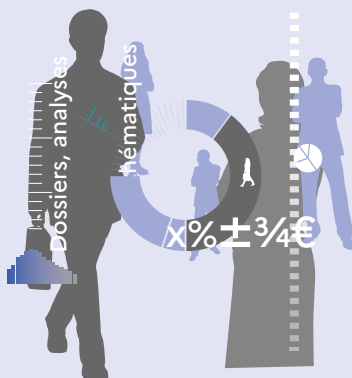
> **Instances et dialogue social**

> **Conseil commun de la Fonction publique (CCFP)**

ÉDITION 2025

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Faits et chiffres



Le rapport sur la Fonction publique 2025, qui fait le bilan des évolutions jusqu'en 2023, brosse le portrait d'une Fonction publique en repli dans presque tous les secteurs et frappée par une crise profonde.

Le rapport est dorénavant présenté sous la forme d'une base de données sociales, de nombreux tableaux de données exploitables par les organisations syndicales le complétant, comme sont censé le faire l'ensemble des rapports d'activité des administrations.

Cette évolution du rapport, qui donne plus de garantie d'objectivité statistique dans le choix des données présentées, et qui permet leur appropriation par les différents acteurs en fonction de leurs priorités, nous convient. ♦

Création d'une nouvelle formation spécialisée du CSFPE

Et maintenant ?

Une réunion de travail a été organisée et présidée par Monsieur Melmoux-Eude, Directeur général de l'administration et de la Fonction publique, en novembre dernier, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives des agent-es public-ques de l'État, au sujet de l'installation d'une cinquième formation spécialisée du CSFPE dénommée « commission de l'action sociale ».

Lors de cette réunion, la CGT a réitéré ses exigences quant à la mise en œuvre d'une action sociale définie et gérée par les agent-es public-ques via leurs représentant-es, mandaté-es et élu-es. La création de cette nouvelle formation spécialisée ne saurait être une machine de guerre contre le Comité Interministériel de l'Action Sociale [CIAS] et les Sections régionales interministérielles de l'action sociale [SRIAS]. Après avoir rappelé son vote défavorable à la création de cette nouvelle FS, la CGT a proposé qu'un projet de circulaire soit travaillé entre les organisations syndicales et la DGAFP dans l'objectif de confirmer le maintien des CIAS/SRIAS, leurs champs de compétence, l'articulation de ces derniers avec la FS. Dans ses réponses, la DGAFP a pris l'engagement de travailler à l'écriture d'un projet de texte dans ce sens. Elle a par ailleurs affirmé le maintien des CIAS/SRIAS.

Le texte n'aurait pas la portée d'une circulaire mais d'une note qui comprendrait un tableau des « missions » du CIAS, du CSFPE et donc de la formation

spécialisée avec les « références juridiques », les compétences respectives, les saisines obligatoires et facultatives des différentes instances.

Dans le contexte des discussions en cours au titre des projets de lois de finances, la CGT a dénoncé le projet de baisse des crédits alloués au financement de l'action sociale interministérielle. Dans ses réponses, la DGAFP a signifié l'existence de discussions entre le ministère de la Fonction publique et de la réforme de l'État et Bercy à ce sujet. Elle a aussi indiqué que le projet de loi de finances fait l'objet d'un travail d'amendements parlementaires afin de « limiter » la baisse des crédits alloués à l'ASI.

À VENIR

La DGAFP a proposé aux organisations syndicales, après adoption de la loi de finances, un processus de discussion sur la manière dont la baisse des crédits pourrait être organisée.

La CGT a indiqué qu'elle ne saurait participer à un tel exercice.

Elle a réitéré sa demande d'engagement d'un processus de discussion/négociation dédié à l'action sociale devant – a minima – porter sur les dimensions suivantes :

- Travail de [re] définition d'une action sociale interministérielle constitutive d'un socle commun de droits.

Ce travail nécessite de travailler sur les besoins des agent-es et, y compris, de développer une approche genrée des besoins et des droits à un moment où le salariat dans la Fonction publique est constitué d'une majorité de femmes.

Ce travail nécessite aussi de travailler de manière dédiée la question des besoins de l'Outre-mer.

- Besoin de réaffirmer une action sociale conjuguant une dimension ministérielle et des dimensions ministérielles. Besoin aussi de travailler de manière dédiée le droit à l'action sociale des agent-es qui travaillent dans les directions interministérielles.

- Besoin de réaffirmer les « bénéficiaires » de ces droits à savoir les agent-es public-ques, fonctionnaires et non titulaires mais aussi les retraité-es.

De ce point de vue, la CGT a rappelé que les employeurs publics doivent assumer leurs responsabilités sociales vis-à-vis des retraité-es ce qui n'est pas le cas dans la période s'agissant de la protection sociale complémentaire mais aussi de l'action sociale à l'image des deux textes publiés afin de priver les retraité-es de leurs droits aux chèques vacances dans le versant de l'État.

- Besoin de travailler aux enjeux de financement de l'action sociale. Outre que la spirale du désengagement budgétaire doit cesser sous toutes ses formes – crédits en baisse, annulés, gelés, sous-consommés, etc. – la CGT a porté la proposition d'un plan pluriannuel de financement des droits à l'action sociale.

- Dans un contexte caractérisé par une nouvelle séquence de la réforme de l'État, de la déconcentration de l'appareil d'État d'une nouvelle montée en puissance des pouvoirs du ministère de l'intérieur, des préfets des régions et des départements, la CGT a aussi insisté sur la nécessaire réaffirmation de la dimension nationale des politiques d'action sociale même si les SRIAS doivent disposer de marges de manœuvre y compris budgétaires pour répondre plus et mieux aux besoins de terrain.

D'un point de vue méthodologique, la CGT s'est déclarée dans l'attente d'un calendrier de travail tant de la formation spécialisée que du CIAS.

D'un point de vue méthodologique, la CGT s'est déclarée disponible pour participer à un travail de photographie de « l'existant » en matière d'action sociale tant dans ses dimensions interministérielles que ministérielles.

ACTION SOCIALE ET BUDGET

Néanmoins, la CGT a demandé que les organisations syndicales des différents ministères qui siègent dans les IRP « Action sociale » soient informées et associées dans la réalisation des travaux à venir.

Nul doute que cette réunion aura confirmé la portée des attaques en cours et envisagées à l'encontre de l'action sociale.

À l'évidence, l'action sociale est de plus en plus considérée comme une variable d'ajustement budgétaire au détriment des « prestations » servies, des bénéficiaires dont les retraité-es pourraient être exclu-es, etc.

L'heure est à la reconquête des politiques d'action sociale.

C'est dans ce sens que le Congrès de l'UFSE a décidé d'agir dans les semaines et les mois qui viennent. (Voir également en fin de ce numéro, les pages *Angle droit.*) ♦



La délégation UFSE, Nadia Rahou de la CGT Anact (à droite sur la photo) est élue à la CE de l'UGICT

Retour du 20^e congrès de l'UGICT

Rappelons tout d'abord que l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens a la charge, au sein de la CGT, de l'organisation d'une des activités confédérales dites « spécifiques », au cas particulier l'activité syndicale en direction des « cadres ».

S'appuyant sur l'ensemble des organisations CGT et des territoires, ses militant·es animent et structurent les revendications, adaptées aux thématiques intéressant les cadres, bien souvent transverses à tous les champs professionnels. Grâce à une communication professionnelle et reconnue, les travaux de l'UGICT ont vocation à être diffusés au sein des organisations pour accompagner au mieux la syndicalisation de ces catégories de salarié·es.

L'UFSE était représentée à ce 20^e congrès, à Metz, par Claire Barry et Aurélie Posadzki (CGT PJJ) et Nadia Rahou (CGT ANACT) (Photo) accompagnées de Fabien Dampenon (CE UGICT sortante).

De nombreuses tables rondes ont rythmé le congrès, à chaque fois en lien avec les thématiques présentées au titre du Document d'orientation :

- Quel sens donner au travail qualifié

dans un monde en basculement,

- Climat, IA, télétravail... : comment agir pour améliorer les conditions de travail,

- Qualifications, salaires, retraites :

- répondre à l'offensive patronale,
- 130 ans de spécifique dans la CGT : l'UGICT en phase avec son temps,

- Montée des extrêmes droites : faire face en tant qu'ingé, cadre, tech.

Ces tables rondes réunissaient des représentant·es de la CGT et des chercheur·es ainsi que des syndicalistes

étranger·es. Les délégué·es ont pu ensuite échanger avec les intervenant·es, avant de passer aux débats sur l'orientation.

Le rapport d'activité, le rapport financier et le document d'orientation ont été très largement adoptés.

À noter la convergence de vision de l'organisation et la structuration de l'activité spécifique par les fédérations de la Fonction publique d'État. L'amendement le plus débattu était porté par la FERC, soutenu par les Finances et l'UFSE, sur le libre choix de structuration de l'activité spécifique au sein des syndicats. En effet, de nombreuses fédérations issues du secteur privé (transport, énergie, métaux, etc.) mais également de la Fonction publique territoriale et hospitalière partagent une organisation très structurée (et structurante) alors que la Fonction publique d'État déploie une activité spécifique plus souple, compte tenu des spécificités professionnelles ou culturelles des syndicats. La question essentielle à débattre au sein des organisations, en particulier de la Fonction publique d'État, est celle du périmètre et des modalités d'affiliation à l'UGICT car seul·es les camarades affilié·es (dans le COGITIEL) à l'UGICT sont destinataires de la communication numérique et du journal Options, des outils inestimables pour la communication CGT à destination des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, syndiqué·es ou futur·es syndiqué·es.

La diversité et la richesse des échanges ont été soulignées par notre délégation même si la densité des séances a parfois dû limiter les temps de débats.

La délégation UFSE a particulièrement apprécié ce congrès et en remercie chaleureusement les organisateurs et celles et ceux qui ont contribué à sa réussite. Félicitations à Nadia qui représentera l'UFSE à la Commission Exécutive élue lors de 20^e congrès! ♦

Orientations, interventions, comptes rendus, etc. : Les travaux du 29^e congrès de l'UFSE-CGT de Sète (34) feront l'objet d'un cahier spécial livré avec *Fonction publique* en février 2026



ON EST LA CGT !

Activité spécifique cadres et encadrement

À l'UFSE, cette activité s'adresse en premier lieu aux organisations affiliées direct. Un travail qui doit s'inscrire dans la durée.

Le 13 juin dernier, la CGT célébrait les 130 ans de son existence sur le parvis de l'hôtel de ville de Montreuil. Le 24 novembre, le cinéma de la ville, le Méliès, présentait en avant-première le film « On est la CGT ! » en présence des réalisateur-rices, Gilles Perret et Marion Richoux, de la Secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, et des protagonistes du film. (photo)

Ce documentaire de 56 minutes est une commande de France Télévision et sera diffusé au premier trimestre 2026. Gilles Perret (réalisateur de *La Sociale*, *Au boulot*, *Debout les femmes*, *La femme de Bertrand*) et Marion Richoux, dont c'est la première réalisation, affirment qu'ils ont eu une liberté de ton et de forme. Ils voulaient éviter de retracer un historique du syndicat avec une voix off.

Ils ont donc pris le parti de montrer des témoignages de militant-es dans leurs luttes locales, entrecoupés de séquences sur des faits historiques et sur les grandes avancées sociales.

C'est ainsi que l'on suit une diversité de syndiqué-es et de batailles ; celle de Séverine pour sauver la plateforme chimique Vencorex au Pont-de-Claix en Isère ; celle d'Ouria dans l'entreprise Tefal pour protéger les travailleurs et les consommateurs contre l'utilisation des PFAS, polluants éternels ; celle de Pierre contre la discrimination syndicale dans son entreprise après son licenciement abusif ; celle d'Anita pour sauver l'hôpital ; celle d'Hervé, conducteur de train, pour défendre le service public. Ces militant-es ont pu donner des nouvelles de leur lutte en cours, depuis le tournage du film. On apprend ainsi qu'un nouveau dossier, plus prometteur, a été déposé pour le sauvetage de Ventorex et que Pierre s'est reconverti dans l'Education nationale comme professeur contractuel. Il y a aussi des exemples de luttes gagnantes, comme Scop Ti avec la reprise de leur usine (anciennement Fralib) après leurs célèbres 1 336 journées de grève.

Tous ces militant-es sont filmés sur leur lieu de travail, et parfois pour de brèves séquences, dans leur sphère privée pour recueillir l'appréciation de leurs proches sur cet investissement syndical.

L'intérêt du film est de montrer concrètement l'engagement syndical, la puissance du collectif, les valeurs partagées et des parcours différents, mais aussi de relier les combats d'aujourd'hui à ceux d'hier. Le film revient avec des images d'archives sur les grands conquies de la CGT : les congés payés, la création de la Sécurité sociale dont on vient de fêter les 80 ans, les conquies en mai 1968... C'est l'occasion de relier cet historique aux enjeux contemporains. Le rappel du fondement de la Sécurité sociale fait écho aux débats actuels sur son financement et les attaques subies. L'autre combat, plus que jamais d'actualité, est celui contre l'extrême droite, illustré par les reportages sur le coup de force des ligues d'extrême droite le 6 février 1934 et la riposte antifasciste et unitaire avec une manifestation massive les jours suivants.

« On est la CGT ! » est un hymne au militantisme syndical et à tous ceux et celles qui font la force du syndicat. ♦

Le développement de l'activité syndicale spécifique « cadres » a été érigée en priorité à tous les niveaux des organisations de la CGT. Il est important de comprendre que cette notion est très large et son périmètre peut être variable selon les fédérations CGT. Cette activité syndicale spécifique doit, pour être pleinement efficace, activer deux leviers, l'UGICT en premier lieu pour les problématiques transverses à tous les agents ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise mais il est nécessaire de la compléter par une activité déployée au sein de chaque fédération, en s'appuyant sur les thématiques propres aux syndiqués dans leur champ.

Pour l'Union fédérale des syndicats de l'État, cette activité spécifique relève de son collectif « Cadres-Encadrement » qui s'adresse en premier lieu aux syndiqués des organisations affiliées directement à l'UFSE mais en s'appuyant sur l'expérience et les bonnes pratiques des organisations spécifiques des organisations fédérées, UFICT ou OFICT en particulier.

Malgré la diversité des situations rencontrées dans les différentes administrations du champ UFSE, quelques points de convergence peuvent être mis à profit pour le développement de l'activité syndicale spécifique pour l'ensemble des organisations de l'UFSE.

Ainsi, une approche « globale » est possible et souhaitable qui, pour être pleinement efficace, doit débiter au plus tôt, dès l'entrée dans l'administration.

INTERVENIR DÈS LA FORMATION

Ainsi, pour les administrations de l'État disposant encore de centres de formation initiale, une présence syn-

Disponibilité pour convenances personnelles

Évolution des textes en matière de durée et de transmission de justificatifs pour les droits à avancement

dicale est un point d'appui significatif. Certaines administrations offrent la possibilité aux organisations syndicales de disposer d'une présence institutionnelle, par la tenue d'espaces dédiés lors des « rentrées » ainsi que de dispositifs spécifiques de dialogue social institutionnel des agents stagiaires, incluant élections et des heures mensuelles d'information. Il est fondamental que ces dispositifs soient revendiqués par les organisations CGT de l'État pour lesquelles ces droits ne sont pas encore existants. En effet, la présence institutionnelle de la CGT dans les centres de formation initiale permet de concilier l'accompagnement des stagiaires sur des sujets de scolarité ou de ressources humaines (y compris par la participation de syndiqués CGT issus des promotions précédentes) et la diffusion des valeurs CGT de transformation sociale.

DES OUTILS EXISTENT

Afin d'accompagner les camarades en charge de l'animation de cette activité syndicale initiale, l'appropriation et la mise à disposition des éléments de communication de l'UGICT est un atout. Le matériel et les publications (conçus par des professionnels de la communication) sont unanimement reconnus là où leur déploiement a été mis en œuvre. Cela permet également de concilier la syndicalisation à l'organisation CGT de rattachement et une sensibilisation à l'activité syndicale spécifique, sur des thématiques transverses pouvant intéresser de futurs cadres de l'administration.

Enfin, le sujet de la transition entre la fin de scolarité initiale et la prise de poste en territoire doit faire l'objet d'une attention particulière afin que les stagiaires syndiqués puissent être accueillis dans leurs organisations syndicales fédérales et territoriales afin qu'ils participent pleinement à la vie syndicale.

Le collectif « Cadres-Encadrement » de l'UFSE se tient à disposition des organisations qui ont identifié le besoin de déployer une activité spécifique dans leur champ, en particulier pour l'animation d'une activité syndicale dans les centres de formation.

Le développement de l'activité syndicale spécifique nécessite donc une approche globale de long terme et ne peut se satisfaire d'une activité conjoncturelle à l'approche des élections professionnelles. ♦

La disponibilité du ou de la fonctionnaire est prévue par les articles L511-3 et L514-1 à L514-8 du Code général de la Fonction publique pour ce qui concerne les principes généraux mais aussi par les articles 42 à 49 du décret 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État pour ce qui concerne sa déclinaison pratique.

Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la Fonction publique a assoupli certaines règles visant la disponibilité pour convenances personnelles, et, très à la marge, pour le congé parental.

Depuis mars 2019, la durée de disponibilité dite « pour convenances personnelles » était fixée à 5 ans (contre 3 ans auparavant), renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière, mais emportait obligation pour le ou la fonctionnaire du versant de l'État de réintégrer son emploi durant une période minimale de 18 mois avant de prétendre à bénéficier d'une nouvelle période de disponibilité.

Pour rappel, la disponibilité pour convenances personnelles permet au/à la fonctionnaire d'être placé hors de son administration. Il/elle n'est pas rémunéré·e durant cette période mais peut, sous réserve d'autorisation de son administration, exercer une activité professionnelle rémunérée.

Depuis la publication du décret du 5 décembre 2025 susvisé, les règles ont évolué.

Il n'est plus exigé de l'agent.e qu'il/elle réintègre la Fonction publique durant 18 mois de services effectifs au bout de 5 années. Un.e fonctionnaire peut donc désormais bénéficier d'une période de disponibilité de 5 années renouvelable sans autre condition que de ne pas dépasser la durée maximale de 10 ans qui peut être octroyée au cours de la carrière d'un.e fonctionnaire.

Pour ce qui concerne l'avancement, le ou la fonctionnaire qui exerçait une activité professionnelle dans le cadre de la disponibilité accordée pour convenances personnelles se devait de transmettre annuellement, et ce avant le 31 mai de l'année suivante, l'ensemble des justificatifs démontrant la réalité de cette activité rémunérée pour que cette période soit prise en compte, dans la limite de 5 ans, pour l'avancement.

Depuis le 5 décembre 2025, l'obligation faite à l'agent.e est de produire l'ensemble des justificatifs au moment de sa réintégration afin que ces périodes soient comptabilisées pour l'avancement d'échelon comme de grade.

Enfin, ce même décret du 5 décembre précise que les droits conservés à avancement dans la limite de 5 ans du/de la fonctionnaire en congé parental concernent l'avancement d'échelon comme l'avancement de grade.

— TEXTES DE REFERENCE —

- >>> Articles 44 et 48-2 du décret 85-986 du 16 septembre 1985 (disponibilité)
- >>> Article 57 du décret 85-986 du 16 septembre 1985 (congé parental)

Une nouvelle formation spécialisée du CSFPE nommée *La commission de l'action sociale (FS5)*

Le décret n° 2025-1040 créé au 2 novembre 2025, une formation spécialisée dénommée « commission de l'action sociale » au sein du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État (dite FS 5).

Celle-ci s'ajoute aux quatre autres formations spécialisées déjà existantes qui traitent de l'examen :

- Des projets de textes (projet de loi, d'ordonnance, de décret) ;
- Des questions relatives à la formation professionnelle dans la FPE ;
- Des questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail dans la FPE ;
- Des questions relatives à l'encadrement supérieur de l'État.

Lors du CSFPE du 10 juillet, le projet de décret avait reçu un avis défavorable de la CGT et de la majorité des organisations syndicales (sauf CFDT et FSU) dénonçant l'absence de négociation sur l'action sociale. Les syndicats ont porté de nombreuses critiques, notamment sur le risque de perte de pilotage et d'initiatives de l'action sociale par le Comité Interministériel consultatif d'Action Sociale – CIAS – et ses Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale – SRIAS – ancrées dans les territoires (cf. journal FP n° 354 p. 13).

LES OBJECTIFS DE LA DGAFP

La création de cette FS 5 faisait partie des 6 pistes d'évolution prioritaire identifiée par la DGAFP, dans son rapport sur l'action sociale de l'État présenté en mai 2025.

Pour la DGAFP, il s'agit de disposer d'une instance de dialogue sociale :

- Pour aborder les orientations stratégiques de l'État en matière d'action sociale ;
- En s'appuyant sur une instance dont l'approche est décloisonnée et en

complémentarité des autres champs de la politique RH de l'État (la PSC, la QVCT, ...);

- Articuler au mieux le champ des actions sociales ministérielles et interministérielles dans un souci d'efficacité.

LES PRÉROGATIVES DE LA NOUVELLE FORMATION SPÉCIALISÉE

Le Code général de la Fonction publique a été modifié pour introduire cette nouvelle formation (article R243-19) et préciser ses prérogatives.

La formation spécialisée « commission de l'action sociale », examine les questions relatives à l'action sociale au bénéfice des agents de l'État.

Les personnels concernés sont les fonctionnaires de l'État, titulaires et stagiaires, les contractuels de l'État et les ouvriers d'État.

Le CGFP précise que cette formation :

- Est consultée sur les principales questions relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre des prestations d'action sociale destinées aux agents de l'État ;

- Propose, à ce titre, des orientations stratégiques de l'action sociale de l'État ;

- Apporte son concours à la formation plénière dans les matières relevant de son champ de compétence, en examinant les questions qui lui sont soumises par celle-ci ;

- Est présidée par le ministre ou son représentant et se réunit au moins deux fois par an.

Dans le décret final est supprimée la possibilité pour la FS 5 de « donner son avis sur les lignes directrices de la politique d'action sociale de l'État » ou de « pouvoir à l'initiative du ministre chargé de la FP, être saisie pour avis d'un projet de texte portant sur la politique d'action sociale de l'État ».

RISQUE OU NON DE SUBSTITUTION AVEC LE CIAS

La DGAFP affirme que cette FS 5 n'a pas vocation à remplacer le CIAS du fait de leur complémentarité.

Le décret n° 2006-21 précise article 6 que le CIAS (cf. art 7 pour les SRIAS) est compétent pour :

- Proposer les orientations et la répartition des crédits de l'action sociale interministérielle (ASI) tant au niveau national que déconcentré ;

- Exercer le suivi de la gestion de l'ASI (en participant au pilotage et à l'évaluation des résultats de la mise en œuvre des mesures de déconcentration de l'ASI, en rendant un avis sur la mise en œuvre et la gestion des prestations interministérielles d'action sociale gérées au niveau national, ...) ;

- Exercer une fonction d'observatoire des réalisations et des projets ministériels dans le domaine de l'action sociale ;

Le CIAS n'a donc pas vocation à émettre un avis sur les questions relatives à la politique de l'action sociale de l'État ou sur les projets de textes (lois, ordonnances, décrets), ni à se prononcer sur les orientations stratégiques de l'État, ceci relevant de la FS 5.

Les compétences et le règlement intérieur de la FS 5 seront vus lors de sa réunion d'installation qui devrait avoir lieu en janvier 2026. Ce sera l'occasion de faire un état des lieux de l'action sociale de l'État et de clarifier les prérogatives de chaque instance. ♦

— TEXTES DE REFERENCE —

- >>> Le décret n°2025-1040 du 31/10/2025 créant une formation spécialisée dénommée « Commission de l'action sociale » au sein du CSFPE
- >>> CGFP : arts L. 243-1 et L. 731-2 ; arts R. 243-13, R. 243-19 et R. 243-24.1 ;
- >>> Le décret n°2006-21 du 6/1/2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat (arts 5, 6 (CIAS) et 7 (SRIAS).

Présentation du pôle juridique de l'UFSE-CGT

N. B. En lien avec la formation syndicale de l'UFSE CGT, le pôle juridique proposera dès 2026 à l'ensemble des organisations une formation de deux jours

Le rapport de force pour gagner mais surtout reconquérir du droit est depuis quelques années mis à mal dans l'ensemble du monde du travail et de fait également pour les agent·es de l'État. La judiciarisation du débat pour tenter de préserver nos droits devient également de plus en plus prégnante. Il n'est qu'à constater, notamment à travers les procédures bâillonnées, les attaques assénées par le camp adverse, à coups de procédures judiciaires, de plus en plus fortes et nombreuses contre la CGT et ses syndicalistes.

Il en est de même pour faire appliquer le droit en faveur des agent·es, respecter les droits acquis ou existants.

Les recours individuels d'agent·es ou les recours collectifs ou émanant de nos organisations syndicales, qu'ils soient gracieux ou contentieux, ne cessent de se démultiplier devant l'absence de dialogue social et toute puissance de nos administrations.

La question du travail avec notamment le recours massif aux contractuel·les; les discriminations et obstacles au déroulement de carrière; les conditions de travail; l'avancement et/ou le droit à mobilité des agent·es, l'égalité professionnelle femme-homme, les rémunérations indignes, les droits liés à la parentalité, la prise en compte de la diversité, etc. sont autant de sujets susceptibles de faire également l'objet de procédures juridiques.

AU CŒUR DE NOTRE ACTIVITÉ

Dans ce contexte, le pôle juridique de l'UFSE a une place incontournable dans l'activité de l'organisation. Cette place est d'ailleurs confortée par les statuts de l'UFSE CGT qui prévoient à l'article 2 l'intérêt même du pôle :

« *Coordonner l'étude et la défense des intérêts professionnels économiques et moraux, communs à l'ensemble de ses membres ainsi que la défense et le développement du caractère démocratique des institutions administratives françaises. Pour cela, elle promeut le statut général des fonctionnaires de l'État et les statuts particuliers. L'UFSE-CGT assure la représentation des syndicats*

de la CGT pour les questions touchant à l'ensemble des agents de l'État. [...] Tout en organisant l'action commune à tous les agents de l'État dans les conditions prévues par les statuts de la CGT, l'autonomie des organisations qui en sont membres et des fédérations existant dans le champ de l'État. » En outre à l'article 18 des statuts de l'UFSE il est encore prévu que « Tout membre du bureau est habilité à ester en justice après délibération du bureau au nom de l'UFSE-CGT ».

UNE ÉQUIPE

Le pôle juridique repose sur des camarades volontaires mais ne peut fonctionner, s'articuler ou être alimenté sans un lien étroit avec la direction de l'UFSE, avec le concours des organisations CGT qui composent l'UFSE, sans la complémentarité et la mise en commun entre les trois versants de la Fonction publique ou le lien avec la confédération. Le pôle juridique est actuellement composé de Philippe Péchoux (Éduc'action); Sylvain Carpentier (finances publiques); Fabienne Fédérini (Éduc'action), Baptiste Pagnier (FERC Sup), Christian Galani (Culture); Josiane Tack (CNRS) et Julien Magnier (UFSE).

Pour être plus efficace, le pôle juridique de l'UFSE cherche à se développer en se dotant d'un réseau de référents juridiques. Chaque organisation au sein de l'UFSE doit désigner a minima une référent·e qui sera l'interlocutrice/interlocuteur du pôle juridique. Car si l'UFSE est un appui des organisations, elle ne peut se substituer à elles. Avoir un·e référent·e désigné·e lui permet de saisir le pôle juridique de l'UFSE au nom de l'organisation mais permet aussi de constituer un réseau de référent·es qui pourra échanger en son sein, se rencontrer régulièrement et bénéficier d'un accès aux outils/base de textes ou décisions/modèles de recours qui pourront être mutualisés. À l'occasion du dernier congrès de l'UFSE, quelques camarades volontaires se sont déjà manifestés pour en faire partie. Le pôle juridique espère que d'autres suivront car c'est ensemble que l'on sera plus fort et plus à même de pouvoir répondre aux situations rencontrées.

LE RÔLE DU PÔLE JURIDIQUE CONSISTERA NOTAMMENT À :

- Mettre en place des outils (guides, fiches, journées d'étude, articles, diaporama, formations...) pour les militant·es de nos organisations;
- Animer un réseau de référent·es des organisations de l'UFSE permettant de mutualiser les informations juridiques (recours, analyses juridiques, articles sur le droit de la fonction publique...);
- Effectuer une veille juridique (textes, jurisprudences, etc.);
- Alimenter une foire aux questions en fonction des questions posées par les syndicats et les réponses apportées afin que les réponses aux sollicitations profitent au plus grand nombre;
- Contribuer à la rubrique *Angle droit* du journal *Fonction publique*;
- Étudier la pertinence juridique de recours en appui des luttes et suivre les recours juridiques décidés par la direction de l'UFSE;
- Recueillir les sollicitations de la direction de l'UFSE ou de ses branches et collectifs ainsi que des organisations sur des questionnements juridiques, étudier les suites à donner;
- Envisager des temps de questions/réponses au cours des Conseils Nationaux pour les organisations qui le souhaitent;
- Mutualiser les ressources juridiques existantes des organisations de l'UFSE;
- Fournir un appui aux actions juridiques des organisations de l'UFSE.

Enfin, **le Pôle juridique, en lien avec la formation syndicale de l'UFSE CGT, proposera dès 2026 à l'ensemble des organisations une formation de deux jours** intitulée « *Action juridique et action syndicale – fonction publique* ». Si cette formation existe dans certaines fédérations, il s'agit d'un projet mené depuis plusieurs mois au sein de l'UFSE et qui va se concrétiser. Ce sera à coup sûr un outil précieux pour les camarades des organisations intéressées. ♦

Pour toute demande ou pour désigner des référent·es, les membres du pôle juridique sont joignables à l'adresse mail polejuridique@cgtetat.fr.

Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est **vous.**